

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GENERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 1 de 14	



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
LUIS ARBOLEDA MARTINEZ**

itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABÍ - ECUADOR

Telf. 05-2583263

**PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE
IGUALDAD DE GENERO, DISCAPACIDAD E
INTERCULTURALIDAD DEL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO LUIS ARBOLEDA
MARTÍNEZ**

OCTUBRE 2019

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 2 de 14	

1. DATOS INFORMATIVOS:

RESPONSABLE: Comité de igualdad ISTLAM

DIRIGIDO A: Comunidad Educativa del Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez.

ELABORADO POR: Coordinador de Atención y Orientación Vocacional Profesional, y Psicología, de la Coordinación De Bienestar Institucional

2. INTRODUCCIÓN

Actualmente el Instituto Luis Arboleda Martínez se encuentre enlazado con las políticas para el desarrollo de planes de igualdad delimitados por SENESCYT, estos procesos de construcción se han diseñado con el objetivo de reducir las brechas de desigualdad e implementar una estrategia metodológica para apoyar la implementación exitosa de Planes de igualdad en 41 institutos superiores técnicos, tecnológicos

Uno de los objetivos de la elaboración de planes de transversalización es que se articulen a la planificación institucional. Y sean considerados como políticas y directrices en el campo de la igualdad dentro de la institución

Este plan se ha construido participativamente y en concordancia con la planificación estratégica, guarda relación con la normativa de política pública y se ha generado gracias a los aportes académicos de la comunidad educativa del Instituto Luis Arboleda Martínez

El diseño de este plan, permite articular la política pública de igualdad y ambiente en la educación superior, y que se pueda implementar POLITICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA, así como directrices adaptadas a las necesidades del Instituto de acuerdo a los cuatro ámbitos de gestión universitaria: Investigación, formación, vinculación con la sociedad e institucionalización.

3. ANTECEDENTES

En los meses de mayo a agosto del 2018, Se recibieron capacitaciones y la metodología de elaboración de planes de transversalización por parte de la SENESCYT. Anteriormente no se realizaban socializaciones sobre esta temática dentro de la institución. Las relaciones entre miembros de la comunidad educativa no se podían reflejar en ningún instrumento de investigación.

Parte de las actividades que detalla la metodología para la construcción de estos planes detalla la conformación de un Equipo Técnico (ETT) que se encargó de realizar talleres y recopilar la información.

De acuerdo a los pasos a ejecutarse dentro de la elaboración del plan y la recopilación de información institucional que requieren seguir los pasos delimitados dentro de la guía metodológica, son:

1. **PREPARACIÓN:** En esta etapa se conformó el equipo de trabajo para la planificación de la estrategia de transversalización
2. **DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL (DPI):** En esta etapa se realizaron talleres para recopilación de información diagnóstica y de línea base de indicadores considerados para el análisis: se realizó el primer paso dentro de la sensibilización a la comunidad institucional sobre la estrategia de transversalización. En esta etapa se recopiló la información de la problemática a nivel institucional. La metodología contó con la participación de docente e, estudiantes y personal administrativo de la institución.

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 3 de 14	Edición: 01

3. **CONSTRUCCIÓN PLAN:** Como parte de esta etapa se ha diseñado un plan de transversalización de los ejes de igualdad y que se articula con la planificación estratégica institucional, el mismo que es presentado mediante este documento.
4. **IMPLEMENTACIÓN PLAN:** Implementación del plan de transversalización, es la etapa donde se definen estrategias operativas para la implementación del plan, estas constan en este documento y pueden derivar en otros planes de acción.
5. **SISTEMATIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** en esta etapa según la metodología proporcionada, la elaboración de una estrategia de seguimiento y evaluación del plan y los ejes de igualdad están delimitadas dentro de la matriz de transversalización, así como en el documento de diagnóstico institucional, en este plan se detalla las acciones específicas a realizar, así como los responsables y plazos de implementación ejecución y seguimiento.

Dentro del análisis realizado en el Instituto Luis Arboleda Martínez demuestra marcados estereotipos en relación al género, discapacidad y poblaciones de origen intercultural, en los talleres realizados con miembros de cada uno de los representantes tanto de procesos sustantivos como miembros de los estudiantes, estudiantes con discapacidad docentes y administrativos se ha podido delimitar algunos prejuicios, que no necesariamente hablan de cómo se llevan las relaciones dentro del instituto, sin embargo ha servido como un indicador para poder construir la información institucional en cuanto al diagnóstico de las condiciones que posiblemente se presentan pero no se dicen o documentan en relación al trato diferenciado con relación al género, falta de aceptación de las empresas a ciertos grupos, discriminación por origen cultural y étnico.

Parte del desarrollo de este plan requirió se apliquen herramientas para recopilar información, y el estudio de variables que se relacionan a todos los ejes sustantivos y adjetivos. El texto proporcionado por la SENESCYT es: la "Guía para la igualdad y ambiente en la educación Superior" de Bernal, C (et al.)

Se construyó información de línea base con indicadores que entraron en el análisis institucional y con información proporcionada por la SENESCYT y recopiladas por el SNIESE de los periodos 2017 2S y 2018 1S para la construcción del mismo.

4. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

El diseño de estos objetivos, permitirá articular la política pública de igualdad y ambiente en el Instituto, y que se puedan implementar estrategias que de acuerdo a los cuatro ámbitos de gestión dentro del instituto: Investigación, formación, vinculación con la sociedad e institucionalización garanticen la aplicación de estándares de igualdad para los miembros de la comunidad educativa.

Se hace necesario a partir de este diagnóstico el diseñar política y dentro de la institución en relación al género, discapacidad e interculturalidad debido a que se los ha considerado como grupos vulnerables.

Adicionalmente permitirá al instituto el desarrollar herramientas que le permitan el diagnóstico de otras problemáticas derivadas de estos problemas centrales y poder elaborar estrategias para prevenirlas en un futuro.

La articulación con las políticas institucionales debe ser el factor que delimite el proceder de la institución para con estos grupos vulnerables.

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 4 de 14	Edición: 01

5. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Presentar el plan de igualdad institucional que articula las funciones sustantivas y a la comunidad Institucional mediante estrategias sustentables y aplicables de políticas de acción afirmativa para garantizar los estándares de igualdad dentro de la Educación Superior dentro del Instituto Superior Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Conocer de las principales problemáticas culturales e institucionales de género y discapacidad presentes en la institución
2. Socializar a la comunidad educativa el plan de igualdad y equidad de género y discapacidad por medios de difusión institucionales
3. Delimitar un marco normativo de Igualdad y políticas de acción afirmativa para las funciones sustantivas de la Institución
4. Aprobar el documento de plan de igualdad mediante resolución del Órgano Colegiado Superior

6. MARCO CONCEPTUAL

Para entender el alcance que se pretende con este plan se hace necesario la revisión de las definiciones de acuerdo a la guía implementada por la SENESCYT a continuación se define Igualdad, según Bernal (et al) “hablamos de igualdad para referirnos al trato idéntico entre las personas, sin reparos de sexo, condición socioeconómica, identificación étnica-cultural, clase social u otra circunstancia. En otras palabras, es la ausencia de discriminación.” (2017 pg. 23).}

Podemos inferir que dentro del contexto de educación superior e indudablemente la igualdad tiene varias connotaciones que parten de reconocimiento del otro como participe social con sus propios derechos. “Reconocer al otro como igual es dotarlo del mismo trato que cada individuo considera merecer. La consideración de un sistema igualitario pasa por el ejercicio del reconocimiento del goce de las libertades básicas para todos los individuos” (Bernal et al, pg. 24).

Como institución el objetivo es eliminar toda practica que vaya en contra de los derechos de la comunidad educativa institucional, entendiéndose en el más amplio sentido, comunidad como la reciprocidad implícita el dialogo que nace de compartir espacios comunes y sobre todo el hecho de poder interrelacionarnos como seres humanos.

Se han analizado varios factores de consideración, para este efecto, una de ellas tiene relación a lo que se entenderá por relación de igualdad de género. Según Facio y Fries, 2005, citado por Bernal (et al):

“El concepto de género alude al conjunto de características y comportamientos, roles, funciones y valorizaciones impuestas socialmente a cada sexo (Facio y Fries, 2005). Corresponde a una serie de conceptos, comportamientos y atributos que la sociedad asigna a hombres y mujeres. La identidad de género va más allá del binomio hombre-mujer, y refleja un sentimiento profundamente sentido y experimentado de su propia identidad. La identidad de género se distingue de la orientación sexual.” (2017, pg.29)

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GENERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 5 de 14	

Uno de los ejes de este plan es el de discapacidad que de hecho es por todos conocido dentro de la institución que nuestra población estudiantil con discapacidad es diversa pero no numerosa, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) propone la siguiente definición:

“Las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 2006, art. 1).”

Sensibles a la participación de todos nuestros estudiantes hay un eje que casi no se había tomado en cuenta en algunas instituciones de educación superior, nuestra población de estudiantes que tiene diferentes orígenes interculturales, El término intercultural denota una simplificación del término multicultural según Bernal:

“La multiculturalidad apunta a una colección de culturas singulares sin relaciones entre sí, en el marco de una cultura dominante. La interculturalidad, por su parte, trasciende el respeto, la tolerancia y el reconocimiento de la diversidad. Mientras la multiculturalidad obvia la dimensión relacional y oculta la permanencia de desigualdad” (2017, pg. 29)

Se hace necesario en educación superior y específicamente en el Instituto Luis Arboleda Martínez que, en relación a lo encontrado en el diagnóstico participativo, se puede dar viabilidad a la implementación de estrategias que sean sostenibles y no que se vuelva una carga burocrática su implementación. Las estrategias de transversalización propuestas son de implementación sencilla, mas no así su radicación como parte de la cultura institucional, debemos tomar en cuenta el medio social condiciona y predispone el éxito de esta implementación, según Bernal de acuerdo a la definición de transversalización enfatiza la definición y su importancia.

“La transversalización como estrategia ofrece los elementos necesarios para poner en práctica los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la vida social. Conceptualmente se refiere a la inclusión del principio de igualdad en todas las actividades de las instituciones (CNIG, 2013)” (2017, pg. 32).

Los diferentes reglamentos dentro de Educación Superior, así como parte de los lineamientos institucionales aprobados, cuentan con parámetros y principios de aplicación con relación a la igualdad. Pero el objetivo principal de este plan es dotar a la institución de parámetros adaptados a su problemática real.

7. MARCO NORMATIVO

Dentro del campo normativa podemos citar los siguientes reglamento, leyes y documentos de soporte que no serán detallados para la interpretación y puesta en marcha de este plan, sin embargo, sirven como fuente de referencia para la estructuración de nuevos planes y como sustento del presente plan y su implementación.

Se pueden citar artículos específicos de la normativa que contribuyen a dar sustento normativo y legal como soporte solo se citarán los artículos no su contenido. Los artículos son:

Constitución de la república:

- Artículo 343

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GENERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 6 de 14	

- 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

Plan “Toda una vida”

- Objetivos 1 y 2

Ley Orgánica de Discapacidades

- Artículo 3 numerales 3,4,5,6
- Artículo 4 numerales 1,7,8,10
- artículos 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

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 7 de 14	

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 6 literal d
- Artículo 52
- Artículo 97 literal k
- Artículo 99
- Artículo 100
- Artículo 102

8. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO INSTITUCIONAL

Uno de los objetivos principales de este diagnóstico consistió en identificar las posibles brechas de desigualdad basadas en la metodología proporcionada por la SENESCYT la misma que como ya se mencionó se debía realizar un diagnóstico participativo institucional, con la colaboración de representantes de actores institucionales. En los relatos y el análisis realizado a los factores de discriminación dentro de la institución se encontraron tanto prácticas como percepciones en relación a prácticas que tienden al aumento de las brechas de desigualdad. Las brechas de desigualdad se entienden como: “oportunidades desiguales para el desarrollo profesional o académico de todos cuantos conforman la comunidad académica y administrativa de la institución” (Bernal et. Al, 2017)

Conocer e identificar de manera participativa las principales problemáticas culturales e institucionales fue un trabajo participativo de estudiantes, docentes y personal administrativo, para este efecto se llevaron a

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GENERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 8 de 14	

cabo varios talleres con representantes de todos los miembros de la comunidad educativa, se analizaron y procesaron los principales problemas que son percibidos dentro de la institución.

El procesamiento de la información de indicadores de línea base, en conjunto con las percepciones de la comunidad educativa del Instituto arroja la primera información en relación a identificar los posibles problemas que podrían estar sucediendo dentro. Parte del diagnóstico realizado se encuentra como documento ANEXO a este plan.

Una vez aplicado los instrumentos delimitados por la guía proporcionada por la SENESCYT, se encontró los problemas principales en cada eje sustantivo, el resultado de los componentes es el siguiente:

Investigación:

- Los datos encontrados en la línea base, los proyectos de investigación son elaborados en un porcentaje aceptable entre hombres y mujeres, siendo la proporción todavía dispar, esto se debe básicamente a que la población estudiantil es dispar en relación a las carreras, mientras en unas carreras se tiene mayor proporción de hombres que de mujeres, en otras sucede lo contrario.
- Las investigaciones realizadas son de carácter técnico, las mismas no han sido planteadas con temáticas interculturales. Al responder a temáticas técnicas las investigaciones han venido realizándose de acuerdo a las líneas de investigación de la carrera. No han sido planteadas investigaciones de género ni asociadas a temas de discapacidad.
- Los estudiantes con discapacidad (discapacidad física) que consta en la línea base han participado de sus proyectos de investigación previo al grado sin una temática relativa o con una metodología adaptada. Para investigación únicamente se han tomado en cuenta casos de estudiantes con discapacidad física. Los estudiantes con discapacidad si participan en presentaciones proyectos de casas abiertas coordinados por docentes.

Formación:

- Se evidenció en el taller participativo que la percepción general de la comunidad educativa tiene un prejuicio asociado al género dentro de las aulas de clase. En ciertas carreras mayoritariamente de hombres, se percibe la relación y el trato dispar hacia las mujeres, sobre todo en materias de talleres.
- La población intercultural no es tan amplia dentro de la institución, y no se tiene un registro de necesidades específicas interculturales por idioma. El acceso es limitado para toda la población estudiantil. No se ha llevado un registro intercultural en la institución, los censos estudiantiles dependen de la información proporcionada por el estudiante el momento de su matrícula.
- Los estudiantes con discapacidad intelectual enfrentan muchos problemas al afrontar materias de carácter técnico algunos incluso constan en la línea base como repetidores de materias, adicionalmente la población estudiantil puede tener asociados problemas de aprendizaje no detectados, que no necesariamente son susceptibles de diagnóstico.

Institucionalización:

- En los talleres efectuados se evidencia la percepción que existe en la institución de la preferencia en ciertas empresas en el acceso a prácticas, tema que no está siendo abordado el momento de vincular estudiantes. La limitante de este proceso es la disponibilidad de la empresa.

