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

FEBRERO 2026

**SECRETARÍA TÉCNICA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Tabla de contenido

1. TÍTULO DEL PROYECTO	2
2. JUSTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	2
2.1. ANTECEDENTES	2
2.2. ALCANCE	4
2.3. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETIVOS	8
3.1. OBJETIVO GENERAL	8
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN	8
4.1. DIFUSIÓN DE DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES	8
4.2. ACOMPAÑAMIENTO A ESTUDIANTES Y COLABORADORES CON DISCAPACIDAD	9
4.3. ANÁLISIS SOCIOECONÓMICOS	9
4.4. SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A BECARIOS SENESCYT Y GRUPOS ASU 10	
4.4.1. BECARIOS SENESCYT	10
4.4.2. INCIDENCIA DE LOS GRUPOS ASU EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN INTEGRAL	10
4.5. RESIDENCIA INTERCULTURAL UNIVERSITARIA “DON BOSCO”	10
4.6. CONSEJERÍA ACADÉMICA (Proyecto LALA)	11
4.7. SEGUIMIENTO A LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA	12
4.8. ACTUALIZACIÓN DE NORMATIVA INSTITUCIONAL	13
5. VIABILIDAD	14

1. TÍTULO DEL PROYECTO

Plan Institucional de Igualdad entre los Actores de Educación Superior en la Universidad Politécnica Salesiana Año 2026.

2. JUSTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

2.1. ANTECEDENTES

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 numeral 2, dice que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos”(Asamblea Nacional Constituyente, 2008), mientras que el artículo 26 establece que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación Superior en el Art. 4 señala que “El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley” (Registro Oficial Suplemento 297 del 2 de Agosto del 2018, fecha de última reforma: 2024-06-27) y en el artículo Art. 71 indica "El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad”.

Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se promueva dentro de las IES el acceso para personas con discapacidad bajo

las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento..."(Registro Oficial Suplemento 297 del 2 de Agosto del 2018, fecha de última reforma: 2024-06-27).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Universidad Politécnica Salesiana, en observancia del marco constitucional, legal y reglamentario que orienta su accionar, acoge las disposiciones emitidas por el ente rector del Sistema de Educación Superior y encarga a la Secretaría Técnica de Bienestar Universitario el levantamiento y análisis de la información necesaria para el desarrollo del diagnóstico institucional correspondiente.

Como resultado de este proceso de análisis, se proponen acciones orientadas a la formulación de un plan de acción, cuyo propósito es fortalecer progresivamente las prácticas institucionales que promueven la igualdad, la inclusión y la no discriminación entre los distintos actores del sistema de educación superior en la Universidad Politécnica Salesiana.

2.2. ALCANCE

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

2.3. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Politécnica Salesiana - UPS, creada mediante Ley N° 63 expedida por el Congreso Nacional y publicada en el Registro Oficial, suplemento del 5 de agosto de 1994 – N° 499, es una institución de derecho privado sin fines de lucro, cofinanciada con fondos provenientes del Estado, con personería jurídica propia y autonomía responsable: académica, administrativa, financiera y orgánica (Universidad Politécnica Salesiana, 2023).

Misión “La Universidad Politécnica Salesiana es una institución de educación superior humanística y politécnica, de inspiración cristiana con carácter católico e índole salesiana;

dirigida de manera preferencial a jóvenes de los sectores populares; busca formar "honrados ciudadanos y buenos cristianos", con excelencia humana y académica, con capacidad investigativa e innovadora, que contribuyan al desarrollo sostenible local y nacional." (Universidad Politécnica Salesiana, 2023).

Por lo tanto, desde su esencia esta Universidad busca mejorar la calidad de vida de sus destinatarios, de forma especial a la población juvenil más pobre, para garantizar su crecimiento personal, profesional y el ejercicio de la ciudadanía.

Entre sus fines se establece que:

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

Entre sus objetivos declara

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D.4.1.1.2. Articular los procesos de acompañamiento estudiantil.

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

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

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

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

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

SEGUNDA.

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

TERCERA.

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

QUINTA.

