

UNIVERSIDAD



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y OPORTUNIDADES DE MEJORA



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

PLAN DE IGUALDAD 2026-2027

1. Presentación

La Universidad UTE ha registrado avances sustantivos y sostenidos en materia de igualdad de oportunidades, consolidándose como una institución comprometida de manera estructural con la reducción de desigualdades y la promoción de una educación superior inclusiva, equitativa y socialmente responsable. Estos logros no responden a acciones aisladas ni coyunturales, sino a un entramado amplio y progresivo de políticas, programas y prácticas que atraviesan la vida universitaria y que involucran al conjunto de sus áreas y a la comunidad en su totalidad.

En el ámbito socioeconómico, la Universidad ha desarrollado y fortalecido un robusto, eficiente y ampliamente diversificado sistema de becas, con criterios de asignación claros, transparentes y orientados a garantizar el acceso, la permanencia y la titulación, particularmente de estudiantes en situación de vulnerabilidad. Este programa, que se ha ampliado y sofisticado de manera sostenida a partir de 2017, ha permitido reducir barreras socioeconómicas y generacionales históricas, contribuyendo de forma directa a la democratización real de las trayectorias educativas.

En materia de igualdad de género, la UTE evidencia progresos relevantes tanto en el acceso y la participación de las mujeres en

la comunidad universitaria como en la institucionalización de mecanismos de prevención, atención y erradicación del acoso, la discriminación y la violencia basada en género. Estos resultados se complementan con iniciativas orientadas a disminuir brechas persistentes en determinados campos del conocimiento y niveles de formación, así como con el fortalecimiento de la producción de conocimiento con perspectiva de género y el reconocimiento del liderazgo femenino en la vida académica y administrativa.

Asimismo, la interculturalidad constituye una dimensión central del quehacer institucional, entendida no solo como reconocimiento de la diversidad étnica y cultural, sino como un enfoque transversal que promueve el diálogo de saberes, y también la inclusión y la participación plena de pueblos y nacionalidades históricamente excluidos. Esta perspectiva se proyecta, además, en una dimensión global, expresada en múltiples experiencias de internacionalización en casa, cooperación académica y circulación cultural, que amplían los horizontes formativos sin reproducir desigualdades de acceso y participación.

De manera complementaria, la Universidad ha impulsado un proceso de revalorización y resignificación de la cultura, reflejado en una verdadera

expansión y diversificación de actividades artísticas, culturales y patrimoniales que enriquecen la vida universitaria y fortalecen su vínculo con la sociedad.

Esta “explosión cultural” no solo amplía las oportunidades de participación y expresión de la comunidad UTE, sino que proyecta una clara trascendencia social, posicionando a la Universidad como un actor relevante en la promoción de los derechos culturales y la cohesión social.

No obstante, es importante reconocer que muchas de estas acciones, pese a su alcance e impacto, no siempre cuentan con la visibilidad ni el registro documental suficientes. Ello se explica, en gran medida, porque no dependen de una única dirección o unidad específica, sino que emergen de un trabajo colectivo, transversal y distribuido, en el que participan múltiples áreas y actores de la

comunidad universitaria. Pero, la ausencia de un detalle exhaustivo y centralizado de todas las iniciativas no puede, en ningún caso, interpretarse como falta de compromiso institucional o como ausencia de iniciativas.

Por el contrario, esta diversidad de acciones da cuenta de una cultura organizacional profundamente comprometida con la igualdad, en la que las políticas se traducen en prácticas vivas y compartidas. La Universidad UTE se posiciona así como una institución líder en el campo de la igualdad de oportunidades, con avances significativos, aprendizajes acumulados y una clara disposición a profundizar, articular y visibilizar de mejor manera estos esfuerzos en el marco del presente diagnóstico y del Plan de Igualdad 2026–2027.

2. Contexto Ecuatoriano

La Universidad UTE fundamenta su política de igualdad en un análisis estructural del contexto ecuatoriano, reconociendo que las brechas socioeconómicas, étnicas, de género y las necesidades educativas específicas, entre otros, influyen directamente en el acceso, la permanencia y la titulación en la educación superior.

Más que constituir únicamente una línea base, el diagnóstico permite identificar la situación actual de la institución en determinados ámbitos, aunque no los abarca todos ni en su totalidad.

Con base a los hallazgos que emergen del diagnóstico, así como de acuerdo al enfoque epistemológico y conceptual adoptado y a una revisión exhaustiva de los antecedentes teóricos y empíricos, la Universidad formula el Plan de Igualdad 2026-2027.

Diversidad de género. En el Ecuador, las brechas de género continúan incidiendo en el acceso a oportunidades económicas, académicas y de liderazgo. Según el INEC (2024), la tasa de empleo adecuado es del 40,0 % en hombres y del 28,2 % en mujeres, lo que evidencia una desventaja sostenida en la autonomía económica femenina. Aunque las mujeres representan el 53 % de la matrícula universitaria nacional (CEPAL, 2024), persisten brechas en áreas STEM, donde su participación alcanza el 25 %, frente a una mayor presencia en salud (62 %) (Sabando Lara, 2023). Estas desigualdades se mantienen en los espacios de liderazgo: el 30 % de las rectorías universitarias y el 15 % de los cargos directivos empresariales son ocupados por mujeres (Ministerio del Trabajo, 2025). A nivel global, las investigadoras representan el 31,7 % del total (UNESCO, 2021). En el campo de la educación terciaria las mujeres han avanzado de forma acelerada, por una parte los datos muestran la feminización de la matrícula, aunque esta continúa siendo desigual según campos del conocimiento y por otra, el 22,3 % de las mujeres

ecuatorianas en la actualidad cuenta con un título de tercer o cuarto nivel y el 2,2 % ha alcanzado el grado doctoral (INEC, 2024).

Análisis socioeconómico. Ecuador presenta una estructura social marcada por profundas desigualdades en la distribución del ingreso, las cuales inciden de manera directa en las oportunidades de acceso, permanencia y culminación de la educación superior. Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), a diciembre de 2025 la pobreza por ingresos alcanzó el 21,4 % a nivel nacional y el 37,6 % en el sector rural, evidenciando una brecha territorial persistente; a ello se suma una pobreza multidimensional del 41,7 %, que refleja carencias simultáneas en educación, salud, vivienda y empleo (INEC, 2025).

El coeficiente de Gini se ubicó en 0,47 lo que da cuenta de una alta desigualdad estructural, concentración del ingreso y limitadas posibilidades de movilidad social, situación que se mantiene en consonancia con las estimaciones del Banco Mundial (2026), las cuales señalan que la desigualdad estructural continúa siendo un rasgo persistente del modelo socioeconómico ecuatoriano.

En este contexto, el 64,2 % de los hogares se concentra en los estratos socioeconómicos C- y D, caracterizados por ingresos restringidos y un acceso históricamente limitado a la educación superior, lo que condiciona las trayectorias educativas desde etapas tempranas.

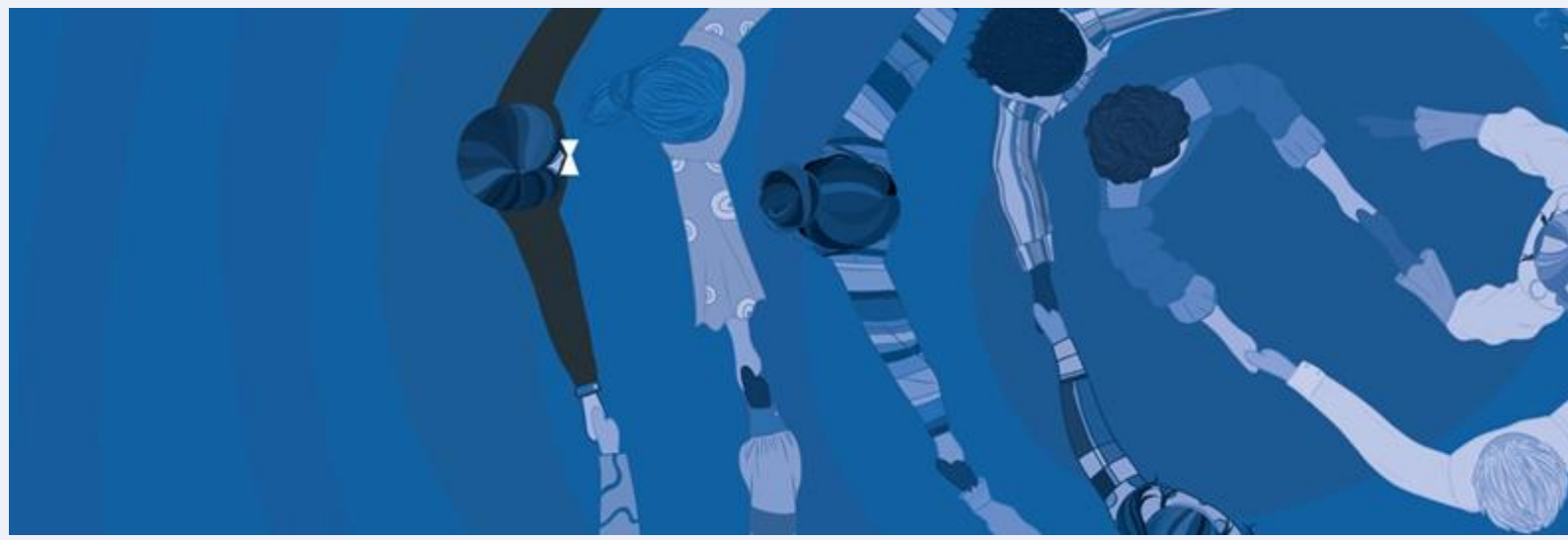
Interculturalidad. Si bien la interculturalidad no se reduce a la pertenencia a pueblos y nacionalidades, resulta pertinente revisar algunas cifras de autoidentificación étnica como un indicador relevante de la diversidad estructural del país. El Ecuador se reconoce constitucionalmente como un Estado plurinacional e intercultural y, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda (INEC,

2022), el 77,4 % de la población se autoidentifica como mestiza, mientras que los montubios (7,7 %), afroecuatorianos (7,2 %) e indígenas (7,0 %) constituyen una proporción significativa de la población nacional. No obstante, esta diversidad no se refleja de manera proporcional en el acceso a la educación superior, lo que evidencia brechas persistentes en términos de igualdad de oportunidades y reconocimiento cultural.

Condiciones de Discapacidad. Según la CONADIS (2024), en el Ecuador existen 485.325 personas con discapacidad registradas, grupo que presenta una brecha de escolaridad de 3,7 años respecto de la media nacional (CEPAL, 2024). En el nivel de educación superior, esta desigualdad se profundiza: la representatividad de personas con discapacidad es inferior al 2 % de la matrícula y la tasa de titulación alcanza apenas el 12 %, como resultado de barreras físicas, pedagógicas y metodológicas persistentes (REUTD, 2024).

ODS 4 Educación Inclusiva, Equitativa y de Calidad. En relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad

y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, el Ecuador ha registrado avances relevantes en los niveles de educación básica y media, particularmente en términos de cobertura, alfabetización y paridad de género. De acuerdo con datos del Banco Mundial, la proporción de niñas respecto de niños en la educación primaria y secundaria alcanzó un valor de 1,02 en 2020, evidenciando una paridad sostenida en estos niveles. Asimismo, la tasa de alfabetización de jóvenes entre 15 y 24 años llegó al 99 % en 2023, mientras que la tasa de finalización del ciclo inferior de la educación secundaria se situó en el 90,5 % para el total de la población, con una ligera ventaja para las mujeres (91,8 %) frente a los hombres (89,2 %). No obstante, pese a estos avances alineados con las metas del ODS 4, persisten brechas significativas en el acceso a la educación superior, donde los factores socioeconómicos, territoriales y culturales continúan operando como barreras estructurales que limitan la igualdad de oportunidades y la continuidad de las trayectorias educativas más allá del nivel secundario (Banco Mundial, 2026).



