


|   |                             |                           |
|---|-----------------------------|---------------------------|
|  INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br><b>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | RESOLUCION PLAN DE IGUALDAD | ÁREA: Académico           |
|   |                             | CODIGO: ISTAE-VIC-HACC-02 |
|   |                             | VERSION: 01               |
|   |                             | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|   |                             | N° PAGINAS: 1 de 1        |

**RES-ISTAE-OCS-2024-SE-01-R002**

San Lorenzo, 26 de enero de 2024

**Para:**

Mgtr. Ever Alejandro Palacios Acosta  
**RECTOR DEL IST ALBERTO ENRÍQUEZ**

Abga. Ana Solís Bolaño  
**COORDINADORA DE FUNCIONES DE ESTATUTO**

**EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
ALBERTO ENRÍQUEZ**

**CONSIDERANDO:**

**Que, el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta:** "El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo";

**Que, el artículo 351 de la Constitución de la República, preceptúa:** "El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva, Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global";

**Que, el artículo 352 de la Norma Constitucional, indica:** "El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados, Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro";

**Que, el artículo 354 de la Carta Magna, dispone:** "(...) Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos y los conservatorios, se crearán por resolución

del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación (...);

**Que, el artículo 14, literal b) de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), indica que son instituciones del sistema de educación superior:** "Los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos de artes y los conservatorios superiores tanto públicos como particulares, debidamente evaluados y acreditados, conforme la presente Ley";

**Que, el artículo 70 del Reglamento de Institutos y Conservatorios superiores, expedido por el Consejo de Educación Superior indica** "(...) El gobierno de los institutos y conservatorios superiores se ejercerá por los siguientes órganos y autoridades: a) El Órgano Colegiado Superior, que es el máximo órgano de gobierno de la Institución (...)"

**Que, el artículo 73 letra m del Reglamento de Institutos y Conservatorios superiores, expedido por el CES como funciones del Órgano Colegiado superior establece:** "m) Elaborar, aprobar y reformar reglamentos internos para el funcionamiento del instituto o conservatorio superior";

**Que, el artículo 15 del Reglamento Interno de Régimen Académico, Gobierno del Instituto.** El gobierno del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez será ejercido jerárquicamente por los organismos y autoridades que establece el Art. 14 del Estatuto, quienes tendrán los deberes y las atribuciones estipulados en la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Estatuto y demás leyes y reglamentos pertinentes

En ejercicio de las atribuciones que confieren la Constitución; la Ley Orgánica de Educación Superior, y demás normativas que se aplican a la Educación Superior: los miembros del Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez:

#### **RESUELVE;**

En una sesión extraordinaria del Órgano Colegiado Superior, llevada a cabo el 26 de enero 2024 Alejandro Palacios Acosta, Rector del ISTAE, y los miembros Órgano Colegiado Superior Transitorio, resuelven:

**ARTICULO 1.-.** Aprobar el Plan de Igual Institucional para el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez, sin ninguna observación.

#### **DISPOSICIÓN GENERAL. -**

La presente resolución tendrá el carácter general y obligatoria mientras la autoridad no disponga lo contrario y entrará en vigencia a partir de la fecha de firma de este documento.

Dado en la ciudad de San Lorenzo de la provincia de Esmeraldas en la Sala de Sesiones del Pleno del OCS, a los veintiséis (26) días del mes de enero del año dos mil veinticuatro En virtud de las atribuciones conferidas al rector, se ha aprobado este documento.

Certifica la presente resolución:



Firmado electrónicamente por:  
**EVER ALEJANDRO  
PALACIOS ACOSTA**



Mgtr. Ever Alejandro Palacios Acosta  
**PRESIDENTE DEL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR - ISTAE**

# **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALBERTO ENRÍQUEZ – SAN LORENZO**



## **PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL**

**DESARROLLADO POR:**

**RECTORADO**

**BIENESTAR INSTITUCIONAL**

**SAN LORENZO, 22 DE ENERO DE 2024**

# ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| ÍNDICE.....                                 | 1  |
| INTRODUCCIÓN .....                          | 3  |
| ANTECEDENTES .....                          | 5  |
| JUSTIFICACIÓN.....                          | 6  |
| MARCO NORMATIVO.....                        | 7  |
| POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE IGUALDAD ..... | 10 |
| OBJETIVOS.....                              | 11 |
| OBJETIVO GENERAL.....                       | 11 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....                  | 11 |
| EJES DE ACTUACIÓN .....                     | 11 |
| EJE DE EQUIDAD DE GÉNERO .....              | 11 |
| EJE DE INTERCULTURALIDAD .....              | 13 |
| EJE DE DISCAPACIDAD .....                   | 14 |
| EJE DE CONDICIÓN SOCIOECONÓMICO .....       | 15 |
| EJE DE ETNIA.....                           | 16 |
| EJE DE APOYO INSTITUCIONAL.....             | 17 |
| EJE DE PROCESOS ACADÉMICOS INTERNOS.....    | 17 |
| PROCESO DE SELECCIÓN DOCENTE.....           | 18 |
| PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE.....          | 20 |
| PROCESO DE ACTUALIZACIÓN CURRICULAR .....   | 21 |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....               | 22 |

# 1. INTRODUCCIÓN

El presente plan de igualdad tiene como objetivo principal promover la igualdad de género y la inclusión en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez. Reconociendo la importancia de crear un ambiente educativo y laboral equitativo, donde todos los miembros de la comunidad educativa tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento, este plan se propone abordar las brechas de género presentes en la institución y fomentar una cultura de respeto, diversidad e inclusión. A través de un enfoque integral y participativo, se pretende establecer medidas concretas para eliminar la discriminación y promover la igualdad de género en todas las áreas y niveles de la institución. Este plan es un compromiso firme con la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial, independientemente de su género, orientación sexual, etnia o condición socioeconómica.

El Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez tiene domicilio en la Provincia de Esmeraldas, cantón San Lorenzo, en la Av. Carchi, barrio Kennedy junto al hospital Divina Providencia en la Unidad Educativa San Lorenzo. Puede establecer campus, sedes o extensiones bajo el cumplimiento de los requisitos y formalidades establecidas en la Ley Orgánica de Educación Superior y demás normativa vigente, previa aprobación del Consejo de Educación Superior.

## **Misión.**

Nuestra misión es forjar profesionales técnicos y tecnólogos con sólidos principios éticos, mediante una educación que fusiona la docencia, la investigación y la vinculación con la sociedad. Nos dedicamos a satisfacer las demandas de los sectores productivos y sociales de San Lorenzo, fomentando activamente el desarrollo de emprendimientos locales. En este compromiso, buscamos no solo proporcionar conocimientos técnicos especializados, sino también cultivar valores éticos que guíen a nuestros graduados hacia una contribución significativa en sus comunidades y en el entorno laboral.

## **Visión.**

Hacia el año 2028, nos consolidaremos como un referente destacado entre los institutos líderes en formación técnica y tecnológica. Orientados por un compromiso inquebrantable, aspiramos a moldear un talento humano analítico, crítico y altamente competitivo. Buscamos contribuir de manera significativa al desarrollo socioeconómico en los ámbitos local, regional y nacional. Nos visualizamos como una institución que no solo se distingue por la excelencia académica, sino

también por el impacto positivo que generamos en la sociedad y en la formación de profesionales capaces de afrontar los desafíos del futuro con éxito.

### **Principios.**

Los principios por los cuales se rige la institución, señalados en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior, son los siguientes:

- Cogobierno;
- Igualdad de oportunidades;
- Calidad;
- Pertinencia;
- Integralidad;
- Autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento;
- Universalidad;
- Equidad;
- Progresividad;
- Interculturalidad;
- Solidaridad;
- Movilidad
- No discriminación.

Estos principios se aplicarán bajo criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. Los mecanismos para efectivizarlos se desarrollan en los artículos que conforman el presente Estatuto.

### **Objetivos estratégicos.**

OE1: Promover una educación de alta calidad que fomente la formación ética, habilidades analíticas y pensamiento crítico en nuestros estudiantes, asegurando que estén bien preparados para enfrentar los desafíos tecnológicos y sociales del futuro.

OE2: Fortalecer las relaciones con la comunidad local y los sectores productivos, colaborando en proyectos y programas que aborden las necesidades de la sociedad y contribuyan al desarrollo socioeconómico de San Lorenzo y la región circundante.

OE3: Fomentar la investigación y la innovación en tecnología y ciencias aplicadas, promoviendo la creación de emprendimientos locales y la generación de soluciones tecnológicas que beneficien a la comunidad.

OE4: Expandir y mejorar las infraestructuras, los recursos y la capacidad de la institución para acomodar un crecimiento sostenible, facilitar la excelencia académica y la investigación, y mantenerse a la vanguardia en educación tecnológica.

OE5: Fomentar un entorno inclusivo y diverso en el campus, garantizando que se respeten los valores de equidad de género, igualdad de oportunidades y diversidad cultural en todos los aspectos de la vida institucional.

OE6: Consolidar la reputación y el reconocimiento del instituto a nivel nacional e internacional, a través de asociaciones, colaboraciones y programas de intercambio académico con otras instituciones de educación superior y la participación en redes y proyectos de alcance global.

OE7: Implementar prácticas sostenibles y de responsabilidad social en la gestión institucional, promoviendo la conciencia ambiental y la contribución al bienestar de la comunidad.

OE8: Establecer sistemas de evaluación y seguimiento para garantizar la mejora continua de la calidad académica, la eficiencia institucional y la satisfacción de los estudiantes y otros grupos de interés.

## 2. ANTECEDENTES

La transformación en la Educación Superior ecuatoriana comenzó con la promulgación de la Constitución de 2008, la cual estableció que la Educación Superior debe servir al interés público y otorgó al Estado la responsabilidad exclusiva en la regulación del sistema educativo. Esta visión se fortaleció con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en 2010, la cual enfatizó principios como la autonomía responsable, el cogobierno, la igualdad de oportunidades, la calidad y la pertinencia. Además, se reconocieron la integralidad y la autodeterminación para la producción de conocimiento y pensamiento, así como la mediación como un método alternativo para la resolución de conflictos, reflejando los valores de justicia y equidad en el sistema educativo superior del país.

En este contexto, el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez, una institución de educación superior pública y sin fines de lucro, ha sido autorizada para cambiar su sede a San Lorenzo de Esmeraldas mediante la Resolución RPC-SO-28-No.439-2022 del Consejo de Educación Superior. Bajo la rectoría académica, financiera, administrativa y orgánica del órgano rector de la política pública de educación superior, la institución se rige por un marco legal que incluye la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General, así como el Reglamento de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica, entre otras normativas emitidas por las autoridades competentes.

A partir su primera oferta en San Lorenzo en junio de 2023, el Instituto ha venido impartiendo tres carreras: Mecánica Automotriz, Mecanización Agrícola y Desarrollo de Software. Estas ofertas educativas han sido recibidas con entusiasmo por parte de la población local, evidenciando la relevancia y la demanda de formación técnica en estas áreas en la región. La positiva respuesta de la comunidad resalta el impacto y la importancia del Instituto en el cumplimiento de las necesidades educativas y laborales de la población, así como su contribución al desarrollo socioeconómico de la zona.

Así mismo, desde octubre del 2023, el Instituto ha estado comprometido con el mantenimiento de la igualdad y la no discriminación a través de diversas acciones lideradas por el Rectorado y la Coordinación de Bienestar Institucional. Estas iniciativas incluyen la organización de foros participativos donde se abordan temas relacionados con la equidad y la inclusión, así como cambios en las estructuras organizacionales para garantizar la representación equitativa de todos los miembros de la comunidad educativa. Además, se ha llevado a cabo una promoción adecuada de las carreras ofrecidas por el Instituto, destacando su accesibilidad y relevancia para todos los estudiantes, independientemente de su género, origen étnico o condición socioeconómica. Estas acciones reflejan el compromiso de la institución con la creación de un ambiente inclusivo y respetuoso, donde se fomente el desarrollo integral de cada individuo y se promueva la igualdad de oportunidades para todos.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

La necesidad de promover la igualdad dentro del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez de San Lorenzo surge como respuesta a las persistentes desigualdades que han afectado a los grupos vulnerables de la sociedad en la región. A lo largo del tiempo, estos grupos han enfrentado exclusión y limitaciones en su acceso a oportunidades educativas y profesionales. En este contexto, el Instituto reconoce la importancia de crear un entorno inclusivo donde todos

los miembros de la comunidad educativa puedan gozar de los mismos derechos y oportunidades de desarrollo.

El Instituto ha establecido políticas internas que reflejan su compromiso con la igualdad en todos los aspectos fundamentales de su funcionamiento. Estas políticas incluyen la provisión de becas para estudiantes con discapacidades o en situaciones económicas difíciles, así como reconocimientos por excelencia académica y logros deportivos. Además, se han implementado ejes de acción dirigidos a docentes, personal administrativo y de apoyo para garantizar un ambiente equilibrado y propicio para el crecimiento de todos los grupos.

