

RESULTADOS PLAN DE IGUALDAD 2025



Índice

	pág
1. Introducción	3
2. Antecedentes	4
3. Ejes Plan de Igualdad 2025	6
4. Metodología E Interpretación De Resultados	7
5. 5. Resultados Plan de Igualdad 2025	7
Cumplimiento del Eje 1. Género	8
Cumplimiento Del Eje 2. Social	11
Cumplimiento Del Eje 3. Diversidad Funcional	13
Cumplimiento Del Eje 4. Interculturalidad	16
6. Conclusiones	19
7. Referencias	20

1. Introducción

La educación superior a nivel global atraviesa un cambio de paradigma impulsado por la transformación digital y la inteligencia artificial, fenómenos que obligan a las instituciones a redefinir su propósito. En la actualidad, la misión universitaria trasciende la transferencia de saberes; su enfoque se centra en la creación de conocimiento mediante la investigación, en la formación integral y en su contribución al desarrollo sostenible.

La educación superior se concibió, en el marco del Plan de Igualdad 2025, como un derecho humano y un bien público social, superando los enfoques predominantes en la década de 1990 e inicios de los 2000 que la entendían como un servicio o un beneficio individual.

Más aún en el Plan de Igualdad 2026-2027 la igualdad no se reduce al trato igualitario ni a la aplicación de medidas exclusivamente compensatorias, sino que exige identificar y transformar las desigualdades estructurales que condicionan de manera diferenciada el acceso, la permanencia, la titulación y la participación plena en la vida universitaria.

En consecuencia, la igualdad se entiende como un principio sustantivo e interseccional, que reconoce que los factores no actúan de forma aislada ni homogénea, sino que convergen en las personas y colectivos de manera simultánea y acumulativa, según su posición social, territorial, étnica, de género, socioeconómica o funcional.

Asimismo, ya desde el Plan 2025 la UTE implementa acciones que no se restringen al estamento estudiantil y se extiende al conjunto de la comunidad universitaria — docente, administrativa y directiva—, reafirmando que la garantía de la igualdad constituye una responsabilidad institucional integral y un componente central de la calidad académica.

Sin embargo, persiste una problemática que las universidades deben confrontar en cuanto a las brechas de desigualdad que limitan el acceso, la permanencia y el éxito profesional de los estudiantes. Por ello, la centralidad de la igualdad de oportunidades se erige como un elemento constitutivo de la Universidad UTE. Esta visión responde a la necesidad de superar dichas barreras y está intrínsecamente alineada con el Modelo Educativo y Pedagógico Institucional, el cual concibe la formación como un proceso humanista y transdisciplinar.

Bajo esta visión ética y pedagógica, la institución desarrolla y actualiza anualmente su Plan de Igualdad, permitiendo que este trascienda la gestión administrativa para consolidarse como un motor dinámico de transformación.

En virtud de ello, el presente informe de resultados del Plan de Igualdad 2025, detalla el impacto alcanzado a través de los ejes y metas trazadas en el año, entendiendo que la excelencia académica es insoluble del respeto a los derechos humanos.

2. Antecedentes

En cumplimiento del Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior, la Universidad UTE formula y ejecuta de manera sistemática su Plan de Igualdad, estableciendo mecanismos formales para su implementación, seguimiento y evaluación. Este proceso se sustenta en un conjunto articulado de documentos institucionales complementarios, que permiten comprender tanto la situación de partida como los avances alcanzados y las proyecciones estratégicas en materia de igualdad.

En primer lugar, el Diagnóstico Institucional de Igualdad 2025 constituye la línea base analítica que permite identificar con precisión dónde se encuentra la Universidad UTE en materia de igualdad, visibilizando sus principales fortalezas, brechas persistentes y desafíos estructurales pendientes. Este documento examina, desde un enfoque empírico y descriptivo, las condiciones de acceso, permanencia, titulación, participación y representación de los distintos estamentos de la comunidad universitaria, incorporando variables de género, condición socioeconómica, interculturalidad, territorialidad y necesidades educativas específicas.

De manera complementaria, el Plan de Igualdad 2026–2027 desarrolla el marco epistemológico y conceptual que orienta la política institucional de igualdad. Este documento incluye una revisión sistemática de los principales informes y

lineamientos internacionales —en particular aquellos publicados por la UNESCO sobre igualdad de género, educación superior e inclusión—, así como el análisis del estado de la educación superior en el contexto nacional. Asimismo, integra la normativa nacional y supranacional vigente en materia de derechos, igualdad y no discriminación, para, a partir de este sustento teórico, normativo y empírico, proponer un plan orientado a resultados, con objetivos, ejes estratégicos, indicadores y mecanismos de seguimiento claramente definidos.

En este marco se inscribe la Presentación de Resultados del Plan de Igualdad 2025, que constituye el tercer documento complementario. Este informe da cuenta de la ejecución, avances y resultados alcanzados durante el año 2025, permitiendo evaluar el grado de cumplimiento de las acciones previstas, identificar aprendizajes institucionales y generar insumos clave para la planificación del siguiente ciclo. La gestión del Plan de Igualdad 2025 fue liderada por la Dirección General de Bienestar Universitario, en articulación transversal con Bienestar Estudiantil, Bienestar Docente y Administrativo, la Unidad de Becas, la Dirección General de Talento Humano y la Dirección General de Gestión Artística, Cultural y Deportiva. Este trabajo multidisciplinario contó, además, con el soporte técnico del Observatorio de Género y del Consultorio Jurídico Gratuito.