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 9 de 14	

- Se tiene registros en las matrículas de los estudiantes por autoidentificación étnica, pero no se realiza trabajos de incorporación y seguimiento de los mismos. La escasa población de estudiantes ocasiona que no se dé el seguimiento requerido.
- El instituto presta las facilidades para los estudiantes con discapacidad, pero carece de metodologías acopladas por tipo de discapacidad, muchas de las acciones que realizan los docentes al intentar adaptar el currículo a los estudiantes con discapacidad, se realiza de manera contingente. No se hace seguimiento eficiente del componente de aprendizaje de estos estudiantes.

Vinculación:

- Los prejuicios dentro de empresa están reforzados por los estereotipos culturales de la región, no se ha realizado este tipo de sensibilización en empresa. Al momento de vincular estudiantes estos se acoplan a las políticas y de empresa, no en todos los aspectos se hace seguimiento y se tiene casos no registrados de vulneración de derechos de estudiantes en empresas.
- La población intercultural no ha presentado problemas documentados de falta de acceso a prácticas, pero la percepción en el taller es que si podría originarse o estar sucediendo sin tener conocimiento la institución. Si observan dentro de la comunidad educativa lenguaje y prácticas de discriminación a estudiantes de diferentes orígenes étnicos.
- Muchos de los talleres y aulas para estudiantes, no están adaptados para personas con discapacidad, la población estudiantil actual tiene discapacidades en algunos campos que deben ser tomados en cuenta para su adecuación. En muchos ambientes de aprendizaje en empresa no se han adaptado las condiciones para estudiantes con discapacidad física. Se ha tenido que adaptar por precaución las prácticas de empresa en laboratorio en algunas carreras para algunos estudiantes. En muchos casos las empresas no reciben estudiantes con discapacidad, en otros los han vinculado laboralmente.

El estudio de línea base por su parte delimita indicadores que fueron analizados en conjunto con la información de los talleres que se proporcionó por parte de SENESCYT para el desarrollo de este tipo de planes.

Los indicadores de línea base que fueron analizados son:

- Tasa de retención de estudiantes
- Permanencia
- Distribución por carrera/área de conocimiento.
- Acceso a becas
- Situación Laboral
- Distribución de docentes por carrera/área de conocimiento
- Vinculación laboral de docentes
- Tiempo de dedicación
- Nivel educativo de docentes
- Ocupación actual de cargos directivos
- Tipo de contratación
- Cargo/naturaleza de sus funciones
- Grupo ocupacional o salarial

El análisis de línea base se tomó en consideración para la elaboración de este plan. El mismo se encuentra adjunto como documento ANEXO.

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 10 de 14	
Edición: 01				

Después del análisis realizado se ha estructurado el plan con la recopilación que se ha realizado en la Matriz de Transversalización, herramienta importante para el desarrollo de este plan. La estructura del plan presenta las estrategias que se consideran más aplicables al menor costo operativo para la institución y que se acoplan de acuerdo al marco normativo que se encuentra de referencia en este plan.

9. DESARROLLO DEL PLAN

Se ha tomado en cuenta las actividades dentro de la matriz de transversalización para poder estructurar acciones específicas dentro de las actividades que debemos realizar como institución para poder implementar este plan. La propuesta que se plantea y las acciones específicas son las siguientes cada una dentro del caso específico y asignar a cada función sustantiva y adjetiva. Cabe mencionar que si bien la estructuración de este plan involucra la creación de estas acciones y los responsables están delimitados, es la misma comunidad educativa la que debe estar pendiente que dichos lineamientos se cumplan, todo en favor de los derechos del grupo minoritarios. El documento de sustento y valoración se denomina Matriz de transversalización y se adjunta como ANEXO a este plan.

Investigación

- 1.- Realizar por lo menos una investigación al año con temas de género, o con temática relativa a discapacidad o interculturalidad.
- 2.- Concientizar a la comunidad educativa mediante talleres para que se presenten temas y proyectos de investigación sobre inclusión de género, o que se considere como un indicador al medir el impacto de los proyectos planteados.
- 3.- Realizar un plan de difusión permanente de proyectos de investigación implementados con estudiantes de origen intercultural, o con énfasis en el desarrollo de temas ancestrales, interculturales o de discapacidad.
- 4.- Utilizar la diversidad cultural como instrumento de recopilación de información social, institucional y local. Recopilar información de sub-líneas de investigación con temas de sabiduría ancestral en las carreras que sea aplicable.
- 5.- Desarrollar herramientas o formatos adaptados para que estudiantes con discapacidad puedan plantear y desarrollar temas de investigación. Realizar el seguimiento en cada etapa de la investigación.

Formación

- 1.- Desarrollar actividades que favorezcan una relación de confianza y pertenencia entre autoridades-docentes-estudiantes. Realizar un taller cada año por carrera que involucre temas de género interculturalidad y discapacidad como parte de la formación de los estudiantes.
- 2.- Gestionar el acceso a servicios institucionales que permitan el aprendizaje en las materias relacionadas con las carreras. En los componentes teórico-prácticos gestionar el acceso prioritario a estudiantes interculturales, y con discapacidad a talleres laboratorios y bibliotecas. Adaptar los espacios en caso de ser necesario.

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 11 de 14	
Edición: 01				

3.- Realizar talleres o actividades con temática intercultural dentro de cada carrera para fortalecer la identidad cultural para motivar la participación en clase de los estudiantes de grupos históricamente excluidos.

4.- Identificar por carrera las deficiencias y potencialidades de los estudiantes con discapacidad. Los formatos de cátedra (sílabos- evaluaciones) deberán incluir, donde sea necesario, que han sido adaptadas las evaluaciones o el método de evaluación, de acuerdo con el requerimiento específico de su discapacidad.

5.- Evaluar a los estudiantes con discapacidad de manera externa, al ingreso a la institución para determinar sus deficiencias específicas con el objetivo de adaptar el currículo de ser necesario, adecuar espacios, otorgar capacitación pertinente a los docentes de carrera, de acuerdo a las necesidades específicas de los estudiantes en relación a su discapacidad.

6.- Desarrollar planes de clase acoplados a las habilidades y deficiencias de los estudiantes con discapacidad. En casos donde se necesite adecuar el plan de clase el docente debe documentar la metodología empleada en la clase.

Institucionalización

1.- Realizar un taller o proyecto de casa abierta a nivel institucional con temática intercultural cada año para fomentar la participación estudiantil en el ámbito académico e institucional.

2.- Identificar la población estudiantil intercultural existente en la institución. Generar información socioeconómica y pedagógica de los estudiantes por autoidentificación étnica priorizando a los de grupos minoritarios.

3- Sensibilizar a los docentes sobre las características y necesidades de los estudiantes con discapacidad. Realizar el seguimiento cada ciclo académico del grado de avance curricular de los estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales detectadas.

4.- Fortalecer vínculos y comunicación entre docente-estudiante. Realizar talleres de motivación e integración entre géneros sensibilizando la participación de la comunidad educativa. Realizar un foro abierto cada año sobre temas de género en educación o temas afines.

5.- Promover la integración y participación de los estudiantes con discapacidad. Realizar un taller de integración al año donde participen estudiantes con discapacidad y la comunidad institucional. Realizar actividades específicas con estudiantes con discapacidad en ferias, casas abiertas y eventos institucionales.

Vinculación

1.- Promover la vinculación en las empresas de los estudiantes, promocionando a las empresas las capacidades, habilidades y conocimientos de los estudiantes sin distinción de género.

2.- Garantizar el acceso a prácticas pre profesionales o de formación dual en empresa a estudiantes con discapacidad.

3.- Promover el conocimiento de los derechos estudiantiles y de equidad de género en las empresas contribuyendo a un trato equitativo. Socializar a todas las empresas con convenio los derechos y

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 12 de 14	

responsabilidades tanto en formación presencial como dual establecido en el reglamento de los estudiantes antes de comenzar sus prácticas, este debe ser validado por la empresa.

4.- Proporcionar capacitaciones que potencien la empatía en la equidad de género con los representantes de las empresas con convenio. Realizar un taller por lo menos una vez al año con los representantes de las empresas con convenio en temas de igualdad de género.

5.- Promover en las empresas planes de accesibilidad y seguridad física a los estudiantes con discapacidad. En situaciones de infraestructura, previo a la firma de un convenio para prácticas pre-profesionales para un estudiante con discapacidad se requiere un informe técnico de validación de espacios dependiendo del tipo de discapacidad

6.- Establecer normas de prevención y seguridad requeridas dentro de los talleres del instituto para garantizar la seguridad física del estudiante con discapacidad. Dentro de la institución se debe adecuar los espacios y talleres para la comunidad educativa con discapacidad que garantice la seguridad física.

7.- Facilitar el desarrollo de proyectos de vinculación que promuevan la inclusión de culturas ancestrales. Socializar las comunidades etno-culturales de la región que pueden ser beneficiarias, para motivar a la comunidad institucional a involucrarse en proyectos de vinculación con estudiantes.

10. GESTION DEL PRESUPUESTO

Debido a la no asignación de recursos por parte del estado la mayor parte del presupuesto debe provenir de la autogestión institucional.

Los talleres que se va a realizar se llevaran a cabo en las instalaciones de la institución y con la colaboración de la comunidad educativa. Lo que minimizará la necesidad de recursos.

11. CRONOGRAMA

Si bien se delimitan fechas tentativas, se pueden reprogramar de acuerdo a la planificación institucional, al estar alineadas al PEDI, serán de aplicación dentro de los programas macro de cada función sustantiva y adjetiva de la institución. Adicionalmente se pueden plantear programas que involucren actividades complementarias o que generen valor a las actividades planteadas dentro de este plan. El cronograma se encuentra detallado como ANEXO a este documento.

12. ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD

Como complemento se ha tomado las sugerencias de los autores para esquematizar estrategias complementarias de sustentabilidad que pueden ser transversales a los ejes planteados dentro de este plan, y que contribuyen o dan soporte a las actividades planteadas dentro de este análisis. Las estrategias de sustentabilidad que incluso se pueden plantear como nuevas propuestas tanto para aplicación y construcción dentro de la misma comunidad institucional son:

Los ejes y estrategias que se pueden emplear según la UNESCO y citada por Bernal son:

- Asegurar que los reglamentos, estatutos, instrumentos de evaluación, requisitos para la aprobación de carreras, entre otros, contemplen los estándares de igualdad de género.

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD				SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 13 de 14	Edición: 01	

- Desarrollar una agenda de investigación para estudiar y analizar las formas en las que se expresan las desigualdades en el conjunto del Sistema de Educación Superior y sus instituciones.
- En la planificación académica, asegurar la transversalización de los estándares de igualdad de género en la nivelación, las mallas curriculares de los troncos comunes.
- Asegurar condiciones de igualdad del personal docente y administrativo femenino y de las diversidades sexo-genéricas, en cuanto a escalafones, remuneraciones y estabilidad.
- Construir sistemas de monitoreo de indicadores de equidad étnica y de interculturalidad como un proceso permanente que parta de una línea de base investigativa que permita medir los avances y desafíos pendientes de la educación superior en al menos dos niveles de acción: a) institucional global y b) académico-programático.
- Eliminación de toda forma de discriminación y violencia por razones de pertenencia étnica a pueblos y nacionalidades, como requisito de igualdad fundamentado en los derechos humanos, con medidas normativas, de vigilancia y de apoyo a las personas discriminadas o victimizadas.
- Desarrollo de agendas investigativas de carácter participativo, que permitan sistematizar, difundir y transversalizar los conocimientos de Pueblos y Nacionalidades; preservar las lenguas originarias y su incorporación en términos de aprendizajes.
- Diseño y ejecución de programas y proyectos de vinculación con comunidades étnico-culturales diversas, en tanto fuente de conocimientos, nuevos valores y diálogos interculturales.
- Crear una unidad institucional que coordine la educación inclusiva y especial, y que vigile y proteja los derechos de las personas con discapacidad contra la discriminación y la violencia física o psicológica.
- Las adecuaciones curriculares y metodológicas, la garantía de pleno acceso a la información relativa a los programas y materias, la diferenciación de la evaluación, el acompañamiento, la preparación pedagógica de los docentes y la sensibilización del cuerpo estudiantil.
- En la planificación académica, asegurar la transversalización de los estándares de igualdad en la nivelación, las mallas curriculares de los troncos comunes, promover especializaciones pertinentes a las problemáticas de la discapacidad, así como promover el acceso de las personas con discapacidad a todas las áreas del saber, incluyendo las científicas y tecnológicas.
- Capacitar a docentes y técnicos que profundicen este tema desde el punto de vista de la valoración e inclusión de las personas con discapacidad, para su aplicación en los programas de estudio: mallas curriculares, material de estudio, ayudas técnicas, tecnologías y facilidades para la atención a las necesidades educativas especiales.
- Participar y fomentar espacios de diálogo y coordinación interuniversitarios y en el territorio para capacitar, difundir, ejecutar y hacer seguimiento de los estándares de transversalización del eje de igualdad en la discapacidad.

13. ANEXOS

- Matriz de línea base ITSLAM.
- Matriz de análisis institucional.
- Matriz de transversalización
- Documento de priorización de problemas institucionales.
- Cronograma implementación del plan de igualdad

	PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GENERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
	Código: ITSLAM-BI-001	Vigente desde: 2019 octubre	Página 14 de 14	

DISPOSICIÓN FINAL

Aprobado mediante Resolución Nro. ISTLAM-OCS-RES.2019-045, por el Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez en la Cuarta Sesión Ordinaria, el 31 de octubre de 2019.



Ing. Pedro Reyes Vélez. Mg.

RECTOR

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LUIS ARBOLEDA MARTÍNEZ




Lcda. Verónica Roldán Meza.