El presente plan de igualdad es relevante y necesario para el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez de San Lorenzo, ya que a través de acciones afirmativas se busca asegurar el pleno cumplimiento de los derechos de todos los miembros de la comunidad académica. Al priorizar el bienestar y el desarrollo humano, este plan tiene el potencial de generar mejoras significativas en la calidad de vida y la experiencia educativa de todos los involucrados, contribuyendo así al fortalecimiento y la consolidación de una comunidad inclusiva y equitativa en el Instituto.

#### 4. MARCO NORMATIVO

Dentro del ámbito normativo, es relevante mencionar los reglamentos, leyes y documentos de apoyo que respaldan la interpretación y ejecución de este plan. Aunque no se detallarán en este documento, estos recursos son fundamentales como referencia para diseñar nuevas estrategias y respaldar la implementación del plan actual.

Es importante destacar que se pueden citar artículos específicos de la normativa que proporcionan un respaldo normativo y legal. A continuación, se enumeran únicamente los artículos sin entrar en detalle sobre su contenido:

*Constitución de la república:*

- Artículo 343
- Artículo 11 numeral 2,
- Artículo 26,
- Artículo 27
- Artículo 81
- Artículo 47
- Artículo 156
- Artículo 347 numeral 2, 6 y 10

- Artículo 348,
- Artículo 349
- Artículo 380,
- Artículo 385 y 386

*Ley Orgánica de Discapacidades*

- Artículo 3 numerales 3,4,5,6
- Artículo 4 numerales 1,7,8,10
- Artículo 27
- Artículo 29
- Artículo 38
- Artículo 39 y 40

*Ley Orgánica de Educación Superior LOES*

- Artículo 5 literal h, i
- Artículo 6
- Artículo 7
- Artículo 8
- Artículo 9
- Artículo 10
- Artículo 12
- Artículo 13 literal j, l, m
- Artículo 46
- Artículo 56
- Artículo 71
- Artículo 74
- Artículo 75
- Artículo 77
- Artículo 81
- Artículo 85
- Artículo 86
- Artículo 92
- Artículo 152

*Reglamento de Régimen Académico*

- Artículo 3, literal c
- Artículo 5
- Artículo 45
- Artículo 66
- Artículo 81
- Artículo 85

*Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de educación superior  
(RGIASES)*

- Artículo 3
- Artículo 4
- Artículo 5
- Artículo 6
- Artículo 7
- Artículo 8
- Artículo 9
- Artículo 10
- Artículo 11
- Artículo 15
- Artículo 16, literales a, b, c, d, e, g.

*Estatuto Institucional*

- Artículo 5
- Artículo 18
- Artículo 19
- Artículo 52 literal h
- Artículo 86
- Artículo 92
- Artículo 97 literal h
- Artículo 99
- Artículo 100

## 5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE IGUALDAD

Las siguientes acciones se establecen para promover una cultura institucional de paz, libre de discriminación y violencia, y garantizar la igualdad de oportunidades para toda la comunidad educativa del Instituto:

- a. **Promover una Cultura de Paz y No Violencia:** Se busca crear un ambiente en el Instituto donde se respeten los derechos de todos, independientemente de su origen étnico, edad, sexo, identidad de género, entre otros aspectos.
- b. **Acceso Igualitario sin Discriminación:** Se asegura que todos los estudiantes tengan la posibilidad de ingresar al Instituto sin importar su origen étnico, edad, sexo, identidad de género, entre otros aspectos.
- c. **Garantizar Derechos y Beneficios Institucionales:** Todos los estudiantes deben disfrutar de los mismos derechos y beneficios, así como acceder a una educación de calidad de manera equitativa.
- d. **Respeto a la Interculturalidad y Plurinacionalidad:** Se promueve el respeto y la valorización de las identidades de los diferentes pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- e. **Inclusión Social, Económica y Política:** Se busca incluir a todas las personas sin importar su edad, sexo, discapacidad, entre otros aspectos, en todos los ámbitos sociales, económicos y políticos.
- f. **Eliminación de Disparidades de Género:** Se trabaja para eliminar las desigualdades de género en la educación y garantizar el acceso equitativo para personas vulnerables, incluyendo a aquellos con discapacidad.
- g. **Infraestructura Educativa Inclusiva y Segura:** Se construyen y adecuan instalaciones educativas que sean accesibles para todos los estudiantes, incluyendo a aquellos con discapacidad, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros e inclusivos.
- h. **Igualdad de Oportunidades de Superación Profesional:** Se brindan las mismas oportunidades de desarrollo profesional para todo el personal del Instituto.
- i. **Otorgamiento de Becas según Necesidades:** Se otorgan becas para apoyar el desarrollo personal e intelectual de cada estudiante según sus necesidades.
- j. **Formación Profesional Docente:** Se garantiza la formación continua de los docentes para mantener la excelencia académica.
- k. **Eliminación de Discriminación y Violencia de Género:** Se establecen acciones concretas para eliminar todas las formas de discriminación y violencia de género.
- l. **Participación Plena de las Mujeres:** Se asegura la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles decisorios de la institución.

- m. **Promoción de la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres:** Se promueve la igualdad de género y se asignan cargos de dirección de acuerdo con los méritos obtenidos, garantizando el empoderamiento de todas las mujeres.

## 6. OBJETIVOS

### 6.1. OBJETIVO GENERAL

- Promover un ambiente inclusivo y respetuoso en el Instituto, donde todos los miembros de la comunidad educativa puedan ejercer plenamente sus derechos y acceder a una educación de calidad, contribuyendo al desarrollo integral de estudiantes, personal docente y administrativo, y fomentando una cultura institucional basada en la paz, la no violencia y la igualdad de oportunidades.

### 6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un conjunto de políticas y procedimientos institucionales que prohíban explícitamente cualquier forma de discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, docentes y personal administrativo.
- Diseñar e implementar programas de formación y sensibilización dirigidos a toda la comunidad educativa, con el objetivo de crear conciencia sobre la importancia de la igualdad de género, la diversidad cultural y la inclusión social, así como fomentar el respeto mutuo y la tolerancia.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el cumplimiento de las políticas de igualdad, identificar posibles áreas de mejora y garantizar la efectividad de las medidas implementadas en la promoción de un ambiente educativo equitativo y libre de discriminación.

## 7. EJES DE ACTUACIÓN

### 7.1. EJE DE EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género se refiere a la dignidad y los derechos que poseen todas las personas. Este término refiere al derecho que poseen hombres y mujeres de recibir un trato justo, más allá del género y a la lucha por garantizar el acceso de todos a oportunidades en el ámbito social, económico, político y doméstico<sup>1</sup>.

En palabras de la UNESCO, la equidad de género es:

*“La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades”.*

Es decir, la equidad de género es un pilar fundamental para construir una sociedad más justa y equitativa, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos.

El Instituto Alberto Enríquez, en su firme compromiso con el fomento de una cultura institucional que impulse la equidad de género, establece las siguientes políticas dirigidas al cuerpo docente, así como al personal administrativo y de apoyo:

- **Política de No Discriminación:** El Instituto Alberto Enríquez establece una política de no discriminación por ningún motivo, incluyendo, pero no limitado a origen étnico, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, religión, ideología, condición socioeconómica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad u otra condición. Se garantiza el pleno ejercicio de los derechos de todos los miembros de la comunidad educativa sin distinción alguna.
- **Política de Acceso y Equidad:** El Instituto se compromete a asegurar el acceso igualitario de todos los estudiantes, docentes y personal administrativo, sin discriminación por razones de género, etnia, condición socioeconómica u otra condición. Se promoverá una educación de calidad, ofreciendo oportunidades equitativas para el desarrollo integral de cada individuo.
- **Política de Capacitación y Sensibilización:** Se implementarán programas de capacitación y sensibilización dirigidos al cuerpo docente y al personal administrativo, con el objetivo de fomentar la comprensión y el respeto hacia la diversidad de género y la importancia de la equidad en el entorno educativo. Estas iniciativas incluirán temas como género, diversidad, igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación y la violencia de género.
- **Política de Promoción de la Inclusión:** El Instituto promoverá activamente la inclusión social, económica y política de todos los miembros de la comunidad educativa, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad, tales como personas con discapacidad, pueblos indígenas y personas en situación de pobreza. Se buscará eliminar barreras y brindar apoyo para garantizar su participación plena y efectiva en la vida institucional.
- **Política de Liderazgo y Empoderamiento Femenino:** Se impulsará el liderazgo y empoderamiento de las mujeres dentro de la institución, asegurando su participación

equitativa en todos los niveles de toma de decisiones. Se promoverá la asignación de cargos de dirección de acuerdo con el mérito y se implementarán medidas para eliminar cualquier forma de discriminación de género.

## 7.2. EJE DE INTERCULTURALIDAD

La interculturalidad es un fenómeno propio de la actualidad globalizada. Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas, así como a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas a través del diálogo y el respeto mutuo (Equipo Editorial Etecé, 2021).

La interculturalidad es el fenómeno social, cultural y comunicativo en el que dos o más culturas o representantes de diferentes identidades culturales específicas se relacionan en condiciones de igualdad (UNESCO, 2023). No se considera ningún punto de vista como “normal” o predominante.

En el contexto ecuatoriano, el país se define como intercultural, plurinacional y laico, y promueve una educación superior que impulse la equidad de género, la justicia y la paz (UNESCO, 2023). El Instituto, en concordancia con la normativa legal, fomenta los valores propios de la identidad cultural ecuatoriana y su diversidad dentro del contexto latinoamericano y mundial.

El Instituto Alberto Enríquez se compromete con la promoción de una educación inclusiva y respetuosa de la diversidad. En este sentido, se establecen políticas para fomentar la interculturalidad en la comunidad educativa. Estas políticas buscan valorar y respetar la diversidad cultural, promoviendo el diálogo y la comprensión entre las diferentes identidades culturales presentes en el Instituto:

- **Política de Reconocimiento y Valoración de la Diversidad Cultural:** El Instituto se compromete a reconocer, valorar y respetar la diversidad cultural presente en la comunidad educativa. Se promoverá la comprensión y aprecio por las diferentes expresiones culturales, tradiciones y formas de vida, fomentando un ambiente de respeto mutuo y enriquecimiento cultural.
- **Política de Inclusión de las Identidades Culturales:** Se implementarán acciones para asegurar la inclusión y participación activa de las diversas identidades culturales presentes en el Instituto, incluyendo aquellas de pueblos y nacionalidades indígenas, afrodescendientes y otras minorías étnicas. Se promoverá el respeto por sus derechos, conocimientos y prácticas culturales.
- **Política de Intercambio y Diálogo Intercultural:** Se fomentará el intercambio y el diálogo intercultural como medio para enriquecer la experiencia educativa y promover la

comprensión mutua entre diferentes grupos culturales. Se organizarán actividades, eventos y proyectos que faciliten el encuentro y la colaboración entre estudiantes, docentes y personal administrativo de distintas culturas.

- **Política de Incorporación del Enfoque Intercultural en el Currículo:** Se integrará el enfoque intercultural en el diseño y desarrollo del currículo educativo, incorporando contenidos, metodologías y recursos que reflejen la diversidad cultural y promuevan el respeto por la pluralidad de identidades y cosmovisiones. Se buscará sensibilizar a toda la comunidad educativa sobre la importancia del enfoque intercultural en la formación integral de los estudiantes.
- **Política de Acceso Equitativo a la Educación:** Se garantizará el acceso equitativo a una educación de calidad para todos los estudiantes, independientemente de su origen cultural o étnico. Se implementarán medidas para superar las barreras que puedan limitar la participación y el éxito académico de estudiantes pertenecientes a grupos culturalmente diversos, asegurando su pleno desarrollo y realización personal.

### 7.3. EJE DE DISCAPACIDAD

Dada la ausencia de un reglamento de acciones afirmativas en el Instituto, actualmente estamos en proceso de su creación. Reconocemos que el acceso a becas y otros beneficios institucionales es fundamental para los estudiantes con discapacidad. Por ende, proponemos las siguientes políticas para garantizar su acceso equitativo y la eliminación de barreras:

- **Desarrollo del Reglamento de Acciones Afirmativas:** Nos comprometemos a elaborar un reglamento interno que establezca medidas afirmativas para promover la inclusión de estudiantes con discapacidad. Este reglamento se basará en los principios de igualdad y no discriminación, y se desarrollará en colaboración con expertos en inclusión.
- **Priorización en el Acceso a Becas y Beneficios:** Implementaremos un sistema de prioridad en el acceso a becas y otros beneficios institucionales para estudiantes con discapacidad. Esto garantizará que cuenten con los recursos necesarios para su desarrollo académico y personal.
- **Apoyo en la Gestión de Documentación:** Brindaremos asistencia y apoyo a los estudiantes con discapacidad en la obtención y presentación de la documentación requerida para acceder a becas y beneficios. Estableceremos procedimientos claros y accesibles para facilitar este proceso.
- **Sensibilización y Capacitación:** Realizaremos programas de sensibilización y capacitación dirigidos a toda la comunidad educativa para fomentar la comprensión y el

respeto hacia las personas con discapacidad. Buscamos crear un entorno inclusivo y combatir cualquier forma de discriminación.