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

SEXTA.

Permanencia. - La Universidad Politécnica Salesiana garantiza el acceso a becas y otro tipo de ayudas económicas promoviendo la permanencia de los estudiantes desde el inicio de estudios hasta su graduación; además se garantiza la inclusión del personal docente y administrativo en los procesos de formación y capacitación en igualdad de oportunidades.

NOVENA.

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

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

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer las prácticas institucionales de la Universidad Politécnica Salesiana orientadas a la promoción y garantía de los principios de igualdad entre los distintos actores de la comunidad universitaria.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer prácticas institucionales que contribuyan a la promoción y ejercicio de los derechos de los estudiantes en el conjunto de la comunidad universitaria.
- Propiciar condiciones institucionales favorables que faciliten el adecuado desempeño laboral de los colaboradores con discapacidad en la Universidad Politécnica Salesiana.
- Promover acciones de acompañamiento y seguimiento académico dirigidas a estudiantes con discapacidad, en coordinación con las instancias correspondientes de la Universidad.
- Impulsar el acompañamiento oportuno a becarios Senescyt, estudiantes/becarios de la residencia intercultural universitaria y estudiantes en riesgo de deserción (Proyecto LALA).
- Diseñar estrategias orientadas al fortalecimiento de la aplicación de las políticas de acción afirmativa en la Universidad Politécnica Salesiana.
- Fortalecer las campañas institucionales de prevención y sensibilización relacionadas con el acoso, la discriminación y la violencia basada en género y orientación sexual, así como en temas asociados al consumo de alcohol y otras sustancias.

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados en el presente Plan de Igualdad, la Universidad Politécnica Salesiana define las siguientes líneas estratégicas de actuación, las cuales orientan la implementación de acciones institucionales destinadas a promover la igualdad y la no discriminación entre los distintos actores del sistema de educación superior.

4.1. DIFUSIÓN DE DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES

Con el propósito de promover la reflexión, el conocimiento y el ejercicio efectivo de los derechos de los estudiantes en la Universidad Politécnica Salesiana, se considera necesario fortalecer los procesos de socialización dirigidos a la comunidad universitaria. En este sentido, se reforzarán las campañas de difusión de los derechos estudiantiles, haciendo uso de los medios de comunicación institucionales, con énfasis en las redes sociales oficiales de la Universidad, a fin de favorecer el acceso oportuno a la información y contribuir a una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

4.2.ACOMPAÑAMIENTO A ESTUDIANTES Y COLABORADORES CON DISCAPACIDAD

En relación con los colaboradores con discapacidad, la Dirección de Gestión del Talento Humano prevé la elaboración de un programa de atención integral dirigido al personal con discapacidad de la Universidad Politécnica Salesiana, que contemple estrategias de apoyo para el ingreso de nuevos colaboradores, acciones de acompañamiento e intervención biopsicosocial, así como procesos de formación y sensibilización con enfoque inclusivo, orientados a favorecer condiciones adecuadas para el desempeño laboral.

En cuanto al seguimiento y acompañamiento a estudiantes con discapacidad, las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario continuarán aplicando la ficha biopsicosocial como herramienta de identificación de necesidades. Previa autorización de los estudiantes y, de ser el caso, de sus representantes legales, la información relevante será comunicada a las Direcciones de Carrera para la correspondiente coordinación académica con los docentes.

Con el fin de profundizar en la identificación de requerimientos específicos de esta población estudiantil, el personal de Bienestar Universitario mantendrá entrevistas periódicas con los estudiantes y sus familias, lo que permitirá complementar y actualizar la información registrada en la ficha biopsicosocial.

Adicionalmente, durante el año 2026 se desarrollará una campaña de sensibilización dirigida a la comunidad universitaria, orientada a promover la convivencia respetuosa, la inclusión y el reconocimiento de los distintos tipos de discapacidad presentes en la institución, utilizando para ello los medios de comunicación institucionales.

Asimismo, en el transcurso del año 2026 se revisará normativa institucional vinculada al enfoque de igualdad, con el propósito de fortalecer los lineamientos vigentes, en particular:

- La Política de Acción Afirmativa.
- El Reglamento General de Becas de la Universidad Politécnica Salesiana.