3. Diagnóstico Institucional

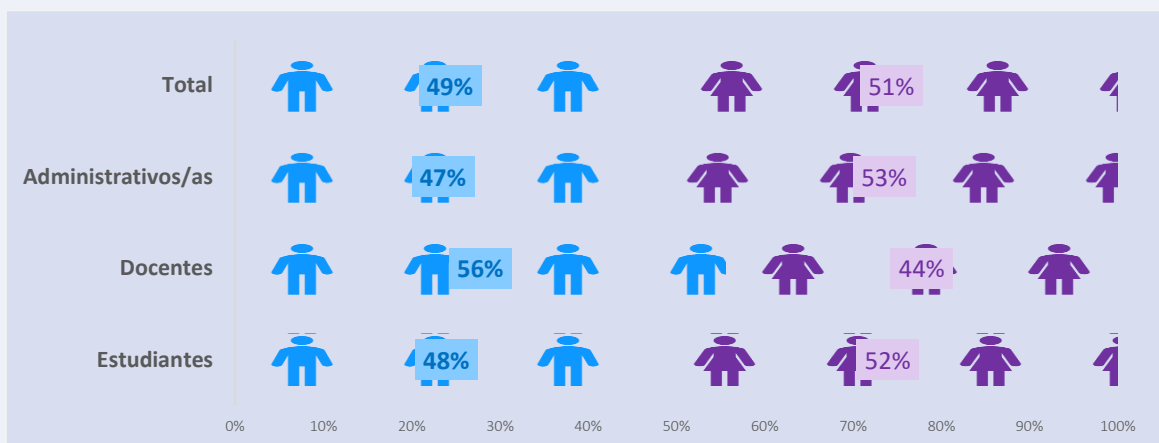
El diagnóstico institucional de la Universidad UTE aborda, en primer lugar, la igualdad de género en la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo), analizando la distribución por sexo, las brechas por sede y unidad académica, y la segregación en los campos del conocimiento, así como las desigualdades en la carrera académica (titularidad, dedicación y formación doctoral). En segundo término, examina las condiciones de acceso, permanencia, movilidad y titulación, identificando diferencias por tipo de oferta, sede/campus y unidades académicas, además del efecto de variables como sexo y condición de beca sobre la retención y la culminación de estudios. Complementariamente, incorpora la situación socioeconómica del estudiantado, caracterizando la distribución por quintiles de ingreso, su variación territorial y el rol de la política de becas y asistencias como respuesta institucional frente a la vulnerabilidad. Asimismo, desarrolla la dimensión de interculturalidad y diversidad cultural, describiendo la autoidentificación étnica del estudiantado y la composición del personal docente y administrativo, junto con elementos de procedencia territorial y perfil etario que permiten comprender

trayectorias educativas diversas. Finalmente, incluye el análisis de necesidades educativas específicas y discapacidad, considerando su distribución por sede, los mecanismos de apoyo institucional, las becas de acción afirmativa y la atención a grupos prioritarios (como embarazo y violencia), enfatizando la importancia de un enfoque interseccional en el acompañamiento y en la garantía de condiciones de equidad a lo largo de la trayectoria académica.

2.1 Igualdad de género

En el año 2025, la comunidad universitaria estuvo conformada por un total de 11 508 personas, de las cuales 9709 correspondieron a estudiantes (84,3%), 1 260 a docentes (11%) y 539 a personal administrativo (4,7%). El Gráfico 1 presenta la distribución de estos estamentos según sexo, lo que permite identificar la participación relativa de mujeres y hombres en cada grupo. Este análisis resulta clave para evaluar los avances y desafíos institucionales en materia de igualdad de género, evidenciando posibles brechas en la composición estudiantil, académica y administrativa.

Gráfico 1
Comunidad UTE por estamento y género, 2025



Estudiantes y género

En el año 2025, la población estudiantil de la Universidad UTE estuvo conformada por 9.709 estudiantes matriculados en programas de tercer y cuarto nivel. La distribución por sexo evidencia un proceso de feminización de la matrícula, con una participación mayoritaria de mujeres (52,1 %) frente a hombres (47,9 %), tendencia que se acentúa en el cuarto nivel, donde las mujeres concentran el 58,2 % de la matrícula, lo cual está vinculado a la alta concentración de las matrículas en las maestrías en el campo de la educación, en las que tradicionalmente las mujeres tienen una mayor participación.

No obstante, este avance en el acceso no se distribuye de manera homogénea entre los distintos campos del conocimiento. El análisis territorial y académico revela una

baja participación femenina en los campos del conocimiento STEM, particularmente en ingeniería e industrias, donde las mujeres representan apenas el 20 %, mientras que su presencia es significativamente mayor en las carreras vinculadas a la salud, el cuidado y la atención a personas —como Odontología, Medicina Veterinaria y Ciencias de la Salud—, tradicionalmente asociadas a roles y a estereotipos de género contruidos culturalmente.

Estos patrones confirman que, pese a la feminización del acceso a la educación superior, persisten dinámicas de segregación horizontal que reproducen desigualdades de género en la elección y permanencia en determinados campos de formación.

Tabla 1
Distribución de estudiantes por facultad/unidad académica y sexo, 2025

Campus o Sede /Unidad Académica	Mujer %	Hombre %
Sede Matriz Quito	52	48
Campus Ricardo Hidalgo Ottolenghi	60	40
Campus Cuenca	50	50
Sede Santo Domingo	50	50
Tercer nivel	51	49
Cuarto nivel	58	42
Facultad de Arquitectura y Urbanismo (FAU)	47	53
Facultad de Ciencias Gastronómicas y Turismo (FCGT)	36	64
Facultad de Ciencias de la Ingeniería e Industrias (FCII)	20	80
Facultad de Ciencias de la Salud Eugenio Espejo (FCSEE)	60	40
Facultad de Ciencias, Ingeniería y Construcción (FCIC)	32	68
Facultad de Derecho, Ciencias Administrativas y Sociales (FDCAS)	55	45
Facultad Medicina Veterinaria y Agronomía (FMVA)	61	39
Facultad Odontología (FO)	67	33
Unidad Académica Especializada en la Formación Técnica y Tecnológica (UAEFTT)	41	59
Total	52	48

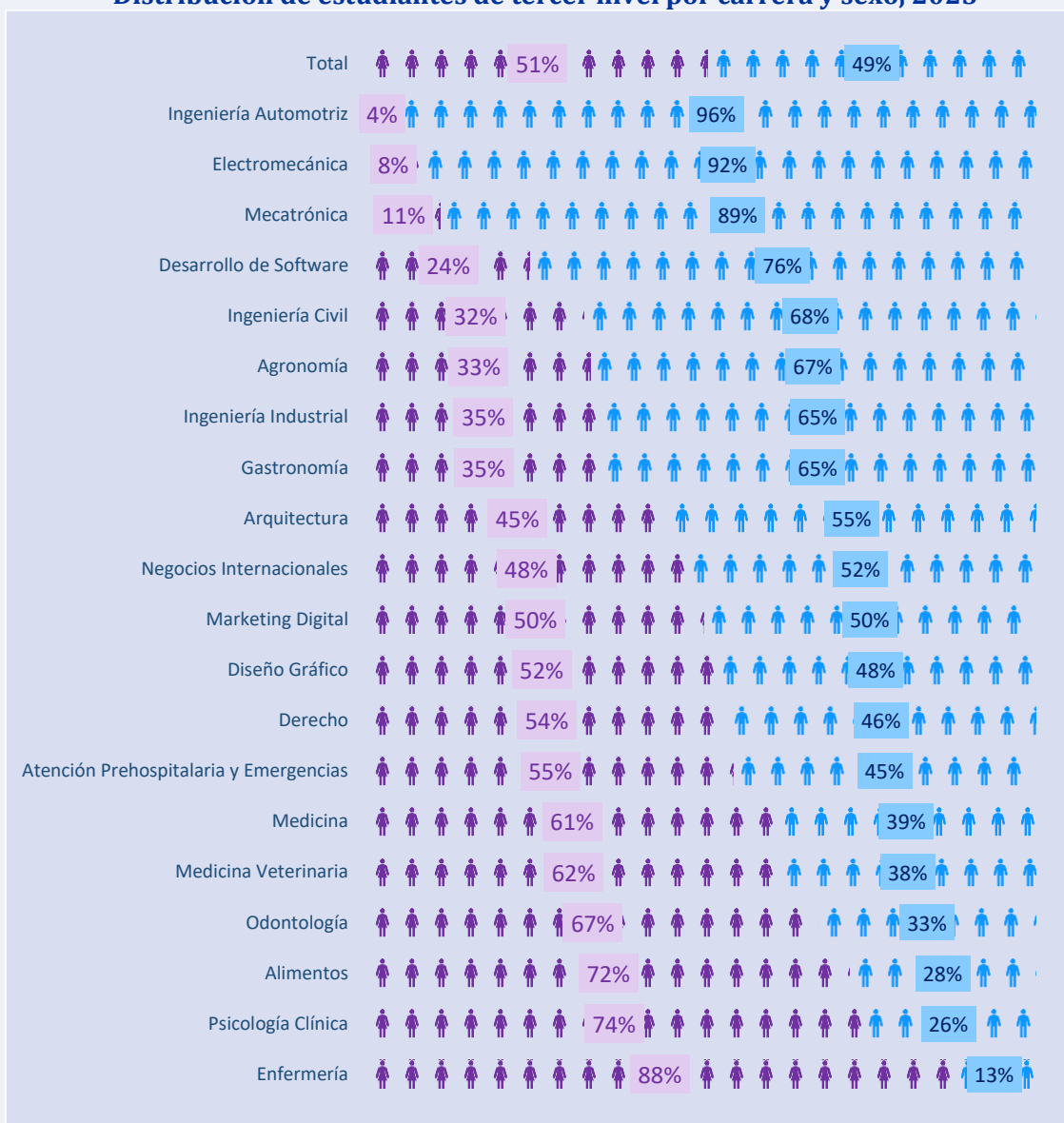
Estudiantes de Tercer Nivel. En el nivel de tercer nivel, estos patrones se expresan con mayor nitidez al analizar la distribución por carrera. La feminización de la matrícula no es homogénea y se concentra en determinados programas, mientras que en otros persiste una marcada segregación por género. La carrera de Mercadotecnia

destaca por alcanzar una situación de paridad; sin embargo, se observan polos claramente diferenciados de concentración. Las carreras de Enfermería (75 %), Psicología Clínica e Ingeniería en Alimentos registran los niveles más altos de participación femenina, siendo Enfermería el programa con mayor presencia de

mujeres, lo que refuerza la tendencia hacia una alta participación femenina en campos del conocimiento vinculados al cuidado, la salud y los roles tradicionalmente asignados a las mujeres. En contraste, las carreras del sector técnico e industrial presentan una predominancia masculina sostenida, particularmente en las

ingenierías Automotriz, Electromecánica, Mecatrónica y Agroindustria, donde la representación femenina es mínima. Estos resultados confirman que, más allá del acceso global, la baja participación de mujeres en carreras STEM continúa siendo un desafío estructural en la distribución del estudiantado por campos de formación.

Gráfico 2
Distribución de estudiantes de tercer nivel por carrera y sexo, 2025



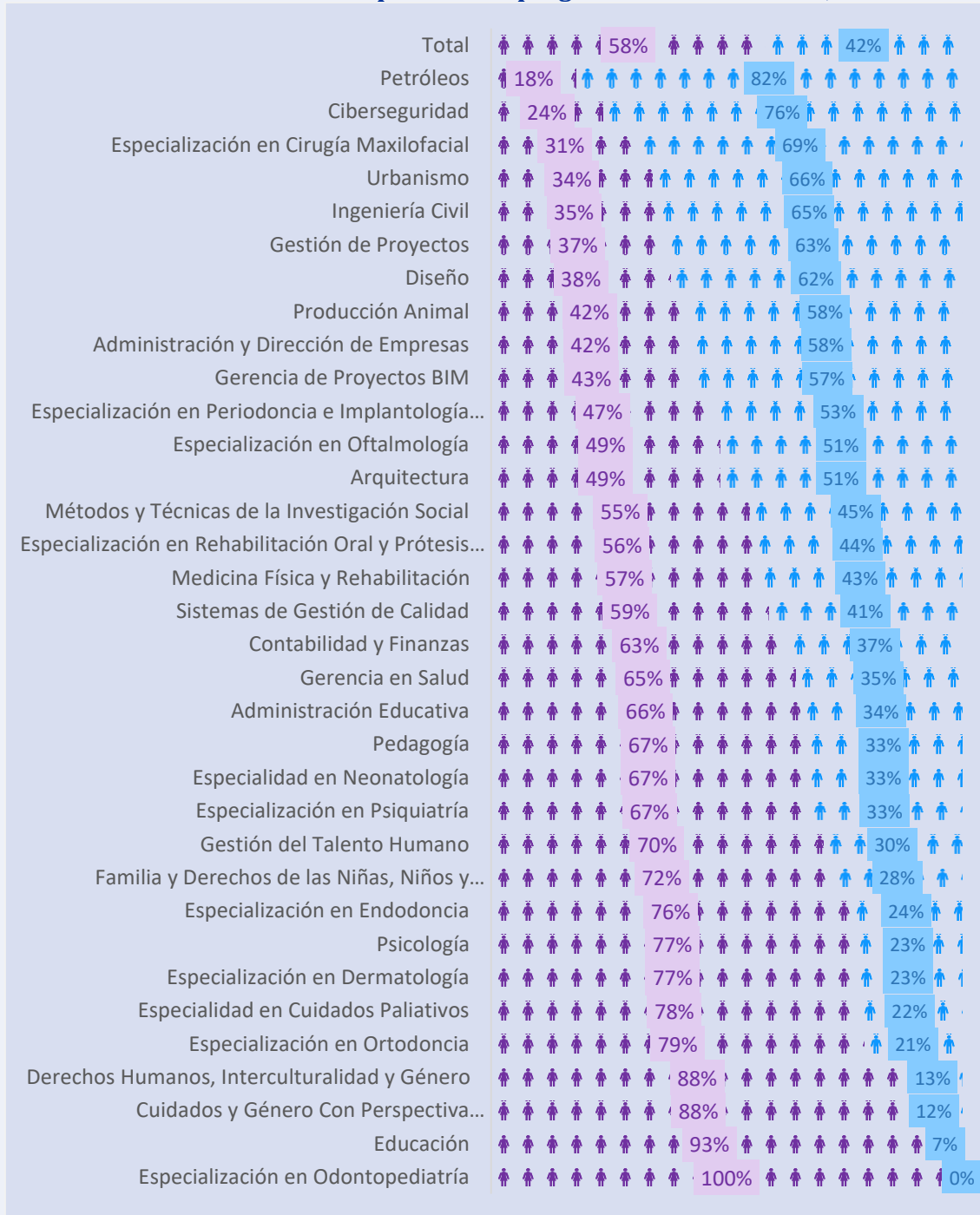
Estudiantes de Cuarto Nivel. - En el cuarto nivel, la distribución por sexo evidencia una polarización más marcada que la observada en el pregrado, profundizando los patrones de segregación por género en los distintos campos del conocimiento. Las maestrías vinculadas a la educación, el cuidado y los derechos concentran una alta participación