- **Accesibilidad Física y Tecnológica:** Nos comprometemos a garantizar la accesibilidad física y tecnológica de nuestras instalaciones y recursos educativos para estudiantes con discapacidad. Realizaremos las adaptaciones necesarias en infraestructura y tecnología para asegurar su plena participación en la vida académica."

#### 7.4. EJE DE CONDICIÓN SOCIOECONÓMICO

El análisis de la situación socioeconómica se realiza considerando la realidad del país, donde el desempleo ha aumentado entre nuestros estudiantes y sus familias, especialmente aquellos que dependen de pensiones. En respuesta, la institución ofrece becas de descuento basadas en la situación socioeconómica de los estudiantes, determinada mediante la aplicación de una ficha socioeconómica. Esta ficha registra los ingresos y egresos de los individuos en diversos aspectos de su vida diaria.

Este enfoque busca garantizar igualdad de acceso a una educación superior de calidad para todas las personas, sin importar su situación socioeconómica, siempre respaldada por información verídica.

- **Establecimiento de un sistema de becas:** Implementar un programa de becas que considere la situación socioeconómica de los estudiantes y sus familias, otorgando descuentos en las tarifas de matrícula y otros beneficios financieros para garantizar el acceso equitativo a la educación superior.
- **Evaluación socioeconómica transparente:** Desarrollar y aplicar una ficha socioeconómica que recoja información detallada sobre los ingresos y egresos de los estudiantes y sus familias, asegurando que la asignación de becas se base en datos verídicos y actualizados.
- **Asesoramiento y apoyo financiero:** Brindar orientación y asistencia financiera a los estudiantes y sus familias para acceder a otras fuentes de financiamiento, como programas gubernamentales de becas, préstamos estudiantiles u oportunidades de empleo dentro y fuera del campus.
- **Sensibilización sobre la igualdad de oportunidades:** Realizar campañas de sensibilización y capacitación sobre la importancia de la equidad socioeconómica en el acceso a la educación, promoviendo una cultura institucional que valore la diversidad y la inclusión.

- **Monitoreo y evaluación continua:** Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el impacto de las políticas socioeconómicas, identificar áreas de mejora y garantizar que se cumplan los objetivos de igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior.

## 7.5. EJE DE ETNIA

El eje de etnia dentro del contexto educativo es fundamental para promover la inclusión y la diversidad cultural en el Instituto. Reconocer y respetar las diversas identidades étnicas de los estudiantes y el personal docente y administrativo es esencial para crear un ambiente educativo enriquecedor y equitativo. Por lo tanto, es necesario implementar políticas que fomenten el respeto, la valoración y la promoción de la pluralidad étnica, contribuyendo así a una educación más inclusiva y respetuosa.

Políticas para el eje de etnia:

- **Celebración de la diversidad cultural:** Organizar eventos y actividades que celebren las diferentes culturas y tradiciones étnicas representadas en la comunidad educativa, promoviendo el intercambio cultural y el entendimiento mutuo entre los diversos grupos étnicos.
- **Integración curricular inclusiva:** Integrar contenido curricular que refleje la diversidad étnica y cultural en el currículo educativo, asegurando que los materiales didácticos y las actividades de aprendizaje sean culturalmente sensibles y pertinentes para todos los estudiantes.
- **Sensibilización y capacitación:** Brindar capacitación y sensibilización al personal docente y administrativo sobre la importancia del respeto a la diversidad étnica, proporcionando herramientas y estrategias para fomentar un ambiente inclusivo y libre de discriminación en el aula y en toda la institución.
- **Fomento del diálogo intercultural:** Facilitar espacios de diálogo y encuentro entre los diferentes grupos étnicos presentes en la comunidad educativa, promoviendo el intercambio de experiencias, la comprensión mutua y la construcción de relaciones positivas basadas en el respeto y la colaboración.
- **Acceso equitativo a oportunidades educativas:** Implementar medidas que garanticen el acceso equitativo a oportunidades educativas para todos los estudiantes, independientemente de su origen étnico, brindando apoyo académico y recursos adicionales a aquellos que lo necesiten para asegurar su éxito académico.

## 7.6. EJE DE APOYO INSTITUCIONAL

El eje de apoyo institucional es fundamental para garantizar el bienestar y el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad educativa del Instituto. Se enfoca en proporcionar los recursos necesarios y el respaldo adecuado tanto para el personal docente como para el personal administrativo, con el objetivo de fortalecer sus capacidades profesionales y facilitar su desempeño en el contexto educativo. Este eje se rige por principios de equidad, inclusión y transparencia, asegurando que todas las solicitudes y acciones sean tratadas de manera justa y sin discriminación.

Políticas:

- **Brindar apoyo integral al personal docente y administrativo** en sus solicitudes de superación profesional, tales como capacitaciones, cursos de formación y programas de actualización, con el fin de fomentar un continuo crecimiento profesional y mejorar la calidad educativa.
- **Avalar igualdad de oportunidades** para acceder a beneficios institucionales, como descuentos por pensiones familiares u otros programas de apoyo socioeconómico, sin discriminación de ningún tipo y considerando las necesidades individuales de cada miembro del Instituto.
- **Establecer procedimientos claros y transparentes** para la gestión de solicitudes de apoyo institucional, asegurando que se evalúen de manera objetiva y se brinde una respuesta oportuna a cada solicitud.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y la solidaridad, donde el personal se sienta respaldado y valorado en su labor diaria.
- **Proporcionar recursos y servicios de apoyo**, tanto emocional como profesional, para aquellos miembros de la comunidad educativa que lo requieran, con especial atención a situaciones de vulnerabilidad o dificultad personal.
- **Evaluar periódicamente la efectividad de las políticas de apoyo institucional** y realizar ajustes según sea necesario para satisfacer las necesidades cambiantes de la comunidad educativa y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

## 7.7. EJE DE PROCESOS ACADÉMICOS INTERNOS

El eje de procesos académicos internos es fundamental para garantizar la calidad y eficacia de la enseñanza en el Instituto. Se centra en el diseño, implementación y evaluación de los programas educativos, así como en la gestión de los recursos y actividades relacionadas con el aprendizaje y la formación de los estudiantes. Este eje busca asegurar que los procesos académicos sean

transparentes, equitativos y estén alineados con los estándares de calidad educativa, promoviendo así el desarrollo integral de los estudiantes y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Políticas:

- **Desarrollar y actualizar regularmente los planes de estudio y programas académicos**, asegurando su pertinencia, coherencia y alineación con los estándares educativos nacionales e internacionales, así como con las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.
- **Implementar mecanismos de evaluación continua del proceso enseñanza-aprendizaje**, incluyendo la revisión de métodos de enseñanza, evaluación de los resultados académicos y retroalimentación de los estudiantes, con el fin de mejorar la calidad de la educación y el rendimiento académico.
- **Certificar el acceso equitativo a oportunidades de aprendizaje y desarrollo académico** para todos los estudiantes, independientemente de su origen étnico, socioeconómico, género, condición de salud o cualquier otra característica personal.
- **Establecer criterios claros y objetivos para la selección, evaluación y promoción de los estudiantes**, asegurando la transparencia y la imparcialidad en los procesos de calificación y toma de decisiones académicas.
- **Promover la innovación pedagógica** y el uso de tecnologías educativas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, con el fin de enriquecer la experiencia educativa y mejorar los resultados académicos.
- **Brindar apoyo académico y orientación personalizada a los estudiantes** que lo requieran, con el objetivo de potenciar su rendimiento académico, su desarrollo personal y su bienestar integral.
- **Fomentar la participación de los estudiantes en la vida académica** y extracurricular del Instituto, promoviendo la formación integral y el desarrollo de habilidades sociales, culturales y deportivas.

#### 7.7.1. PROCESO DE SELECCIÓN DOCENTE

- **Convocatoria:** El Instituto emite una convocatoria pública para cubrir las vacantes docentes disponibles, siguiendo los lineamientos establecidos por la SENESCYT y otras autoridades pertinentes. La convocatoria incluye información detallada sobre los requisitos, perfiles solicitados, plazos y procedimientos de postulación.

- **Recepción de Postulaciones:** Los interesados en ocupar las vacantes docentes presentan sus carpetas de postulación, que incluyen su currículum vitae, documentos probatorios de su formación académica, experiencia laboral, certificados de capacitación y otros documentos relevantes. El Instituto verifica que las postulaciones cumplan con los requisitos establecidos en la convocatoria.
- **Evaluación de Carpetas:** Un comité evaluador designado por el Instituto revisa y evalúa las carpetas de postulación recibidas. Este comité analiza la adecuación de los perfiles académicos y profesionales de los candidatos a las necesidades y exigencias de las vacantes disponibles, otorgando un valor agregado a las carpetas en función de las normativas de igualdad de género, etnia e interculturalidad.
- **Entrevista:** Los candidatos preseleccionados son convocados a una entrevista personal, donde se evalúan sus competencias, habilidades pedagógicas, capacidad de trabajo en equipo y otros aspectos relevantes para el desempeño docente.
- **Prueba Psicométrica:** Además de la entrevista, los candidatos pueden ser sometidos a una prueba psicométrica para evaluar aspectos como su personalidad, aptitudes cognitivas, habilidades sociales y emocionales, entre otros.
- **Clase Demostrativa:** Los candidatos pueden ser requeridos a realizar una clase demostrativa, donde expongan su estilo de enseñanza, metodologías didácticas, capacidad de comunicación y manejo de grupo. Esta etapa permite observar directamente las habilidades pedagógicas de los aspirantes.
- **Selección Final:** Con base en los resultados de la evaluación de carpetas, entrevista, prueba psicométrica y clase demostrativa, el comité evaluador selecciona a los candidatos más idóneos para ocupar las vacantes docentes.
- **Remisión de Carpetas a SENESCYT:** El Instituto remite las carpetas de los candidatos seleccionados a la SENESCYT para su revisión y aprobación final. SENESCYT evalúa las carpetas y procede a la contratación de los docentes de acuerdo con las normativas y disposiciones vigentes.
- **Contratación:** Una vez que SENESCYT aprueba las carpetas de los candidatos seleccionados, procede con la contratación formal de los docentes. Se establecen los términos y condiciones del contrato, incluyendo la duración, la remuneración y las responsabilidades laborales. Los docentes contratados inician sus labores en el Instituto de acuerdo con el cronograma establecido.

## 7.7.2. PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE

- **Establecimiento de Criterios:** Se definen los criterios de evaluación docente, que pueden incluir aspectos como el cumplimiento de objetivos educativos, competencia pedagógica, capacidad de innovación, relaciones interpersonales, actualización académica, entre otros. Estos criterios se basan en los estándares de calidad educativa establecidos por la institución y las autoridades pertinentes.
- **Recolección de Información:** Se recopila información relevante para la evaluación, que puede incluir encuestas de satisfacción de estudiantes, colegas y padres de familia, registros de asistencia y puntualidad, evidencias de desempeño como planes de clase, materiales didácticos, trabajos evaluados, entre otros.
- **Observación en el Aula:** Se realizan observaciones directas de las clases impartidas por el docente, con el fin de evaluar su metodología de enseñanza, capacidad de motivación, manejo del grupo, claridad en la exposición de contenidos, entre otros aspectos pedagógicos.
- **Autoevaluación:** Se brinda al docente la oportunidad de realizar una autoevaluación de su desempeño, donde reflexione sobre sus fortalezas, áreas de mejora, logros alcanzados y objetivos futuros. Esto permite al docente participar activamente en su proceso de evaluación y desarrollo profesional.
- **Heteroevaluación:** Se solicita a colegas docentes, directivos, supervisores u otros profesionales del ámbito educativo que realicen una evaluación del desempeño del docente bajo evaluación. Se pueden utilizar diversas herramientas como cuestionarios, entrevistas estructuradas, observaciones de clases, entre otros, para recopilar información sobre el desempeño del docente desde diferentes perspectivas.
- **Evaluación por Parte de Estudiantes:** Se recaba la opinión de los estudiantes sobre el desempeño del docente a través de encuestas, entrevistas grupales u otros métodos de retroalimentación. Se evalúa la capacidad del docente para generar un ambiente de aprendizaje positivo, su claridad en la transmisión de contenidos, su disponibilidad para atender dudas y su capacidad para motivar y comprometer a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Análisis de Resultados:** Se analizan los resultados obtenidos en todas las etapas de evaluación, considerando tanto las fortalezas como las áreas de mejora identificadas. Se busca identificar patrones de desempeño y áreas de intervención para el desarrollo profesional del docente.