Esta estructura operativa, bajo las directrices del Vicerrectorado, garantiza que la igualdad no sea concebida como un esfuerzo aislado, sino como una política institucional integrada en las distintas dimensiones de la vida universitaria. En este sentido, el Plan de Igualdad 2025, aprobado el 13 de febrero de 2025, se consolida como un pilar del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2021–2026, en respuesta directa al objetivo OLP6: fortalecer el cumplimiento efectivo de la igualdad de oportunidades en toda la comunidad universitaria (Universidad UTE, 2021).

La ejecución del Plan de Igualdad 2025 se fundamenta en los principios establecidos en el Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior del Consejo de Educación Superior (CES, 2017): igualdad; equidad y protección; participación y no discriminación; interculturalidad; desarrollo integral e incluyente; progresividad y no regresión; y opción preferencial. Estos principios orientan el modelo institucional y operan como mandatos transversales para prevenir y erradicar prácticas discriminatorias, asegurando que la equidad se constituya en un eje estructural de la excelencia académica y de la responsabilidad social universitaria.



3. Ejes del Plan de Igualdad 2025

El Plan de Igualdad 2025 se articuló a través de cuatro ejes estratégicos diseñados para abordar la equidad de manera integral. Cada eje responde a objetivos específicos que buscan transformar la cultura institucional y eliminar barreras estructurales en la comunidad universitaria:

Eje 1. Género: Se enfoca en garantizar la participación igualitaria y el empoderamiento de mujeres y diversidades en todos los ámbitos universitarios. Su meta principal es transversalizar el enfoque de género para erradicar estereotipos y asegurar un entorno libre de violencia y discriminación.

Eje 2. Social: Dirigido a la inclusión socioeconómica, este eje busca mitigar las barreras económicas que podrían

comprometer el acceso, la permanencia y el éxito académico de estudiantes en situación de vulnerabilidad.

Eje 3. Diversidad Funcional: Promueve la creación de un entorno plenamente accesible mediante adaptaciones en infraestructura, recursos educativos y metodologías de enseñanza, garantizando el desarrollo integral de personas con discapacidad.

Eje 4. Interculturalidad: Centrado en el reconocimiento y respeto a la diversidad étnica y cultural de la nación, este eje fomenta el diálogo de saberes y la inclusión de comunidades históricamente marginadas, como pueblos indígenas y afrodescendientes, en la vida universitaria. La distribución de estos ejes se detalla a continuación en la Tabla 1, la cual se desglosa en 7 objetivos y 39 actividades.

EJES DEL PLAN DE IGUALDAD 2025¹

EJE 1 GÉNERO	EJE 2 SOCIAL	EJE 3 DIVERSIDAD FUNCIONAL	EJE 4 INTERCULTURALIDAD
<ul style="list-style-type: none">• Objetivo 1.1 Fortalecer los mecanismos de prevención y atención frente a la violencia y discriminación de género• Objetivo 1.2 Promover políticas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en la universidad• Objetivo 1.3 Impulsar la participación plena y efectiva de mujeres en todos los niveles de la Universidad	<ul style="list-style-type: none">• Objetivo 2.1 Mitigar las barreras socioeconómicas mediante mecanismos de apoyo que garanticen el acceso y la permanencia de estudiantes en situación de vulnerabilidad.	<ul style="list-style-type: none">• Objetivo 3.1 Garantizar la inclusión integral de personas con diversidad funcional	<ul style="list-style-type: none">• Objetivo 4.1 Promover el acceso, participación cultural y la protección del patrimonio sin discriminación• Objetivo 4.2 Incorporar la interculturalidad en la vida universitaria.

¹ Nota Objetivo 2.1: Reformulado para alinearse con el Art. 13 del El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (ONU, 1966), transitando de un enfoque asistencial a la garantía del derecho a la permanencia estudiantil. Objetivo 4.1: Enunciado original: Contribuir a las artes y el patrimonio, actualizado conforme al PIDESC (1966) para integrar la protección de los derechos culturales y el diálogo de saberes.

4. Metodología y ponderaciones

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 2025 se basó en la recopilación y consolidación de datos estratégicos provenientes de las distintas áreas que conforman la comunidad universitaria.

En este informe se incluyen registros demográficos y académicos del estudiantado de tercer y cuarto nivel del año 2025, junto con la información docentes y administrativos. El monitoreo se ejecutó mediante una matriz de control institucional que vinculó cada actividad con su indicador, meta y evidencia de verificación. Esta herramienta facilitó la

evaluación sistemática de las 39 actividades planificadas, garantizando la trazabilidad de los resultados.