4.3.ANÁLISIS SOCIOECONÓMICOS

Durante el año 2026 se dará continuidad a la realización de análisis socioeconómicos dirigidos a estudiantes que presenten cambios relevantes en su situación familiar, social y/o económica, y que soliciten a las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario la revisión de su condición.

Este proceso permitirá efectuar una evaluación actualizada de su nivel de beca y/o quintil asignado, con el fin de analizar la pertinencia de mantener o ajustar el beneficio otorgado a través del sistema de pensión diferenciada, de acuerdo con la situación de vulnerabilidad identificada, contribuyendo así a la permanencia y continuidad de los estudios.

4.4. SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A BECARIOS SENESCYT Y GRUPOS ASU

4.4.1. BECARIOS SENESCYT

La Universidad Politécnica Salesiana, a través de las Direcciones Técnicas de la Pastoral Universitaria, desarrolla un proceso permanente de acompañamiento y seguimiento, inspirado en el estilo educativo salesiano, dirigido a los estudiantes beneficiarios de becas otorgadas por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).

Este acompañamiento contempla acciones de orientación y tutorías entre pares, orientadas a fortalecer la permanencia en el sistema universitario, prevenir la deserción y facilitar la culminación oportuna de los estudios y los procesos de titulación. Asimismo, este apoyo se extiende a estudiantes que, sin ser beneficiarios de becas SENESCYT, se encuentran en situación de vulnerabilidad y requieren un acompañamiento académico y social focalizado.

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

Durante el año 2026, los Grupos ASU, desde sus diversas áreas de acción, continuarán impulsando y consolidando espacios formativos orientados a la formación integral de los estudiantes. Estas acciones comprenderán la realización de foros, campamentos, talleres, conversatorios y espacios de reflexión, concebidos como instancias de participación activa y diálogo.

Las actividades estarán dirigidas a la promoción de la interculturalidad, la prevención de la violencia, el fortalecimiento del desarrollo personal y social, así como a la construcción de una comunidad universitaria incluyente, coherente con los principios institucionales y el enfoque educativo salesiano.

4.5. RESIDENCIA INTERCULTURAL UNIVERSITARIA “DON BOSCO”

La Residencia Intercultural Universitaria “Don Bosco” es un proyecto institucional de la Universidad Politécnica Salesiana, desarrollado en coordinación con la Inspectoría Salesiana “Sagrado Corazón de Jesús”, que inició en el año 2011 con el objetivo de contribuir a la formación humana, cristiana y profesional de jóvenes indígenas provenientes de las misiones salesianas de la región andina, costa y Amazonía del Ecuador.

Resolución CS.N°068-02-2026-02-19

Página 10 de 24

Actualmente, la residencia acoge a dieciséis estudiantes pertenecientes a diversos pueblos y nacionalidades del país, quienes, mediante una beca integral que cubre estudios, alojamiento y alimentación, se encuentran en proceso de formación para la obtención de un título de tercer nivel.

Con proyección al cierre del año 2026, se prevé el diseño y ejecución de un programa propedéutico dirigido al primer grupo de aspirantes a la Residencia Intercultural Universitaria “Don Bosco”, con el fin de facilitar su proceso de adaptación académica y comunitaria.

Durante el año 2026, se continuará con la implementación de propuestas formativas de carácter educativo-pastoral, orientadas al fortalecimiento de la sana convivencia, las relaciones interpersonales, la construcción del proyecto personal de vida, el desarrollo de hábitos de estudio, así como el abordaje de la afectividad y la sexualidad desde un enfoque integral.

Adicionalmente, se mantendrá el acompañamiento psicológico, académico y de adaptación a los estudiantes becados de la Residencia Intercultural Universitaria “Don Bosco”, como parte del compromiso institucional con su permanencia y bienestar integral.