- **Retroalimentación y Plan de Mejora:** Se brinda retroalimentación al docente sobre los resultados de la evaluación, destacando sus logros y áreas de mejora. Se establece un plan de mejora individualizado que incluya acciones específicas para fortalecer las competencias identificadas como áreas de mejora.
- **Seguimiento y Acompañamiento:** Se realiza un seguimiento periódico del plan de mejora, brindando el apoyo necesario al docente para implementar las acciones acordadas. Se ofrecen oportunidades de capacitación, asesoramiento y recursos para facilitar su desarrollo profesional continuo.

### 7.7.3. PROCESO DE ACTUALIZACIÓN CURRICULAR

- **Diagnóstico:** Se realiza un análisis exhaustivo del currículo actual, identificando fortalezas, debilidades, tendencias educativas y necesidades de actualización. Se recopila información mediante encuestas, entrevistas a docentes, análisis de resultados académicos, tendencias educativas y requerimientos del entorno laboral y social.
- **Definición de Objetivos:** Se establecen objetivos claros y específicos para la actualización curricular, alineados con las necesidades identificadas en el diagnóstico. Estos objetivos pueden incluir la mejora de la pertinencia y relevancia de los contenidos, el fortalecimiento de competencias específicas, la integración de nuevas tecnologías, entre otros.
- **Diseño Curricular:** Se desarrolla un nuevo diseño curricular que incorpore los cambios y mejoras propuestos. Se revisan y actualizan los planes de estudio, asignaturas, contenidos, metodologías de enseñanza, recursos educativos y criterios de evaluación, con el fin de garantizar su coherencia, pertinencia y calidad.
- **Consulta y Participación:** Se promueve la participación activa de todos los actores involucrados en el proceso educativo, incluyendo docentes, estudiantes, padres de familia, egresados y representantes de la comunidad. Se realizan reuniones, talleres, encuestas y otros mecanismos de consulta para recabar opiniones, sugerencias y retroalimentación sobre el nuevo diseño curricular.
- **Capacitación Docente:** Se brinda formación y capacitación al cuerpo docente para que estén preparados para implementar el nuevo currículo de manera efectiva. Se ofrecen talleres, cursos, seminarios y otras actividades de desarrollo profesional centradas en las competencias pedagógicas, metodológicas y disciplinares necesarias para la enseñanza bajo el nuevo enfoque curricular.

- **Implementación Gradual:** Se lleva a cabo una implementación gradual del nuevo currículo, comenzando con un período piloto o de prueba en el que se realizan ajustes y mejoras según la retroalimentación recibida. Se establecen mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el proceso de implementación y realizar las correcciones necesarias.
- **Evaluación Continua:** Se realiza una evaluación continua del nuevo currículo para verificar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario. Se recopilan datos sobre el desempeño académico de los estudiantes, la satisfacción de los docentes y otros indicadores relevantes para evaluar el impacto del nuevo currículo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Monitoreo y Mejora continua:** Se establece un sistema de monitoreo y seguimiento permanente para asegurar que el nuevo currículo cumpla con sus objetivos y se mantenga actualizado frente a los cambios en el entorno educativo y social. Se fomenta la cultura de la mejora continua, promoviendo la participación de todos los actores en la identificación de áreas de mejora y la implementación de acciones correctivas.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Igualdad se ha elaborado con base en un diagnóstico previo, su seguimiento y evaluación al finalizar cada período académico permitirá realizar un nuevo diagnóstico actualizado. Este enfoque garantiza que se aborden los puntos relevantes identificados en el diagnóstico inicial, tales como la participación y representación, las brechas académicas, el acceso a oportunidades, el ambiente institucional, la cultura organizacional, las políticas y procedimientos, así como las percepciones y actitudes. De esta manera, se asegura que las acciones emprendidas estén alineadas con las necesidades y desafíos identificados en el diagnóstico original.

Se utilizará una matriz que se adjuntará al final del documento para analizar los lineamientos del diagnóstico en relación con los ejes del plan y cómo han avanzado en función de su aplicación. Esta matriz servirá como una herramienta visual que permitirá evaluar de manera sistemática y detallada el progreso realizado en cada uno de los aspectos abordados por el plan, facilitando así una evaluación exhaustiva y un seguimiento efectivo de las acciones implementadas.

## 9. ANÁLISIS FINAL DE ENFOQUE AL DIAGNÓSTICO

El presente apartado tiene como objetivo analizar cómo cada uno de los ejes del Plan de Igualdad Institucional del IST Alberto Enríquez contribuye a abordar y resolver los diferentes lineamientos

identificados en el diagnóstico previo. Cada eje se diseñó con el propósito específico de atender áreas clave de mejora dentro de la institución, enfocándose en cerrar brechas, promover la inclusión y fomentar una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto.

A continuación, se presenta cómo cada uno de los ejes del plan afecta a los lineamientos identificados, destacando las áreas de impacto y las acciones específicas que se llevan a cabo para abordar cada uno de ellos.



Se observa que los ejes están interconectados y se complementan entre sí para abordar los distintos lineamientos identificados, como la participación y representación, las brechas académicas, el acceso a oportunidades, el ambiente institucional, la cultura organizacional, las políticas y procedimientos, así como las percepciones y actitudes.

Desde promover la igualdad de género hasta reconocer y valorar la diversidad étnica y cultural, pasando por garantizar el acceso para personas con discapacidad y brindar apoyo socioeconómico, cada eje aborda aspectos específicos que contribuyen a crear un entorno educativo más inclusivo y equitativo.

Este análisis demuestra que el Plan de Igualdad Institucional considera de manera integral las diversas dimensiones de la equidad y la inclusión, con el objetivo de promover una cultura institucional basada en el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad educativa.

## 10. APROBACIÓN

Aprobado en primera instancia por:

Mgtr. Ever Alejandro Palacios Acosta  
**RECTOR DEL INSITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALBERTO ENRÍQUEZ**

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Equipo Editorial Etecé. (2021). *Interculturalidad - Concepto, principios, importancia y ejemplos*.

<https://concepto.de/interculturalidad/>

UNESCO. (2023). *Diversidad de las Expresiones Culturales*.

<https://www.unesco.org/creativity/es/glossary>

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de

<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

CES. (2019). *Reglamento de Régimen Académico*. Recuperado de file:

[///C:/Users/Sor%20Mary/Downloads/rra\\_al15dejulio2020.pdf](file:///C:/Users/Sor%20Mary/Downloads/rra_al15dejulio2020.pdf)

**ANEXOS**



## ANEXO B. ESTRUCTURA DEL INFORME DE SEGUIMIENTO

Introducción

1. Resumen Ejecutivo

2. Objetivos del Informe

3. Metodología

4. Resultados del Seguimiento por Ejes

- Equidad de Género
- Interculturalidad
- Discapacidad
- Condición Socioeconómica
- Etnia
- Apoyo Institucional
- Procesos Académicos Internos

Para cada eje, se analizan los avances, los logros alcanzados, los desafíos identificados y las recomendaciones para mejorar.

5. Conclusiones


6. Recomendaciones

7. Trabajos futuros

7. Anexos

Se incluyen anexos que proporcionan información adicional relevante para el informe, como tablas de datos, gráficos, entrevistas realizadas, entre otros.

## ANEXO C. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

|  |  |                           |
|--|--|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>RESOLUCION DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL<br/>PARA EL PLAN DE IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |  | CODIGO: ISTAE-VIC-HACC-02 |
|  |  | VERSION: 01               |
|  |  | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |  | N° PAGINAS: 1 de 1        |

**RES-ISTAE-OCS-2024-S0-02-R002**  
San Lorenzo, 17 de enero de 2024

**Para:**

**Mgtr. Ever Alejandro Palacios Acosta**

**EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALBERTO ENRÍQUEZ**

**Abga. Ana Solís Bolaño**

**COORDINADORA DE FUNCIONES DE ESTATUTO**

**CONSIDERANDO:**

**Que, el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta:** "El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo";

**Que, el artículo 351 de la Constitución de la República, preceptúa:** "El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva, Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global";

**Que, el artículo 352 de la Norma Constitucional, indica:** "El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados, Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro";

**Que, el artículo 354 de la Carta Magna, dispone:** "(...) Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos y los conservatorios, se crearán por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación (...)";

**Que, el artículo 14, literal b) de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), indica que son instituciones del sistema de educación superior:** "Los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos de artes y los conservatorios superiores tanto públicos como

particulares, debidamente evaluados y acreditados, conforme la presente Ley";

**Que, el artículo 70 del Reglamento de Institutos y Conservatorios superiores, expedido por el Consejo de Educación Superior indica "(...) El gobierno de los institutos y conservatorios superiores se ejercerá por los siguientes órganos y autoridades: a) El Órgano Colegiado Superior, que es el máximo órgano de gobierno de la Institución (...)"**

**Que, el artículo 73 letra m del Reglamento de Institutos y Conservatorios superiores, expedido por el CES como funciones del Órgano Colegiado superior establece: "m) Elaborar, aprobar y reformar reglamentos internos para el funcionamiento del instituto o conservatorio superior";**

**Que, el artículo 15 del Reglamento Interno de Régimen Académico, Gobierno del Instituto.** El gobierno del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez será ejercido jerárquicamente por los organismos y autoridades que establece el Art. 14 del Estatuto, quienes tendrán los deberes y las atribuciones estipulados en la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Estatuto y demás leyes y reglamentos pertinentes

En ejercicio de las atribuciones que confieren la Constitución; la Ley Orgánica de Educación Superior, y demás normativas que se aplican a la Educación Superior: los miembros del Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez:

#### **RESUELVE;**

En una sesión extraordinaria del Órgano Colegiado Superior, llevada a cabo el 17 de enero 2024 Alejandro Palacios Acosta, Rector del ISTAE, y los miembros Órgano Colegiado Superior Transitorio, resuelven:

**ARTICULO 1.-.** Aprobar el Diagnostico Institucional para el Plan de Igualdad para el INSTITUTO SUPERIOR ALBERTO ENRIQUEZ, sin ninguna observación.

#### **DISPOSICIÓN GENERAL. -**

La presente resolución tendrá el carácter general y obligatoria mientras la autoridad no disponga lo contrario y entrará en vigencia a partir de la fecha de firma de este documento.

Dado en la ciudad de San Lorenzo de la provincia de Esmeraldas en la Sala de Sesiones del Pleno del OCS, a los diecisiete (17) días del mes de enero del año dos mil veinticuatro En virtud de las atribuciones conferidas al rector, se ha aprobado este documento.

Certifica la presente resolución:



Firmado electrónicamente por:  
**EVER ALEJANDRO  
PALACIOS ACOSTA**

Mgtr. Ever Alejandro Palacios Acosta

**PRESIDENTE DEL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR -ISTAE**



# **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALBERTO ENRÍQUEZ – SAN LORENZO**



## **DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE IGUALDAD**

**DESARROLLADO POR:**

**RECTORADO**

**BIENESTAR INSTITUCIONAL**


**SAN LORENZO, 10 DE ENERO DE 2024**

|  |   |                                  |
|--|---|----------------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | <b>ÁREA:</b> Académico           |
|  |   | <b>CODIGO:</b> ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | <b>VERSION:</b> 01               |
|  |   | <b>UBICACIÓN:</b> San Lorenzo    |
|  |   | <b>N° PAGINAS:</b> 16 de 24      |

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| ÍNDICE.....  | 2  |
| INTRODUCCIÓN .....   | 3  |
| OBJETIVOS .....  | 4  |
| FASES DEL DIAGNÓSTICO .....  | 4  |
| FASE 1. ....   | 5  |
| FASE 2. ....   | 6  |
| FASE 3. ....   | 7  |
| FASE 4. ....   | 7  |
| RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO .....   | 8  |
| Participación y representación. ....   | 9  |
| Brechas académicas. ....   | 11 |
| Acceso a Oportunidades. ....   | 12 |
| Ambiente institucional. ....   | 12 |
| Cultura Organizacional. ....   | 13 |
| Políticas y procedimientos.....  | 13 |
| Percepciones y actitudes.....  | 14 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....   | 15 |
| CONCLUSIONES .....   | 16 |
| RECOMENDACIONES .....  | 17 |
| ANEXOS .....   | 19 |
| ANEXO A. ACTAS DE PARTICIPACIÓN AL FORO .....  | 19 |
| ANEXO B. FOTOS DE PARTICIPACIÓN EN EL FORO.....  | 20 |
| ANEXO C. LISTADOS DE ESTUDIANTES POR GÉNERO .....  | 21 |
| ANEXO D. LISTADO DE DOCENTES .....   | 25 |
| ANEXO E. ACTA OCS DE INCLUSIÓN DE LA DOCENTE MUJER AL ORGANO COLEGIADO<br>SUPERIOR ..... | 26 |

|   |                                   |                                       |  |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE<br>ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez reconoce la importancia de promover la igualdad de género y la no discriminación en todas las áreas de su funcionamiento. Con el objetivo de avanzar hacia una institución más inclusiva y equitativa, se ha emprendido la elaboración de un Plan de Igualdad que permita identificar y abordar las brechas de género y las posibles formas de discriminación presentes en nuestra comunidad educativa.