femenina, destacando Educación (85 %), Cuidados y Género (76 %) y Derechos Humanos (75 %), lo que refuerza la tendencia a la feminización en áreas asociadas a roles socialmente construidos. En contraste, la participación de mujeres disminuye de forma significativa en programas de carácter técnico, tecnológico

y jurídico, con niveles particularmente bajos en la Maestría en Petróleos (18 %), Responsabilidad Civil y Derecho Contractual (22 %) y Ciberseguridad (23,5 %). Estos resultados confirman que, aun en el nivel de posgrado, persiste una baja participación femenina en programas

vinculados a campos STEM y áreas técnicas, evidenciando que las desigualdades de género en la elección y continuidad formativa se reproducen y, en algunos casos, se intensifican en los niveles avanzados de formación académica.

Gráfico 3
Distribución de estudiantes por sexo en programas de cuarto nivel, año 2025



Docentes y género

La composición del personal académico de la Universidad UTE evidencia avances sostenidos en la participación de mujeres, aunque persisten brechas relevantes en la estructura docente.

La planta académica está conformada por 1.260 docentes, de los cuales el 44 % corresponde a mujeres y el 56 % a hombres, proporción que refleja una tendencia positiva consolidada en los últimos años, con un incremento cercano a 10 puntos porcentuales respecto a 2018. Si bien este nivel de participación femenina se sitúa por encima del rango mínimo de paridad aceptable en el Sistema de Educación Superior ecuatoriano, todavía no se alcanza una paridad plena.

El análisis desagregado muestra que las desigualdades de género se intensifican en los niveles de mayor estabilidad y jerarquía. Mientras que en el personal académico no titular la participación femenina alcanza el 46 %, en el escalafón de titularidad desciende al 33 %, frente al 67 % de hombres, lo que sugiere la persistencia de

barreras estructurales en los procesos de consolidación de la carrera académica. De forma complementaria, la distribución por tipo de dedicación evidencia una menor presencia de mujeres en las modalidades de mayor estabilidad: representan el 42 % del personal de tiempo completo y apenas el 36 % en medio tiempo, concentrándose relativamente más en el tiempo parcial (46 %).

Desde una perspectiva territorial, se observan diferencias entre sedes y campus. El Campus Ricardo Hidalgo Ottolenghi presenta una distribución equilibrada, con una ligera mayoría femenina (51 %), mientras que en las sedes de Quito, Cuenca y, especialmente, Santo Domingo, predomina la participación masculina, alcanzando esta última el 63 %. En conjunto, estos resultados indican que, pese a los avances logrados, la igualdad de género en el personal académico continúa siendo un desafío, particularmente en lo relativo al acceso de las mujeres a posiciones de estabilidad, jerarquía y consolidación profesional.

Gráfico 4
Personal Docente y género, año 2025

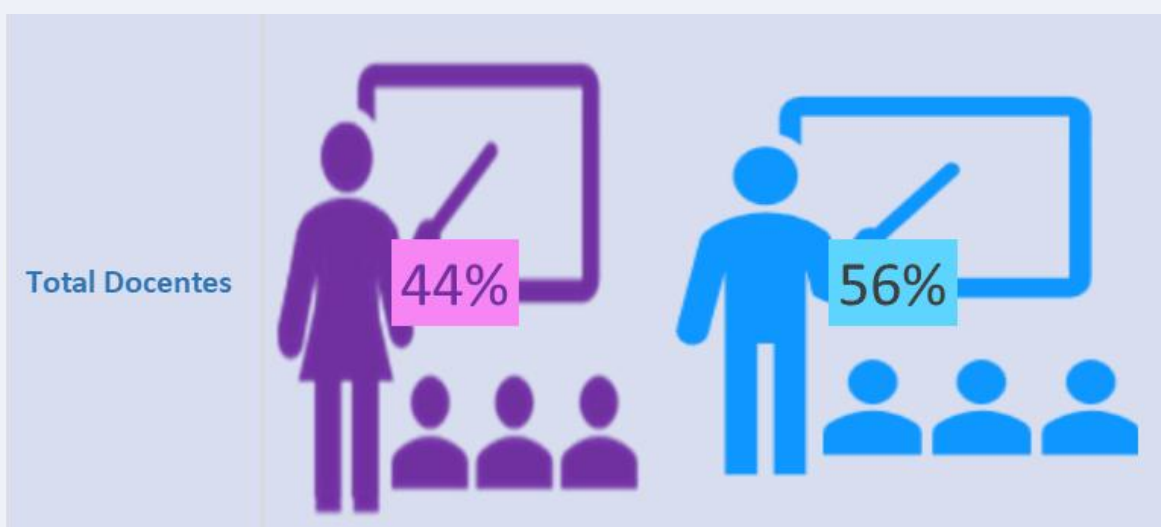
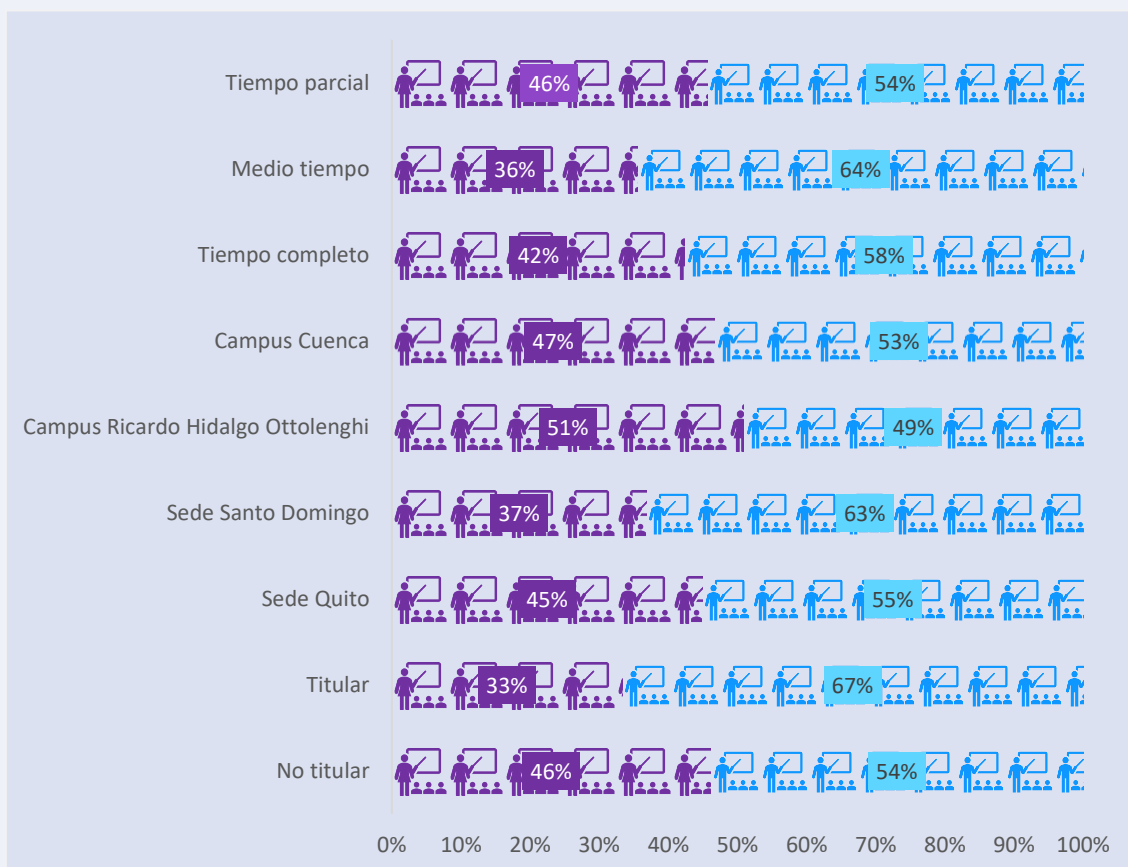


Gráfico 5
Personal Docente, por dedicación, campus/sede, titularidad y género, año 2025



La composición del personal académico por nivel de formación evidencia un patrón diferenciado que debe interpretarse a la luz de la estructura de la oferta académica institucional. Los docentes con tercer nivel, son quienes imparten carreras técnicas y tecnológicas, en este caso la participación femenina alcanza el 43 %, frente al 57 % de hombres. Este comportamiento se asocia a la composición de la matrícula en este nivel, donde predominan programas como Desarrollo de Software y Marketing Digital, campos que, pese a su creciente demanda, continúan mostrando una menor participación de las mujeres tanto en la formación como en el ejercicio profesional. En el nivel de maestría o equivalente, la participación de mujeres se incrementa al 46 %, reflejando avances en la obtención de titulaciones de posgrado intermedio.

Sin embargo, esta tendencia no se sostiene en el nivel doctoral, donde la presencia de las mujeres desciende al 35 %, frente a un 65 % de hombres, configurando una brecha

significativa en el acceso al máximo nivel de formación académica.

Este comportamiento es consistente con la evidencia comparada de la OCDE, que señala que las mujeres presentan mayores niveles de participación y mejores tasas de titulación en la educación terciaria, así como avances sostenidos en la obtención de títulos de maestría; no obstante, su representación disminuye de manera sistemática en los doctorados, especialmente en áreas STEM. La literatura identifica este fenómeno como parte de las barreras estructurales que afectan la progresión académica femenina, con implicaciones directas en la investigación, la titularidad y el acceso a posiciones de liderazgo. En este sentido, los datos institucionales confirman que la feminización del acceso y la formación intermedia no se traduce automáticamente en una presencia equitativa en los niveles más altos de la carrera académica.

Gráfico 6
Personal Docente, por dedicación, campus/sede, titularidad y género, año 2025

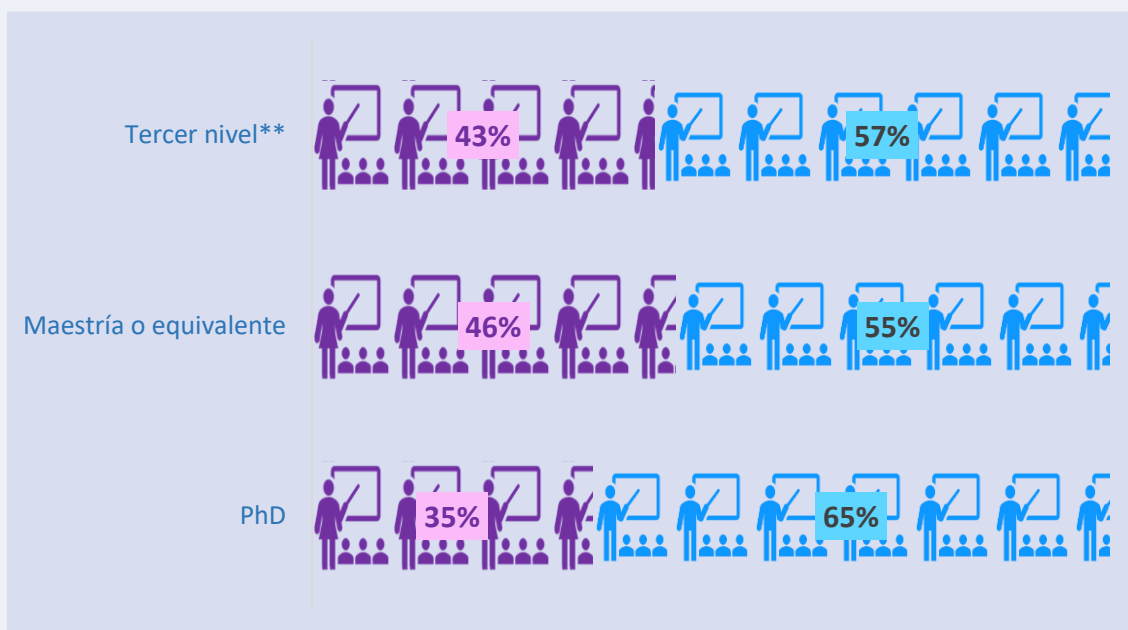


Tabla 2
Distribución del personal docente por unidad académica, 2025

Unidad Académica/Facultad	Mujer %	Hombre %
Especializaciones en Salud	55	45
Facultad de Odontología	54	46
Facultad de Ciencias de la Salud Eugenio Espejo	47	53
Maestrías En Línea/Híbridas	42	58
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	40	60
Facultad de Medicina Veterinaria y Agronomía	40	61
Facultad de Derecho, Ciencias Administrativas y Sociales	37	63
Facultad de Ciencias Gastronómicas y Turismo	35	65
Unidad Académica Especializada en la Formación Técnica y Tecnológica	32	68
Facultad de Ciencias de la Ingeniería e Industrias	31	69
Facultad de Ciencias, Ingeniería y Construcción	28	72
Total	44	56