4.6. CONSEJERÍA ACADÉMICA (Proyecto LALA)

El Proyecto LALA tiene como finalidad fortalecer el proceso de formación integral de los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana, mediante la identificación oportuna de fortalezas y necesidades de carácter académico y emocional. A partir de este diagnóstico, se promueven acciones de apoyo y acompañamiento al estilo salesiano, a través de las Consejerías Académicas, dirigidas prioritariamente a estudiantes en riesgo de deserción, con especial énfasis en quienes cursan los primeros niveles de formación.

La Consejería Académica constituye un recurso pedagógico institucional y un espacio de confianza y comunicación, orientado a brindar acompañamiento personalizado a los estudiantes, con el propósito de apoyar el logro de sus metas personales y académicas, contribuyendo a su permanencia y a su adecuado desempeño en la vida universitaria y social.

Para el fortalecimiento de este proceso, la UPS forma parte del LALA Project (Learning Analytics Latin America), iniciativa desarrollada en colaboración con otras instituciones de educación superior, basada en el uso de analíticas de aprendizaje. Este proyecto permite analizar el progreso curricular y el rendimiento académico de los estudiantes, incluyendo la identificación temprana del riesgo de abandono, a partir de modelos predictivos construidos mediante algoritmos de aprendizaje automático. Esta información constituye un insumo para orientar las acciones de acompañamiento académico y preventivo.

Durante el año 2026 se dará continuidad al plan de capacitación dirigido a Docentes Consejeros Académicos y Coordinadores, orientado al fortalecimiento de competencias específicas para el ejercicio de la consejería académica en la Universidad Politécnica Salesiana.

La actividad relacionada con la actualización del instructivo para la aplicación y ejecución de la Consejería Académica fue revisada durante el año 2025, en el contexto del trabajo desarrollado por el Vicerrectorado Académico y el Proyecto LALA. Como resultado de este proceso de análisis, se identificó la conveniencia de ampliar el alcance inicialmente planteado, con el fin de consolidar un enfoque más integral de acompañamiento al estudiantado.

En este marco, la Consejería Académica se integrará a un Sistema Integral de Acompañamiento y Tutorías, cuya implementación está prevista a partir del ejercicio 2026. Este sistema permitirá articular de manera estructurada los procesos de consejería académica, tutorías y seguimiento estudiantil, fortaleciendo el modelo institucional de acompañamiento académico y su impacto en la permanencia estudiantil.

4.7.SEGUIMIENTO A LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

La Universidad Politécnica Salesiana cuenta con una Política de Acción Afirmativa orientada a promover entornos institucionales que favorezcan el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria. En este marco, se realiza un seguimiento periódico a la aplicación de sus lineamientos, con el fin de fortalecer prácticas institucionales basadas en los principios de igualdad, equidad y no discriminación.

Durante el año 2026 se gestionará la ejecución de acciones orientadas a la promoción del respeto, la igualdad de género y los valores institucionales. En este contexto, se prevé el levantamiento de información relacionada con el actuar e impacto de las mujeres en el ámbito investigativo de la UPS, así como el abordaje de temáticas vinculadas a la interculturalidad, la discapacidad y el cuidado de la vida. Estas acciones buscan fortalecer la participación de la comunidad universitaria y generar espacios de sensibilización y concientización en torno a dichas temáticas.

Con el propósito de asegurar la continuidad y adecuada articulación de estas intervenciones, será necesario mantener la coordinación interinstitucional entre Bienestar Universitario, Gestión del Talento Humano, Pastoral Universitaria, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación y la Residencia Universitaria Intercultural “Don Bosco”.

Como parte de las estrategias de difusión y sensibilización, se utilizarán los medios comunicacionales institucionales, particularmente las redes sociales de la Universidad, como herramientas para ampliar el alcance de los mensajes y promover la participación de la comunidad universitaria.

Adicionalmente, se continuará con los procesos de acompañamiento e intervención en casos de colaboradores que se encuentren en situación de vulnerabilidad personal, familiar o laboral. Asimismo, se desarrollarán estrategias de promoción, prevención de riesgos y acompañamiento durante los períodos de gestación y lactancia materna, en concordancia con la normativa vigente.