El presente diagnóstico constituye el primer paso en este proceso, al proporcionar una visión integral de la situación actual en términos de igualdad de género en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez. A través de un análisis exhaustivo, se examinan diversos aspectos que abarcan desde la participación y representación de género en roles clave hasta la percepción y actitudes de la comunidad educativa en relación con la igualdad de género.

Este diagnóstico se fundamenta en el compromiso de la institución con los principios de equidad, justicia y respeto a la diversidad, así como en la necesidad de garantizar un ambiente seguro y propicio para el desarrollo integral de todas las personas que forman parte de nuestra comunidad educativa. Al identificar las áreas de desigualdad y las brechas de género, estamos sentando las bases para la implementación de acciones concretas que promuevan la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos de hombres y mujeres en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez.

Mediante este diagnóstico, aspiramos a construir una institución más inclusiva, diversa y justa, donde todas las personas puedan desarrollar su potencial sin importar su género, orientación sexual, origen étnico o cualquier otra característica personal. La participación y comprometida de toda la comunidad educativa será fundamental en este proceso, ya que solo trabajando juntos podremos alcanzar nuestros objetivos de igualdad y equidad.

Para llevar a cabo el diagnóstico de manera participativa, se organizó un foro abierto en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez, en el cual estudiantes y docentes tuvieron la oportunidad de compartir sus percepciones, experiencias y desafíos relacionados con la igualdad de género. Durante el foro, se fomentó un ambiente inclusivo y respetuoso donde los participantes pudieran expresar libremente sus opiniones y puntos de vista. Se utilizaron dinámicas grupales y actividades de reflexión para facilitar la discusión y la interacción entre los asistentes. Las contribuciones de los estudiantes y docentes en este foro proporcionaron una valiosa perspectiva cualitativa que complementó los datos cuantitativos recopilados a través de

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

encuestas y entrevistas. Este enfoque participativo garantizó que las voces de todos los miembros de la comunidad educativa fueran escuchadas y tenidas en cuenta en el proceso de diagnóstico, fortaleciendo así la base para la formulación de estrategias y acciones inclusivas en el Plan de Igualdad.

Con este propósito, presentamos a continuación el análisis detallado de la situación actual en materia de igualdad de género en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enriquez, así como las principales áreas de acción identificadas para la elaboración del Plan de Igualdad.


## OBJETIVOS

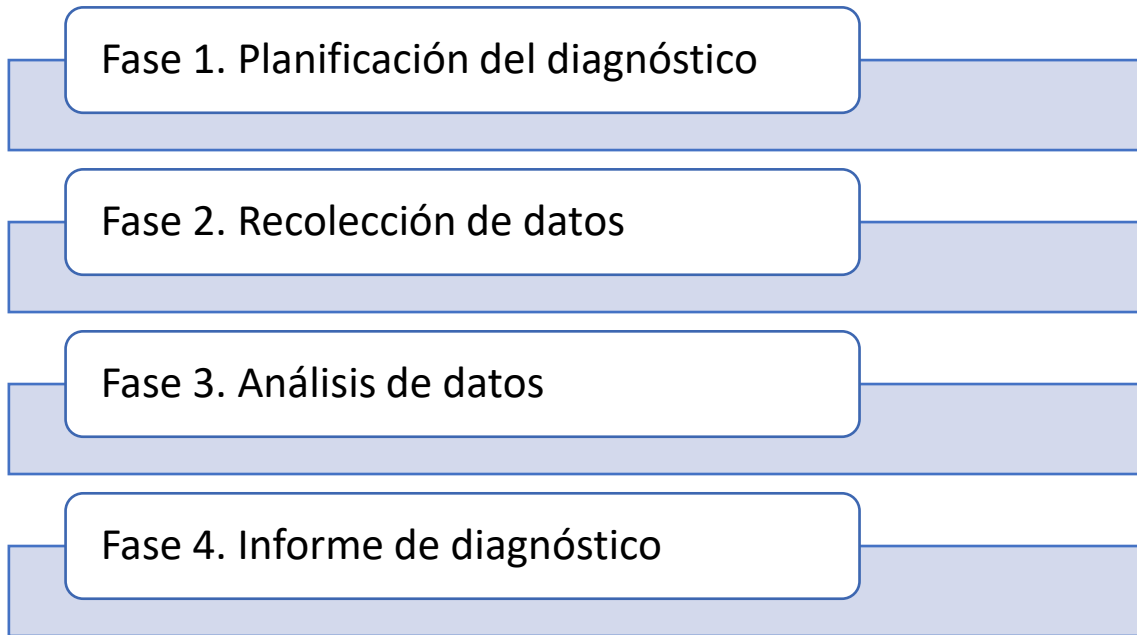
- Identificar las áreas de desigualdad de género y las brechas de género presentes en la institución, tanto en términos de participación y representación como en el acceso a oportunidades académicas y profesionales.
- Comprender las percepciones, experiencias y desafíos de la comunidad educativa en relación con la igualdad de género, incluyendo la identificación de posibles formas de discriminación y violencia de género.
- Analizar el impacto de la cultura organizacional y las normas sociales en la promoción o limitación de la igualdad de género en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enriquez.
- Evaluar la eficacia de las políticas y procedimientos institucionales en la promoción de la igualdad de género y la prevención de la discriminación de género, así como identificar posibles áreas de mejora.
- Recopilar datos cuantitativos y cualitativos que sirvan de base para la elaboración de un Plan de Igualdad integral y orientado a la acción, que aborde las necesidades y desafíos específicos identificados en el diagnóstico.
- Fomentar la participación y el empoderamiento de la comunidad educativa en el proceso de diagnóstico, promoviendo la sensibilización y el compromiso con la igualdad de género en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enriquez.

## FASES DEL DIAGNÓSTICO

Para asegurar una elaboración apropiada del diagnóstico, se reconoce que este es el primer intento, dado que no se ha realizado previamente. En este sentido, se han seguido las siguientes fases, diseñadas para adaptarse y superar las posibles adversidades presentes en la situación institucional:

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |



**Figura 1. Fases del diagnóstico institucional**

#### FASE 1.

Dada la necesidad de adaptarnos al tiempo y a las circunstancias particulares de la institución, la planificación del diagnóstico se llevó a cabo de manera ágil y eficiente. Reconociendo la importancia de la participación de los actores clave de la comunidad educativa, se optó por utilizar un enfoque participativo que involucrara a diferentes segmentos de la población institucional. Para lograr esto, se decidió implementar un método de recolección de información basado en un foro participativo y grupos focales.

El foro participativo permitió reunir a representantes significativos de estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos en un espacio de diálogo abierto y colaborativo. Durante este foro, se establecieron mesas de trabajo temáticas donde los participantes compartieron sus percepciones, experiencias y desafíos relacionados con la igualdad de género en la institución. Esta metodología facilitó la interacción entre los participantes, promoviendo el intercambio de ideas y la generación de conocimiento colectivo.

Además, se llevaron a cabo grupos focales con muestras representativas de cada grupo de interés dentro de la comunidad educativa. Estos grupos proporcionaron un espacio más íntimo y detallado para discutir temas específicos relacionados con la igualdad de género, permitiendo una exploración más profunda de las preocupaciones y perspectivas de cada grupo.

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

A través de este enfoque participativo y ágil, pudimos recopilar una amplia gama de opiniones y percepciones sobre la igualdad de género en el Instituto, lo que nos permitió obtener una comprensión más completa y matizada de la situación actual. Esta información será fundamental para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas en el marco del Plan de Igualdad institucional.

## FASE 2.

Durante la fase de recolección de datos, se implementaron métodos accesibles y comprensibles para garantizar la participación de los diferentes segmentos de la comunidad educativa del Instituto. Se optó por utilizar principalmente dos enfoques: foros participativos y grupos focales.

Los foros participativos brindaron un espacio abierto y colaborativo donde se invitó a estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos a compartir sus experiencias, percepciones y desafíos relacionados con la igualdad de género en la institución. En estos foros, se organizaron mesas de trabajo temáticas para abordar aspectos específicos de la igualdad de género, facilitando así la participación de los diferentes grupos de interés y promoviendo el intercambio de ideas y opiniones.

Además, se llevaron a cabo grupos focales con muestras representativas de cada grupo de interés dentro de la comunidad educativa. Estos grupos proporcionaron un espacio más íntimo y detallado para discutir temas específicos relacionados con la igualdad de género, permitiendo una exploración más profunda de las preocupaciones y perspectivas de cada grupo.

La recolección de datos se realizó de manera rápida y eficiente, priorizando la obtención de información cualitativa, la cual proporciona un entendimiento más profundo y contextualizado de los temas relacionados con la igualdad de género en la institución. Para complementar esta información cualitativa, se utilizaron datos cuantitativos provenientes del Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA), que proporcionaron información estadística sobre aspectos específicos como la representación de género en diferentes áreas académicas y administrativas.

Esta combinación de métodos de recolección de datos permitió obtener una amplia gama de información sobre la situación actual de la igualdad de género en el Instituto, desde diferentes perspectivas y enfoques. Estos datos serán fundamentales para informar el desarrollo del Plan de Igualdad y la implementación de acciones concretas para promover la igualdad de género en la institución.

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

### FASE 3.

Durante la fase de análisis de datos, se procedió a examinar detalladamente la información recopilada a través de los foros participativos, grupos focales y datos cuantitativos del Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA). Este análisis se llevó a cabo con el objetivo de identificar patrones, tendencias y áreas de preocupación relacionadas con la igualdad de género en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez.

En primer lugar, se analizaron los datos cualitativos obtenidos de los foros participativos y grupos focales. Estos datos proporcionaron una comprensión profunda de las percepciones, experiencias y desafíos de la comunidad educativa en relación con la igualdad de género. Se examinaron las distintas voces y perspectivas presentes en los testimonios de estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos, buscando identificar temas recurrentes y áreas de consenso, así como posibles discrepancias o puntos de vista divergentes.

Posteriormente, se procedió al análisis de los datos cuantitativos del SIGA, que proporcionaron información estadística sobre aspectos específicos como la representación de género en diferentes áreas académicas y administrativas, el rendimiento académico de estudiantes por género, entre otros. Estos datos cuantitativos complementaron y enriquecieron la comprensión obtenida a partir de los datos cualitativos, permitiendo identificar tendencias y patrones cuantificables en relación con la igualdad de género en la institución.

Al combinar el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, se obtuvo una visión integral y contextualizada de la situación actual de la igualdad de género en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez. Este análisis permitió identificar áreas de fortaleza, así como áreas de mejora y posibles desafíos que deben abordarse en el desarrollo del Plan de Igualdad institucional. Los resultados de este análisis servirán como base sólida para la formulación de estrategias y acciones concretas destinadas a promover la igualdad de género y crear un ambiente inclusivo y equitativo en la institución.

### FASE 4.

El informe de resultados del diagnóstico en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez se centrará en varios aspectos clave relacionados con la igualdad de género en la institución. En primer lugar, se analizará la participación y representación de hombres y mujeres en diferentes roles dentro del instituto, incluyendo el cuerpo docente, el personal administrativo, los

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

estudiantes y los cargos de liderazgo. Se examinarán posibles desequilibrios en la representación de género en estos roles, destacando áreas donde se pueda promover una mayor equidad.

Además, se abordarán las brechas académicas, analizando el desempeño académico de los estudiantes y la elección de carreras y especialidades por género. Se identificarán áreas del conocimiento donde exista una marcada subrepresentación de mujeres y se propondrán acciones para fomentar una mayor diversidad de género. Se evaluará también el acceso equitativo de hombres y mujeres a oportunidades académicas, como becas, prácticas profesionales y proyectos de investigación.

Otro aspecto crucial será el análisis del ambiente institucional en términos de igualdad de género, incluyendo la presencia de conductas discriminatorias, acoso sexual o cualquier forma de violencia de género. Se recopilará información a través de encuestas de clima laboral y estudiantil para identificar posibles áreas de mejora en este aspecto. Asimismo, se examinará la cultura organizacional del instituto y se propondrán acciones para promover una cultura más inclusiva y equitativa.

Se revisarán las políticas y procedimientos institucionales en relación con la igualdad de género, incluyendo políticas antidiscriminación y protocolos de prevención del acoso sexual. Se identificarán áreas de mejora en estas políticas y se propondrán acciones para fortalecerlas. Además, se analizará la disponibilidad de recursos y apoyo específicos para promover la igualdad de género, como programas de capacitación en género y servicios de apoyo psicológico.