El desglose del personal académico por unidad académica confirma la persistencia de una segregación horizontal por áreas del conocimiento, con una participación masculina predominante en la mayoría de las unidades. Las facultades asociadas a los campos STEM y técnico-productivos presentan las brechas de género más pronunciadas, con una participación femenina que oscila entre el 28 % y el 32 % en Ciencias, Ingeniería y Construcción; Ciencias de la Ingeniería e Industrias; y la

Unidad Académica Especializada en la Formación Técnica y Tecnológica. Estos porcentajes reflejan una subrepresentación sostenida de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, lo que se vincula tanto a trayectorias formativas previas como a dinámicas estructurales del mercado académico y profesional. En contraste, las unidades académicas vinculadas a los campos del cuidado, la salud y la formación avanzada muestran una composición más equilibrada o con

mayoría femenina. Destacan Odontología, donde las mujeres representan el 53,6 %, y los programas de Posgrado, con una participación femenina del 55,3 %, lo que es coherente con la mayor presencia de mujeres en áreas asociadas a la docencia, la salud y los procesos formativos

especializados. Facultades como Ciencias de la Salud Eugenio Espejo y Medicina Veterinaria y Agronomía presentan distribuciones cercanas a la paridad, aunque todavía con ligera predominancia masculina.

Cargos de Dirección

La distribución de los cargos de dirección en la Universidad UTE evidencia avances importantes en la participación de mujeres en los espacios de toma de decisiones, aunque persisten brechas según el nivel jerárquico y el tipo de función. En el nivel de Cancillería, conformado por el Canciller y el Vicecanciller, se observa una participación exclusivamente masculina, lo que revela una brecha de género en este espacio de alta jerarquía estratégica.

En el caso, de las Primeras Autoridades Ejecutivas, integradas por el Rector y el Vicerrector, de acuerdo con la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), presentan una distribución paritaria, lo que constituye un avance significativo en términos de igualdad de género en la conducción ejecutiva y académica de la institución.

En el ámbito de las Autoridades Académicas, que incluyen decanos/as, subdecanos/as o sus equivalentes —y que, en el caso de la UTE, corresponden a las direcciones y subdirecciones de posgrado—, también se registra una paridad plena, reflejando una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la gestión académica de alto nivel. Asimismo, las direcciones académicas, correspondientes a las direcciones de carreras o programas,

muestran una participación femenina relevante.

No obstante, el análisis evidencia contrastes en otros niveles de dirección. Las Direcciones de Funciones Sustantivas se encuentran ocupadas exclusivamente por hombres, mientras que las Direcciones de Sede o Campus presentan una representación completamente femenina. Por su parte, las Direcciones de Centros de Investigación muestran una alta participación femenina (75 %), indicando una presencia significativa de mujeres en el liderazgo de la producción científica, mientras que la Dirección de Gestión Institucional presenta una composición cercana a la paridad, con ligera predominancia masculina.

En términos globales, las mujeres ocupan el 48 % del total de cargos directivos, lo que da cuenta de avances sustantivos hacia la igualdad en los espacios de decisión. Sin embargo, la concentración masculina en la Cancillería, como instancia de mayor jerarquía estratégica, confirma que la paridad aún no se expresa de manera homogénea en toda la estructura de gobierno universitario, planteando desafíos específicos para el fortalecimiento de la igualdad sustantiva en el liderazgo institucional.

Tabla 3
Cargos de dirección ocupados por mujeres, 2025

Cargos de Dirección	Nº Mujer	Nº Hombre	Total	Mujer %
Primeras Autoridades de Cancillería		2	2	0%
Primeras Autoridades Ejecutiva	1	1	2	50%
Gobierno Institucional	2	1	3	67%
Autoridades Académicas	7	7	14	50%
Dirección Funciones Sustantivas		4	4	0%
Dirección Sede/Campus	2		2	100%
Dirección Centros de Investigación	3	1	4	75%
Dirección Gestión Institucional	6	7	13	46%
Total	21	23	44	48%

2.2 Acceso, Permanencia, Movilidad y Titulación

La permanencia y la titulación constituyen dimensiones clave para la garantía efectiva del derecho a la educación superior, en tanto reflejan no solo el acceso inicial, sino también la capacidad institucional para sostener trayectorias educativas continuas y exitosas. Los indicadores de retención permiten identificar factores estructurales, académicos, territoriales y socioeconómicos que inciden en el abandono temprano, así como evaluar la efectividad de las políticas de acompañamiento, bienestar y apoyo académico implementadas por la institución. En este sentido, el análisis de la retención estudiantil se convierte en un insumo estratégico para la toma de decisiones orientadas a la igualdad de oportunidades y a la mejora de la eficiencia académica.

Tasa de Retención Inicial

De acuerdo con la Figura 6, la tasa de retención inicial de tercer nivel, de aquellos que comenzaron sus estudios en el 2024 y continuaron en el 2025, se ubicó en el 83,9 %, lo que evidencia un nivel de permanencia favorable en términos generales. Al desagregar por nivel de formación, se

observa que las carreras técnicas-tecnológicas presenta un desempeño superior, con una tasa de retención del 87,9 %, en comparación con la oferta de grado, que alcanza el 83,6 %. Esta diferencia sugiere que los programas técnico-tecnológicos, que son de corta duración, logran una mayor estabilidad en las trayectorias estudiantiles, posiblemente asociada a estructuras curriculares más acotadas y pertinentes.

Desde una perspectiva territorial, la retención muestra una paridad significativa tanto en las Sedes de Santo Domingo (84,4 %), como de Quito (84,0 %), lo que indica un comportamiento homogéneo en estos espacios institucionales. No obstante, el Campus Ricardo Hidalgo Ottolenghi presenta una tasa de retención sensiblemente menor (78,0 %), lo que evidencia un desafío específico en este territorio. Estos resultados refuerzan la importancia de implementar estrategias diferenciadas de acompañamiento y permanencia, ajustadas a las particularidades de cada nivel de formación.

Gráfico 7
Tasa de retención del 2024-2025 por tipo de oferta, sede, campus

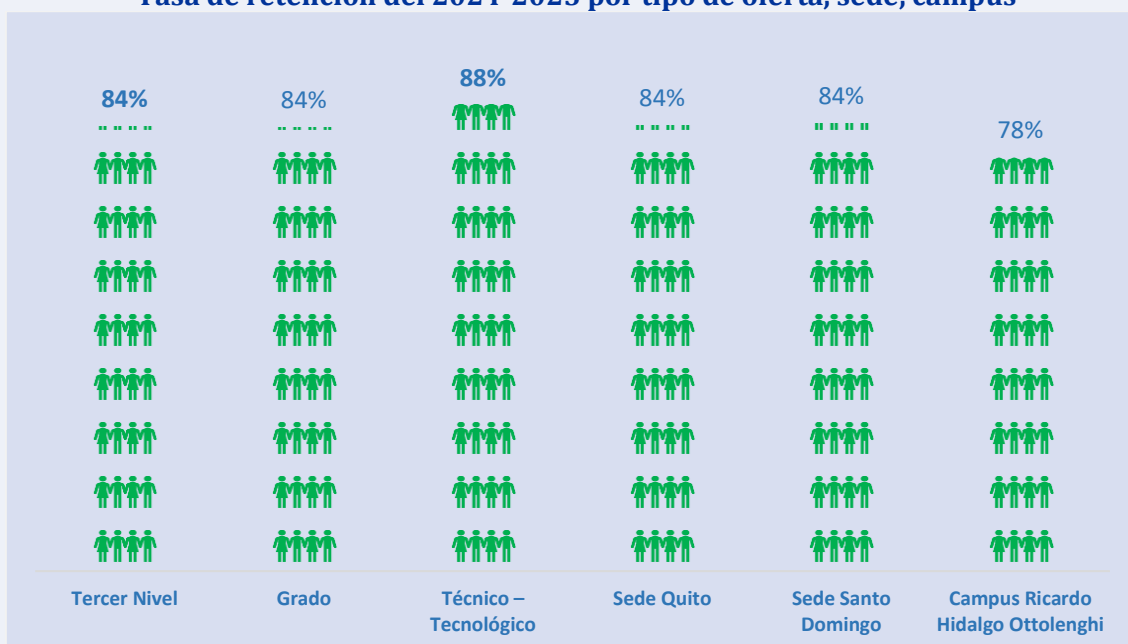


Gráfico 8
Tasa de retención del 2024-2025 por tipo de oferta, sede, campus

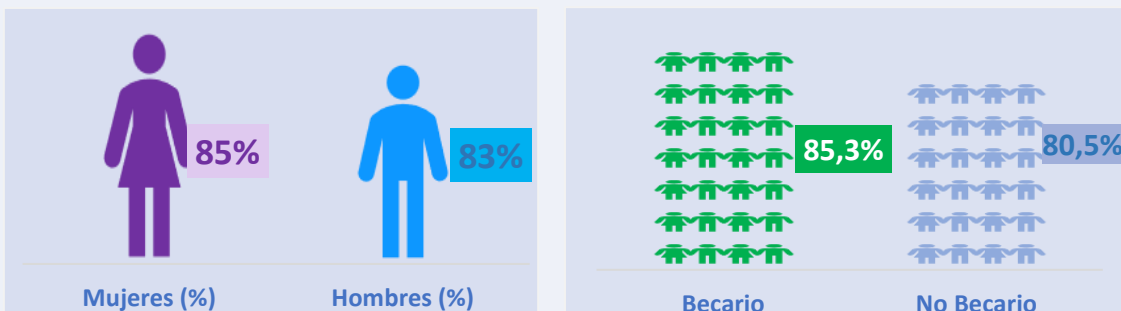
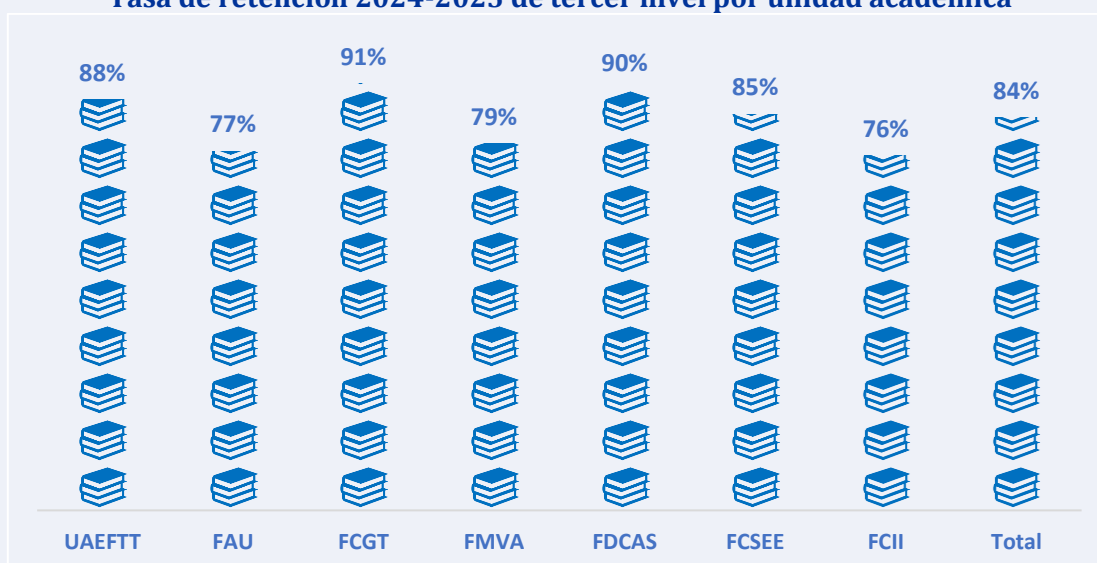


Gráfico 9
Tasa de retención 2024-2025 de tercer nivel por unidad académica



Al analizar la retención estudiantil según sexo y condición de beca, se identifican patrones relevantes para la comprensión de la deserción y futura titulación. Las mujeres presentan una mayor tasa de permanencia (85 %) en comparación con los hombres (83 %), lo que es consistente con tendencias observadas a nivel nacional e internacional, donde las estudiantes suelen registrar mayores niveles de continuidad y culminación de estudios. Esta diferencia sugiere una mayor persistencia académica femenina, posiblemente asociada a factores como estrategias de estudio, compromiso con la formación y expectativas de movilidad social vinculadas a la educación superior.