Para determinar el cumplimiento global, se aplicó un análisis ponderado que refleja la prioridad estratégica de cada eje y su impacto en la comunidad universitaria. Bajo este esquema, el desempeño institucional se calculó asignando un peso del 50% al eje de Género, un 40% al Social, y un 5% respectivamente a Diversidad Funcional e Interculturalidad.

**PRODERACIONES
DE LOS EJES DEL PLAN DE IGUALDAD 2025**

Género	50%
Social	40%
Diversidad funcional	5%
Interculturalidad	5%

5. Resultados Plan de Igualdad 2025

Tabla 1

Cumplimiento por eje y cumplimiento ponderado del Plan de Igualdad 2025

Eje	Ponderación	Cumplimiento	Cumplimiento ponderado
Género	50%	91%	45,5%
Social	40%	94%	37,6%
Diversidad funcional	5%	80%	4,0%
Interculturalidad	5%	95%	4,8%
Total	100%	—	92%

En el año 2025 la Universidad alcanzó una tasa de cumplimiento del 92% de las actividades definidas en el Plan de Igualdad, de acuerdo al siguiente detalle:

Se destaca el alto nivel de cumplimiento en los ejes de Interculturalidad (95%), Social (94%) y Género (91%). Si bien

estos resultados son satisfactorios, el eje de Diversidad Funcional registró un avance del 80%, posicionándose como la principal oportunidad de mejora del periodo. Este hallazgo impulsa el fortalecimiento de acciones orientadas a garantizar un entorno plenamente accesible, mediante adaptaciones en

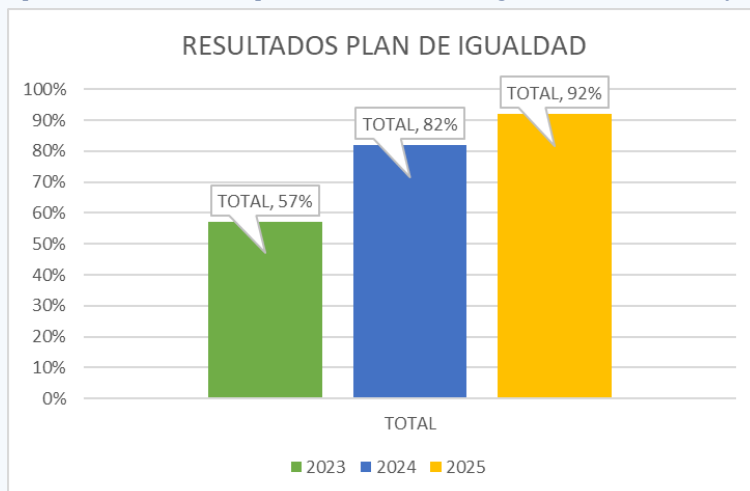
infraestructura, recursos educativos y metodologías de enseñanza que aseguren el desarrollo integral de las personas con diversidad funcional.

Por otra parte, el seguimiento histórico muestra una tendencia de mejora

progresiva en la ejecución del Plan de Igualdad durante los últimos tres años. En este marco, 2025 registra el nivel más alto de cumplimiento, alcanzando el 92% (Gráfico 1).

Gráfico 1

Cumplimiento anual comparativo del Plan de Igualdad 2023-2024 y 2025



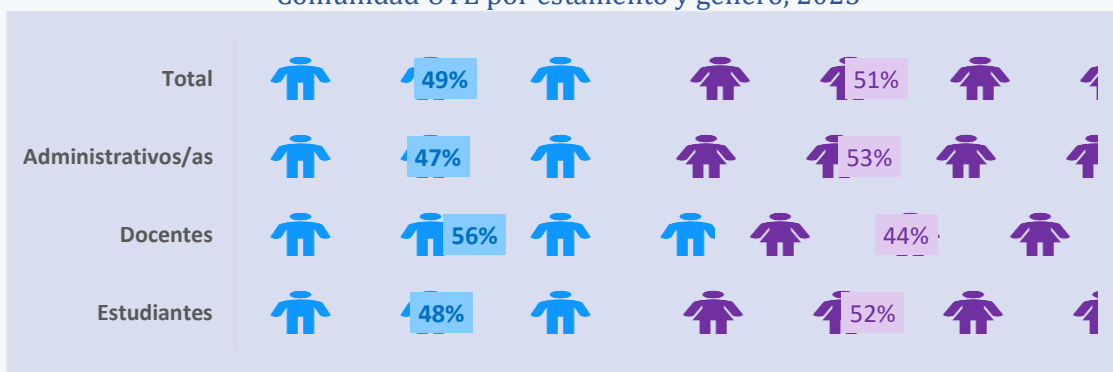
5.1 Cumplimiento del Eje 1. Género

En el año 2025, la comunidad universitaria estuvo conformada por un total de 11 508 personas, de las cuales 9709 son estudiantes (84,3%), 1 260 docentes (11%) y 539 administrativos/as (4,7%). El Gráfico 2 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 2

Comunidad UTE por estamento y género, 2025



Para abordar esta realidad, las actividades de este eje fueron ejecutadas de manera articulada por la Dirección General de Bienestar Universitario, Dirección General Administrativa, Financiera y de Gestión del Talento Humano, el departamento de becas, contando con el respaldo técnico y académico del Observatorio de Género. La gestión de este eje, también, se sustenta en el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad (2024) de la Universidad UTE, el cual garantiza procedimientos bajo una política de cero tolerancia.