Finalmente, se impulsarán campañas informativas relacionadas con el respeto en el entorno laboral, la prevención de la violencia de género, el acoso y la discriminación, abordando sus formas de manifestación, efectos y mecanismos de prevención y afrontamiento. En este mismo sentido, se considerará el diseño de un proyecto para la implementación de “puntos violetas” en los campus universitarios, concebidos como espacios de orientación, información y apoyo, orientados a la promoción de una cultura de paz y a la atención de situaciones de violencia o discriminación.

4.8. ACTUALIZACIÓN DE NORMATIVA INSTITUCIONAL

Considerando el contexto institucional actual y su incidencia en los distintos actores de la comunidad universitaria, la Universidad Politécnica Salesiana reconoce la importancia de revisar y actualizar su normativa interna, con el fin de fortalecer la articulación y efectividad de las instancias responsables de la planificación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Igualdad entre los actores de la educación superior.

La actualización normativa permitirá contar con instrumentos alineados a la normativa nacional vigente, a las necesidades institucionales y a los principios de igualdad, inclusión y no discriminación que orientan el accionar de la UPS. En este sentido, durante el período de vigencia del Plan de Igualdad 2026 se gestionarán las siguientes acciones:

- Ejecución del plan de mejoras del Código de Ética institucional.
- Actualización de la Política de Acción Afirmativa.
- Actualización del Reglamento General de Becas de la Universidad Politécnica Salesiana.

Estas acciones contribuirán a consolidar un marco normativo claro y coherente que respalde la implementación de estrategias orientadas a la equidad y al respeto de los derechos de todos los actores universitarios.

5. VIABILIDAD

La viabilidad del Plan de Igualdad entre los actores de la educación superior de la Universidad Politécnica Salesiana para el año 2026 se sustenta en la experiencia institucional acumulada en la ejecución de planes anteriores, así como en la articulación permanente entre las distintas instancias académicas, administrativas y de apoyo que forman parte de la estructura organizacional de la Universidad.

5.1. PRESUPUESTO

ACTIVIDAD	RECURSOS	COSTO	RESPONSABLES
Difusión de derechos de los estudiantes	Web site, Personal de Gestión Web.	\$1.000,00	Secretaría Técnica de Bienestar Universitario y Gestión Web.
Registro de la ficha biopsicosocial para identificación de necesidades puntuales de estudiantes con discapacidad.	Personal de Bienestar Universitario y SBE.	\$1.000,00	Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario.
<p>En relación con la normativa institucional, durante el año 2026 se realizará lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejecución del plan de mejoras del Código de Ética. • Actualización de la Política de Acción Afirmativa. • Actualización del Reglamento General de Becas de la UPS. 	<p>Recurso Humano: Secretario Técnico de Tecnologías de la Información, Secretaría técnica de Comunicación, Secretario Técnico de Gestión de Talento Humano, Secretario Técnico de la Pastoral Universitario, Procuraduría, Secretaría Técnica de Bienestar Universitario, Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario de cada Sede.</p> <p>Recurso tecnológico: Computadores</p>	\$8.000,00	Secretaría Técnica de Bienestar Universitario, Secretaría Técnica de Gestión del Talento Humano y Procuraduría.

	Internet Zoom o Teams		
Previa solicitud de los estudiantes, se efectuará el análisis socioeconómico en aquellos casos que presenten variaciones significativas en su situación social y/o económica, ya sea a nivel familiar o personal, con el fin de contar con una valoración actualizada de su condición.	Personal de Bienestar Universitario Informes socioeconómicos Formulario de Seguimiento Social Formulario de Información Complementaria Ficha Socioeconómica Ampliada Documentos presentados por los interesados Plataforma institucional	\$ 5.000,00	Vicerrectorado de Sede Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario
Aplicar y dar seguimiento a las políticas de acción afirmativa mediante el desarrollo de campañas y actividades orientadas a la promoción de la igualdad, la inclusión, la atención a la discapacidad, el fortalecimiento de los valores institucionales, la interculturalidad y el cuidado de la vida.	Redes Sociales Institucionales, carteleras, afiches, volantes, correos electrónicos, etc.	\$12.000,00	Vicerrectorado de Sede, Dirección Técnica de Bienestar Universitario de cada Sede, GTH, Gestión Web y Direcciones Técnicas de Comunicación y Cultura.
La actividad inicialmente prevista como el levantamiento de información sobre las buenas prácticas de las mujeres con mayor incidencia en el ámbito investigativo de la Universidad Politécnica Salesiana fue reformulada, definiéndose para el año	Recursos humanos: Personal administrativo del Vicerrectorado de Investigación Recursos Tecnológicos: Sistemas de información	\$5.000,00	Vicerrectorado de Investigación.