De manera particularmente significativa, la condición de beca emerge como un factor

determinante en la retención. Los estudiantes becados alcanzan una tasa de permanencia del 85 %, mientras que la retención desciende al 80,5 % entre quienes no cuentan con este apoyo. Esta brecha de casi cinco puntos porcentuales evidencia el impacto positivo de las políticas de financiamiento educativo en la permanencia estudiantil. Una explicación plausible radica en que las becas no solo reducen las barreras económicas directas —como matrícula y arancel—, sino que también mitigan la necesidad de compatibilizar los estudios con jornadas laborales extensas, permitiendo una mayor dedicación académica y reduciendo el riesgo de abandono temprano, dejando a su vez una mayor capacidad a los estudiantes y sus familias para financiar los costos

indirectos como son el transporte, alimentación o materiales.

Por su parte, la retención al primer año por unidad académica revela disparidades marcadas entre facultades, lo que pone de manifiesto la influencia de la naturaleza disciplinar en las trayectorias estudiantiles. Se identifican al menos tres niveles de desempeño. Las tasas más altas corresponden a la Facultad de Ciencias Gastronómicas y Turismo (91 %) y a la Facultad de Derecho, Ciencias Administrativas y Sociales (90 %), lo que sugiere estructuras curriculares y mecanismos de acompañamiento más favorables para la adaptación estudiantil inicial. En un nivel intermedio se ubican la Unidad Académica Especializada en la

Formación Técnica y Tecnológica (88 %) y la Facultad de Ciencias de la Salud “Eugenio Espejo” (85 %)-incluye FO-.

En contraste, la Facultad de Ciencias de la Ingeniería e Industrias (76 %) -incluye FCIC- presenta los niveles más bajos de retención, evidenciando desafíos específicos en los campos del conocimiento de mayor exigencia técnica y en ciencias básicas. Estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer los programas de acompañamiento académico, los que requieren ser diferenciados, con énfasis en los primeros niveles, que consideren tanto la complejidad disciplinar como las condiciones socioeconómicas del estudiantado.

Tasa de Titulación oportuna (eficiencia terminal) Tercer Nivel

La tasa de titulación oportuna o eficiencia terminal se configura como uno de los indicadores más significativos de la calidad, la inclusión y la equidad en la educación superior, en la medida en que no solo expresa la proporción de estudiantes que culminan sus estudios respecto de quienes ingresaron en una misma cohorte, sino que también evidencia la solidez de las trayectorias académicas y la eficacia de los dispositivos de apoyo institucional. A su vez, la obtención del título certifica el logro del perfil de egreso y habilita el tránsito hacia el ejercicio profesional, etapa en la que emergen nuevos desafíos asociados a la igualdad de oportunidades y en la que se pone a prueba la pertinencia y capacidad de respuesta de los planes de estudio frente a las demandas del entorno social y laboral, ello sin desconocer también en este nuevo ciclo intervienen factores asociados a las desigualdades estructurales e interseccionales.

En este marco, los resultados que aquí se organizan considerando la duración normativa de las carreras más tres períodos adicionales de gracia para la titulación. Para

las licenciaturas y carreras con una duración de ocho niveles, este criterio adquiere especial relevancia, ya que las cohortes analizadas (2020-1 y 2020-2) corresponden al periodo de emergencia sanitaria por la COVID-19. La inclusión de ambas cohortes permite captar con mayor precisión los efectos de la pandemia sobre la eficiencia terminal, detallando los totales las cohortes consideradas.

Es pertinente recordar que, durante este periodo, los estudiantes enfrentaron obstáculos significativos que afectaron su continuidad y culminación de estudios, entre los que destacan las brechas digitales, el confinamiento prolongado y la suspensión o limitación de las prácticas de experimentación y actividades presenciales, particularmente críticas en carreras con componentes prácticos. Frente a este escenario, la Universidad implementó medidas extraordinarias orientadas a reducir las desigualdades, entre ellas la entrega de dispositivos electrónicos (tablet) con conexión a internet a estudiantes pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso, como estrategia para mitigar la

exclusión digital y garantizar la continuidad de estudios, la activación de clases sincrónicas en contacto con el docente, el acceso a la bibliografía obligatoria en formato digital, la implementación de plataformas zoom, guías de estudios, nivelaciones dirigidas a estudiantes y capacitación de los docentes en competencias pedagógicas digitales y evaluación en entornos virtuales.

Este contexto permite interpretar las tasas de titulación observadas no solo como un resultado académico, sino también como una expresión de la capacidad institucional para responder a un escenario adverso, amortiguando los efectos de la crisis sanitaria sobre los estudiantes en situación de mayor vulnerabilidad.

Tabla 4
Tasa de titulación oportuna de tercer nivel de grado

Carreras por duración	Total	Mujeres	Hombres	Becario	No Becario
Medicina (12 niveles)	73	75	71	74	73
Odontología (10 niveles)	53	55	47	75	46
Medicina Veterinaria y Arquitectura (9 niveles)	45	46	44	55	44
Carrera de 8 Niveles (2020-1)	49	56	42	46	51
Carrera de 8 Niveles (2020-2)	44	45	43	71	43
Total 1 (incluye 2020-1)	53	58	48	55	52
Total 2 (incluye 2020-2)	53	56	49	70	49

La tabla 4 presenta la tasa de titulación oportuna (eficiencia terminal) desagregada por carrera, sexo y condición de beca, considerando el tiempo regular de duración de cada carrera más tres períodos adicionales. Los resultados permiten distinguir patrones diferenciados asociados tanto a la carreras como a factores de género y apoyo socioeconómico.

En primer lugar, se observa que Medicina, carrera de mayor duración (12 períodos), registra la tasa de titulación más alta (73 %), con una ligera ventaja de las mujeres (75 %) frente a los hombres (71 %). Este comportamiento sugiere trayectorias académicas más estables, donde la condición de beca introduce leves ventajas.

En Odontología (10 períodos), la eficiencia terminal desciende al 53 %, en este caso se observan brechas por condición de beca: los estudiantes becarios alcanzan una tasa del 75 %, frente al 46 % de los no becarios. Este patrón confirma el impacto positivo de los apoyos económicos en carreras con alta carga práctica y costos asociados a la compra de materiales e instrumental, así como una mayor titulación femenina (55 %) en comparación con los hombres (47 %).

Las carreras de Medicina Veterinaria y Arquitectura (9 períodos) presentan la

menor eficiencia terminal (45 %), con diferencias moderadas por sexo, pero con mejores resultados entre becarios (55 %) frente a no becarios (44 %), lo que refuerza la relevancia de los mecanismos de apoyo en trayectorias académicas más extensas y con costos indirectos más elevados no vinculados ni al arancel, ni matrícula.

En el grupo de licenciaturas y carreras de ocho niveles, correspondientes a las cohortes 2020-1 y 2020-2, se observan tasas de titulación más bajas (49 % y 44 %, respectivamente), probablemente como resultado del impacto del contexto pandémico. Sin embargo, los totales consolidados muestran una eficiencia terminal del 53 % en ambas cohortes, con una ventaja sostenida de las mujeres y una diferencia marcada a favor de los estudiantes becarios, especialmente en la cohorte 2020-2 (70 % frente a 49 %).

En conjunto, los resultados demuestran que la titulación oportuna está asociada tanto a la duración y características de las carreras como al acceso a apoyos económicos, y confirman que las becas actuaron como un factor clave de equidad para sostener la culminación de estudios en un periodo excepcionalmente adverso.

Tasa de Titulación oportuna (eficiencia terminal) Programas de Maestría.

Las maestrías de orientación profesional de la UTE se caracterizan por una duración de 2 períodos académicos, por el desarrollo de competencias avanzadas orientadas al ejercicio profesional, por su profundización en áreas específicas del campo del conocimiento y por altas tasas de titulación lo que expresa la efectividad formativa y pertinencia institucional.

La tasa total de titulación alcanza el 96 %, con diferencias mínimas por sexo: 97 % en mujeres y 96 % en hombres, lo que refleja condiciones de permanencia y culminación altamente equitativas en este nivel de formación. Este comportamiento confirma que, una vez superadas las barreras de acceso, las trayectorias de mujeres y hombres en el posgrado profesional tienden a converger en resultados similares.

El análisis por programa muestra un alto grado de homogeneidad, ya que la mayoría de los programas registra tasas de titulación

del 100 %, particularmente en áreas como Administración y Dirección de Empresas, Turismo, Contabilidad y Finanzas, Petróleos, Ciberseguridad, Urbanismo y Marketing Digital. Estos resultados sugieren una adecuada articulación entre diseño curricular y la modalidad de titulación. Las tasas ligeramente inferiores en Métodos y Técnicas de la Investigación Social (85 %) y Cuidados y Género con Perspectiva Latinoamericana (78 %), se relaciona con la modalidad de titulación, en estos casos los estudiantes de las 2 primeras cohortes deben presentar artículos de investigación indexados.

En conjunto, los datos confirman que el posgrado profesional constituye un espacio de alta efectividad académica y equidad, contrastando con las mayores brechas observadas en el grado y evidenciando la capacidad institucional para sostener trayectorias exitosas en contextos diverso.

Tabla 5
Tasa de titulación oportuna de programas de Maestría, cohorte 2024-1

Maestría	Tasa de Titulación %
Administración y dirección de empresas	100
Turismo	100
Sistemas de gestión de calidad	100
Contabilidad y finanzas	100
Gestión del talento humano	100
Petróleos	100
Maestría en marketing digital	100
Administración educativa	100
Ciberseguridad	100
Urbanismo	100
Derechos humanos, interculturalidad y género	100
Familia y derechos de las niñas, niños y adolescentes	100
Pedagogía	98
Gestión de proyectos	98
Producción animal	97
Gerencia en salud	96
Educación	94
Psicología	92
Métodos y técnicas de la investigación social	85
Cuidados y género con perspectiva latinoamericana	78
Total	96

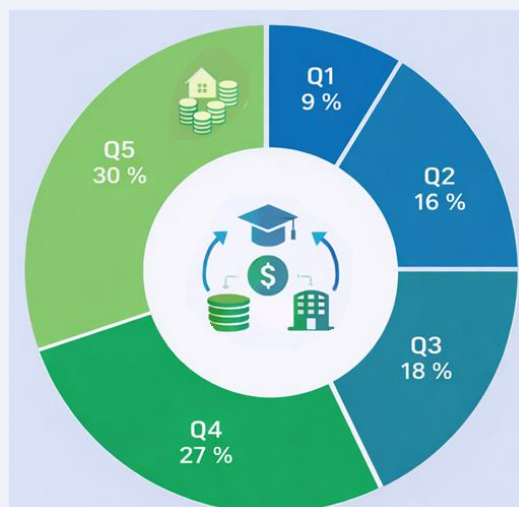
2.3 Situación Socioeconómica de los Estudiantes

El análisis de la distribución de la matrícula de tercer nivel por quintiles de ingreso evidencia una composición estudiantil socialmente heterogénea y un peso significativo de los hogares con menores recursos económicos.

El 9 % del estudiantado se ubica en el quintil 1 (ingreso per cápita mensual hasta USD 53), el 16 % en el quintil 2 (USD 54 a 103), el 18 % en el quintil 3 (USD 104 a 157), el 27 % en el quintil 4 (USD 158 a 240) y el 30 % en el quintil 5, correspondiente a ingresos per cápita superiores a USD 241 mensuales, pero en los que la mayoría reporta ingresos per cápita inferiores a 2 salarios básicos unificados. En conjunto, estos resultados muestran que el 43 % de los estudiantes pertenece a hogares cuyo ingreso por persona no supera los USD 158 mensuales, lo que da cuenta de una alta vulnerabilidad socioeconómica.

Este perfil socioeconómico se articula directamente con la política institucional de becas, lo que confirma el rol estratégico de estos mecanismos para garantizar el acceso, la permanencia y la progresión académica en condiciones de equidad.

De manera complementaria, el análisis del nivel educativo de los padres revela un marcado componente de movilidad social intergeneracional. El 52 % del estudiantado de tercer nivel corresponde a primera generación en acceder a la educación superior, proporción que se incrementa al 62 % en la Sede Santo Domingo,



evidenciando un fuerte impacto territorial del acceso universitario, y que desciende al 33 % en el Campus Manabí, en su primer período académico de funcionamiento. Estos datos refuerzan la caracterización de la Universidad UTE como una institución que refleja la diversidad social, económica y territorial del país, y que asume como desafío estructural el acompañamiento de trayectorias educativas sin capital educativo previo.