Como resultado, el Eje 1. Género, registró un 91,0% de ejecución de actividades al cierre de 2025. De las 19 actividades planificadas, 17 alcanzaron el resultado previsto y 2 permanecieron no finalizadas. Las actividades ejecutadas se concentraron principalmente en prevención y atención de situaciones de violencia y discriminación; generación de

evidencia institucional mediante investigación y diagnóstico; y acciones de visibilización y reconocimiento del aporte de las mujeres en la comunidad universitaria.

La Tabla 2 detalla el avance del Eje 1, donde destacan tres logros fundamentales: el fortalecimiento de la cultura institucional mediante la socialización de protocolos, la generación de insumos técnicos para la toma de decisiones basada en evidencia y el reconocimiento público del liderazgo femenino. No obstante, el margen restante para alcanzar el cumplimiento total se atribuye a dos factores críticos: la formalización de normativas en instrumentos académicos y la culminación de eventos de sensibilización que quedaron pendientes, los cuales se establecen como prioridades de gestión inmediata para el Plan de Igualdad de 2026.

Tabla 2

Resumen de actividades, metas y resultados del Eje de Género

Actividad	Indicador	Evidencia	Meta	Resultado	Descripción
Socialización del protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género.	Número de eventos de socialización del protocolo	Informe de socialización del protocolo	6	100%	Se realizaron 6 inducciones, talleres y sensibilizaciones en sedes/campus; se alcanzó a 1.283 estudiantes y 68 docentes, administrativos, más difusión digital institucional.
Realizar una investigación con perspectiva de género	Número de artículos derivados de la investigación	Documentos derivados de la investigación	2	100%	Se publicaron 2 artículos y se impulsaron 2 proyectos (uno con registro institucional y otro con resumen aceptado para foro 2026).
Elaborar un plan de prevención para erradicar toda forma de discriminación	Porcentaje de elaboración del plan de prevención	Plan de prevención para erradicar toda forma de discriminación aprobado	100%	100%	Se aprobó el Plan institucional de Prevención y Erradicación de la Discriminación, con enfoque integral para toda la comunidad.

Actividad	Indicador	Evidencia	Meta	Resultado	Descripción
Ejecutar el plan de prevención para erradicar toda forma de discriminación	Porcentaje de ejecución del plan de prevención	Informe de resultados de ejecución del plan	100%	100%	Socialización digital al 100%. Sensibilización presencial masiva: 3.400 estudiantes y 100 docentes. Desarrollo de jornadas de prevención (10 ejecutadas vs. 3 planificadas).
Brindar asistencia a las víctimas de todo tipo de violencia	Porcentaje de casos denunciados que recibieron asistencia	Informe de resultados	100%	100%	Se brindó acompañamiento integral a 9 estudiantes víctimas de violencia (todas mujeres), con apoyo psicoemocional, psicopedagógico y orientación social.
Elaboración del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer	Porcentaje de avance del Protocolo	Protocolo de Prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer	100%	100%	Se elaboró el instrumento institucional de prevención y atención de discriminación, acoso laboral y violencia, con enfoque de debido proceso y no revictimización.
Aplicar una encuesta de clima laboral	Porcentaje del personal que responde la encuesta	Informe de resultados de la encuesta aplicada	80%	100%	Se aplicó el cuestionario de riesgos psicosociales con 632 respuestas de 690 colaboradores (en relación de dependencia, corte a enero 2026)
Realizar un taller de sensibilización y prevención de la violencia de género	Número de talleres realizados	Informes de ejecución del taller	3	100%	Se ejecutaron 2 talleres y 1 curso: Hablemos de Género, Empresa Segura y taller Micromachismos y Masculinidades
Informe del diagnóstico de la situación de la igualdad en la UTE	Porcentaje de avance del informe	Informe de diagnóstico	100%	100%	Se elaboró el diagnóstico 2024–2025 con hallazgos por estamento y recomendaciones
Actualizar la propuesta para mejorar la participación plena y efectiva de mujeres y grupos históricamente excluidos en todos los niveles de la Universidad.	Porcentaje de avance de la propuesta	Propuesta actualizada	100%	100%	Actualización y ejecución de la propuesta de igualdad en 6 áreas: Diagnóstico, Prevención, Becas STEM, Liderazgo femenino, Sensibilización y Comunicación. Incluye sistema de monitoreo semestral para asegurar sostenibilidad institucional.
Aprobar la propuesta para mejorar la participación plena y efectiva de mujeres y grupos históricamente excluidos en todos los niveles de la Universidad.	Propuesta aprobada	Acta de aprobación	100%	100%	La propuesta fue revisada y aprobada por instancias institucionales,
Revisar la normativa institucional nueva para garantizar la inclusión de la perspectiva de género.	Porcentaje de normativas nuevas o actualizadas revisadas	Normativas nuevas revisadas	100%	100%	Se revisaron 4 normativas para estudiantes y personal académico: Reglamento de Bienestar Universitario, Reglamento de Tutorías, Reglamento de vinculación con la sociedad, Reglamento de prácticas pre profesionales.
Analizar los procesos de admisión, permanencia, movilidad, egreso y titulación de	Número de procesos analizados	Informe de resultados	2	100%	Análisis de 2 procesos de permanencia con enfoque de igualdad: Diseño de planes de acompañamiento específicos y modelos de adaptación