<p>2026 la actividad 'Levantar información sobre el actuar y el impacto de las mujeres en el ámbito investigativo de la UPS', con el objetivo de visibilizar su contribución académica y científica.</p>	<p>institucionales, computador.</p>		
<p>Ejecución del "Programa de atención integral dirigido al personal con discapacidad de la UPS". Integra estrategias de apoyo al ingreso de un nuevo colaborador con discapacidad, acompañamiento e intervención bio - psicosocial y procesos de formación y sensibilización con un enfoque inclusivo.</p>	<p>Recursos Humanos: 12 personas a nivel nacional (4 personas por sede de GTH y UNISSMA), Recursos Tecnológicos: computadora, proyector, material didáctico, sistemas institucionales, espacios físicos, capacitadores externos.</p>	<p>\$34.848,64</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano - UNISSMA</p>
<p>Actividades que promueven el bienestar organizacional: Homenaje dirigido a los colaboradores por el Día de la Mujer, Día de la madre, Día del padre y Reconocimiento por los años de servicio de los colaboradores que se jubilan.</p>	<p>Recursos Humanos: 6 personas a nivel nacional (2 personas por sede de GTH), Recursos Tecnológicos: computadora, proyector, material didáctico, recursos logísticos para la ejecución del evento, sistemas institucionales, espacios físicos, presentes para los colaboradores de acuerdo al homenaje que se ejecute.</p>	<p>\$81.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano.</p>

<p>Actividades que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral: desarrollo de la Colonia Vacacional UPS dirigido a los hijos/as de los colaboradores.</p>	<p>Recursos Humanos: 6 personas a nivel nacional (2 personas por sede de GTH), Recursos Tecnológicos: computadora, proyector, material didáctico, contratación de guías o ayudantes de la colonia, refrigerios para los niños/as, transporte, sistemas institucionales, espacios físicos.</p>	<p>\$37.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano.</p>
<p>Ejecución del "Programa de autocuidado físico, mental y social dirigido a colaboradores ". Integra actividades de formación en nutrición, hidratación y alimentación saludable, prevención de riesgos ergonómicos, campañas de salud preventiva, procesos de formación en promoción de la salud mental, formación sobre desconexión laboral, digital o equilibrar el tiempo trabajo - familia, intervención psicosocial ante situaciones problemáticas y actividades de integración.</p>	<p>Recursos Humanos: 12 personas a nivel nacional (4 personas por sede GTH y UNISSMA) Recursos Tecnológicos: computadora, proyector, material didáctico, sistemas institucionales, espacios físicos, capacitadores externos, refrigerios para las actividades.</p>	<p>\$63.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano - UNISSMA</p>
<p>Acompañamiento e intervención en casos de colaboradores que se encuentren en situación de vulnerabilidad a nivel personal, familiar y laboral.</p>	<p>Recursos Humanos: 6 personas a nivel nacional (2 personas por sede de GTH) Recursos tecnológicos: computadora, espacios físicos.</p>	<p>\$6.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano</p>