En su conjunto, los resultados confirman el compromiso institucional con el principio de igualdad de oportunidades, orientado a garantizar que, independientemente de la condición socioeconómica o del origen familiar, los estudiantes accedan a una formación de calidad, progresen en sus estudios, se titulen oportunamente y cuenten con mejores condiciones para su inserción en la vida laboral, social y cultural del Ecuador.

Gráfico 10

Primera generación en acceder a la educación superior por sede y campus (tercer nivel)

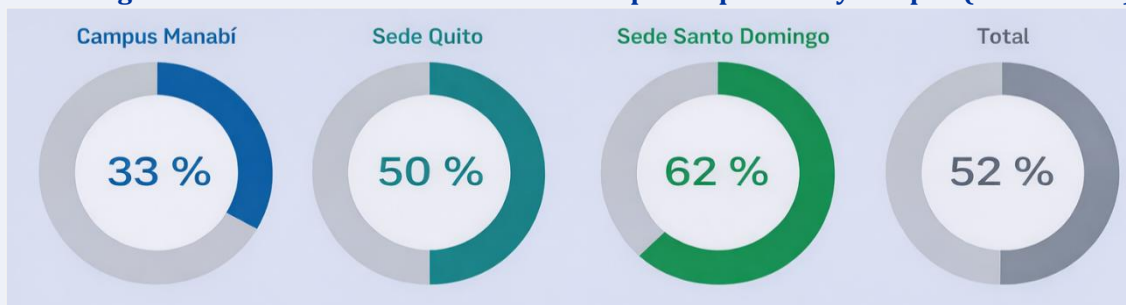


Tabla 6
Número becas otorgadas en el 2025, por fuente de financiamiento, tipo de beca y monto

Nivel/ Financiamiento y Beca	2025-1		2025-2			Total USD
	N°	USD	N°	USD	N°	
Tercer Nivel	4.654	7.536.469	5.142	8.151.658	9.796	15.688.127
Financiamiento Estado	3.255	5.801.193	3.395	6.043.972	6.650	11.845.165
Condición económica	2.715	4.955.222	2.998	5.417.279	5.713	10.372.501
SNNA	540	845.971	397	626.693	937	1.472.664
Financiamiento UTE	1.399	1.735.276	1.747	2.107.687	3.146	3.842.962
Ayuda económica	642	467.868	868	617.449	1.510	1.085.316
Calamitosa	34	60.184	25	48.914	59	109.098
Condición económica	1	615			1	615
Cultural	67	119.553	65	138.948	132	258.502
Deportiva	50	83.269	53	91.138	103	174.407
Especial	1	2.050	1	2.050	2	4.100
Hermanos	16	-	14	-	30	-
Laboral	10	14.107	8	14.538	18	28.645
Mérito académico	10	34.102	9	33.328	19	67.430
Personas con discapacidad	17	23.107	15	22.608	32	45.715
Pueblos y nacionalidades	49	78.254	76	121.554	125	199.809
Rendimiento académico	365	642.144	404	699.417	769	1.341.561
Representante estudiantil	4	8.200	1	3.075	5	11.275
STEM	133	201.822	208	314.668	341	516.490
Posgrado	431	1.165.688	368	1.078.923	799	2.244.611
Financiamiento UTE	431	1.165.688	368	1.078.923	799	2.244.611
Ayuda económica	386	1.022.353	326	918.023	712	1.940.376
Beca convenio	1	3.705			1	3.705
Cultural			5	28.500	5	28.500
Mérito académico	10	30.000	3	20.160	13	50.160
STEM	34	109.630	34	112.240	68	221.870
Educación continua	119	22.085			119	22.085
Ayuda económica	8	2.538			8	2.538
Mérito académico	111	19.548			111	19.548
Total	5.204	8.724.242	5.510	9.230.581	10.714	17.954.823

La Universidad UTE cuenta con un consolidado y amplio programa de becas y ayudas económicas orientado a garantizar el acceso, la permanencia y la progresión académica en un contexto nacional marcado por desigualdades socioeconómicas persistentes. Durante el año 2025 se adjudicaron 10.714 becas, con una inversión total de USD 17,95 millones, concentrándose mayoritariamente en el tercer nivel, que representa el 91,4 % de los beneficiarios y el 87,4 % del monto total asignado.

En el tercer nivel, el financiamiento estatal constituye el principal soporte económico, en el 2025 se otorgaron 6.650 becas a estudiantes de escasos económicos por USD 11,85 millones. De manera complementaria, con recursos UTE se concedieron 3.146 becas, con énfasis en ayudas económicas, rendimiento académico, pueblos y nacionalidades,

personas con discapacidad y carreras STEM, lo que refleja una estrategia que trasciende el apoyo asistencial y articula criterios de mérito, diversidad e inclusión. En el nivel de posgrado, la totalidad del financiamiento proviene de recursos institucionales, con 799 becas y una inversión de USD 2,24 millones. Esta focalización responde a la necesidad de mitigar barreras financieras en programas de formación avanzada, clave para la movilidad social y la consolidación profesional. Finalmente, las becas en educación continua refuerzan el compromiso de la UTE con una educación a lo largo de la vida. En su conjunto, las becas operan como una herramienta estratégica de justicia distributiva, orientada a reducir desigualdades estructurales, fortalecer la permanencia estudiantil y asegurar condiciones más equitativas de titulación.

2.4 Interculturalidad y diversidad cultural

La Universidad UTE, en coherencia con el principio constitucional de interculturalidad, reconoce y valora la diversidad de pueblos y nacionalidades que conforman su comunidad universitaria. El diagnóstico institucional de 2025 permite identificar la representatividad étnica del estudiantado como un insumo clave para el diseño de políticas orientadas a una educación inclusiva, pertinente y respetuosa de la diversidad cultural.

En el estamento estudiantil, se registran 483 estudiantes autoidentificados como pertenecientes a pueblos y nacionalidades, lo que representa aproximadamente el 5 % de la matrícula total.

La composición étnica del estudiantado es mayoritariamente mestiza, con concentraciones más altas en la sede Quito (61,7 %) y Santo Domingo (53,6 %). No obstante, la presencia de pueblos y nacionalidades, aunque proporcionalmente menor, adquiere especial relevancia institucional. En este marco, la UTE cuenta con estudiantes pertenecientes a los pueblos y nacionalidades achuar, cofán, chibuleo, colta, kañari, karanki, kayambi, kichwa, kitukara, awá, paltas, panzaleo,

puruha, salasaca, saraguro, secoya, shuar, tsáchila y waranka, lo que refleja, en escala institucional, la diversidad étnica y cultural del país.

Adicionalmente, el análisis de procedencia territorial confirma un fuerte arraigo local del estudiantado de tercer nivel, concentrado principalmente en las provincias donde se ubican las sedes universitarias (Azuay, Manabí, Pichincha y Santo Domingo). En contraste, los programas de cuarto nivel presentan una mayor diversidad geográfica, con una cobertura interprovincial más amplia, aunque mantienen una base significativa en la provincia de Pichincha.

Si bien la interculturalidad no se reduce a la pertenencia a los pueblos y nacionalidades, en conjunto, estos elementos evidencian avances en el reconocimiento de la diversidad cultural dentro de la institución, al tiempo que ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer estrategias de acceso, permanencia y representación para pueblos y nacionalidades históricamente subrepresentados, en concordancia con un enfoque de interculturalidad sustantiva.

Tabla 7

Distribución de la población estudiantil según autoidentificación étnica, 2025

Etnia	Cuenca (%)	Campus RHO (%)	Quito (%)	Santo Domingo (%)
Afroecuatoriano/a	0,0	0,4	2,2	5,3
Blanco/a	1,9	2,2	0,9	1,4
Indígena	1,9	0,0	2,5	1,1
Mestizo/a	49,5	37,3	61,7	53,6
Montubio/a	0,0	12,7	0,6	1,7
Otro/a	46,7	47,4	32,1	36,9
Total	100	100	100	100

Por otra parte, el análisis de la procedencia geográfica del estudiantado confirma un marcado arraigo territorial en el nivel de tercer nivel, ya que la mayoría de los estudiantes reside en las provincias donde

se ubican las sedes universitarias. En la sede Cuenca, el 84,8 % del estudiantado proviene de la provincia del Azuay; en el Campus Ricardo Hidalgo Ottolenghi, el 98,3 % reside en Manabí; en la sede Quito, el 92,6 %

corresponde a Pichincha; y en la sede Santo Domingo, el 87,6 % proviene de la provincia homónima. Esta concentración territorial evidencia que la Universidad UTE cumple un rol clave como institución de acceso local a la educación superior, fortaleciendo la vinculación entre la oferta académica y las dinámicas socioeconómicas regionales.

En contraste, los programas de cuarto nivel presentan una mayor diversificación geográfica. Tanto las especializaciones en el campo de la salud como las maestrías en modalidad en línea e híbrida registran una presencia interprovincial más amplia, aunque mantienen una base predominante en la provincia de Pichincha (83,9 % en especializaciones y 65,6 % en maestrías). La participación de estudiantes provenientes

de otras provincias, que alcanza el 16,3 % en las maestrías en línea e híbridas, refleja la capacidad de estas modalidades para ampliar el alcance territorial de la institución y reducir barreras asociadas a la movilidad geográfica.

Así el análisis de la procedencia confirma la función territorial diferenciada de la Universidad UTE: mientras el tercer nivel cumple principalmente una función de cobertura local y regional, el cuarto nivel, especialmente en modalidades flexibles, contribuye a una mayor integración interprovincial del sistema de educación superior, ampliando las oportunidades de acceso a formación avanzada en contextos diversos.

Tabla 8

Distribución de la población estudiantil según autoidentificación étnica, 2025

Provincia	Cuenca (%)	Campus RHO (%)	Quito (%)	Santo Domingo (%)	Especialización en Salud (%)	Maestrías en línea e híbridas (%)
Azuay	84,8	0,0	0,0	0,1	1,1	2,3
Manabí	0,0	98	0,3	2,6	1,1	2,5
Pichincha	1,0	0,9	92,6	5,1	83,9	65,6
Santo Domingo	0,0	0,0	0,9	87,6	0,6	2,7
Chimborazo	1,0	0,0	0,4	0,4	2,6	2,7
Imbabura	0,0	0,0	1,4	0,1	1,7	2,6
Loja	1,9	0,0	0,2	0,1	1,7	3,4
Tungurahua	0,0	0,0	0,2	0,1	2,9	3,9
Otras provincias*	10,3	0,8	3,9	4,0	4,4	16,3

Estamento de Personal Docente y Administrativo. Respecto de la composición étnica del personal docente y administrativo de la Universidad UTE el 94,16 % del total se autoidentifica como mestizo, mientras que las autoidentificaciones correspondientes a otros grupos étnicos son minoritarias: blanco el 3,08 %, el grupo montubio representa el 0,81 %, distribuido entre Manabí, Santo Domingo y Quito; y el grupo mulato corresponde al 0,32 % del total del personal, lo que da cuenta de una brecha entre la diversidad étnica reconocida a nivel constitucional y su expresión en los

estamentos académico y administrativo de la institución. En este sentido, los datos subrayan el desafío institucional de fortalecer la representatividad pluricultural en los procesos de vinculación, selección y desarrollo del talento humano, con el objeto de reflejar de manera más adecuada la diversidad social y cultural del país.

Análisis etario. El perfil etario del estudiantado de la Universidad UTE es relativamente estable, con una edad promedio institucional de 24 años. En el tercer nivel, la media se sitúa en 22 años, lo que sugiere un ingreso por sobre a la edad de finalización del bachillerato, con variaciones relevantes según la sede y la unidad académica. La Sede Matriz Quito concentra un estudiantado de mayor edad

(24–25 años), asociado a trayectorias educativas más diversificadas, mientras que la Sede Santo Domingo presenta un perfil más joven (21 años). Por unidades académicas, predomina la homogeneidad etaria en el grado, con excepciones en la Unidad de Formación Técnica y Tecnológica (25 años) y en el cuarto nivel (33 años), coherentes con su carácter profesionalizante.

Tabla 9
Edad promedio de las y los estudiantes, por sede, campus y unidad académica

Sede/Campus	Antiguo	Nuevo	Total
Tercer Nivel	22	20	22
Campus Cuenca	20	19	19
Campus Ricardo Hidalgo Ottolenghi	20	20	20
Sede Matriz Quito	24	25	24
Sede Santo Domingo	22	19	21
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	23	21	22
Facultad de Ciencias Gastronómicas y Turismo	22	20	22
Facultad de Ciencias de la Ingeniería e Industrias	23	20	22
Facultad de Ciencias de la Salud Eugenio Espejo	22	20	22
Facultad de Ciencias, Ingeniería y Construcción	22	22	22
Facultad de Derecho, Ciencias Administrativas y Sociales	23	20	22
Facultad de Medicina Veterinaria y Agronomía	22	20	22
Facultad de Odontología	22	20	22
Unidad Académica Especializada en la Formación Técnica y Tecnológica	26	24	25
Cuarto Nivel	34	33	33

2.5 Necesidades educativas específicas

El análisis de las necesidades educativas específicas constituye un componente central del diagnóstico institucional, en tanto permite identificar barreras estructurales que inciden en el acceso, la permanencia y la culminación de los estudios en condiciones de equidad. En 2025, la Universidad UTE registró 51 estudiantes con discapacidad, cifra que representa el 0,6 % de la matrícula total de grado y posgrado y que establece una línea base para el fortalecimiento de las políticas de inclusión.