Actividad	Indicador	Evidencia	Meta	Resultado	Descripción
estudiantes para garantizar la igualdad					curricular para estudiantes en situación de riesgo.
Elaborar los lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en la UTE	Porcentaje de elaboración de los lineamientos	Informe de lineamientos	100%	100%	Emisión de la guía técnica de lenguaje inclusivo por el Observatorio de Género. Incluye recomendaciones para eliminar sesgos sexistas, uso de imágenes no estereotipadas y sustitución de términos excluyentes, fomentando una cultura de respeto y accesibilidad comunicacional.
Incluir en el formato de sílabo de la Universidad, el principio de igualdad y no discriminación	Formato de Sílabo actualizado	Formato de sílabo aprobado	1	0%	
Entregar la Distinción Honorífica "Dolores Cacuango" a mujeres valiosas	Número de eventos de eventos realizados	Informe del evento realizado	1	100%	Se realizó 1 ceremonia (11/03/2025) con reconocimiento a 33 mujeres en 25 nominaciones, fortaleciendo visibilidad institucional.
Reconocer a las mujeres científicas de la UTE	Número de eventos realizados para reconocer a las mujeres científicas	Informe de ejecución	3	66%	Se ejecutaron 2 espacios de reconocimiento (producción científica 2024 y "Dolores Cacuango"); avance parcial respecto a la meta anual.
Visibilizar a exalumnas valiosas	Número de exalumnas valiosas promocionadas en redes	Informe de resultados	6	100%	Se implementó la campaña digital "Historias que Transcenden" y se difundieron 8 exalumnas, superando la meta prevista.

Se identifica la transversalización académica como el próximo desafío crítico. La Universidad UTE enfocará sus esfuerzos en fortalecer la sensibilización de género en estudiantes y docentes,

impulsando simultáneamente la participación y el liderazgo de las mujeres en los diversos ámbitos del quehacer universitario.

5.2 Cumplimiento del Eje 2. Social

El Eje Social de la Universidad UTE garantiza que la condición socioeconómica no sea una barrera para el éxito académico. A través de un modelo de gestión integral, la institución mitiga las desigualdades mediante la asignación estratégica de becas y ayudas económicas, complementadas con servicios de acompañamiento psicológico, tutorías y ajustes curriculares.

Para asegurar que estos recursos lleguen a quienes más lo necesitan, la universidad identifica la vulnerabilidad de su comunidad mediante un diagnóstico socioeconómico basado en los quintiles de ingreso per cápita. El diagnóstico identificó como grupos de mayor vulnerabilidad a quienes integran el Quintil 1 (ingresos de \$0 a \$53,82) y el Quintil 2 (hasta \$103,22). Asimismo, se

monitorea la situación de los estratos medios y altos, que oscilan entre los \$104,00 (Q3) y los \$940,00 (Q5), permitiendo una distribución de recursos proporcional y justa que prioriza la equidad en toda la comunidad universitaria.

Este enfoque permite priorizar la atención institucional hacia los estudiantes con menores ingresos, consolidando un entorno inclusivo.

El Eje 2: Social alcanzó un 94% de cumplimiento al cierre de 2025. Las 7 actividades que integran este eje se enfocaron en neutralizar las barreras económicas mediante tres líneas de

acción: la generación de bases de datos para identificar vulnerabilidades, la implementación de planes de acompañamiento para grupos prioritarios y la gestión estratégica del programa de becas.

Los resultados demuestran una transición efectiva desde el diagnóstico hacia el apoyo directo, logrando una articulación entre la información socioeconómica y los servicios de bienestar académico, emocional y social. A continuación, la Tabla 3 detalla las actividades y logros alcanzados en cada una de las metas planificadas.