SECRETARIA

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LUIS ARBOLEDA MARTÍNEZ



ANEXO 1



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "LUIS ARBOLEDA MARTINEZ"

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

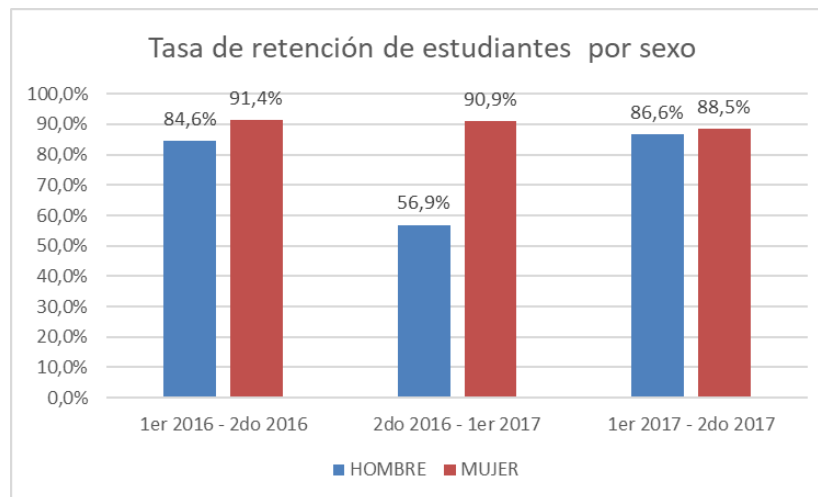
MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782

NOMBRE DEL INDICADOR:	Tasa de retención de estudiantes																										
INDICADORES VINCULADOS:	16 -17- 18	Estamento:	ESTUDIANTES																								
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:																											
Este indicador precisa el porcentaje de estudiantes que sostiene de un semestre a otro, este indicador puede hacernos notar la continuidad de los estudios por sexo, identidad étnica y discapacidad																											
Indicadores Vinculados:																											
1. Tasa de retención de estudiantes por sexo																											
2. Tasa de retención de estudiantes por auto identificación étnica.																											
3. Tasa de retención de estudiantes por discapacidad																											
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:																											
Gráficos:																											
Gráfico 1																											
Tasa de retención de estudiantes por tipo de discapacidad <table><thead><tr><th>Periodo</th><th>sin discapacidad</th><th>con discapacidad</th></tr></thead><tbody><tr><td>1er 2016 - 2do 2016</td><td>85,8%</td><td>100,0%</td></tr><tr><td>2do 2016 - 1er 2017</td><td>65,6%</td><td>100,0%</td></tr><tr><td>1er 2017 - 2do 2017</td><td>87,5%</td><td>71,4%</td></tr></tbody></table>				Periodo	sin discapacidad	con discapacidad	1er 2016 - 2do 2016	85,8%	100,0%	2do 2016 - 1er 2017	65,6%	100,0%	1er 2017 - 2do 2017	87,5%	71,4%												
Periodo	sin discapacidad	con discapacidad																									
1er 2016 - 2do 2016	85,8%	100,0%																									
2do 2016 - 1er 2017	65,6%	100,0%																									
1er 2017 - 2do 2017	87,5%	71,4%																									
Fuente: SENESCYT 2018																											
Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez																											
Gráfico 2																											
Tasa de retención de estudiantes por autoidentificación étnica <table><thead><tr><th>Etnia</th><th>1er 2016 - 2do 2016</th><th>2do 2016 - 1er 2017</th><th>1er 2017 - 2do 2017</th></tr></thead><tbody><tr><td>AFROECUATORIANO</td><td>100%</td><td>50%</td><td>100%</td></tr><tr><td>BLANCO</td><td>81,8%</td><td>100%</td><td>100%</td></tr><tr><td>INDIGENA</td><td>0,0%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>MESTIZO</td><td>85,2%</td><td>62,9%</td><td>62,8%</td></tr><tr><td>MONTUBIO</td><td>100%</td><td>58,3%</td><td>90,0%</td></tr></tbody></table>				Etnia	1er 2016 - 2do 2016	2do 2016 - 1er 2017	1er 2017 - 2do 2017	AFROECUATORIANO	100%	50%	100%	BLANCO	81,8%	100%	100%	INDIGENA	0,0%			MESTIZO	85,2%	62,9%	62,8%	MONTUBIO	100%	58,3%	90,0%
Etnia	1er 2016 - 2do 2016	2do 2016 - 1er 2017	1er 2017 - 2do 2017																								
AFROECUATORIANO	100%	50%	100%																								
BLANCO	81,8%	100%	100%																								
INDIGENA	0,0%																										
MESTIZO	85,2%	62,9%	62,8%																								
MONTUBIO	100%	58,3%	90,0%																								
Fuente: SENESCYT 2018																											
Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez																											



Gráfico 3



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez existe porcentajes altos de retención en último periodo evaluado sobre todo en el parámetro de tasas de retención de mujeres, siendo la tasa de retención en hombres más baja sobre todo en el periodo 2016 2S adicionalmente el dato evidenciado en la tasa de retención de estudiantes con discapacidad muestra un decrecimiento en el último periodo llegando a un 71,4%

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez un parámetro a analizar en estos periodos fue el incremento en la oferta académico, es decir las carreras ofertaron más cupos y por ende la tasa aumento en relación al número de estudiantes que se matriculan la población estudiantil es desigual alrededor del 30% son mujeres en relación con los hombres. Otro factor a tomar en cuenta es la tasa de deserción en los primeros semestres que afecta al indicador, este porcentaje es dado a que los estudiantes vienen con deficiencias pedagógicas del bachillerato.

Se encuentra adicionalmente un mayor porcentaje de mujeres en carreras de formación dual que las de carácter técnico en modalidad presencial

No se ha precisado el grado de estudiantes que tiene como primera opción de educación superior la formación técnica.



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "LUIS ARBOLEDA MARTINEZ"

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782

NOMBRE DEL INDICADOR:	Permanencia		
INDICADORES VINCULADOS:	4-5-6	Estamento:	ESTUDIANTES

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador sirve para obtener un acercamiento al rendimiento y retención de los/as estudiantes en las IES, su desagregación por sexo, discapacidad y autoidentificación étnica permitirá precisar algunas de las hipótesis relacionadas a situaciones históricas y sociales de los estudiantes

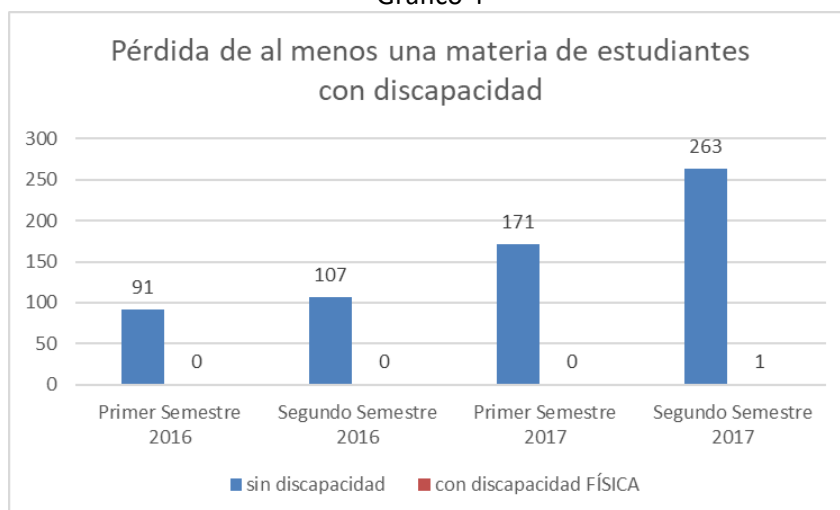
Indicadores Vinculados:

1. Pérdida de al menos una materia de estudiantes por sexo.
2. Pérdida de al menos una materia de estudiantes por autoidentificación étnica.
3. Pérdida de al menos una materia de estudiantes por discapacidad

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Gráficos:

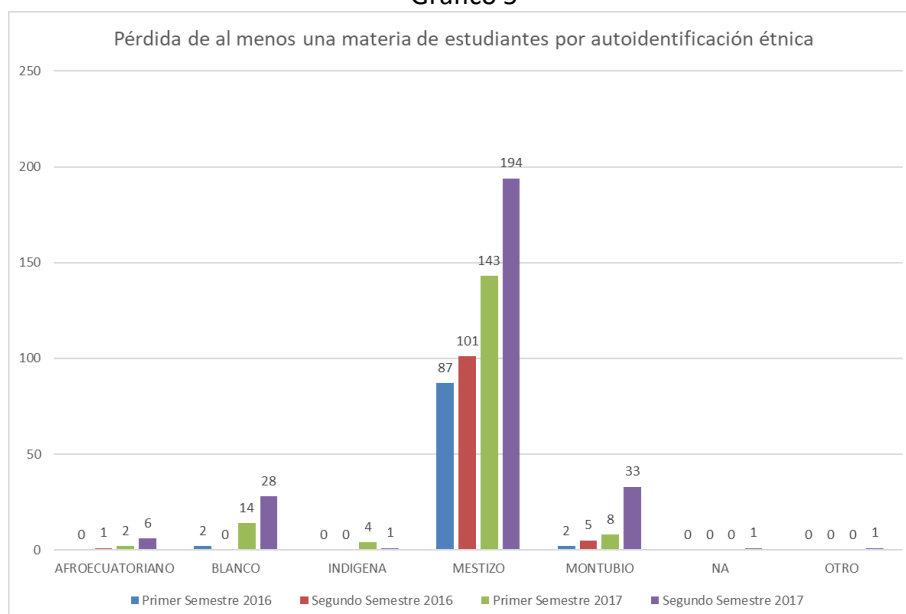
Gráfico 4



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

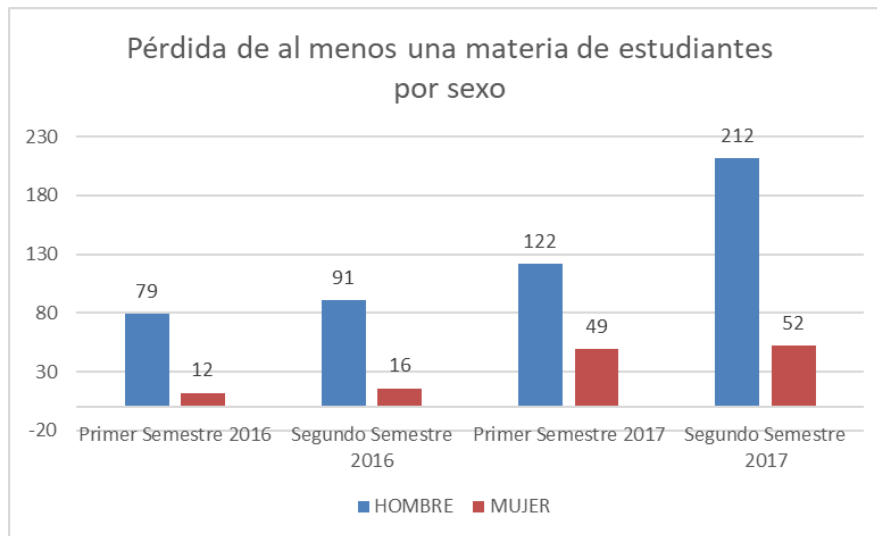
Gráfico 5



Fuente: SENESCYT 2018



Gráfico 6



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez existe un crecimiento de la pérdida de materias con estudiantes con discapacidad en el periodo 2017, asociado también al crecimiento de pérdida de materia general en la población estudiantil. Por autoidentificación étnica también se registra un crecimiento en mestizos y montubios en el último periodo, siendo el indicador de permanencia más alto en mujeres que en hombres es decir las mujeres tienen una tasa más baja de pérdida de materias

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez presenta en este indicador un aumento de pérdidas de por lo menos una materia en toda la población estudiantil en general, esto se debe en primer lugar al aumento de cupos en las carreras, datos que afectan al indicador, adicionalmente en estos periodos la mayoría de las carreras han presentado el rediseño curricular de sus carreras, lo que ha aumentado que los estudiantes en algunas materias de primer ciclo, adicionalmente como la mayor cantidad de población estudiantil se auto identifica como mestiza el indicador refleja eso. En cuanto a la admisión los institutos técnicos no controlan la oferta, es decir los estudiantes que postulan equitativamente y de acuerdo a sus preferencias son los que se matriculan. Independientemente de la autoidentificación este parámetro nos muestra un crecimiento en este indicador que se debe al incremento de los cupos ofertados y del acceso de estudiantes a la formación técnica



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "LUIS ARBOLEDA MARTINEZ"

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Tel. 05-2582782

NOMBRE DEL INDICADOR:	Distribución por carrera/área de conocimiento.		
INDICADORES VINCULADOS:	7-8-9	Estamento:	ESTUDIANTES
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			

Este indicador sirve para analizar el tipo de carrera ofertada y su pertinencia con el territorio. Este dato nos ayuda a precisar el tipo de educación que están ofertando o demandando para pueblos y nacionalidades y población en general

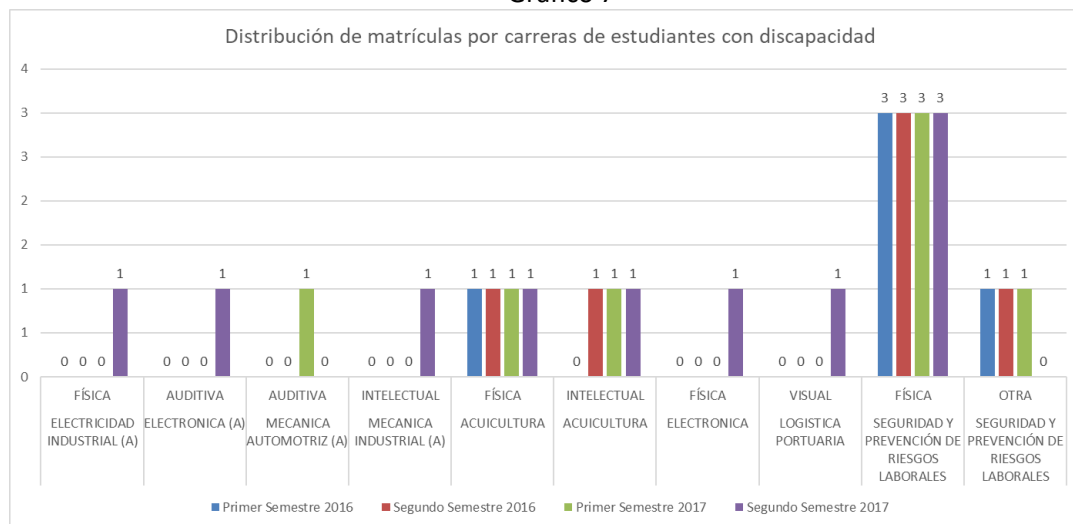
Indicadores Vinculados:

1. Distribución de matrículas por carreras desagregadas por sexo.
2. Distribución de matrículas por carreras desagregadas por autoidentificación étnica.
3. Distribución de matrículas por carreras desagregadas por discapacidad

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Gráficos:

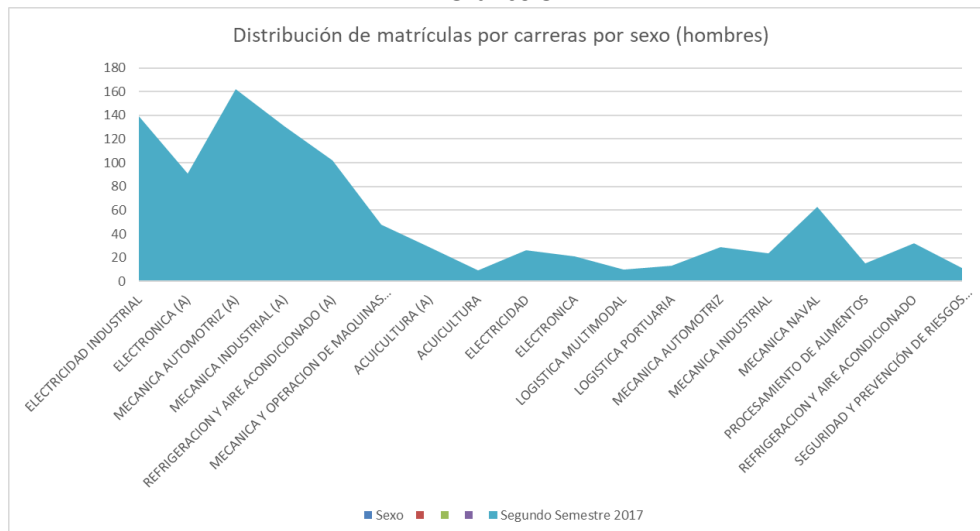
Gráfico 7



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

Gráfico 8

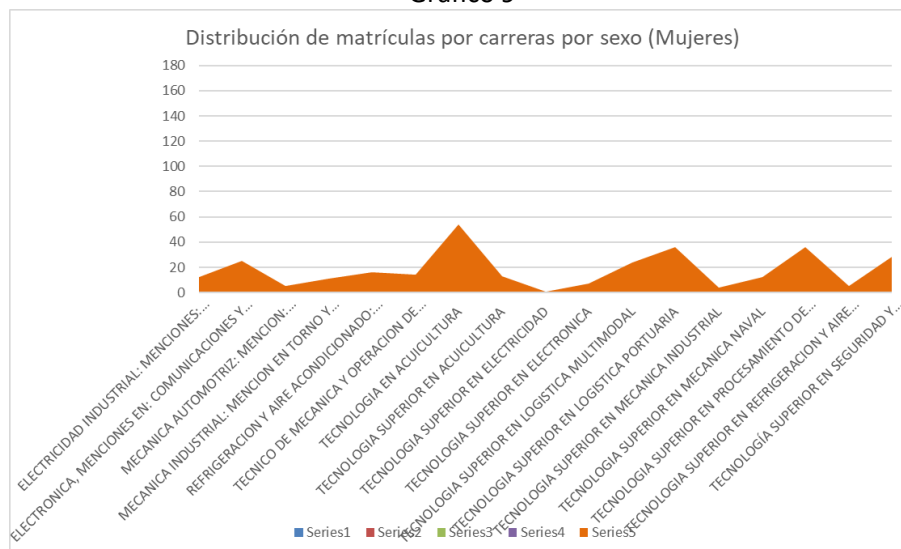


Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez



Gráfico 9



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez una población de estudiantes reducida con discapacidad, específicamente con discapacidad física y uno con discapacidad intelectual, adicionalmente en los gráficos se muestra que la población estudiantil distribuida por carreras es mayoritariamente de hombres y que las carreras donde existe un mayor porcentaje de hombres en relación con mujeres son las carreras de Mecánica Industrial, Refrigeración y Aire Acondicionado, Mecánica automotriz, Electricidad y Electrónica

ANÁLISIS:

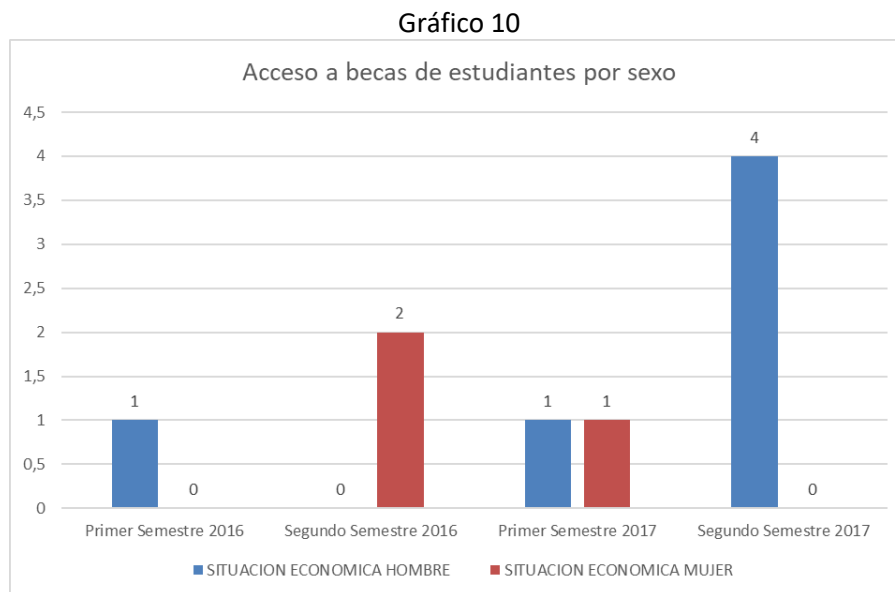
En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez tiene carreras que se han ofertado por varios años para una población más de hombres que de mujeres, en ese contexto el instituto no regula los estudiantes que postulan y se matriculen sean de una población específica, generalmente estas carreras están asociadas al rol de género y la percepción que tiene tanto hombres como mujeres del campo específico de la carrera, sin embargo como se puede evidenciar en los registros las preferencias se mantienen.

En cuanto a las carreras que prefieren los estudiantes, el instituto tiene una población mayoritariamente mestiza y montubia que guarda relación a la proporción de estudiantes que se matriculan regularmente, al tener una población tan reducida de estudiantes con otras auto identificaciones étnicas es más complicado realizar un análisis de preferencias, la población local indígena y afro ecuatoriana es muy limitada en el sector incluso.



NOMBRE DEL INDICADOR:	Acceso a becas		
INDICADORES VINCULADOS:	10-11-12	Estamento:	ESTUDIANTES
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			
Este indicador analiza el tipo de financiamiento que existe al interior de la institución; número de becas: parciales o completas. Este dato es útil para analizar el apoyo que se está dando a los grupos históricamente incluidos o a su vez el apoyo que reciben estudiantes en términos financieros. Indicadores Vinculados: 1. Acceso a becas desagregadas por sexo. 2. Acceso a becas desagregadas por autoidentificación étnica. 3. Acceso a becas desagregadas por discapacidad.			
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:			

Gráfico:



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez



Gráfico 11



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez se registra un crecimiento en el acceso a becas en los últimos dos periodos hay que denotar que en el último periodo del 2017 se han beneficiado más la población de hombres que de mujeres. Adicionalmente la población mestiza es la mas beneficiada en el acceso a becas.

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez, en el acceso a becas para los estudiantes, esa gestión la realiza el IFTH los postulantes reúnen los requisitos y la calificación es comunicada mediante un sistema en línea, no es directamente realizada la gestión por parte del instituto en este tipo de ayudas económicas, los estudiantes que han sido beneficiados son pocos en los periodos analizados, según los registros se han incrementado en el último periodo del 2017 con una predominancia de estudiantes con autoidentificación étnica mestiza, y mayoritariamente de hombres en relación a la de mujeres con una brecha corta.

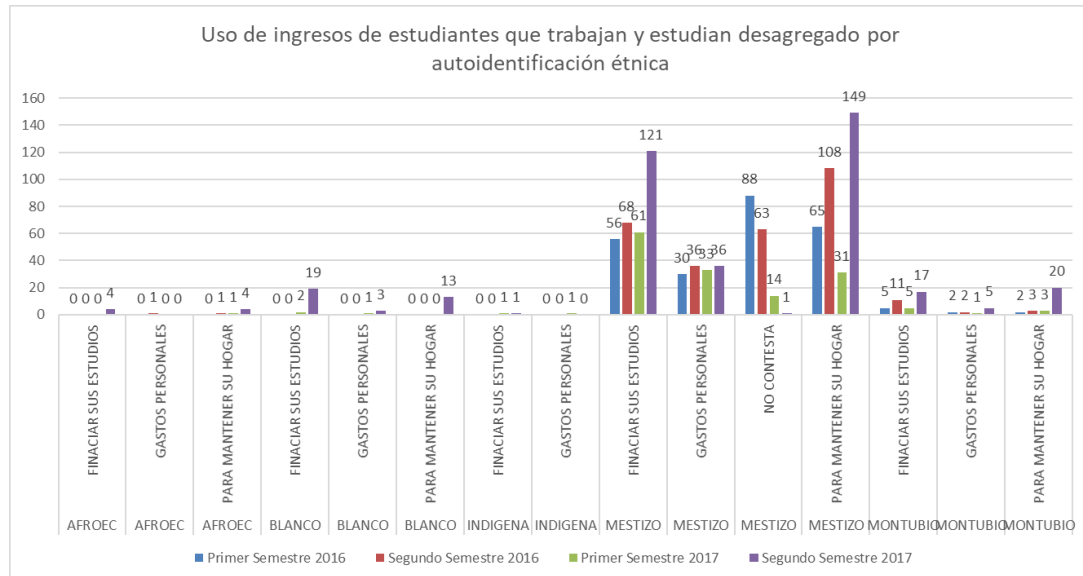
La naturaleza de las becas entregadas es por situación económica altamente vulnerable.

NOMBRE DEL INDICADOR:	Situación Laboral		
INDICADORES VINCULADOS:	13-14-15	Estamento:	ESTUDIANTES
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			
Este indicador sirve para analizar el tipo de financiamiento que existe al interior de la institución; número de becas: parciales o completas. Este dato es útil para analizar el apoyo que se está dando a los grupos históricamente incluidos o a su vez el apoyo que reciben estudiantes en términos financieros			
Indicadores Vinculados:			
1. Situación Laboral desagregadas por sexo.			
2. Situación Laboral desagregadas por autoidentificación étnica.			
3. Situación Laboral desagregadas por discapacidad.			

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Gráficos:

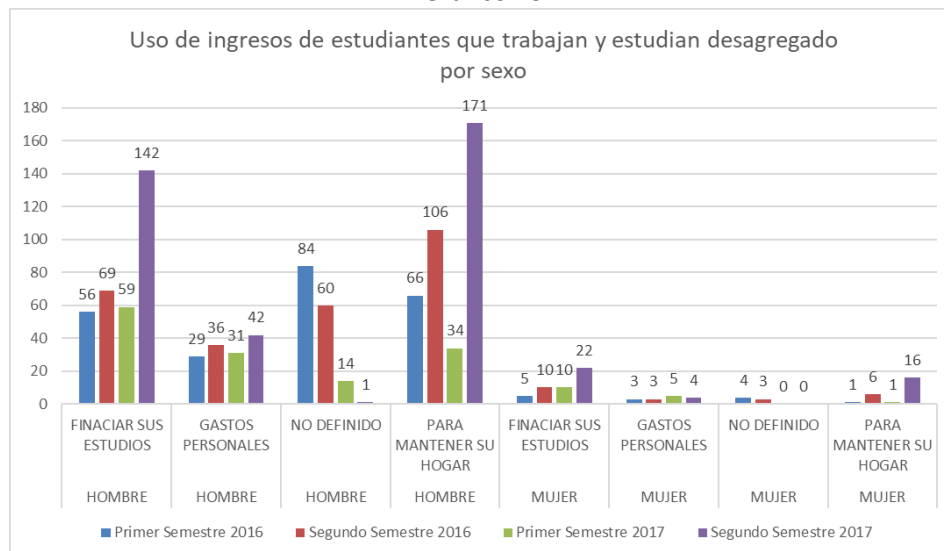
Gráfico 12



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

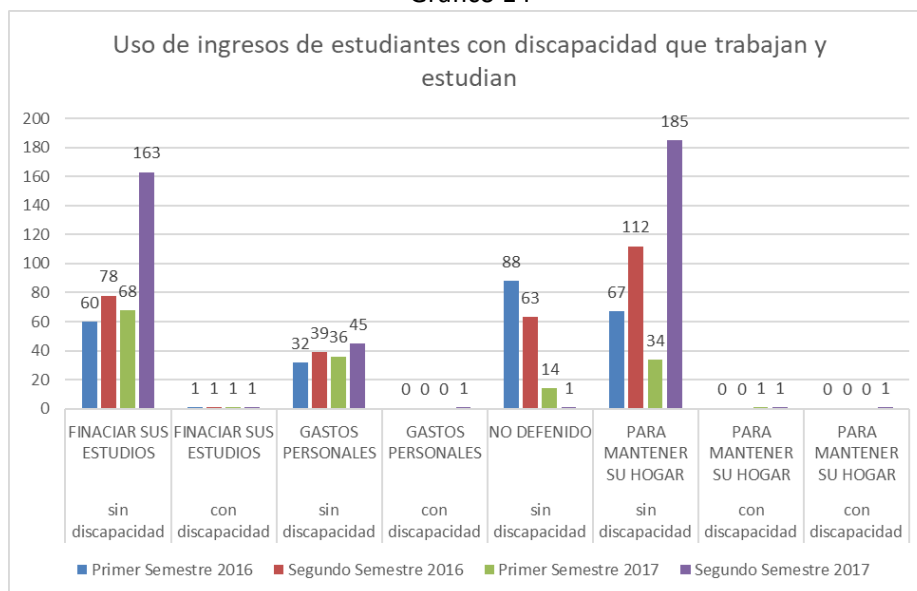
Gráfico 13



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

Gráfico 14



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez, dentro del indicador se registra que de diferentes etnias ocupan sus ingresos mayoritariamente para financiar sus estudios, siendo dentro de la población mestiza el parámetro de financiar sus estudios y para mantener su hogar los más altamente puntuados. De los datos de estudiantes con discapacidad que ocupan sus ingresos, se tiene un registro de que lo ocupan para financiar sus estudios y mantener su hora con un registro de un estudiante. Tanto hombres como mujeres destinan sus ingresos para financiar sus estudios.

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez al contar con una población estudiantil reducida el análisis de como ocupan los ingresos es incompleta, no obstante el análisis de la población estudiantil general indica que muchos de los estudiantes solventan sus estudios con los ingresos, actualmente la gran población estudiantil tiene trabajo y lo que necesitan es el título profesional para mejorar su situación laboral actual; un gran porcentaje de la población también dedica sus ingresos para mantener su hogar. En porcentaje es más el número de hombres que puntúa en este registro, no obstante, un número de estudiantes mujeres también emplea sus ingresos en estos dos parámetros.