La distribución por sexo en este grupo es relativamente equilibrada, con una participación del 47,46 % de mujeres y

52,54 % de hombres, lo que permite orientar las acciones institucionales desde un enfoque de necesidades educativas específicas con perspectiva de género. Desde el punto de vista territorial, la mayor concentración de estudiantes con discapacidad se localiza en la Sede Matriz Quito (79,66 %), seguida de la Sede Santo Domingo (15,25 %) y del Campus Ricardo Hidalgo Ottolenghi (5,08 %).

Esta distribución evidencia la necesidad de descentralizar y fortalecer las capacidades de atención en todas las sedes. En respuesta, la institución ha implementado adaptaciones curriculares tutorías académicas y acompañamiento

psicopedagógico, articuladas con los servicios de Bienestar Universitario. De manera complementaria, en 2025 se otorgaron 32 becas de acción afirmativa dirigidas a personas con discapacidad en el tercer nivel, integrando la política de financiamiento educativo con la de inclusión, con el fin de mitigar barreras asociadas a costos de movilidad, apoyos técnicos y tratamientos médicos. Asimismo, durante el mismo período, 76 estudiantes (0,8 % de la matrícula total) recibieron

acompañamiento institucional como parte de los grupos de atención prioritaria, de los cuales el 56,6 % corresponde a mujeres. La mayor presencia femenina en estos servicios se explica principalmente por su participación en categorías como embarazo y situaciones de violencia, lo que confirma la interseccionalidad entre género y vulnerabilidad social y refuerza la necesidad de respuestas institucionales integrales y diferenciadas.

Tabla 10
Distribución de estudiantes con Necesidades Educativas Específicas

Sede / Campus	%
Sede Matriz Quito	80
Sede Santo Domingo	15
Campus Ricardo Hidalgo Ottolenghi (Manabí)	5
Total	100

Tabla 11
Distribución de estudiantes con Necesidades Educativas Específicas

Tipo de grupo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Total (N)	% del total
Discapacidad	31	20	51	67
Mujeres embarazadas	0	12	12	16
Víctimas de violencia	0	9	9	12
Enfermedad catastrófica o rara	1	2	3	4
Personas privadas de la libertad	1	0	1	1
Total	33	43	76	100

En síntesis, el diagnóstico institucional 2025 confirma avances relevantes en acceso y apoyo a la permanencia (especialmente mediante becas y acompañamiento), pero también evidencia brechas persistentes asociadas a género, desigualdades socioeconómicas, territorialidad, representatividad intercultural y necesidades educativas específicas, que inciden de manera diferenciada en las trayectorias académicas y laborales dentro de la comunidad universitaria.

A partir de estos hallazgos —y en coherencia con el enfoque de igualdad sustantiva, derechos, interseccionalidad y no discriminación—, se identifican a continuación las oportunidades de mejora organizadas por ejes del Plan de Igualdad 2026–2027, con el fin de orientar intervenciones verificables y sostenibles.



4. Fortalezas y Oportunidades de Mejoras

Eje 1. Igualdad de género y erradicación de desigualdades basadas en sexo y género

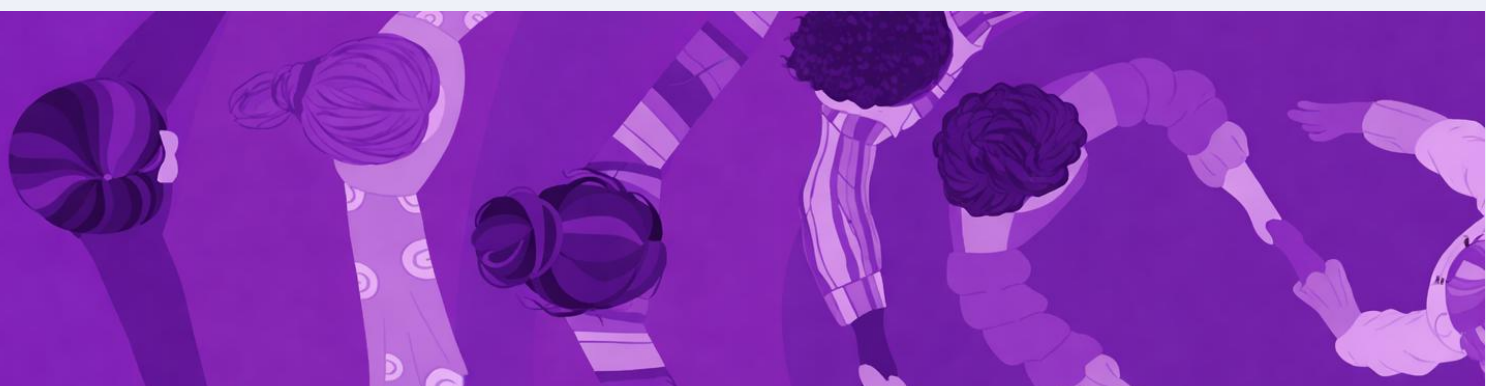
Si bien la feminización de la matrícula constituye un avance relevante, esta no se traduce en igualdad sustantiva en la distribución por campos del conocimiento ni en la progresión académica y laboral. Persisten barreras estructurales que reproducen la segregación horizontal (STEM vs. cuidado/salud) y vertical (titularidad, doctorado y liderazgo), lo que evidencia que el acceso no garantiza trayectorias equitativas.

Fortalezas

- Incorporación transversal de la perspectiva de género, con especial énfasis en la investigación y la vida cultural universitaria, fortaleciendo su impacto académico y simbólico.
- Paridad en las Primeras Autoridades Ejecutivas y alta participación de mujeres en direcciones y centros de investigación, consolidando liderazgo femenino en espacios estratégicos.
- Existencia de protocolos, normativas y mecanismos institucionalizados para la prevención, atención y erradicación de la violencia y la discriminación de género.
- Implementación de acciones afirmativas como la beca STEM, orientadas a reducir brechas estructurales en campos del conocimiento masculinizados.

Oportunidades de mejora

- Fortalecer una estrategia institucional integral para la reducción de brechas de género, con metas verificables en matrícula, carrera académica y liderazgo.
- Implementar políticas afirmativas sostenidas para incrementar la participación de mujeres en carreras y posgrados STEM, combinando becas, mentorías académicas, referentes femeninos y orientación vocacional temprana.
- Incorporar el enfoque de género en los procesos de evaluación, promoción y titularización docente, identificando y mitigando sesgos estructurales.
- Garantizar una mayor equidad a nivel de las funciones sustantivas
- Diseñar e institucionalizar rutas de desarrollo académico con perspectiva de género, que acompañen el acceso al doctorado, la investigación y los cargos de decisión, especialmente en áreas masculinizadas.



Eje 2. Acceso, permanencia, movilidad y titulación en igualdad de oportunidades

Las brechas de retención y titulación no responden únicamente al desempeño individual, sino a condiciones estructurales asociadas a territorio, disciplina, modalidad y situación socioeconómica. Las unidades con mayor exigencia académica y los campus periféricos concentran mayores riesgos de deserción.

Fortalezas

- Mejores resultados de las mujeres en indicadores de retención y titulación, evidenciando trayectorias académicas más continuas y exitosas.
- Tasas globales favorables de permanencia que reflejan la capacidad institucional para sostener trayectorias educativas diversas.
- Dispositivos de acompañamiento académico, tutorial y psicoemocional, con enfoque preventivo y diferenciado.
- Uso sistemático de análisis desagregados para la toma de decisiones orientadas a mejorar la eficiencia académica.

Oportunidades de mejora

- Evolucionar de un modelo reactivo de apoyo a un sistema preventivo de acompañamiento integral, con alertas tempranas académicas, psicosociales y económicas.
- Priorizar intervenciones diferenciadas por sede, carrera y cohorte, reconociendo la heterogeneidad de trayectorias y evitando soluciones homogéneas.
- Fortalecer la flexibilidad curricular y administrativa como mecanismo de igualdad, especialmente para estudiantes con responsabilidades laborales, familiares o trayectorias no lineales.
- Consolidar un sistema institucional de seguimiento longitudinal, que articule datos de acceso, permanencia y titulación para orientar decisiones basadas en evidencia.



Eje 3. Equidad socioeconómica y redistribución de oportunidades

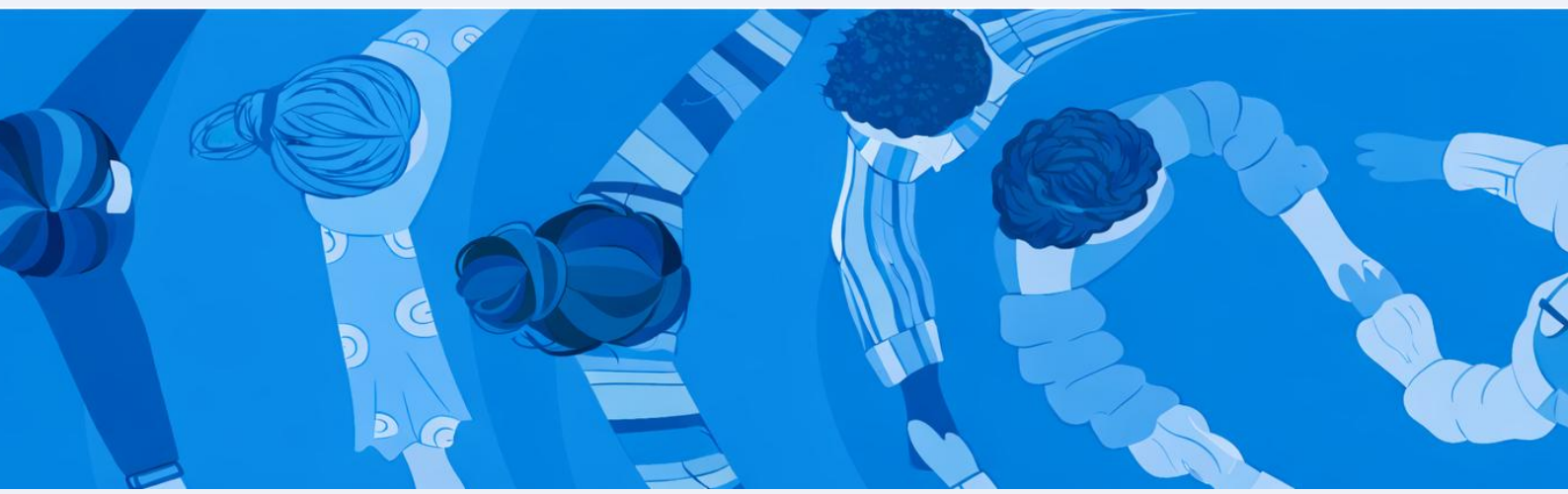
La alta proporción de estudiantes de los quintiles bajos y de primera generación confirma el rol redistributivo de la Universidad UTE, pero también evidencia que la vulnerabilidad económica sigue siendo un factor estructural de riesgo académico.

Fortalezas

- Programa de becas amplio y robusto, con criterios claros, transparentes y progresivos, alineados con principios de equidad.
- Diagnóstico socioeconómico basado en quintiles de ingreso, que permite focalizar recursos en los grupos de mayor vulnerabilidad.
- Evidencia del impacto positivo de las becas en la permanencia estudiantil, reduciendo barreras económicas directas e indirectas.
- Articulación entre becas, bienestar universitario y acompañamiento integral.

Oportunidades de mejora

- Profundizar el enfoque redistributivo mediante una focalización dinámica de becas, que incorpore variables interseccionales (ingreso, territorio, género, discapacidad, primera generación).
- Articular las becas con dispositivos académicos y psicosociales obligatorios, evitando que el apoyo financiero opere de manera aislada.
- Institucionalizar evaluaciones periódicas del impacto social y académico de la política de becas, para ajustar su diseño y maximizar su efecto en permanencia y titulación.
- Fortalecer estrategias de movilidad social postgraduación, vinculando apoyo económico con inserción laboral y prácticas profesionales.