Tabla 3
Resumen de actividades, metas y resultados del Eje de Social

Actividad	Indicador	Evidencia	Meta	Resultado	Descripción
Levantamiento de información socioeconómica de los estudiantes de grado y posgrados	porcentaje de estudiantes que llenan el formulario socioeconómico	Informe de la aplicación del formulario socioeconómico	90%	80%	Se aplicó el formulario institucional con una participación del 95,8% en estudiantes nuevos en Quito, Santo Domingo y Manabí.
Elaborar un plan de acompañamiento a los estudiantes que pertenecen a grupos de atención prioritaria	Porcentaje de avance de la ejecución del plan	Plan de acompañamiento a estudiantes pertenecientes a grupos de atención prioritaria	100%	100%	Se diseñó de un plan de acompañamiento a los estudiantes que pertenecen a grupos de atención prioritaria. Establece rutas específicas para estudiantes con diversidad funcional, enfermedades catastróficas y víctimas de violencia, organizadas por niveles de prioridad.
Ejecutar el plan de acompañamiento a los estudiantes que pertenecen a grupos de atención prioritaria	Porcentaje de avance de la ejecución del plan	Informe de ejecución	70%	100%	Se ejecutó el plan con la atención directa a 76 estudiantes identificados en situación de vulnerabilidad (67% personas con discapacidad y 16% mujeres embarazadas). Se implementaron tutorías, adaptaciones curriculares y apoyo psicoemocional para asegurar su permanencia.
Levantamiento de información socioeconómica del personal docente y administrativo	Porcentaje del personal con información socioeconómica	Informe de resultados de aplicación del formulario socioeconómico	80%	100%	Recopilación de fichas socioeconómicas de 616 colaboradores, alcanzando una cobertura del 93% del personal docente y administrativo.
Elaborar un plan de seguimiento al personal que pertenece a grupos de atención prioritaria	Porcentaje de elaboración del plan	Plan de acompañamiento a personal perteneciente a grupos de	100%	100%	Se diseñó e implementó el Plan de Seguimiento para los grupos de atención prioritaria, estableciendo lineamientos para garantizar condiciones laborales equitativas. Se

Actividad	Indicador	Evidencia	Meta	Resultado	Descripción
		atención prioritaria			definieron rutas de seguimiento médico, social y laboral para personas con diversidad funcional, mujeres en periodo de lactancia y adultos mayores.
Elaborar el diagnóstico sobre la situación socioeconómica del personal docente y administrativo	Avance del diagnóstico socioeconómico del personal	Documento diagnóstico de la situación socioeconómica	100%	100%	Se elaboró el diagnóstico sobre la caracterización sociolaboral del 93% de la plantilla. Se identificó una distribución equitativa por sexo (49,6% mujeres) y la presencia de grupos prioritarios (5,5% diversidad funcional), sentando la línea base para políticas de inclusión.
Ofertar becas a estudiantes que no cuentan con recursos económicos o se encuentren en condiciones de vulnerabilidad	Número de convocatorias realizadas	Informe técnico de becas	2	100%	Ejecución de 5 convocatorias institucionales

El Eje Social muestra un desempeño robusto, superando las metas planteadas. Destaca el cumplimiento del 100% en el acompañamiento a Grupos de Atención Prioritaria y el programa de becas.

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 es la 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.

5.3 Cumplimiento del Eje 3. Diversidad Funcional

Este eje promueve la inclusión plena de la comunidad universitaria mediante la eliminación de barreras físicas, tecnológicas y pedagógicas, garantizando

igualdad de oportunidades tanto para estudiantes como para el personal a través de adaptaciones curriculares y apoyo institucional especializado.

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 59 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 diferenciada

Tabla 3

Distribución de estudiantes con Necesidades Educativas Específicas

Sede / Campus	%
Sede Matriz Quito	79,66%
Sede Santo Domingo	15,25%
Campus Ricardo Hidalgo Ottolenghi (Manabí)	5,08%
Total	100%

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

El Eje 3. de Diversidad Funcional registró un cumplimiento del 80% en 2025, a través de 6 actividades estratégicas diseñadas para fortalecer la inclusión y la

accesibilidad universal. La gestión se centró en 4 líneas de acción prioritarias: la capacitación del personal en liderazgo y diversidad, la inducción técnica de

colaboradores con discapacidad, la aplicación de adaptaciones curriculares para estudiantes con Necesidades Educativas Específicas y la ejecución de

lineamientos de accesibilidad en infraestructura y recursos tecnológicos. A continuación, se describen las actividades y las acciones realizadas por cada una.