<p>Estrategias de promoción, acompañamiento, prevención de riesgos e intervención en el período de gestación y lactancia materna (incluye presentes a nivel nacional dirigido a madres y padres por el nacimiento de su hijo/a).</p>	<p>Recursos Humanos: 12 personas a nivel nacional (4 personas por sede GTH y UNISSMA) Recursos Tecnológicos: proyector, computadora, material didáctico, espacios físicos, sistemas institucionales, presentes para colaboradoras/es.</p>	<p>\$5.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano - UNISSMA</p>
<p>Capacitación o sensibilización en promoción de la lactancia materna al grupo de apoyo.</p>	<p>Recursos Humanos: 12 personas a nivel nacional (4 personas por sede de GTH y UNISSMA). Recursos materiales: Proyector, computadora, material didáctico, espacios físicos, sistemas institucionales, refrigerios para participantes, capacitadores externos.</p>	<p>\$4.500,00</p>	<p>Secretaría Técnica De Gestión De Talento Humano - Direcciones Técnicas De Gestión De Talento Humano - UNISSMA</p>
<p>Diseñar un plan de capacitación y/o sensibilización sobre discriminación, violencia y acoso laboral.</p>	<p>Recursos Humanos: 9 personas a nivel nacional (3 personas por sede de GTH). Recursos materiales: Proyector, computadora, material didáctico, espacios físicos, sistemas institucionales.</p>	<p>\$3.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano</p>

<p>Diseñar un proceso de intervención desde el departamento de Gestión del Talento Humano ante casos de conflictos interpersonales o laborales.</p>	<p>Recursos Humanos: 6 personas a nivel nacional (2 por cada sede de GTH). Recursos materiales: Computadora, Proyector, computadora, material didáctico, espacios físicos, sistemas institucionales.</p>	<p>\$3.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano</p>
<p>Campaña de información sobre respeto en el entorno laboral, la violencia de género, acoso o discriminación, sus modos de manifestarse, sus efectos, la forma de prevenirlos y afrontarlos.</p>	<p>Recursos Humanos: 6 personas a nivel nacional (2 por cada sede de GTH). Recursos materiales: computadora, proyector, computadora, material didáctico, espacios físicos, sistemas institucionales, material audiovisual.</p>	<p>\$6.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano</p>
<p>Jornadas de inducción y reinducción al personal docente o administrativo. (Incluir en los temas de formación: rutas de actuación internas ante situaciones de acoso, violencia y discriminación).</p>	<p>Recursos Humanos: 9 personas a nivel nacional (3 personas por cada sede de GTH). Recursos materiales: Computadora, proyector, computadora, material didáctico, espacios físicos, sistemas institucionales, transporte, servicio de alimentación para la jornada, capacitadores externos.</p>	<p>\$42.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión De Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano</p>

<p>Elaborar el compromiso individual sobre el cumplimiento del Protocolo interno de prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral.</p>	<p>Recursos Humanos: 9 personas a nivel nacional (3 personas por cada sede de GTH y Procuraduría). Recursos materiales: Computadora, proyector, computadora, material didáctico, espacios físicos, sistemas institucionales.</p>	<p>\$1.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano</p>
<p>Diseñar un proyecto para la creación de “puntos violetas” en el campus universitario como lugares donde promotores/as de cultura de paz puedan brindar apoyo e información a las personas que están atravesando violencias de género o discriminaciones.</p>	<p>Recursos Humanos: 9 personas a nivel nacional (3 personas por cada sede de GTH). Recursos materiales: computadora, proyector, computadora, espacios físicos, sistemas institucionales.</p>	<p>\$5.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de gestión de Talento Humano</p>
<p>Diseñar un proyecto para la creación de grupos de apoyo mutuo para las personas que han enfrentado violencias de género, acoso y discriminación en la universidad en coordinación con los Centros Psicológicos de cada Sede y/o Carreras de Psicología.</p>	<p>Recursos Humanos: 9 personas a nivel nacional (3 personas por cada sede de GTH). Recursos materiales: computadora, proyector, computadora, espacios físicos, sistemas institucionales.</p>	<p>\$3.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano</p>