La población estudiantil que tiene una autoidentificación étnica mestiza es la que predomina en este indicador, la misma que está en relación a la población en general



NOMBRE DEL INDICADOR:	Distribución de docentes por carrera/área de conocimiento		
INDICADORES VINCULADOS:	16-17-18	Estamento:	DOCENTES
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			
Este indicador permite observar la distribución de docentes por carrera de manera y la relación con las variables de discapacidad, sexo y autoidentificación étnica			
Indicadores Vinculados:			
1. Distribución de docentes por carreras desagregado por tipo de discapacidad 2. Distribución de docentes por carreras desagregado por sexo 3. Distribución de docentes por carreras desagregado por autoidentificación étnica			
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:			
Gráfico:			
Gráfico 15 Distribución de docentes por carreras desagregado por tipo de discapacidad Fuente: SENESCYT 2018 Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez			
DESCRIPCIÓN:			
En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez cuenta con más número de docentes en las carreras de modalidad presencial como mecánica industrial, refrigeración y aire acondicionado, mecánica automotriz y electricidad industrial, evidenciando que en todos los periodos de los cuales se ha tomado los datos, cabe destacar que la proporción de docentes está relacionada a la cantidad de estudiantes y cohortes en funcionamiento			
ANÁLISIS:			
En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez las carreras donde más docentes se han vinculado son las que presentan mayor número de estudiantes, que proporcionalmente se asigna docentes, en este caso carreras como refrigeración Industrial, mecánica industrial y mecánica automotriz, que son carreras que en general ya son reconocidas por la comunidad como emblemáticas en el sector. Las otras carreras también se pueden verificar en el grafico que poseen la cantidad de docentes de acuerdo al área e pertinencia de cada carrera, después de hacer el análisis en los datos de la distribución de docentes por carrera en relación a hombres y mujeres podemos apreciar que en las mismas carreras mencionadas anteriormente existe un número elevado de docentes hombres en			

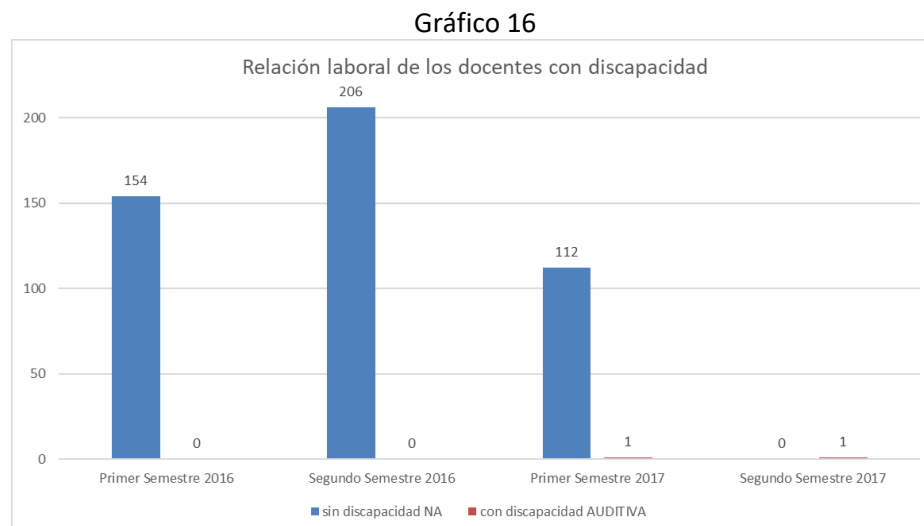


relación a l de mujeres. Esto se presenta por que generalmente los postulantes a estos cargos son en su mayoría hombres

Para el cálculo del indicador 16 se debe detallar que en el segundo periodo del 2017 solo trabajó un mes un docente con discapacidad auditiva

NOMBRE DEL INDICADOR:	Vinculación laboral de docentes		
INDICADORES VINCULADOS:	4-5-6	Estamento:	DOCENTES
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			
Este indicador permite determinar la modalidad de vinculación, y la relación que esta tiene con las variables de discapacidad, sexo, auto identificación étnica			
Indicadores Vinculados:			
1. Relación laboral del docente desagregado por tipo de discapacidad			
2. Relación laboral del docente desagregado por auto identificación étnica			
3. Relación laboral del docente desagregado por sexo			
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:			

Gráficos:



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

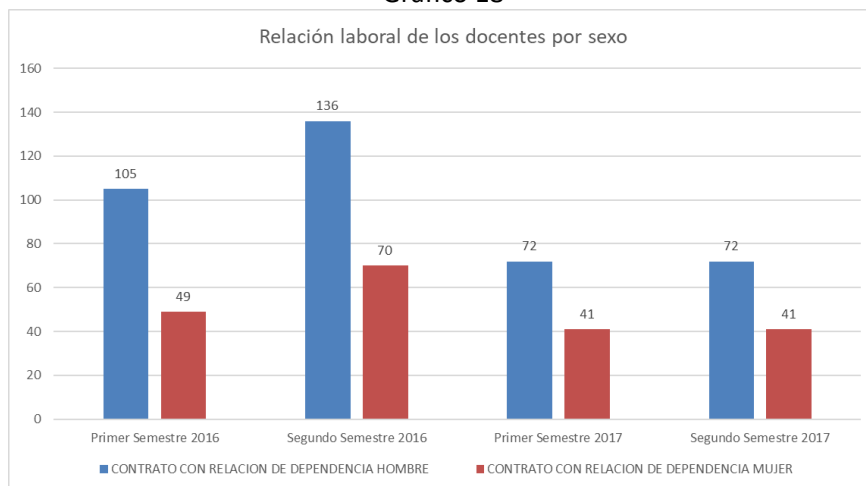
Gráfico 17



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

Gráfico 18



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez no existen nombramientos provisionales solo el tipo de contratación de servicios ocasionales, como se puede ver en los registros solo se tiene tuvo un docente con discapacidad en el periodo del 2017, adicionalmente se puede ver que la población docente es de origen mestizo predominantemente, y montubio como segunda autoidentificación étnica con una brecha grande entre estas, se puede evidenciar en los registros que la relación de docentes mujeres es menor en comparación con la de docentes hombres en todos los periodos analizados

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez presenta dentro de este indicador que el gran porcentaje de docentes se autoidentificación étnica es mestiza, adicionalmente se determina que solo se ha tenido en este periodo analizado un docente con discapacidad auditiva, pero el mismo solo trabajó un mes en el periodo 2S 2017, podemos evidenciar también que si bien existe un porcentaje de docentes hombres en relación a los



docentes mujeres, la brecha en los dos últimos periodos 2017 se ha reducido, como delimitamos ya en otro indicador en algunas carreras los perfiles profesionales de docentes son en su mayoría hombres los que postulan a estos cargos, haciendo difícil la selección de perfiles de docentes mujeres, a pesar que las postulaciones no delimita ser hombre o mujer, caso contrario requisitos del perfil docente.

NOMBRE DEL INDICADOR:	Tiempo de dedicación		
INDICADORES VINCULADOS:	13-14-15	Estamento:	DOCENTES

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permita determinar la distribución por tiempo de dedicación (laboral) en relación con las variables de discapacidad, sexo y autoidentificación étnica

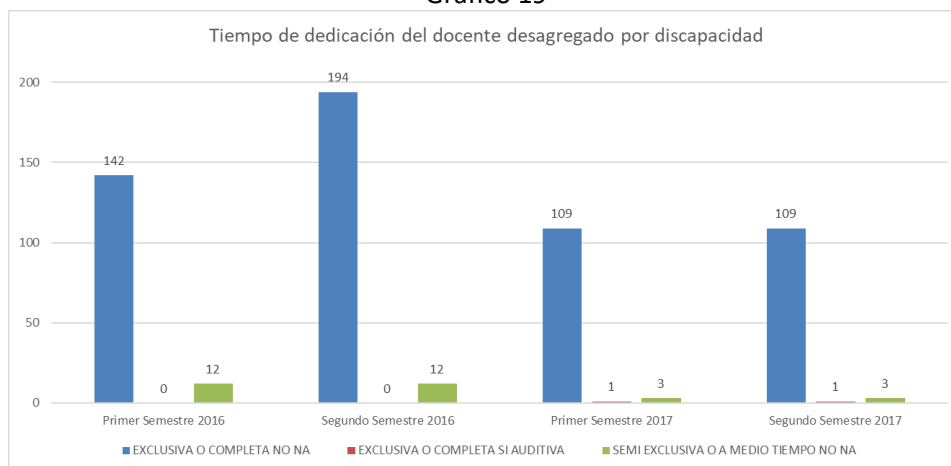
Indicadores Vinculados:

1. Tiempo de dedicación de docentes desagregado por tipo de discapacidad
2. Tiempo de dedicación de docentes desagregado por carreras desagregado por sexo
3. Tiempo de dedicación de docentes desagregado por autoidentificación étnica

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Gráficos:

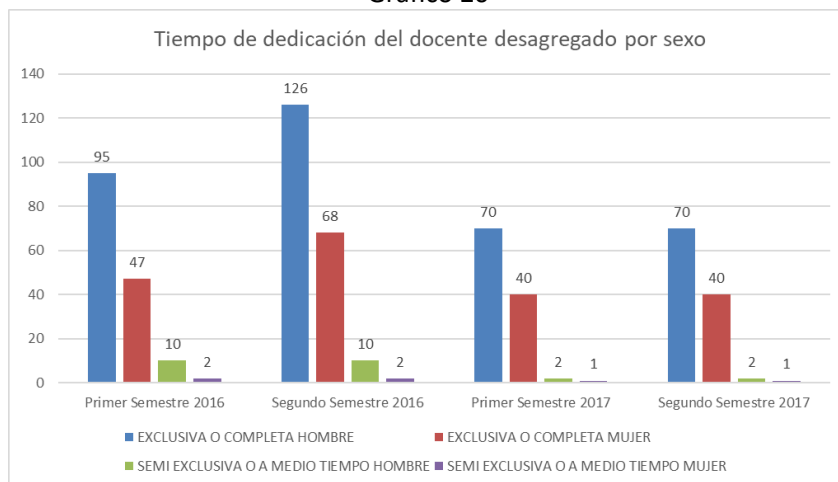
Gráfico 19



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

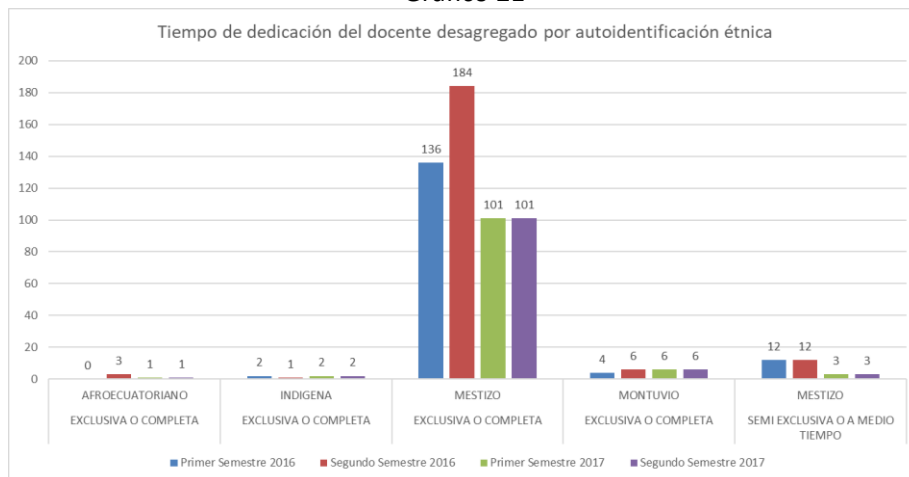
Gráfico 20



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

Gráfico 21



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez evidencian los registros que la mayor parte del cuerpo docente dedica su tiempo completo a la docencia y este porcentaje se ha ido incrementando en los periodos analizados, se puede delimitar también que a población de docentes es mayoritariamente mestiza y esta dedica el tiempo completo a la docencia. El dato del 2016 2S refleja una cantidad de docentes homologadas al total de las carreras, es decir varios docentes imparten sus clases en varias carreras, de ahí el dato. Institucionalmente el número de docentes se ha incrementado desde el 2016 guardando la misma proporción de datos descritos en el gráfico

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez la escala salarial del docente bajo contrato por servicios ocasionales va desde servidor público 2 a servidor público 6, razón por la cual la mayoría e la planta docente del instituto tiene una dedicación completa a las funciones de docencia en el instituto, como se delimito en otros parámetros la

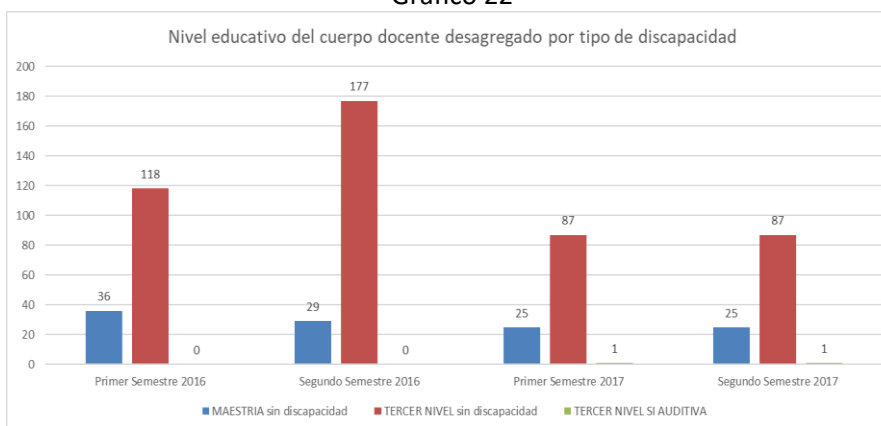


predominancia de la autoidentificación étnica es mestiza seguida de docente que se identifican con la etnia montubia. Cabe destacar que es un parámetro fundamental la escala salarial equitativa en la función de docentes, y las reestructuraciones y la apertura a concursos de acuerdo a méritos para que este indicador se eleve, adicionalmente se evidencia que tiene docentes que no se dedican a tiempo completo a la docencia, que están vinculados a las industrias y otros campos ocupacionales

NOMBRE DEL INDICADOR:	Nivel educativo de docentes		
INDICADORES VINCULADOS:	19-20-21-22-23-24	Estamento:	DOCENTES
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			
Este indicador permite a través de dos grupos de indicadores: Nivel educativo del docente desagregado por discapacidad/sexo/autoidentificación étnica y; docentes que adelantan estudios superiores desagregado por discapacidad/sexo/pueblos y nacionalidades. Determinar la relación entre el nivel educativo del docente en relación a su discapacidad, sexo y autoidentificación étnica			
Indicadores Vinculados:			
1. Nivel educativo del cuerpo docente desagregado por tipo de discapacidad/ Docentes que adelantan estudios superiores por tipo de discapacidad 2. Nivel educativo del cuerpo docente desagregado por autoidentificación étnica/Docentes que adelantan estudios superiores por autoidentificación étnica 3. Nivel educativo del cuerpo docente desagregado por sexo/Docentes que adelantan estudios superiores por sexo			
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:			

Gráficos:

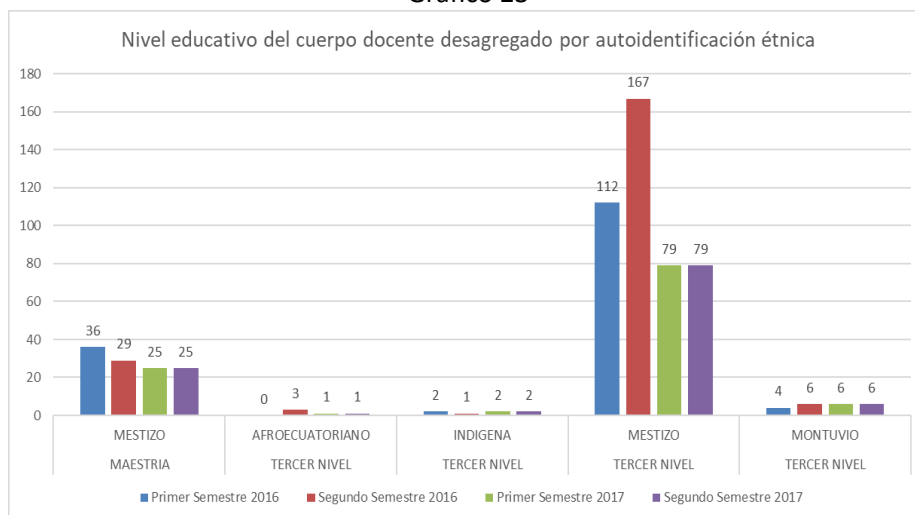
Gráfico 22



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

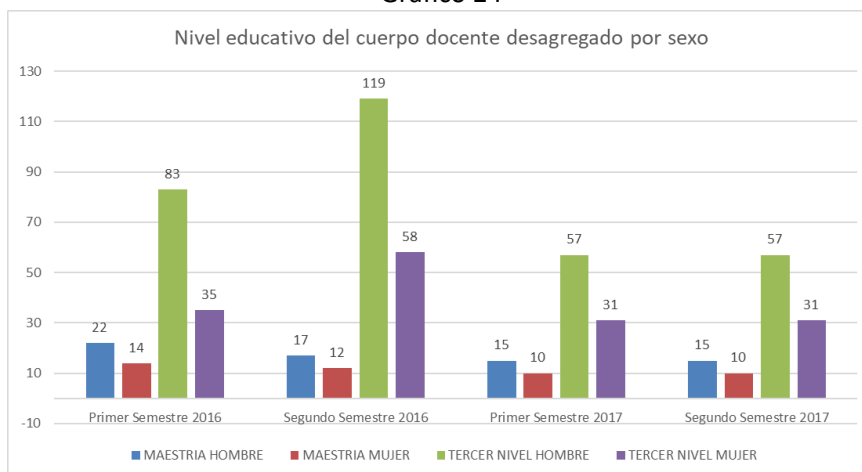
Gráfico 23



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

Gráfico 24



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez con un porcentaje elevado de docentes con tercer nivel de acuerdo a los registros enviados, particularmente la tasa de docentes que tiene maestría (cuarto Nivel) y está cursando una se ha incrementado en el periodo del año 2017 el mismo que no refleja los datos. Adicionalmente la población que tiene tercer y cuarto nivel mayoritariamente es de origen mestiza y predominantemente más hombres que mujeres

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez existe un porcentaje de docentes que están accediendo a cuarto nivel debido a que se establece como un requisito la especialización de docentes en instituciones de educación superior, y además de que los docentes han incrementado su dedicación a la cátedra. Sin embargo, el porcentaje mayoritario de docentes tiene tercer nivel, esto se debe que en muchos casos el nivel de especialidad de las carreras así lo determina.