Tabla 4
Resumen de ejecución de actividades del Eje Diversidad funcional

Actividad	Indicador	Evidencia	Meta	Resultado	Descripción
Orientar y capacitar al personal con diversidad funcional "Diversidad en acción"	Número de personas que asisten	Informe de actividad ejecutada	80%	100%	Se ejecutó el curso virtual Liderazgo, diversidad e inclusión" con un cumplimiento general del 81,01% (512 personas)
Instruir al personal docente y administrativo con diversidad funcional en los procesos universitarios	Porcentaje de personal con diversidad funcional que ha sido instruido	Informe de resultados	80%	100%	Se ejecutó la inducción y capacitación oportuna del nuevo personal con diversidad funcional ingresado en 2025, 1 persona.
Fortalecer la aplicación del proceso de ajustes curriculares a estudiantes con necesidades educativas especiales	Porcentaje de estudiantes que necesitan ajustes curriculares y son atendidos	Informe de aplicación de adaptaciones curriculares	100%	100%	Se registraron 234 adaptaciones curriculares, 33 planes de acompañamiento (39,4 % por embarazo/paternidad y 60,6 % por vulnerabilidad), 79 evaluaciones psicopedagógicas, 412 estudiantes atendidos en talleres de estudio y 70 procesos de orientación vocacional.
Crear y socializar una guía para docentes sobre el manejo de estudiantes con diversidad funcional	Progreso del desarrollo de la guía del docente y su socialización	Guía del docente	100%	50%	Se desarrolló la Guía Docente para la Atención de Estudiantes con NEE, basada en el modelo DUA 3.0. El documento define estrategias pedagógicas y ajustes razonables, quedando pendiente su socialización masiva para el próximo periodo académico.
Sensibilizar al personal académico que tiene a su cargo estudiantes con diversidad funcional sobre temas relacionados	Porcentaje de personal académico que tiene estudiantes con diversidad funcional a su cargo	Informe de resultados	70%	30%	Se desarrolló el contenido técnico y la plataforma MOOC para la formación docente. El despliegue de la sensibilización se encuentra programado para ejecutarse inmediatamente después de la validación final por parte de la Dirección General Académica.
Intervenir los puntos críticos de infraestructura y puestos de trabajo para garantizar la accesibilidad universal bajo estándares técnicos vigentes.	Porcentaje de adecuaciones físicas y ajustes ejecutados en relación con los hallazgos identificados en el diagnóstico institucional.	Informe técnico de implementación de mejoras en infraestructura y registro fotográfico de las acciones correctivas.	100%	100%	Se ejecutó el 100% de las adecuaciones programadas. Las acciones incluyeron la eliminación de barreras físicas en veredas, la adecuación ergonómica de puestos de trabajo para personal con movilidad reducida y la gestión ante la autoridad municipal (EPMMOP) para el ajuste de paradas de transporte público. Estas intervenciones garantizan la autonomía de la comunidad y mitigan riesgos mecánicos y ergonómicos identificados en el diagnóstico institucional.

Si bien se consolidaron las etapas de diseño de herramientas pedagógicas y programas de sensibilización, su despliegue total se proyecta como una prioridad para el próximo periodo, con el fin de fortalecer el acompañamiento docente y la eliminación de barreras en el aula. Asimismo, aunque la capacitación

institucional global superó el umbral del 81%, la tasa de finalización del 46,7% registrada en el subgrupo de personas con diversidad funcional identifica una oportunidad clave para implementar medidas de apoyo diferenciado que garanticen una participación equitativa.

5.4 Cumplimiento del Eje 4. Interculturalidad

El Eje de Interculturalidad promueve la integración y valora las diversas cosmovisiones, tradiciones y lenguas de la comunidad académica, consolidando un entorno universitario inclusivo. Durante el año 2025, la Universidad UTE fortaleció este compromiso mediante la adjudicación de becas destinadas a estudiantes de pueblos y nacionalidades.

En la población estudiantil 483 estudiantes autoidentificados como pertenecientes a pueblos y nacionalidades. La composición étnica del estudiantado, lo que se puede consultar en mayor detalle en el Diagnóstico, 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 que reflejan 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, el análisis representa un avance en el reconocimiento de diversidad cultural en 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 8

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, la identificación 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.

Así el análisis territorial confirma que en el tercer nivel la UTE cumple

principalmente una función de cobertura local y regional, mientras que en el cuarto nivel, especialmente en modalidades híbridas y en línea existe una mayor diversidad interprovincial ampliando así las oportunidades de acceso a formación avanzada en contextos diversos.

En cuanto a los resultados, el Eje de Interculturalidad registró un cumplimiento del 95% durante 2025, afianzándose como el pilar para robustecer la identidad y proyectar la diversidad dentro de la Universidad UTE. En este periodo, los grupos culturales sumaron 146 alumnos de las sedes Quito y Santo Domingo; en ellos, la participación femenina alcanzó el 59,6%, con un protagonismo notable en las áreas de danza (88,3%) y fotografía (68%).

La labor institucional garantizó el despliegue efectivo de la agenda cultural, dinamizada a través de exhibiciones artísticas, foros interculturales, talleres creativos y la recuperación de juegos tradicionales

Tabla 5
Resumen de ejecución de actividades del Eje Interculturalidad

Actividad	Indicador	Evidencia	Meta	Resultado	Descripción
Elaborar una agenda de eventos con grupos y colectivos que representen distintas identidades culturales y sociales.	Porcentaje de elaboración de la agenda	Agenda de eventos	100	100%	Ejecución del 100% de la planificación con la realización de 10 eventos de música, danza y homenajes tradicionales.
Ejecutar la agenda de eventos con grupos y colectivos que representen distintas identidades culturales y sociales.	Porcentaje de avance de la ejecución de la agenda	Informe de ejecución	100	100%	Se ejecutó el 100% de la agenda con 40 eventos internos, 15 participaciones externas y 5 colaboraciones interinstitucionales.
Rescatar y promover deportes y juegos tradicionales de los pueblos y nacionalidades.	Porcentaje de miembros de la comunidad universitaria que participan	Informe de ejecución	4	100%	Se realizaron 4 eventos de promoción de juegos y deportes tradicionales con participación de 376 miembros de la comunidad universitaria

Realizar talleres en artes plásticas y técnicas textiles propias de distintas culturas.	Número de talleres impartidos	Informe de ejecución	2	100%	Se desarrollaron los talleres: "Geometría Sagrada Andina: Introducción al Arte Textil Ancestral" y "Mosaicos del Mundo: Técnicas de Artes Interculturales", orientados a rescatar técnicas tradicionales, fortalecer la identidad cultural y promover el diálogo intercultural a través del arte y la práctica creativa.
Crear ciclos de cine y clubes de lectura que visibilicen narrativas diversas.	Números eventos realizados	Informe de ejecución	5	40%	Se ejecutaron 2 ciclos de cine con enfoque en narrativas diversas, alcanzando 134 participantes; la meta no se cumplió en su totalidad
Organizar encuentros con líderes académicos y artistas para visibilizar a los pueblos y nacionalidades.	Números eventos realizados	Informe de ejecución	3	100%	Se realizaron 3 encuentros interculturales (Andinismo, Huasipungo e Inti Raymi) que promovieron la visibilización de pueblos y nacionalidades.