Por último, se explorarán las percepciones y actitudes de la comunidad educativa en relación con la igualdad de género, identificando creencias estereotipadas sobre los roles de hombres y mujeres en la sociedad y en el ámbito académico. Se propondrán acciones para promover una mayor conciencia y comprensión sobre estas cuestiones y fomentar actitudes más inclusivas y respetuosas dentro de la institución. Este análisis integral permitirá obtener una visión completa de la situación actual y sentar las bases para el desarrollo del Plan de Igualdad en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez.

## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan los resultados del diagnóstico sobre igualdad de género realizado en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez. Este informe representa un paso significativo hacia la comprensión y mejora de la equidad de género dentro de nuestra

|   |                                   |                                       |  |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE<br>ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

institución. A través de un proceso participativo y exhaustivo, hemos analizado diversos aspectos relacionados con la participación, representación y oportunidades de hombres y mujeres en nuestra comunidad educativa. Los resultados presentados a continuación ofrecen una visión detallada y holística de la situación actual en términos de igualdad de género en el Instituto, proporcionando así un punto de partida sólido para el desarrollo de estrategias y acciones concretas destinadas a promover una cultura institucional más inclusiva y equitativa, para un mejor análisis de los resultados se lo hará considerando los siguientes puntos relevantes:



**Figura 2. Puntos relevantes para analizar**

**Participación y representación.**


Para este apartado se examinará la participación y representación de hombres y mujeres en diferentes roles dentro del instituto, incluyendo el cuerpo docente, el personal administrativo, los estudiantes y los cargos de liderazgo. Se identificarán posibles desequilibrios en la representación de género en estos roles, destacando áreas donde se pueda promover una mayor equidad, lo cual genera los siguientes resultados:

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|



| ÁREA                      | HOMBRES | MUJERES | PORCENTAJE DE MUJERES | OBSERVACIÓN   | ACCIONES A FUTURO   |
|---------------------------|---------|---------|-----------------------|---|---|
| DOCENTES                  | 8       | 3       | 27,3 %                | El desequilibrio de género en el cuerpo docente se atribuye principalmente a la preexistencia de una mayoría de profesores hombres en el Instituto. Al asumir sus funciones, el nuevo rector tomó medidas para abordar esta disparidad contratando dos nuevas docentes mujeres. | Se propone la contratación de al menos 5 mujeres más para lograr la paridad.  |
| AUTORIDADES               | 1       | 0       | 0%                    | Se cuenta solo con un rector que es hombre, esto debido a que no se ha contratado ningún servidor para vicerrector.   | Se propone que la contratación para vicerrectorado sea una mujer con el fin de mantener la paridad.   |
| ADMINISTRATIVO            | 0       | 0       | 0%                    | No se cuenta con personal administrativo.   | Contratar personal administrativo.  |
| ESTUDIANTES               | 69      | 102     | 59,65%                | Existe una mayor cantidad de mujeres matriculadas a nivel institucional.  | Mantener las mismas oportunidades de paridad.   |
| ORGANO COLEGIADO SUPERIOR | 4       | 1       | 20%                   | La desigualdad en este Órgano es debido a que el OCS ya se encontraba en funcionamiento con la mayoría de los hombres, al asumir las funciones el rector actual consideró una docente mujer como parte del  | Se propone que para las próximas elecciones institucionales se considere la paridad tal como lo indica el reglamento de elecciones del instituto. |

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

|                                    |   |   |     |                                   |                     |
|------------------------------------|---|---|-----|-----------------------------------|---------------------|
|                                    |   |   |     | órgano para mejorar la situación. |                     |
| <b>REPRESENTATES ESTUDIANTILES</b> | 2 | 2 | 50% | Existe paridad                    | Mantener la paridad |

El análisis general de la tabla revela una combinación de desafíos y oportunidades en relación con la participación y representación de género en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez. En términos del cuerpo docente y las autoridades, persisten desequilibrios significativos, con una mayoría abrumadora de hombres en estos roles. Aunque se han tomado medidas para abordar esta disparidad, como la contratación de docentes y la propuesta de incorporar una mujer en un cargo de autoridad, sigue siendo necesario un mayor esfuerzo para promover la diversidad de género y garantizar una representación equitativa en todos los niveles de la institución. Por otro lado, a nivel estudiantil, se observa una participación más equilibrada, con una mayoría de mujeres en la institución en general. Sin embargo, existen diferencias significativas entre las carreras, destacando la ausencia de mujeres en ciertos campos como la mecánica automotriz. Esto sugiere la necesidad de abordar las barreras que puedan estar limitando la participación femenina en áreas específicas de estudio y promover una distribución más equitativa de género en todas las disciplinas ofrecidas por el Instituto. En general, el análisis subraya la importancia de adoptar medidas concretas para fomentar la inclusión y la diversidad de género en todas las áreas de la institución educativa.

### Brechas académicas.

El análisis de las brechas académicas en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez debe considerar no solo la dimensión de género, sino también la diversidad étnica presente en la institución. Con el 83% de los estudiantes identificándose como afrodescendientes, es evidente que esta comunidad constituye una mayoría significativa en el campus. En este contexto, la inclusión de una etnia mayoritaria implica la necesidad de diseñar estrategias y políticas educativas que reconozcan y valoren la diversidad cultural y étnica de los estudiantes, así como que promuevan un ambiente inclusivo y equitativo para todos. Esto incluye la incorporación de perspectivas y enfoques interculturales en el currículo, la promoción de la representación y visibilidad de la cultura afrodescendiente en el campus, y la implementación de programas de apoyo y servicios específicos para atender las necesidades particulares de esta comunidad. Al considerar la inclusión de una etnia mayoritaria junto con las brechas de género y el rendimiento

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

académico diferencial, se puede trabajar hacia una educación más equitativa y justa, donde todos los estudiantes tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial sin importar su género, etnia u origen cultural.

### Acceso a Oportunidades.

El Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades y la inclusión, asegurando que todos los estudiantes tengan acceso equitativo a las oportunidades académicas disponibles, sin importar su género, orientación sexual o etnia. Se lleva a cabo una evaluación exhaustiva para identificar posibles barreras que puedan limitar dicho acceso, garantizando que tanto hombres como mujeres, así como estudiantes de diversas orientaciones sexuales y grupos étnicos, sean alentados y apoyados activamente para participar en actividades académicas y extracurriculares que enriquezcan su experiencia educativa y les brinden oportunidades de desarrollo personal y profesional. En este sentido, se implementan medidas específicas para promover la inclusión, como la creación de programas de becas específicos para grupos subrepresentados y el establecimiento de políticas que garanticen la igualdad de acceso a prácticas profesionales y proyectos de investigación. Estos esfuerzos se reflejan en resultados tangibles, como el hecho de que el 100% de los estudiantes habilitados para vinculación han tenido la oportunidad de desarrollarla, al igual que todos los estudiantes habilitados para prácticas profesionales las han llevado a cabo sin inconvenientes. Estos logros subrayan el enfoque proactivo del Instituto para garantizar que todas las oportunidades académicas estén disponibles para todos los estudiantes, y destacan su compromiso continuo con la igualdad de oportunidades y la inclusión, traduciéndose en acciones concretas y resultados tangibles.

### Ambiente institucional.

Tras el foro llevado a cabo con estudiantes, docentes y autoridades, se concluyó que en el Instituto no existen conductas discriminatorias de ningún tipo. Los estudiantes expresaron sentirse incluidos y valorados sin importar su género, orientación sexual o etnia, lo que refleja un ambiente de tolerancia y respeto en la institución. Además, no se ha evidenciado la presencia de conductas de acoso sexual o de género, lo que denota un entorno seguro y propicio para el desarrollo académico y personal de todos los miembros de la comunidad educativa.

En el marco de la evaluación del ambiente institucional en términos de igualdad de género, se llevará a cabo una investigación exhaustiva para confirmar estas conclusiones. Se recopilará

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

información a través de encuestas de clima laboral y estudiantil, con el objetivo de identificar posibles áreas de mejora en este aspecto. Aunque los resultados preliminares sugieren un ambiente positivo y libre de discriminación, es fundamental realizar una evaluación más detallada para garantizar que se mantenga un entorno inclusivo y respetuoso para todos los miembros de la comunidad educativa. Esto permitirá identificar posibles áreas de intervención y desarrollar estrategias para fortalecer aún más la cultura de igualdad de género en el Instituto.

### Cultura Organizacional.

En respuesta a la evaluación de la cultura organizacional del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez en relación con la igualdad de género, es importante destacar que todos los reglamentos y normativas institucionales han sido diseñados y elaborados con un enfoque centrado en mantener la paridad de género y promover la no discriminación en todas las instancias de la institución. Desde los reglamentos de Elecciones Institucionales, Reglamento de Disciplina, Reglamento del Órgano Colegiado Superior, hasta el reglamento de representantes estudiantiles, se establece claramente el compromiso de la institución con la igualdad de género y la inclusión.

Estos reglamentos establecen que todas las entidades institucionales, coordinaciones y áreas de estudiantes y sus representantes deben estar conformadas en paridad, sin discriminación de ningún tipo. Esto refleja el compromiso activo del Instituto en promover una cultura organizacional más inclusiva y equitativa, donde se reconozcan y valoren las contribuciones de hombres y mujeres por igual.

Como parte de las acciones para promover una cultura organizacional más inclusiva y equitativa, se seguirán fortaleciendo y aplicando estos reglamentos, garantizando su cumplimiento en todas las áreas de la institución. Además, se fomentará la sensibilización y capacitación del personal y los estudiantes en temas de igualdad de género, con el objetivo de crear un ambiente de trabajo y estudio donde se respeten los derechos y se promueva el trato igualitario para todos los miembros de la comunidad educativa. Este enfoque reafirma el compromiso del Instituto con la igualdad de género y la construcción de un entorno institucional donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, sin importar su género u orientación.

### Políticas y procedimientos.

El Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez se compromete a revisar minuciosamente sus políticas y procedimientos institucionales en relación con la igualdad de género. Esto incluye

|   |                                   |                                       |  |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE<br>ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

examinar detenidamente las políticas antidiscriminación, los protocolos de prevención y atención del acoso sexual, así como las medidas para promover la conciliación entre la vida laboral y personal. A través de esta revisión, se buscará identificar posibles áreas de mejora en estas políticas y procedimientos, asegurando que reflejen los más altos estándares de igualdad y no discriminación. Es importante destacar que el Instituto ya cuenta con un código de ética establecido y políticas claras de no discriminación en su Plan de Igualdad de Género (PEDI), lo que proporciona una base sólida para este proceso de revisión y mejora continua. Este compromiso refleja la determinación de la institución de crear un entorno inclusivo y equitativo donde todos los miembros de la comunidad educativa puedan desarrollarse plenamente y sin obstáculos relacionados con su género.


Es esencial resaltar que la entrega de los Protocolos de prevención y atención en casos de conflicto, violencia, acoso y discriminación por parte de SENESCYT representa un paso significativo hacia la promoción de la igualdad de género y la prevención de la discriminación en el ámbito educativo. Estos protocolos proporcionan pautas claras y procedimientos específicos para abordar situaciones relacionadas con el género y la orientación sexual, lo que facilita su aplicación a nivel de cada instituto y se adapta mejor a la realidad de cada población estudiantil. Esta iniciativa fortalece aún más los esfuerzos del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enriquez en la creación de un ambiente seguro, inclusivo y respetuoso para todos los miembros de la comunidad educativa. Al contar con estos protocolos, se asegura una respuesta efectiva y consistente ante cualquier situación de conflicto, violencia, acoso o discriminación basada en el género y la orientación sexual, promoviendo así un entorno educativo donde se respeten y valoren los derechos de todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

### Percepciones y actitudes.

El Instituto Superior Tecnológico Alberto Enriquez está comprometido con la promoción de la igualdad de género y la creación de un ambiente educativo inclusivo y respetuoso para todos sus miembros. En este contexto, se ha llevado a cabo una exhaustiva evaluación de la percepción y las actitudes de la comunidad educativa en relación con la igualdad de género.

Los resultados preliminares indican que, a nivel institucional, los estudiantes se sienten incluidos y valorados sin discriminación alguna. Este ambiente positivo refleja el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad. Sin embargo, a nivel

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

social, algunos estudiantes reportan sentirse marginados o discriminados debido a estereotipos de género arraigados en la sociedad.

En este sentido, se llevará a cabo un análisis más profundo de las percepciones y actitudes de la comunidad educativa, explorando creencias estereotipadas sobre los roles de hombres y mujeres tanto en la sociedad como en el ámbito académico. Se identificarán acciones específicas para promover una mayor conciencia y comprensión sobre estas cuestiones, fomentando así actitudes más inclusivas y respetuosas dentro de la institución.

Es fundamental crear un espacio donde se reconozcan y valoren las contribuciones de todos los miembros de la comunidad educativa, independientemente de su género. Se implementarán programas de sensibilización y capacitación para abordar estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida académica y social.