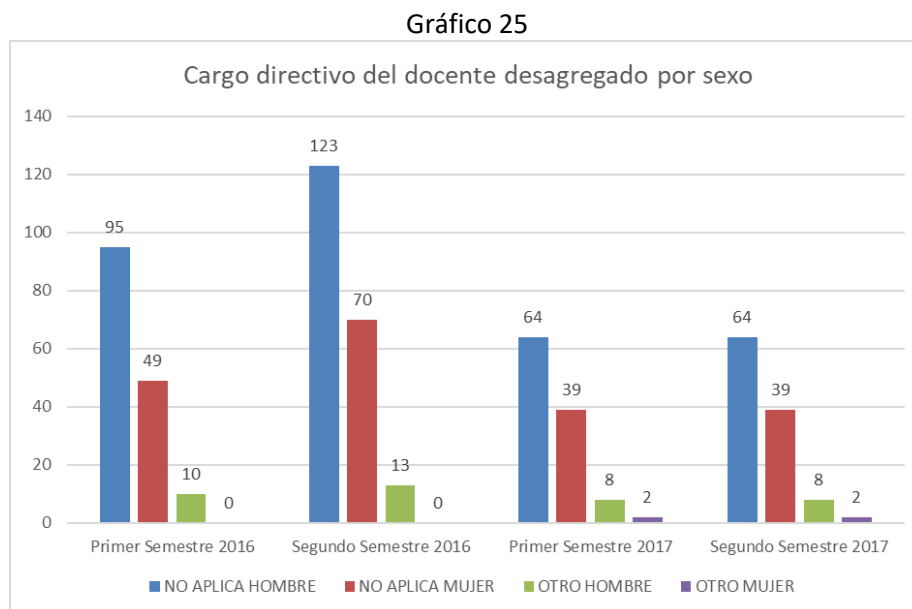


La proporción mayoritaria de hombres con relación al de mujeres tanto en el tercer nivel como en el cuarto nivel se debe a la proporción de docentes hombres y mujeres, la brecha es mayor en los docentes que tienen cuarto nivel, es decir hay más docentes hombres que mujeres que tienen títulos de cuarto nivel. La autoidentificación étnica dentro de la formación de los docentes se mantiene mayoritariamente mestiza.

NOMBRE DEL INDICADOR:	Ocupación actual de cargos directivos		
INDICADORES VINCULADOS:	10-11-12	Estamento:	DOCENTE
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			
Este indicador permite determinar la distribución docente en cargos, sobre todo directivos, en relación con las variables de discapacidad, sexo, autoidentificación étnica.			
Indicadores Vinculados:			
1. Cargo directivo del docente desagregado por tipo de discapacidad. 2. Cargo directivo del docente desagregado por carreras desagregado por sexo 3. Cargo directivo del docente desagregado por autoidentificación étnica			

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Gráfico:

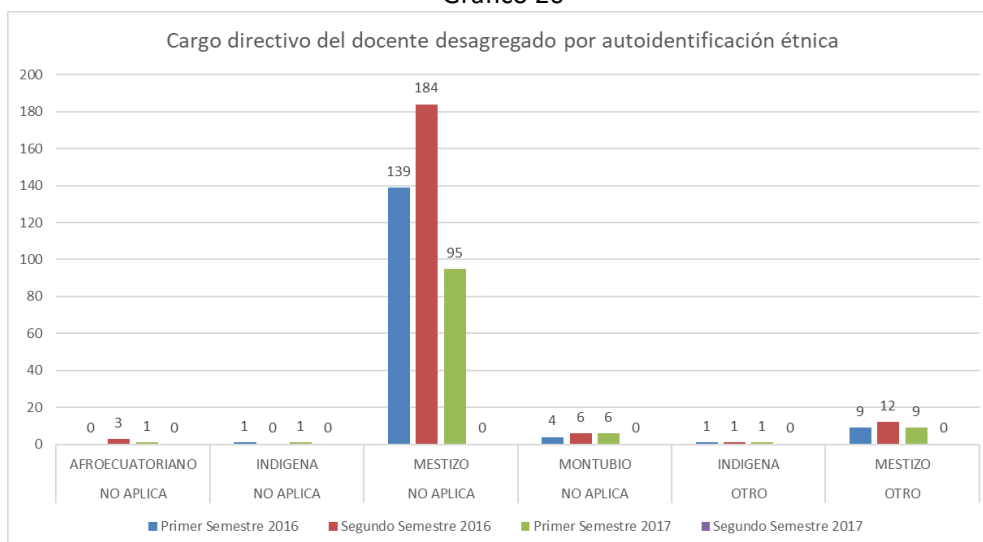


Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez



Gráfico 26



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez se registran predominantemente el acceso a cargos directivos para hombres en relación con el acceso a las mujeres en el mismo registro, adicionalmente se puede delimitar con los datos que predominantemente el acceso esta puntuado mas alto para la población mestiza, seguida de la población montubia.

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez, se puede evidenciar con los datos que el porcentaje de docentes con cargos directivos existen más hombres que mujeres, todos concuerdan con la autoidentificación étnica mestiza, de igual forma que en el resto de indicadores, dentro de las carreras quienes ocupan cargos directivos son predominantemente más hombres que mujeres, en relación a rector y vicerrector existe una proporción equitativa en estos cargos sobre todo en el periodo del 2017

En el indicador 10 Cargo directivo del docente desagregado por tipo de discapacidad se tiene solo un registro en el periodo de primer semestre del 2017 con discapacidad auditiva que no ha ocupado ningún cargo directivo y solo estuvo vinculado un mes según los registros institucionales

NOMBRE DEL INDICADOR:	Tipo de contratación		
INDICADORES VINCULADOS:	4-5-6	Estamento:	ADMINISTRATIVO
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			
Este indicador nos permite observar la variación de la relación laboral con respecto al personal administrativo y de servicio, según los grupos poblacionales de personas con discapacidad, sexo y auto identificación étnica			



Indicadores Vinculados:

1. Relación laboral del personal administrativo por tipo de discapacidad
2. Relación laboral del personal administrativo por auto identificación étnica
3. Relación laboral del personal administrativo por sexo

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Gráficos:

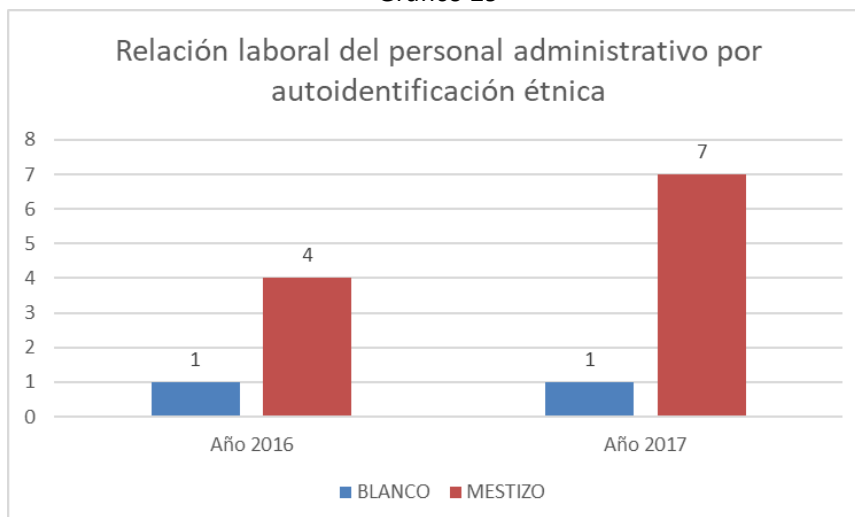
Gráfico 28



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

Gráfico 29

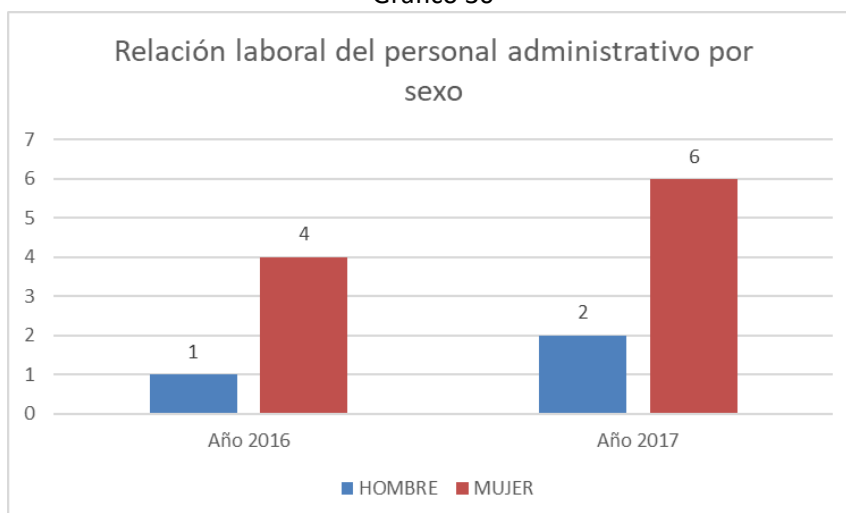


Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez



Gráfico 30



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez en el gráfico se evidencia información de administrativos sin discapacidad, es decir el instituto no tiene administrativos con discapacidad, cabe destacar que los contratos de los administrativos son contratos con relación de dependencia. Por autoidentificación étnica se tiene una mayor proporción de mestizos en relación con blancos (no se tiene administrativos de otros orígenes culturales). Los cargos administrativos son llevados predominantemente por mujeres en relación a la proporción de hombres.

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez, los cargos administrativos dentro del instituto en relación a la autoidentificación étnica han aumentado su brecha, en relación a la contratación de personas con autoidentificación étnica mestiza, de igual forma la brecha que se tiene de administrativos dentro de la institución, es de acotar que muchas contrataciones para cargos administrativos no están aprobadas, es decir muchos de los contrataciones dentro de la institución están delimitada más personal docente, cabe destacar que el personal docente también tiene funciones administrativas dentro de la institución como son comisiones y encargos desde la función central de SENESCYT

NOMBRE DEL INDICADOR:	Cargo/naturaleza de sus funciones		
INDICADORES VINCULADOS:	7-8-9	Estamento:	ADMINISTRATIVO
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			
Este indicador nos permite observar la variación del cargo con respecto al personal administrativo y de servicio, distribuido por grupos poblacionales: discapacidad, sexo y auto identificación étnica. Este indicador nos ofrece como resultado los cargos dentro del personal administrativo y de servicio			



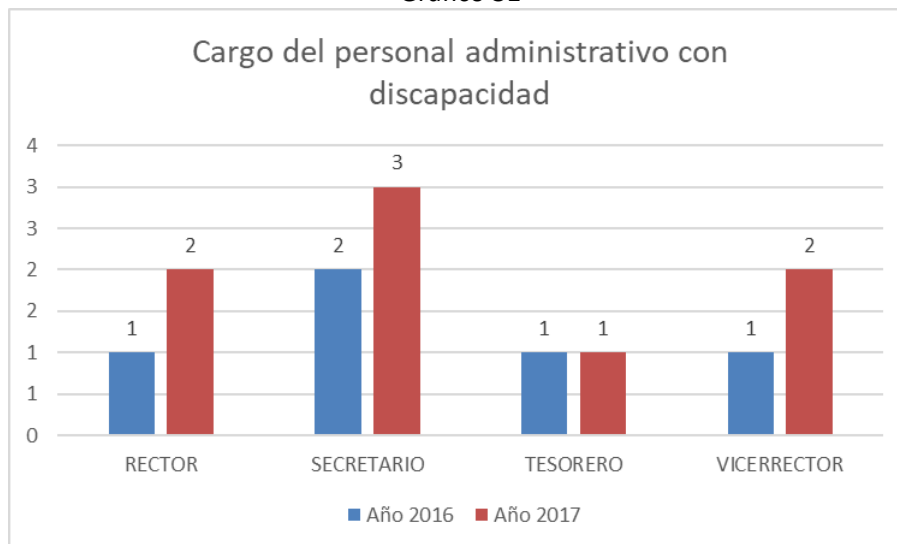
Indicadores Vinculados:

1. Cargo del personal administrativo con discapacidad
2. Cargo del personal administrativo desagregado por auto identificación étnica
3. Cargo del personal administrativo desagregado por sexo

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Gráficos:

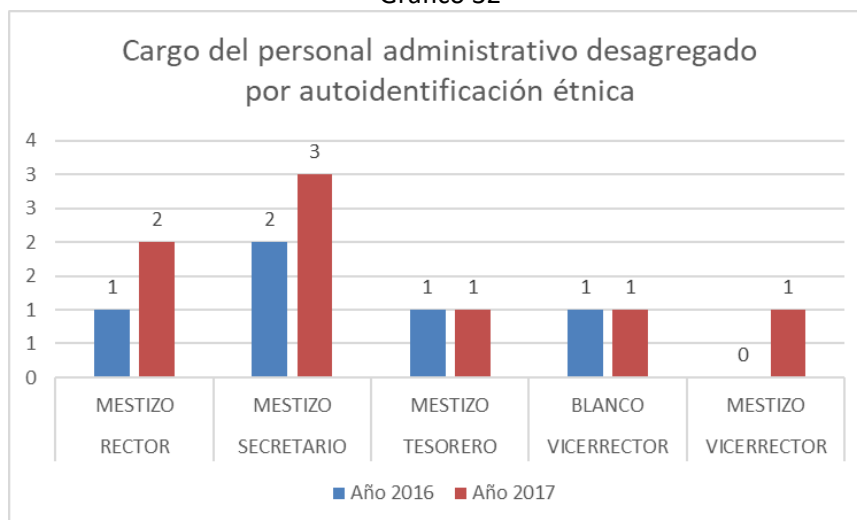
Gráfico 31



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

Gráfico 32

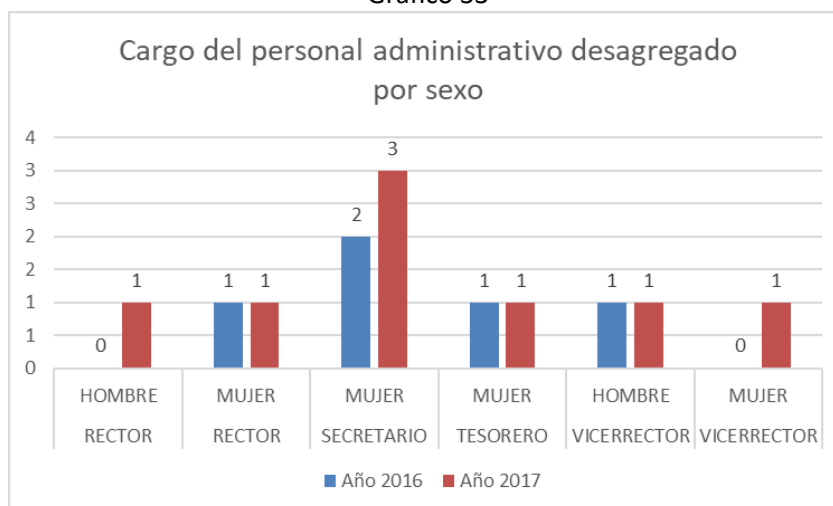


Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez



Gráfico 33



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez no tiene actualmente cargos administrativos con personas con discapacidad, adicionalmente la distribución sigue siendo predominantemente de mujeres en relación a la de hombres para los dos periodos analizados. Los cargos de rector y vicerrector son ocupados por hombre y mujer respectivamente.

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez no posee personal con discapacidad trabajando en la institución, dentro de estos cargos se tiene una proporción más alta de mujeres en relación a los hombres sobretodo en la función de secretarías, función que tradicionalmente se ha delimitado para las mujeres, dentro del análisis y en los periodos del 2017 se tiene una relación a la población general de la institución con una autoidentificación étnica mayoritariamente mestiza, cabe destacar que la función de rector es realizada por un hombre y el resto son mujeres, es de destacar que el cargo de la autoridades dentro del sistema de institutos públicos es designado por SENESCYT central, no existen procesos para la elección de autoridades dentro de la institución incluso para otras funciones como Vicerrector

NOMBRE DEL INDICADOR:	Grupo ocupacional o salarial		
INDICADORES VINCULADOS:	10-11-12	Estamento:	ADMINISTRATIVO
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:			
Este indicador permite observar la variación del rango salarial con respecto personal administrativo distribuido por grupos poblacionales: personas con discapacidad, sexo y auto identificación étnica.			



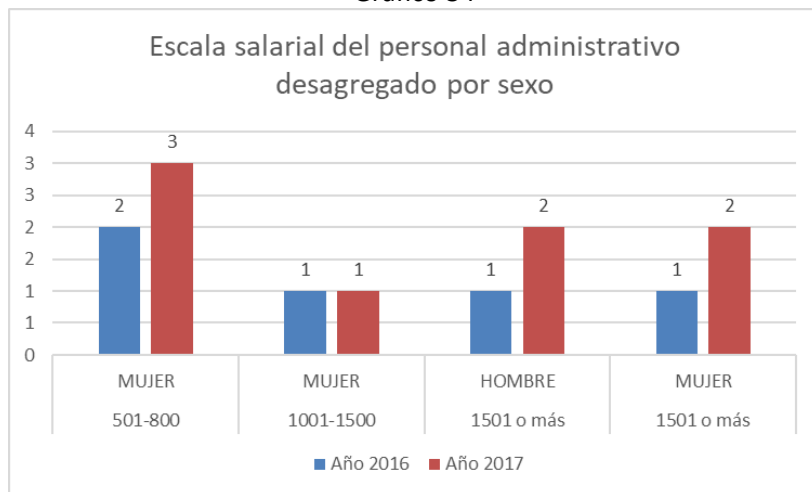
Indicadores Vinculados:

1. Escala salarial del personal administrativo desagregado por sexo
2. Escala salarial del personal administrativo desagregado por auto identificación étnica
3. Escala salarial del personal administrativo desagregado por tipo de discapacidad

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Gráficos:

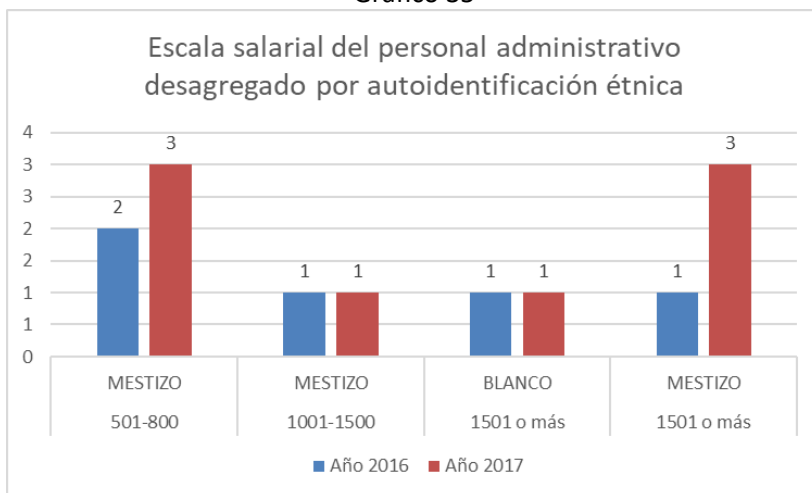
Gráfico 34



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

Gráfico 35

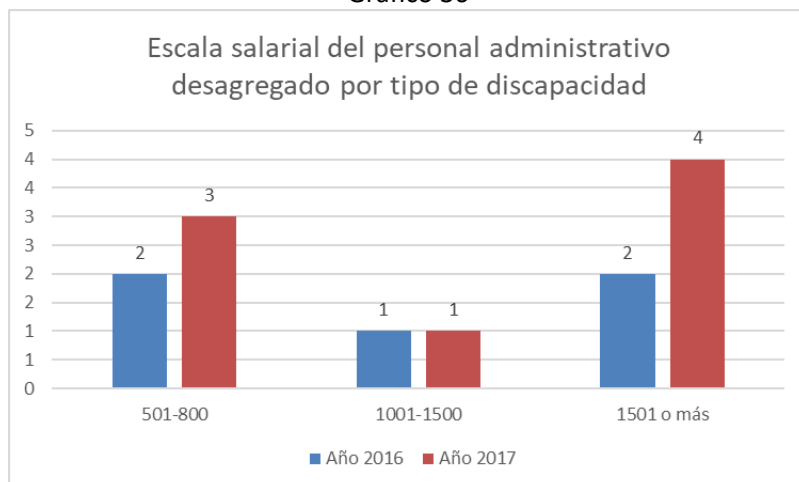


Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez



Gráfico 36



Fuente: SENESCYT 2018

Elaborado por: Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez

DESCRIPCIÓN:

En el Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez, dentro de los resultados el rango de escala salarial del personal administrativo se ubica predominantemente entre 500-800 usd guardando la proporción entre hombres y mujeres que perciben más de 1500 usd en el periodo del 2017. En este rango se ubica la población administrativa con autoidentificación étnica de mestizos.

Para este indicador se toma en cuenta que el personal administrativo del registro no tiene discapacidad

ANÁLISIS:

En el caso del Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez dentro de la relación que se tiene por ingresos del personal administrativo de diferentes funciones vemos que los rangos más altos salarialmente son los de la autoridades, siendo la brecha alta en relación a las funciones administrativas mas operativas, es decir los cargos de tesorero y secretarias. No existen contrataciones de hombres para la función de secretarias o tesorero, así como tampoco la institución tiene dentro de los periodos donde se realizó el análisis ningún funcionario administrativo o con cargo directivo con algún tipo de discapacidad detectada

ANEXO 2

MATRIZ DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL								
Criterio	Indicador	Si	No	Tipo de Doc/Rev	Preguntas Guía	Análisis / Resumen	Tipo de Infor.	Observaciones
Política y Normativa	Inclusión de la igualdad como valores institucionales en su: misión/visión, planificación estratégica, estatutos generales.	X		Planificación estratégica / Estatutos generales	¿Cuál es el enfoque de inclusión?	Están contemplados como principios institucionales en el Art. 5 del estatuto; Dentro de los planes del departamento de bienestar estudiantil se tiene como actividad dentro del PEDI, adicionalmente en el art. 6 del estatuto para cada función sustantiva Desarrollar programas de prevención primaria y bienestar de los miembros de la comunidad educativa en condición de vulnerabilidad, propiciando el desarrollo personal, la vivencia de valores, la toma de decisiones, y reduciendo la incidencia de situaciones adversas.	Cualitativa	Se incluye en el estatuto Art. 5 y 6 y PEDI con objetivos operativos alineados
	Existencia de una instancia institucional responsable de la implementación de políticas de igualdad, con capacidad directa, de gestión, seguimiento, evaluación y ejecución de políticas y actividades.	X		Modelo de Gestión	¿Con qué características de recurso humanos y departamentales cuenta para la implementación de la política de igualdad?	Actualmente la Coordinación de Bienestar Institucional es la encargada de gestionar casos y asesorar a la institución con el establecimiento de políticas y en casos de discriminación, no tiene acción directa ni capacidad de acción propia al encontrarse subordinada organizacionalmente al vicerrectorado académico		Capacidad directa de gestión limitada
	Existencia de normativas, sanciones y protocolos de seguimiento y acompañamiento para entender casos de discriminación, exclusión o acoso basado en género, credo, orientación sexual, origen, pertenencia a un grupo sociocultural, opinión política, condición socioeconómica o discapacidad.	X		Estatutos, Reglamento o Normativas	¿Está actualizada al contexto de los estudiantes? ¿Existe mecanismos de seguimiento e implementación?	Existen protocolos genericos de la SENESCYT, no se han adaptado los protocolos particularmente a la institución	Cualitativa	Protocolos genéricos vigentes
	Existencia de políticas de acceso, permanencia y culminación, para estudiantes pertenecientes a grupos sociales en situaciones de desventaja comparativa, que contemple la adecuación de procesos de admisión, nivelación y acompañamiento académico y social hasta la culminación de los estudios.	X		Modelos de Gestión o Normativas	¿Políticas en ejecución? ¿Cuáles son los mecanismos de seguimiento y evaluación?	Están contempladas de manera genérica dentro del estatuto y dentro de las normativas vigentes dentro del Reglamento de Régimen Académico.		
	Existencia de políticas de participación y remuneración equitativa que considere el mérito relativo a la oportunidad, para la asignación de plazas laborales, concursos de méritos, la conformación de órganos colegiados, y espacios de decisión.		X			Existe dentro del estatuto como un principio en el art. 5, pero no existe un proceso específico de aplicación	Cualitativa	
	Existencia de políticas de promoción, difusión, sensibilización y capacitación a la comunidad universitaria alrededor de la igualdad y el cuidado de la naturaleza como valores sociales e institucionales.		X			Se han realizado cursos de manera aislada, no existen políticas que establezcan directamente la formación en el campo de la igualdad y medio ambiente		Algunas carreras imparten materias de medio ambiente y contextos sociales en carreras presenciales
Planificación y recursos	Los objetivos estratégicos plantean el alcance de la igualdad y la equidad para personas de pueblos y nacionalidades, mujeres, LGTBI y personas con discapacitadas.	X		Planificación estratégica	¿Cuál es el enfoque de inclusión?	Existe un objetivo estratégico que esta articulado al PEDI que indica que se Implementarán programas que permitan el diagnóstico y desarrollo de mecanismos de acompañamiento en el ámbito psicológico y psicopedagógico que beneficien el 100% del estudiantado.		resultados dependientes de la cantidad de programas implementados
	Entre los resultados esperados se consideran la disminución de brechas de desigualdad y la eliminación de toda forma discriminación.	X				De acuerdo al estudio de línea base y los resultados en permanencia y acceso a la educación de las personas con condición de vulnerabilidad se espera una disminución de la brecha no estimada porcentualmente		Estudio de línea base con los resultados obtenidos
	Se asignan recursos de forma equitativa y suficiente para ejecutar las políticas de igualdad.		X		¿Tipo de recursos destinados para la ejecución de la política de igualdad? ¿Cuáles son los mecanismos de seguimiento y evaluación?	No existe asignación de recursos, los recursos provenientes de cualquier plan a implementarse son de completa autogestión	Cualitativa	Recursos económicos provienen de autogestión
Academia	Oferta cursos sobre enfoques de derechos y perspectivas de igualdad de género, interculturalidad y para la discapacidad, para toda la comunidad académica.		X	Planificación académica	¿Con qué recursos cuenta en la oferta académica para la inclusión de los ejes?	Actualmente la oferta de cursos depende de los perfiles de la OEC, en el caso de formación continua, no esta enfocada a variables de genero. Los programas curriculares de perfil técnico incluyen an muy pocos casos con asignaturas de inclusión. En vinculación se realiza acercamientos hacia comunidades con participación equitativa de estudiantes hombres y mujeres		
	Número de cursos sobre idiomas ancestrales para toda la comunidad académica		0			No se ha ejecutado ningún programa de lenguajes o conocimientos ancestrales, actualmente cursos del idioma inglés es un esfuerzo institucional por agregarlo al currículo de las carreras	Cuantitativa Cualitativa	
	Número de programas académicos que incluyen perspectivas de género en sus diseños curriculares.		0		Número de programas y mecanismos de seguimientos para la implementación de los mismos.	No existen marcos específico dentro del currículo de las carreras que sea específico para igualdad pero se tienen temas dentro de la planificación microcurricular	Cuantitativa Cualitativa	
	Número de propaganda académicos que incluyen perspectiva intercultural en sus diseños curriculares		0			La propaganda general de la SENESCYT que nos proporcionan para difundir información la contempla. Institucionalmente la promoción de carreras y evenros con enfoque intercultural se ha considerado para estos procesos de admisión parcialmente		
	Número de programas académicos que incluyen perspectivas de discapacidad y capacidades múltiples en sus diseños curriculares.		0			Los programas academicos funciona actualmente adaptando las evaluaciones a los estudiantes con discapacidad, los programas dentro de sus proyectos de carrera se alinean considerablemente a la normativa institucional	Cuantitativa Cualitativa	