Lejos de representar un avance moderado, los resultados del Eje de Interculturalidad evidencian un salto cualitativo en la política cultural institucional. En los últimos dos años, la Universidad UTE ha reformulado de manera sustantiva su enfoque, asumiendo la participación en la vida cultural como un derecho humano inalienable, parte constitutiva de la formación integral y de la experiencia universitaria, y no como una actividad complementaria o accesoria.

Esta perspectiva se sustenta en el reconocimiento de la diversidad cultural como un valor que realza la dignidad humana y permite el encuentro con el otro en condiciones de igualdad, diálogo y construcción de sociedades pacíficas, en consonancia con lo planteado en Nuestra diversidad creativa (Pérez de Cuéllar, 1997).

Este cambio de enfoque se expresa en una intensificación sin precedentes de la actividad cultural universitaria y en la ampliación de su impacto social.

Destacan iniciativas de alto valor simbólico, cultural, artístico y pedagógico como la exposición de arpilleras en articulación con el Museo de la Memoria y los Derechos Humanos de Chile, que fue visitada por más de 1.000 personas, incluyendo estudiantes y docentes de colegios y de otras universidades; el programa de conversatorios Utopía, con la participación de referentes internacionales como Nano Stern, Pascuala Ilabaca, Manuel García, Ricardo Liniers y Kevin Johansen; exposiciones de artistas contemporáneos como Katia Rosero y Signú 2025: Arte, Cuerpo y Territorio presentada en la Universidad y en el Palacio de Cristal del Itchimbía; así como múltiples actividades desarrolladas en colaboración con embajadas y actores

externos, que fortalecen experiencias de internacionalización en casa. A ello se suma la creación de la Orquesta Sinfónica de la UTE, integrada por estudiantes de tercer y cuarto nivel con apoyo de becas institucionales, que ha acercado repertorios sinfónicos, óperas y obras clásicas —como las sinfonías de Beethoven— a la comunidad universitaria. Complementariamente, la

incorporación de la cultura y el deporte como requisito de titulación consolida este enfoque, reafirmando que la interculturalidad y la vida cultural no solo preservan el patrimonio, sino que constituyen un eje formativo central para el desarrollo humano, la ciudadanía crítica y la cohesión social dentro de la Universidad.

6 Conclusiones

En 2025, la UTE consolidó avances visibles y verificables en sus cuatro ejes: alta ejecución de actividades (Género 91%, Social 94%, Diversidad Funcional 80%, Interculturalidad 95%), fortalecimiento de protocolos y rutas de atención con enfoque de cero tolerancia al acoso y violencia, generación de evidencia (diagnóstico e investigaciones), acompañamiento efectivo a grupos de atención prioritaria y una política de becas robusta (10.714 becas; USD 17,95 millones) que sostuvo el acceso y la permanencia.

Estos logros confirman que la igualdad opera como una política institucional prioritaria y articulada, con capacidades instaladas, equipos responsables y resultados concretos en prevención, atención, bienestar y vida cultural.

El Plan de Igualdad 2026–2027, que se formulará a partir de la experiencia y resultados acumulados, no plantea una

ruptura, sino una continuidad con cambio de enfoque: pasar de medir principalmente “cumplimiento de actividades” a medir efectividad e impacto (qué cambia en la experiencia universitaria, en las brechas y en los resultados académicos y laborales) y a identificar con mayor precisión avances y brechas persistentes.

Esto implica asumir la igualdad como un enfoque sustantivo e interseccional: no como trato idéntico, no solo como medidas compensatorias, no como desigualdades aisladas que nunca convergen en las mismas personas o territorios, y no como un tema restringido al estudiantado, sino como una responsabilidad integral que atraviesa también a docentes, personal administrativo, gestión, currículo y cultura institucional, en línea con recomendaciones supranacionales sobre evaluación y rendición de cuentas en políticas de igualdad.

Referencias

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.
- Consejo de Educación Superior. (2017). Reglamento para garantizar la igualdad en la educación superior en el Ecuador (Resolución RPC-SO-22-No. 414-2017).
- UNESCO. (2021). Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- UNESCO & Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). (2022). La educación superior en el siglo XXI: Un bien público y un derecho humano. UNESCO-IESALC.
- Universidad UTE. (2021). Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021–2026.
- Universidad UTE. (2023). Modelo pedagógico institucional: Hacia una formación humanista e innovadora. Universidad UTE.