El Instituto se compromete a seguir trabajando en estrecha colaboración con la comunidad educativa para construir un ambiente donde la diversidad sea celebrada y donde todos los estudiantes se sientan seguros y respetados en su identidad de género. Juntos, podemos crear un futuro más inclusivo y equitativo para todos.


## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el análisis de los resultados del diagnóstico del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez, es fundamental considerar también la dimensión étnica, ya que esta puede tener un impacto significativo en la experiencia y la percepción de inclusión de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.

Se destaca que el 83% de los estudiantes del Instituto se autoidentifican como afrodescendientes. Esta información resalta la diversidad étnica presente en la institución y subraya la importancia de asegurar una inclusión efectiva y equitativa de todas las identidades étnicas en el entorno académico.

A pesar de que los resultados reflejan una percepción general de inclusión a nivel institucional, es posible que existan desafíos adicionales relacionados con la equidad étnica que no hayan sido identificados en el diagnóstico inicial. Por ejemplo, pueden existir barreras estructurales o sociales que afecten desproporcionadamente a estudiantes afrodescendientes en áreas como el

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

acceso a oportunidades académicas, la representación en roles de liderazgo estudiantil o la percepción de discriminación en el ambiente institucional.

Por lo tanto, es crucial que cualquier plan de acción o estrategia para promover la igualdad y la inclusión en el Instituto tenga en cuenta también las dimensiones étnicas y culturales de la diversidad de la población estudiantil. Esto podría implicar la implementación de programas específicos para abordar las necesidades y desafíos particulares de los estudiantes afrodescendientes, así como la promoción de una mayor sensibilización y comprensión sobre la diversidad étnica en toda la comunidad educativa.

Es decir, la inclusión de la dimensión étnica en el análisis de los resultados del diagnóstico es crucial para garantizar que se aborden de manera efectiva todas las formas de discriminación y desigualdad en el Instituto. Al reconocer y valorar la diversidad étnica presente en la institución, se pueden desarrollar políticas y programas más inclusivos que promuevan una experiencia educativa equitativa y enriquecedora para todos los estudiantes, independientemente de su origen étnico o cultural.

## CONCLUSIONES

- El diagnóstico realizado en el Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez ha permitido identificar áreas de desigualdad de género y brechas de género tanto en la participación y representación como en el acceso a oportunidades académicas y profesionales. Estos hallazgos son fundamentales para comprender y abordar las inequidades de género presentes en la institución y promover una mayor igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad educativa.
- La recopilación de percepciones, experiencias y desafíos de la comunidad educativa ha proporcionado una visión más completa de la situación de la igualdad de género en el Instituto. Se han identificado posibles formas de discriminación y violencia de género, lo que resalta la importancia de implementar medidas para prevenir y abordar estos problemas en el futuro.
- Se ha analizado el impacto de la cultura organizacional y las normas sociales en la promoción o limitación de la igualdad de género en la institución. Este análisis ha permitido identificar áreas donde se pueden realizar mejoras para promover una cultura más inclusiva y equitativa que reconozca y valore la diversidad de género.

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

- La evaluación de la eficacia de las políticas y procedimientos institucionales en la promoción de la igualdad de género y la prevención de la discriminación ha destacado la necesidad de actualizar y fortalecer estas políticas para garantizar que reflejen los más altos estándares de igualdad y no discriminación.
- Los datos cuantitativos y cualitativos recopilados durante el proceso de diagnóstico servirán de base para la elaboración de un Plan de Igualdad integral y orientado a la acción. Este plan abordará las necesidades y desafíos específicos identificados en el diagnóstico, y proporcionará una hoja de ruta clara para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el Instituto.
- La participación y el empoderamiento de la comunidad educativa en el proceso de diagnóstico han sido fundamentales para promover la sensibilización y el compromiso con la igualdad de género en el Instituto. Este enfoque participativo garantizará que el Plan de Igualdad sea verdaderamente inclusivo y refleje las necesidades y aspiraciones de todos los miembros de la comunidad educativa.

## RECOMENDACIONES

- Implementar medidas específicas para abordar las brechas de género en la participación y representación en roles institucionales, tales como el cuerpo docente y los órganos de gobierno. Esto podría incluir la implementación de políticas de contratación que promuevan la diversidad de género y la paridad en todos los niveles de la institución.
- Desarrollar programas de sensibilización y capacitación para prevenir y abordar la discriminación y la violencia de género en el Instituto. Estos programas deben estar dirigidos tanto a estudiantes como a personal docente y administrativo, y deben promover una cultura institucional que valore y respete la diversidad de género.
- Fortalecer la cultura organizacional del Instituto para promover una mayor inclusión y equidad de género. Esto podría implicar la revisión de las normas y prácticas institucionales para garantizar que reflejen los principios de igualdad y no discriminación, así como la promoción de un ambiente de trabajo y estudio que sea seguro y respetuoso para todos los miembros de la comunidad educativa.
- Actualizar y fortalecer las políticas y procedimientos institucionales relacionados con la igualdad de género y la prevención de la discriminación. Esto incluiría la revisión de los protocolos de prevención y atención del acoso sexual, así como la implementación de

|   |                                   |                                       |  |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE<br>ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                                  |
|--|---|----------------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | <b>ÁREA:</b> Académico           |
|  |   | <b>CODIGO:</b> ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | <b>VERSION:</b> 01               |
|  |   | <b>UBICACIÓN:</b> San Lorenzo    |
|  |   | <b>N° PAGINAS:</b> 16 de 24      |

medidas para promover la conciliación entre la vida laboral y personal de los miembros del Instituto.

- Utilizar los datos recopilados durante el diagnóstico como base para la elaboración de un Plan de Igualdad integral y orientado a la acción. Este plan debe incluir objetivos específicos, indicadores de seguimiento y acciones concretas para abordar las áreas de desigualdad de género identificadas y promover una mayor igualdad de oportunidades en el Instituto.
- Continuar fomentando la participación y el empoderamiento de la comunidad educativa en el proceso de diagnóstico y planificación. Esto puede implicar la creación de espacios participativos donde los estudiantes, docentes y personal administrativo puedan contribuir activamente a la promoción de la igualdad de género en el Instituto.

|  |                                       |  |   |
|--|---------------------------------------|--|---|
| <b>FECHA DE EXPEDICIÓN:</b><br>17 de enero de 2024 | <b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b><br>N/A | <b>ELABORADO POR:</b><br>Rectorado Académico | <b>APROBADO POR:</b><br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|--|---------------------------------------|--|---|

|  |   |                                  |
|--|---|----------------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | <b>ÁREA:</b> Académico           |
|  |   | <b>CODIGO:</b> ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | <b>VERSION:</b> 01               |
|  |   | <b>UBICACIÓN:</b> San Lorenzo    |
|  |   | <b>N° PAGINAS:</b> 16 de 24      |

## ANEXOS

### ANEXO A. ACTAS DE PARTICIPACIÓN AL FORO

|  |                                       |  |   |
|--|---------------------------------------|--|---|
| <b>FECHA DE EXPEDICIÓN:</b><br>17 de enero de 2024 | <b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b><br>N/A | <b>ELABORADO POR:</b><br>Rectorado Académico | <b>APROBADO POR:</b><br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|--|---------------------------------------|--|---|

**Acta de asistencia al Encuentro de Vivencias Académicas: Compartiendo experiencias para el desarrollo Estudiantil**

En la ciudad de San Lorenzo, a los 04 días del mes de enero de 2024, siendo las 14:00, se reúnen en las instalaciones del Instituto Superior Alberto Enríquez los siguientes actores:

**Rector del IST Alberto Enríquez**

Mgtr. Ever Alejandro Palacios Acosta

**Coordinadores de carrera:**

Mgs. Eder Jonathan Arana Ponce – Desarrollo de Software

Ing. Wilfrido Vladimir Guachá Ibarra – Mecánica Automotriz

Mgs. Héctor David Morales Perea – Mecanización Agrícola

**Secretaria General:**

Abga. Ana Karen Solís Bolaño

**Representantes estudiantiles de las diferentes carreras**

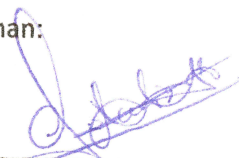
El propósito de esta reunión es facilitar un conversatorio con los estudiantes y los docentes coordinadores del Instituto Superior Alberto Enríquez, con el objetivo de recopilar y considerar las experiencias de los estudiantes durante el periodo académico IIPA23.

Durante la reunión, se presentaron los siguientes puntos:

- Apertura (15 min):
- Panel de Invitados (10 min):
- Presentaciones Estudiantiles (30 min):
- Foros Temáticos (30 min):
  - Mesa de Experiencias Académicas:
  - Mesa de Participación Estudiantil y Vida Universitaria
  - Mesa de Prácticas Profesionales y Vinculación con el Campo Laboral
  - Mesa de Retos y Oportunidades:
- Dinámicas Participativas (30 min):
- Cierre (5 min):


Al término de la reunión, se estableció el compromiso de trabajar de manera conjunta y coordinada en la mejora académica, con el objetivo de fortalecer la institución y mejorar su calidad educativa.

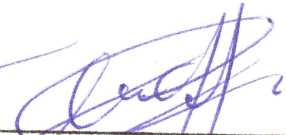
Para constancia de lo acordado, firman:


  
Mgtr. Alejandro Palacios  
RECTOR IST ALBERTO ENRÍQUEZ






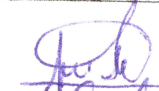

  
Mgs. Jonathan Arana  
Coordinador de carrera  
Desarrollo de Software

  
Ing. Vladimir Guachá  
Coordinador de carrera  
Mecánica Automotriz

  
Mgs. David Morales  
Coordinador de carrera  
Mecanización Agrícola

  
Abga. Ana Solís Bolaño  
Secretaría General

**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

| No. | Nombres y Apellidos  | Carrera  | Firma   |
|-----|----------------------|----------|---|
|     | Jordan Gutierrez     | DS 1 A   | Jordan  |
|     | Maria Godoy Palma    | DS 1 "A" | Luisa Godoy   |
|     | Enzo Ineja Karen     | DS 1 "A" |  |
|     | Mima Fidel Modisen   | DS 1 "A" |  |
|     | Miguel Tenorio       | DS 1 "A" | Miguel T.   |
|     | Yilza Quijano        | DS 2 "A" | Yilza Quijano   |
|     | Noemi Portocarrero   | DS 2 "A" | Elizabeth   |
|     | Bone Mendez Ligia    | DS 2 "A" | Ligia Bone  |
|     | Margareth Valdiviezo | DS 2 "A" | Margareth   |



|                         |                           |                    |
|-------------------------|---------------------------|--------------------|
| Diego Q Lopez           | DB-2A                     |                    |
| Kevin Arboleda          | M.CA. 2B                  |                    |
| Cedeno Ponce Mariano    | M.CA 2B                   |                    |
| Victor Ardila           | M.A 2B                    | Victor             |
| Emma Caicedo            | M.C.A 2"B"                | Caicedo            |
| Juana Renteria Castillo | M.C.A. 1 <sup>ra</sup> A' | Isabel R.          |
| Eduardo Bararaco        | M.C.A 1 <sup>o</sup> B    |                    |
| Anthony Vivero          | M.C.A 1 <sup>o</sup> B    | Anthony            |
| Lady Cabezas            | MCA 1 <sup>o</sup> B      |                    |
| LUIS VILLABA            | M.C.A 1- B                |                    |
| Barahona Arroyo C.      | M.A 1 A                   | Salomon            |
| Leonidas Jimenez P      | MCA 1A                    | Leonidas Jimenez P |
| Kevin Arroyo            | MCA 2A                    |                    |
| Morfonio Ramirez Alex   | MCA 2A                    |                    |
| Anthony Nazareno        | MCA 2A                    | Nazareno           |
| Jackson Canticus        | MCA 2A                    |                    |
| LOPEZ MARQUEZ YANIRA    | MCA A 2                   |                    |



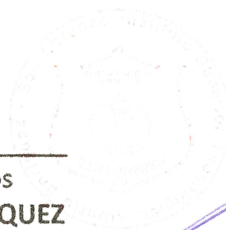


## Resultados

|   |                            |                                  |   |
|---|----------------------------|----------------------------------|---|
| 1 | Percepciones estudiantiles | Equidad de género                | ✓ |
| 2 | Percepciones estudiantiles | Etnia                            | ✓ |
| 3 | Percepciones estudiantiles | Brecha académica                 | ✓ |
| 4 | Ideas de mejora            | Inclusividad de docentes mujeres | ✓ |
| 5 | Mayor representatividad    | Estudiantes más inclusivos       | ✓ |
| 6 | Capacitaciones             | Inclusión                        | ✓ |
|   |                            | Pedagogía para discapacitados    | ✓ |
|   |                            |                                  |   |
|   |                            |                                  |   |

Se deja una copia de esta acta en los archivos institucionales para futuras referencias.