Eje 4. Participación, no discriminación y entornos universitarios seguros

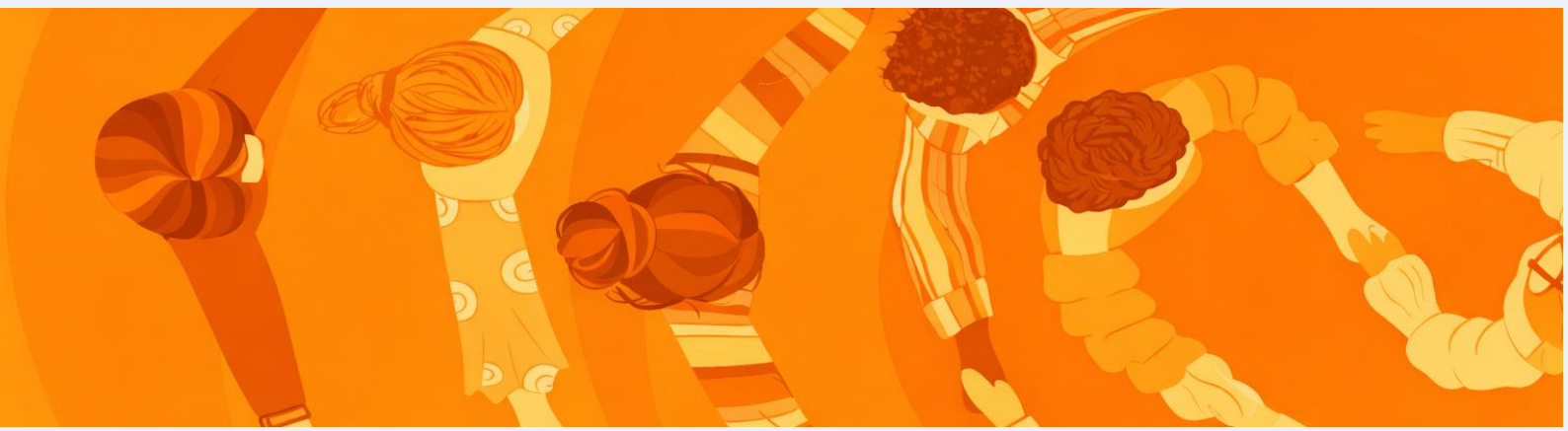
La mayor presencia de mujeres en los servicios de acompañamiento por embarazo y violencia, así como la concentración de ciertos grupos en situaciones de vulnerabilidad, revela que las desigualdades sociales y de género se reproducen en la vida universitaria y requieren respuestas institucionales estructurales, no solo reactivas.

Fortalezas

- Reconocimiento explícito de la diversidad funcional como dimensión central de la igualdad sustantiva.
- Existencia de becas de acción afirmativa y planes de acompañamiento diferenciados para estudiantes con necesidades educativas específicas.
- Definición de rutas institucionales de atención prioritaria para situaciones de discapacidad, enfermedad catastrófica y violencia.
- Enfoque interseccional que articula diversidad funcional con género, condición socioeconómica y territorio.

Oportunidades de mejora

- Consolidar un sistema institucional robusto de prevención, atención y sanción de la violencia y la discriminación, con protocolos claros, formación obligatoria y seguimiento efectivo.
- Fortalecer la participación real y representativa de estudiantes, docentes y personal administrativo en espacios de gobernanza universitaria, con enfoque de diversidad.
- Impulsar procesos permanentes de formación en convivencia, derechos y corresponsabilidad, orientados al cambio cultural y no solo al cumplimiento normativo.
- Integrar la perspectiva de bienestar y cuidado como eje transversal de la vida universitaria.



Eje 5. Interculturalidad, diálogo de saberes y diversidad cultural

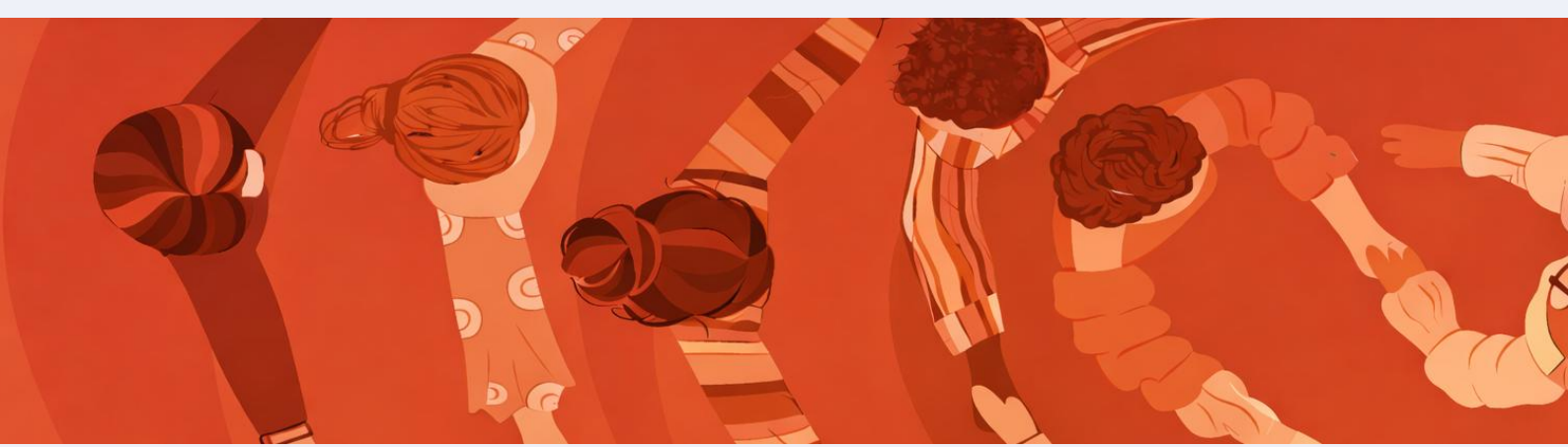
La presencia de pueblos y nacionalidades en la matrícula estudiantil contrasta con su baja representación en el personal docente y administrativo, lo que limita la interculturalidad a una dimensión descriptiva y no transformadora.

Fortalezas

- Enfoque integral de interculturalidad, que incorpora dimensiones étnicas, culturales, territoriales y generacionales.
- Amplia y diversa oferta cultural, que fortalece la vida universitaria y su vinculación con la sociedad.
- Procesos de revalorización y resignificación de la cultura, con trascendencia social y enfoque de derechos culturales.
- Desarrollo de experiencias de internacionalización en casa, que democratizan el acceso a perspectivas globales.

Oportunidades de mejora

- Avanzar hacia una interculturalidad sustantiva, incorporando saberes, lenguajes y enfoques diversos en el currículo, la investigación y la vinculación con la sociedad.
- Diseñar estrategias activas de acceso, permanencia y visibilidad para estudiantes de pueblos y nacionalidades, más allá del reconocimiento estadístico.
- Promover la diversificación étnica del talento humano, incorporando criterios de interculturalidad en los procesos de selección y desarrollo institucional.
- Fortalecer espacios de diálogo intercultural que trasciendan lo simbólico y se traduzcan en prácticas académicas concretas.



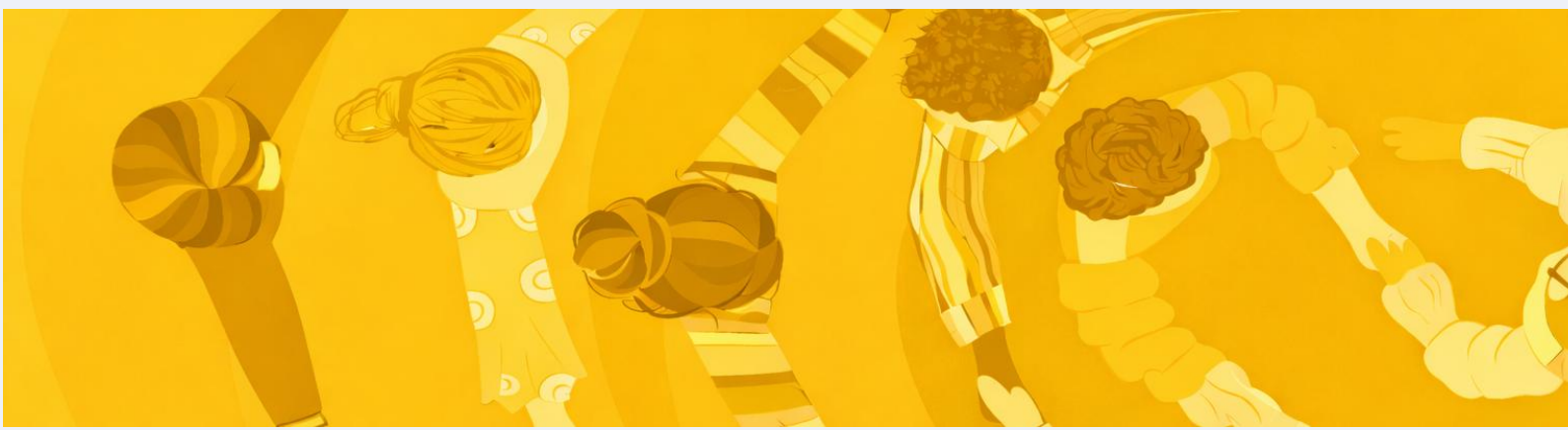
Eje 6. Inclusión, accesibilidad universal y necesidades educativas específicas

La baja proporción de estudiantes con discapacidad y su concentración territorial evidencian barreras estructurales persistentes, así como una capacidad institucional aún desigual para garantizar accesibilidad universal.

Fortalezas

Oportunidades de mejora

- Institucionalizar un modelo transversal de accesibilidad universal, que supere la lógica de ajustes individuales y se integre al diseño curricular, tecnológico y arquitectónico.
- Descentralizar y estandarizar las capacidades de atención y acompañamiento en todas las sedes, garantizando criterios homogéneos de calidad.
- Fortalecer los mecanismos de identificación temprana y seguimiento continuo de estudiantes con necesidades educativas específicas.
- Integrar de manera sistémica los apoyos académicos, tecnológicos, financieros y de bienestar, reconociendo la diversidad funcional como una dimensión permanente de la comunidad universitaria.



5. Conclusiones

El diagnóstico institucional evidencia que la Universidad ha logrado avances significativos y sostenidos en materia de igualdad, reflejados tanto en la reducción de brechas como en la consolidación de capacidades institucionales que permiten abordarlas de manera estructural. Los resultados alcanzados muestran que la igualdad es un componente constitutivo de la calidad académica, la gestión universitaria y la responsabilidad social.

Los progresos observados en igualdad de género, acceso y permanencia, inclusión socioeconómica, diversidad funcional, interculturalidad y vida cultural dan cuenta de una universidad que actúa con coherencia entre principios, políticas y prácticas. En particular, los mejores desempeños de las mujeres en retención y titulación, la transversalización del enfoque de género en investigación y cultura, y el impacto del sistema de becas en la permanencia estudiantil confirman que las estrategias implementadas no solo son pertinentes, sino también efectivas.

No obstante, el análisis también pone de relieve que el principal desafío institucional ya no radica únicamente en la implementación de acciones, sino en su articulación estratégica, sistematización y visibilización, así como en la profundización de enfoques interseccionales que permitan responder de manera más precisa a desigualdades persistentes. En este sentido,

el diagnóstico identifica áreas en las que resulta necesario avanzar hacia mayores niveles de integración entre unidades, estandarización de indicadores y fortalecimiento del seguimiento basado en evidencia.

Este escenario sitúa a la Universidad en un punto de madurez institucional, en el que se cuenta con aprendizajes acumulados, capacidades instaladas y evidencia suficiente para transitar desde una lógica de cumplimiento de actividades hacia una gestión de la igualdad orientada a resultados e impacto. Y desde una dirección que opera como principal responsable formal a un diseño, implementación y evaluación con mayores niveles de participación y visibilización de las políticas, planes y programas que se impulsan desde distintas áreas y estamentos, desafíos que están recogidos en el Plan de Igualdad 2026–2027.

En consecuencia, el presente diagnóstico no constituye un cierre, sino un insumo valioso fundamental para la planificación del siguiente apso. Sus hallazgos orientan la definición de objetivos, metas e indicadores que permitirán fortalecer la igualdad sustantiva, garantizar la progresividad de los derechos y posicionar a la Universidad como una institución líder en la promoción de una educación superior inclusiva, equitativa y socialmente comprometida.

Referencias

- Banco Mundial. (s. f.). Ecuador. Disponible en <https://datos.bancomundial.org/pais/ecuador>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (2024). Estadísticas de personas con discapacidad registradas en el Ecuador. CONADIS.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024). Indicadores de género y educación; brechas y participación en educación superior. CEPAL.
- Expreso. (2023, 8 de marzo). 8M: hay rectoras en 13 de las 60 universidades ecuatorianas. Expreso.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2022). Censo de Población y Vivienda 2022: Resultados de autoidentificación étnica. INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores de empleo adecuado y nivel educativo (tercer y cuarto nivel/doctorado). INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2025). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Pobreza por ingresos y pobreza multidimensional (diciembre 2025). INEC.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). Participación de mujeres en cargos directivos (sector público/privado) e indicadores de liderazgo. Ministerio del Trabajo.
- REUTD. (2024). Informe/registro sobre educación superior, discapacidad, matrícula y titulación (Ecuador). Red Ecuatoriana Universitaria de Tutorías/Discapacidad (REUTD).
- UNESCO. (2021). Women in science: Share of women researchers (estadísticas globales). UNESCO.

UNIVERSIDAD  ^{EC}