<p>Capacitar y/o sensibilizar en lenguaje inclusivo, derechos laborales y no discriminación.</p>	<p>Recursos Humanos: 9 personas a nivel nacional (3 personas por cada sede de GTH). Recursos materiales: Computadora, proyector, computadora, material didáctico, espacios físicos, sistemas institucionales, refrigerios, capacitadores externos.</p>	<p>\$3.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano - Direcciones Técnicas de Gestión de Talento Humano</p>
<p>Desde el Grupo de Innovación Educativa en Tutorías Académicas al Estilo Salesiano" desarrollara las siguientes acciones: *Un Programa de seguimiento académico personalizado para becarios SENESCYT en situación de vulnerabilidad. * Acompañamiento mediante las tutorías académicas diferenciadas por área de conocimiento *Desarrollar talleres de redacción académica y aprendizaje autónomo.</p>	<p>Recurso humano y tecnológico, auditorios, aulas de clase e insumos de oficina.</p>	<p>\$60.000,00</p>	<p>Secretaría Técnica de Pastoral Universitaria, Grupo de Innovación Educativa en Tutorías Académicas al Estilo Salesiano y Dirección Técnica de Pastoral de cada Sede.</p>

Desde las distintas áreas de acción de los Grupos ASU generar un ejercicio de: Foros, campamentos, espacios de reflexión, talleres, conversatorios; enfocados hacia la promoción de la interculturalidad, de la no violencia, desarrollo integral e incluyente.	Recurso humano y tecnológico, auditorios e insumos de oficina.	\$30.000,00	Secretaría y Direcciones Técnicas de la Pastoral Universitaria de cada Sede y Asesores ASU de cada Sede.
Hasta julio de 2026 se diseñará la propuesta del propedéutico de nivelación académica y posterior ingreso de los aspirantes a la Residencia Universitaria Intercultural Don Bosco.	Recurso humano, tecnológico y suministros de oficina.	\$ 1.000,00	Directora, equipo de la Residencia Universitaria Intercultural “Don Bosco”, Directora y Docentes de Ingeniería Mecánica.
Hasta diciembre de 2026 se ha ejecutado el programa de propedéutico al primer grupo de aspirantes a la Residencia Universitaria Intercultural Don Bosco.	Recurso humano, tecnológico y suministros de oficina.	\$4.000,00	Directora, equipo de la Residencia Universitaria Intercultural “Don Bosco”, Directora y Docentes de Ingeniería Mecánica.
Durante el año 2026 se realizará y ejecutará propuestas formativas, educativo pastorales relacionadas con la sana convivencia, relaciones interpersonales, proyecto personal de vida, hábitos de estudio, afectividad y sexualidad.	Recurso humano, tecnológico y suministros de oficina.	\$1.500,00	Directora, equipo de la Residencia Universitaria Intercultural “Don Bosco” y personal del Centro Psicológico “Padre Emilio Gambirasio”.

Acompañamiento psicológico, académico y adaptativo a los estudiantes becados de la Residencia Universitaria Intercultural Don Bosco.	Recurso humano, tecnológico y suministros de oficina	\$2.000,00	Directora y equipo de la Residencia Universitaria Intercultural “Don Bosco”.
Acompañamiento a Estudiantes – Consejería Académica	Encargados del proyecto en cada Sede, Docentes Consejeros y personal de las diversas instancias que apoyan y colaboran para la ejecución del proyecto, plataforma de seguimiento y acompañamiento.	\$217.000,00 (valor tentativo considerando las horas empleadas por los Docentes Consejeros).	Vicerrectorado Académico, Coordinadores y Docentes Consejeros del Proyecto LALA de cada Sede.
Continuar con el Plan de capacitación de Docentes Consejeros Académicos y Coordinadores.	Recurso humano y tecnológico. Materiales didácticos.	\$6.400,00	Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de cada Sede y Coordinadores del Proyecto LALA en cada Sede.
A diciembre de 2026 se contará con un sistema de acompañamiento estudiantil	Recurso humano, Equipo Coordinador del Proyecto LALA, Coordinadores de TEPES, Directores de Áreas de Conocimiento, Coordinadores Académicos, Personal de Bienestar Universitario y de la Pastoral Universitaria.	\$4.500,00	Vicerrectorado Académico.

TOTAL	\$655.748.64
-------	--------------

Elaborado por:

Secretaría Técnica de Bienestar Universitario