Mgtr. Alejandro Palacios  
RECTOR IST ALBERTO ENRÍQUEZ




Abga. Ana Solís Bolaño  
Secretaria General



**ANEXO B. FOTOS DE PARTICIPACIÓN EN EL FORO**



|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

### ANEXO C. LISTADOS DE ESTUDIANTES POR GÉNERO

| Identificación | Nombre                             | GÉNERO |
|----------------|------------------------------------|--------|
| 0803519321     | VILLALBA SIMISTERRA LUIS VICENTE   | M      |
| 0803971902     | COROZO AYOVI MIKEL ALEXANDER       | M      |
| 0805296985     | CASTILLO ERAZO JOHAN ANDRES        | M      |
| 0803328525     | QUINTERO MINA ELIODORO SAMUEL      | M      |
| 0803377555     | CASTILLO QUINTERO JUAN CARLOS      | M      |
| 0850105040     | CAMPO CHAMORRO YAN LIZANDRO        | M      |
| 1206726463     | JIMENEZ PLUAS LEONIDAS BLADIMIR    | M      |
| 2300765514     | ZAMBRANO SILVA JEREMI ALBERTO      | M      |
| 0805389723     | BECERRA CAICEDO FABIAN OLISEO      | M      |
| 0803939149     | BADARACO ESTACIO EDUARDO DAVID     | M      |
| 0805023462     | VIVERO HURTADO ANTHONY ANDRES      | M      |
| 2300344229     | RIVADENEIRA CHICA NELSON FRANCISCO | M      |
| 0951526144     | RAMIREZ MINA MARCO POLO            | M      |
| 0804252880     | MONTAÑO RIVERA JULIO ALBERTO       | M      |
| 0805094620     | ESTUPIÑAN CANGA KEVIN WASHINGTON   | M      |
| 0803931146     | ESCOBAR CASIERRA EDWIN ELLIAN      | M      |
| 0803620400     | GUTIERREZ TARIRA JORDAN JOSSUE     | M      |
| 0803943836     | ERAZO TREJO LEONEL EFRAIN          | M      |
| 0804888600     | BARAHONA ARROYO CIPRIANO SALOMON   | M      |

|   |                                   |                                       |  |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE<br>ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|



|            |                                    |   |
|------------|------------------------------------|---|
| 0803374958 | CABEZA BRAVO KEVIN MANUEL          | M |
| 0850661687 | QUIÑONEZ RIVERA JULIAN GILMAR      | M |
| 0803634922 | CAICEDO CASTILLO JORDAN RAMIRO     | M |
| 0803373984 | TAMAYO QUINTERO CARLOS ANIBAL      | M |
| 0805241486 | CASTILLO QUIÑONEZ MAURICIO GABRIEL | M |
| 0803373828 | QUINTERO ARROYO JAVIER ALEXIS      | M |
| 0803625177 | CORTEZ MINA EBERT MISAEL           | M |
| 1003965132 | CAICEDO BETANCOURT FAVIO ALFONSO   | M |
| 1050318813 | RODRIGUEZ INAGAN VEDER ALDO        | M |
| 1756363006 | MINA CAICEDO FIDEL EDISON          | M |
| 1004585749 | ARROYO GARCIA KEVIN VICENTE        | M |
| 0805180668 | TENORIO DELGADO MIGUEL JESUS       | M |
| 0803933928 | ORTIZ ABAD YERLIN WALBERTO         | M |
| 0805127628 | TENORIO DELGADO DEIBY JONIKETH     | M |
| 0805335254 | ARAUJO MARTINEZ WILDER IVAN        | M |
| 0804414373 | BANGUERA ANGULO RUBEN DARIO        | M |
| 0803789262 | GUTIERREZ TARIRA BRYAN JOEL        | M |
| 1004387898 | VILLAMARIN ANGULO BYRON ANDRES     | M |
| 0503771354 | MARTINEZ QUINTERO ALEX DAVID       | M |
| 0803915206 | GARCIA MINA FELIX ANTONIO          | M |
| 0852106178 | AGUIÑO PAYAN CRISTIAN DAVID        | M |

|   |                                   |                                       |  |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE<br>ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|



|            |                                      |   |
|------------|--------------------------------------|---|
| 0803785195 | RAMIREZ QUIÑONEZ JOSE EDUARDO        | M |
| 0805025384 | ARDILA CARABALI VICTOR ELIECER       | M |
| 0803635093 | RODRIGUEZ ECHEVERRIA CARLOS ANDRES   | M |
| 1758834756 | LOPEZ NARVAEZ DIEGO GERMAN           | M |
| 1004694988 | MEDINA ALARCON LUIS MARIO            | M |
| 0804272870 | CEDEÑO PONCE MARIANO JACINTO         | M |
| 0803390483 | ORMAZA QUINTERO LUIS MARCELO         | M |
| 0804349231 | ARBOLEDA RODRIGUEZ KEVIN JAHIR       | M |
| 1759889767 | CASTILLO REINOLDS OSCAR ARMANDO      | M |
| 0803913748 | CHAVEZ FUENTES ELLIAN JEREMY         | M |
| 0803628197 | QUIÑONEZ PEREA BRYAN ANDRES          | M |
| 0803103944 | OBREGON ORTIZ ARINSON NA             | M |
| 0803918812 | CANTICUS CUAJIVROY JOSE ADRIAN       | M |
| 1004377493 | GONZALEZ RAMIREZ MARCK ANTHONY       | M |
| 0958832305 | MEJIA BOLAÑOS JOHANA ALEXIS          | M |
| 0803372523 | GRUEZO LANDAZURI FERNANDO ALEXANDER  | M |
| 0804866978 | ORTIZ LLANOS JONIER ALEXANDER        | M |
| 0805207743 | PORTOCARRERO MONTAÑO DAVID GUILLERMO | M |
| 0803009992 | MONTAÑO RAMIREZ ALEX JOSE            | M |
| 0805176823 | CORONEL NAZARENO ANTHONY DAVID       | M |
| 0951892819 | VALENCIA JAMA WILSON ADRIAN          | M |

|   |                                   |                                       |  |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE<br>ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|



|            |                                  |   |
|------------|----------------------------------|---|
| 0805335056 | ARAUJO MARTINEZ EDWARD ARLEY     | M |
| 0804273100 | RODRIGUEZ IZURIETA JOV MARCELO   | M |
| 1004591887 | YEPEZ OLAYA PATRICIO DAVID       | M |
| 0803626720 | CANTICUS CUAJIBOY JACKSON ELIAS  | M |
| 0805253747 | OLAYA MARTINEZ YONAIKER YONAIKER | M |
| 1721446779 | RODRIGUEZ MENESES JOSE LUIS      | M |
| 0805335163 | ARAUJO MARTINEZ WILMAR ANTONIO   | M |
| 0804456937 | RODRIGUEZ LANDAZURI JORGE LUIS   | M |

|   |                                   |                                       |  |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE<br>ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

#### ANEXO D. LISTADO DE DOCENTES

| NOMBRE                            | CÉDULA     | INSTITUTO   | CIUDAD      | GÉNERO    |
|-----------------------------------|------------|---|-------------|-----------|
| ANGULO BORJA OMAR                 | 1201408976 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | MASCULINO |
| ARANA PONCE EDER JONATHAN         | 0802403212 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | MASCULINO |
| CANACUAN IPIALES CRISTIAN GERMAN  | 1003059845 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | MASCULINO |
| GUACHÁ IBARRA WILFRIDO VLADIMIR   | 0401668827 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | MASCULINO |
| MADRIGAL ARBOLEDA MARIA ELIZABETH | 0800928194 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | Esmeraldas  | FEMENINO  |
| MINA CABEZAS LUIS RAÚL            | 1004767461 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | MASCULINO |
| MORALES PEREA HECTOR DAVID        | 0802544098 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | MASCULINO |
| NARVÁEZ MADERA EVELIN CAROLINA    | 1003810593 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | FEMENINO  |
| PEÑA CHILA FRANCISCO ISAAC        | 080468124  | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | MASCULINO |
| PÉREZ YÉPEZ LUIS MIGUEL           | 1003390661 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | MASCULINO |
| SOLÍS BOLAÑO ANA KAREN            | 0803232966 | Instituto Superior Tecnológico "Alberto Enriquez" | San Lorenzo | FEMENINO  |

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|

|  |   |                                  |
|--|---|----------------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | <b>ÁREA:</b> Académico           |
|  |   | <b>CODIGO:</b> ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | <b>VERSION:</b> 01               |
|  |   | <b>UBICACIÓN:</b> San Lorenzo    |
|  |   | <b>N° PAGINAS:</b> 16 de 24      |

ANEXO E. ACTA OCS DE INCLUSIÓN DE LA DOCENTE MUJER AL ORGANISMO  
COLEGIADO SUPERIOR

|  |                                       |  |   |
|--|---------------------------------------|--|---|
| <b>FECHA DE EXPEDICIÓN:</b><br>17 de enero de 2024 | <b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b><br>N/A | <b>ELABORADO POR:</b><br>Rectorado Académico | <b>APROBADO POR:</b><br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|--|---------------------------------------|--|---|

|  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
|  <b>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO<br/>ALBERTO ENRIQUEZ</b> | <b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL – PLAN DE<br/>IGUALDAD</b> | ÁREA: Académico           |
|  |   | CODIGO: ISTAE-BI-PIIGE-01 |
|  |   | VERSION: 01               |
|  |   | UBICACIÓN: San Lorenzo    |
|  |   | N° PAGINAS: 16 de 24      |

RES-ISTAE-OCS-2023-SO-01-R002

San Lorenzo, 14 de noviembre de 2023



Para:

Abg. Ana Karen Solís Bolaño  
Secretaria General y Coordinadora de Funciones de Estatuto

**EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
ALBERTO ENRÍQUEZ**

**CONSIDERANDO:**

**Que, el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta:** "El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo";

**Que, el artículo 351 de la Constitución de la República, preceptúa:** "El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva, Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global";

**Que, el artículo 352 de la Norma Constitucional, indica:** "El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados, Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro";

**Que, el artículo 354 de la Carta Magna, dispone:** "(...) Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos y los conservatorios, se crearán por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación (...)";

**Que, el artículo 14, literal b) de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), indica que son instituciones del sistema de educación superior:** "Los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos de artes y los conservatorios superiores tanto públicos como particulares, debidamente evaluados y acreditados,

|   |                                |                                       |  |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| FECHA DE EXPEDICIÓN:<br>17 de enero de 2024 | FECHA DE ACTUALIZACION:<br>N/A | ELABORADO POR:<br>Rectorado Académico | APROBADO POR:<br>ISTAE-2024-SO-01-R003 |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|



conforme la presente Ley";

**Que, el artículo 70 del Reglamento de Institutos y Conservatorios superiores, expedido por el Consejo de Educación Superior indica "(...) El gobierno de los institutos y conservatorios superiores se ejercerá por los siguientes órganos y autoridades: a) El Órgano Colegiado Superior, que es el máximo órgano de gobierno de la Institución (...)"**

**Que, el artículo 73 letra m del Reglamento de Institutos y Conservatorios superiores, expedido por el CES como funciones del Órgano Colegiado superior establece: "m) Elaborar, aprobar y reformar reglamentos internos para el funcionamiento del instituto o conservatorio superior";**

**Que, el artículo 15 del Reglamento Interno de Régimen Académico, Gobierno del Instituto.** El gobierno del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enriquez será ejercido jerárquicamente por los organismos y autoridades que establece el Art. 14 del Estatuto, quienes tendrán los deberes y las atribuciones estipulados en la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Estatuto y demás leyes y reglamentos pertinentes

En ejercicio de las atribuciones que confieren la Constitución; la Ley Orgánica de Educación Superior, y demás normativas que se aplican a la Educación Superior: los miembros del Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Alberto Enriquez:

#### RESUELVE;

En una sesión ordinaria del Órgano Colegiado Superior, llevada a cabo el 14 de noviembre 2023 Alejandro Palacios, Rector del ISTAE, y los miembros Órgano Colegiado Superior Transitorio, resuelven:

**ARTICULO 1.-.** Designar como secretaria del Órgano Colegiado Superior del ISTAE ALBERTO ENRIQUEZ a la Abogada ANA KAREN SOLIS BOLAÑO y Coordinadora de Funciones de Estatuto.

#### DISPOSICIÓN GENERAL. -

La presente resolución tendrá el carácter general y obligatoria mientras la autoridad no disponga lo contrario y entrará en vigencia a partir de la fecha de firma de este documento.

Dado en la ciudad de San Lorenzo de la provincia de Esmeraldas en la Sala de Sesiones del Pleno del OCS, a los catorce días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés En virtud de las atribuciones conferidas al rector, se ha aprobado este documento.

Certifica la presente resolución:

Mgtr. Ever Alejandro Palacios Acosta  
**PRESIDENTE DEL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR -ISTAE**