ANEXO 3

INVESTIGACIÓN											
CAMPO	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades (las actividades constan con mas detalle dentro del plan)	Presupuesto	Gestión del Presupuesto	Responsable
GENERO	ESTATUTO: Incrementar los procesos de investigación científica e innovación tecnológica que permitan la generación que permitan la generación y transferencia de conocimiento pertinente para el desarrollo de la provincia y del país	PEDI : Promover la investigación aplicada, la formación, capacitación, desarrollo y transferencia tecnológica, la innovación, emprendimiento, y la protección de la propiedad	Los datos encontrados en la línea base, los proyectos de investigación son elaborados en un porcentaje aceptable entre hombres y mujeres, siendo la proporción todavía dispar	Desigualdad de oportunidades asociadas a la condición de género o por condiciones específicas de las mujeres dentro del acceso a investigaciones aplicadas	Estimular la participación de grupos de mujeres y población LGBTI en investigaciones a nivel institucional	# investigaciones presentadas con temas de género/#investigaciones totales	Llegar al 2022 con un porcentaje de participación del 20% del indicador	1) Realizar talleres sobre investigaciones en temas de género 2) Concientizar a la comunidad educativa para que se establezca, la inclusión de género en los temas y proyectos de investigación.	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
INTERCULTURALIDAD			Las investigaciones realizadas son de carácter técnico, las mismas no han sido planteadas con temáticas interculturales	Problemas de comunicación en relación a la redacción y desarrollo de proyectos de investigación con los estudiantes de origen intercultural	Propiciar la comunicación y la inclusión en líneas de investigación de estudiantes interculturales, mediante la aplicación conocimientos ancestrales	# Investigaciones con temática ancestral presentadas	Llegar al 2022 con por lo menos dos investigaciones al año con temática ancestral	1) Realizar un plan de difusión de proyectos implementados con estudiantes de origen intercultural. 2) Utilizar la diversidad cultural como instrumento de recopilación de información social institucional y local.	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	
DISCAPACIDAD			Los estudiantes con discapacidad (discapacidad física) que consta en la línea base han participado de sus proyectos de investigación previo al grado sin una temática relativa o con una metodología adaptada	Falta de metodología inclusiva para el desarrollo de proyectos de investigación que incluya a estudiantes con discapacidad	Establecer líneas de investigación donde puedan participar estudiantes con discapacidad	# Estudiantes investigadores con discapacidad /# Investigaciones presentadas	Alcanzar un porcentaje del 10% de estudiantes con discapacidad involucrados en proyectos de investigación	1) Desarrollar herramientas para que el estudiante pueda seleccionar las que le sean más provechosas, y sea capaz de dirigir la investigación 2) Proporcionar alternativas en los proyectos que permitan vincular coherentemente al estudiante con las prácticas metodológicas adquiridas	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	

FORMACIÓN											
CAMPO	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del Presupuesto	Responsable
GENERO	ESTATUTO: Fortalecer la gestión académica del instituto, garantizando, calidad, pertinencia y relevancia social	PEDI: Fortalecer las habilidades y competencias del talento humano institucional, que propicie el mejoramiento de la calidad educativa procurando la formación integral de los estudiantes, su permanencia y acompañamiento.	Se evidenció en el taller participativo que la percepción general de la comunidad educativa tiene un prejuicio asociado al género dentro de las aulas de clase	Discriminación por causa de género o identificación de genero dentro de las aulas	Desarrollar procedimiento en caso de vulneración de derechos mediante el apoyo de la comunidad educativa institucional	Procedimiento para casos de vulneración de derechos presentado	Contar con un protocolo que permita solventar los posibles casos de discriminación	Desarrollar actividades que favorezcan una relación de confianza entre autoridades-docentes-estudiantes.	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	VICERRECTORADO COMISIÓN ACADÉMICA
INTERCULTURALIDAD			La población intercultural no es tan amplia dentro de la institución, y no se tiene un registro de necesidades específicas interculturales por idioma. El acceso es limitado para toda la población estudiantil	Acceso a TICs para personas con diferentes culturas dentro del ámbito institucional	Desarrollar tecnologías apropiadas a las necesidades educativas de la comunidad institucional	# Soluciones tencológicas implementadas	Llegar a tener acceso a toda la poblacion intercultural registrada con acceso a TIC's hasta el 2022	1) Gestionar el acceso a servicios institucionales que permitan un óptimo aprendizaje en las materias relacionadas con la tecnología. 2)Utilizar diferentes tecnologías que motiven la participación de los estudiantes	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	
DISCAPACIDAD			Los estudiantes con discapacidad intelectual enfrentan muchos problemas al afrontar materias de carácter técnico algunos incluso constan en la línea base como repetidores de materias	Falta de desarrollo e implementación de herramientas didácticas para personas con discapacidad	Desarrollar herramientas pedagógicas y adaptaciones curriculares según el tipo de discapacidad	Propuesta para realizar adaptaciones pedagógicas presentada	Conocer y desarrollar planes de clase en cada carrera adaptados a los estudiantes con discapacidad hasta el 2022	1) Identificar las potencialidades de los estudiantes con discapacidad 2) Desarrollar planes de clase acoplados a las habilidades de los estudiantes con discapacidad	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	

INSTITUCIONALIZACIÓN											
CAMPO	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del Presupuesto	Responsable
GENERO			En los talleres efectuados se evidencia la percepción de la preferencia en ciertas ocupaciones y en el acceso a prácticas por parte de las empresas, tema que no está siendo socializado con tutores y responsables	Preferencias hacia un género específico al ingresar un perfil profesional en una empresa	Realizar un plan de selección para prácticas que cubra a toda la población estudiantil	# estudiantes vinculados por genero / # empresas con convenio	Lograr un porcentaje de participación equitativo al género hasta el 2022 en relación al requerimiento de las empresas con convenio	1) Promover la vinculación a las empresas a los estudiantes de diferente género de acuerdo a sus capacidades y habilidades 2) Promocionar a las empresas las capacidades, habilidades y conocimientos de los estudiantes de diferente género, en el campo laboral.	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	
INTERCULTURALIDAD	ESTATUTO: gestionar los procesos de formación integral de los estudiantes promoviendo un ambiente de respeto e inclusión mediante políticas de acción afirmativa y modelos sociales reglamentados	PEDI: Desarrollar programas de prevención primaria y bienestar de los miembros de la comunidad educativa en condición de vulnerabilidad, propiciando el desarrollo personal, la vivencia de valores, la toma de decisiones, y reduciendo la incidencia de situaciones adversas.	Se tiene registros en las matrículas de los estudiantes por autoidentificación étnica, pero no se realiza trabajos de incorporación y seguimiento de los mismos	Excluir a estudiantes que provienen de diferentes culturas	Identificar la población intercultural que tiene la institución	Registro e información de fichas socioeconómicas clasificadas	Registrar y conocer la población intercultural hasta el 2020 en cada ciclo académico	1) Identificar la población estudiantil intercultural existente en la institución. 2) Fomentar la participación estudiantil en el ámbito académico e institucional	\$ 0.00		
DISCAPACIDAD			El instituto presta las facilidades para los estudiantes con discapacidad, pero carece de metodologías acopladas por tipo de discapacidad	Se desaprovecha las capacidades profesionales de las personas con discapacidad por parte de la institución	Identificar las habilidades de los estudiantes con discapacidad para reforzar sus potencialidades dentro de las carreras	# pruebas específicas administradas/ # estudiantes con discapacidad	Llegar hasta el 2022 con una metodología para adaptar curricularmente a estudiantes con discapacidad en funcionamiento	1) Sensibilizar e informar a los docentes sobre las características y necesidades de los estudiantes con necesidades especiales. 2) Fortalecer vínculos y comunicación entre docente-estudiante. 3) Promover la integración y participación de los estudiantes con discapacidad	\$ 0.00		
											RECTOR COORDINADOR DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

VINCULACIÓN											
CAMPO	Estándar de igualdad y ambiente en la ISTTP	Objetivo estratégico institucional que se articula	Resultado de análisis institucional	Problemática institucional priorizada (en el DPI) por eje	Definición de línea de acción de transversalización	Indicador(es) de transversalización	Meta	Actividades	Presupuesto	Gestión del Presupuesto	Responsable
GENERO	ESTATUTO: Incrementar programas y proyectos de vinculación con la comunidad para promover el desarrollo sustentable con la participación de los sectores productivos y sociales	PEDI: Incorporar programas, proyectos y actividades de vinculación con la comunidad que respondan a las necesidades del entorno local y nacional, al crecimiento económico, y fomento de la cultura.	Los prejuicios dentro de empresa estan reforzados por los estereotipos culturales de la región, no se ha realizado este tipo de sensibilización en empresa	Trato negativo dentro de la empresa en relación a la apariencia y al genero	Socializar deberes y derechos de los estudiantes en las empresas y en la comunidad general del instituto	# Capacitaciones efectuadas / # Empresas con convenio	Alcanzar un porcentaje del 75% de empresas con convenio sensibilizadas en relación a la equidad de género	1) Promover el conocimiento de los derechos estudiantiles y de equidad de género en las empresas contribuyendo a un trato equitativo 2) Proporcionar capacitaciones que potencien la empatía en la equidad de género	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	COORDINADOR DE VINCULACIÓN
INTERCULTURALIDAD			La población intercultural no ha presentado problemas documentados de falta de acceso a prácticas, pero la percepción en el taller es que si podría originarse o estar sucediendo sin tener conocimiento la institución	Problemas para recibir estudiantes interculturales para realizar vinculación, prácticas o formación dual en las empresas	Priorizar la vinculación de estudiantes a empresa para prácticas profesionales y formación dual a estudiantes interculturales	# de estudiantes interculturales vinculados/total de estudiantes interculturales en prácticas	Llegar con un porcentaje del 80% de estudiantes interculturales vinculados hasta el 2022 de acuerdo al indicador	1) Formar un equipo de trabajo permanente que promueva la inclusión a la diversidad de culturas. 2) Fomentar al personal académico a involucrarse en la vinculación con estudiantes interculturales	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	
DISCAPACIDAD			Muchos de los talleres y aulas para estudiantes, no estan adaptados para personas con discapacidad, la población estudiantil actual tiene discapacidades en algunos campos que deben ser tomados en cuenta para su adecuación	Falta de adecuación de espacios para la realización de prácticas (talleres) de personas con discapacidad	Adaptar las condiciones de aulas y talleres en relación al tipo de discapacidad mediante un relacionamiento externo	# espacios adecuados / total de espacios académicos	Llegar hasta el 2022 con los espacios adecuados en las aulas y talleres para que accedan estudiantes con discapacidad	1) Promover en las empresas planes de accesibilidad a los estudiantes con discapacidad, para el efectivo desarrollo de sus prácticas pre-profesionales 2) Establecer normas de prevención y seguridad requeridas dentro de los talleres para garantizar la seguridad del estudiante con discapacidad	\$ 0.00	AUTOGESTIÓN	

ANEXO 4



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

MATRIZ DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS

1	PROBLEMA 1 Se desaprovecha las capacidades profesionales de las personas con discapacidad por parte de la institución	Causa 1.1 No identificar las potencialidades de los estudiantes con discapacidad	Efecto o consecuencia 1.1 Mala percepción externa de no inclusión institucional
		Causa 1.2 Ausencia de métodos de detección de habilidades de estudiantes con discapacidad	Efecto o consecuencia 1.2 Deterioro en la formación de los estudiantes con discapacidad
	OBJETIVO CENTRAL 1 Determinar las habilidades de los estudiantes con discapacidad para reforzar sus potencialidades dentro de las carreras	Objetivo específico 1.1 Identificar las potencialidades de los estudiantes con discapacidad	Estrategia 1.1 Comunicar los programas realizados institucionalmente con los estudiantes con discapacidad
		Objetivo específico 2 Aplicar métodos de detección de habilidades para personas con discapacidad	Estrategia 1.2 Desarrollar planes de clase acoplados a las habilidades de los estudiantes con discapacidad
2	PROBLEMA 2 Preferencias hacia un género específico al ingresar un perfil profesional en una empresa	Causa 2.1 Falta de procedimientos de selección de estudiantes para enviar a la empresa	Efecto o consecuencia 2.1 Dificultades para vincular a otros estudiantes de diferente género en las empresas
		Causa 2.2 Deficiencias de perfiles de puesto y perfiles profesionales	Efecto o consecuencia 2.2 Estudiantes de diferente genero sin opciones de vinculación en las empresas



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

	OBJETIVO CENTRAL 2 Realizar un plan de selección para prácticas que cubra a toda la población estudiantil	Objetivo específico 2.1 Elaborar un plan de reclutamiento y selección de estudiantes que ingresarán a las empresas.	Estrategia 2.1 Promover la vinculación a las empresas a los estudiantes de diferente género de acuerdo a sus capacidades y habilidades.
		Objetivo específico 2.2 Realizar análisis de capacidades y perfiles profesionales de los estudiantes.	Estrategia 2.2 Promocionar a las empresas las capacidades, habilidades y conocimientos de los estudiantes de diferente género, en el campo laboral.
		Matriz de problemas y objetivos	
	3	PROBLEMA 3 Excluir a estudiantes que provienen de diferentes culturas	Causa 3.1 Desconocimiento de la población estudiantil intercultural
Causa 3.2 No definición de métodos de socialización para la población estudiantil en relación a los aspectos interculturales			Efecto o consecuencia 3.2 Desmotivación y falta de participación en el contexto académico e institucional
OBJETIVO CENTRAL 3 Identificar la población intercultural que tiene la institución		Objetivo específico 3.1 Investigar la población estudiantil intercultural existente en la institución.	Estrategia 3.1 Aprovechar el intercambio de conocimiento de diferentes culturas.
		Objetivo específico 3.2 Definir métodos que permitan profundizar la comprensión de los aspectos interculturales en la población estudiantil.	Estrategia 3.2 Fomentar la participación estudiantil en el ámbito académico institucional.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

4	PROBLEMA 4	Causa 4.1	Efecto o consecuencia 4.1
	Falta de desarrollo o implementación de herramientas didácticas para personas con discapacidad	Diversidad de discapacidades se desconocen las herramientas específicas para cada asignatura y como estas se relacionan con las materias técnicas y talleres	Bajo rendimiento académico y falta de acoplamiento a las materias técnicas de las estrategias
		Causa 4.2	Efecto o consecuencia 4.2
		Falta de políticas y metodologías claras en relación a metodologías y políticas a implementar dentro de la institución	Deserción de estudiantes con discapacidad
	OBJETIVO CENTRAL 4	Objetivo específico 4.1	Estrategia 4.1
		Realizar capacitaciones que ayuden a emplear recursos pedagógicos en el proceso de aprendizaje de los estudiantes con discapacidad.	Sensibilizar e informar a los docentes sobre las características y necesidades de los estudiantes con necesidades especiales. Fortalecer vínculos y comunicación entre docente-estudiante.
		Objetivo específico 4.2	Estrategia 4.2
		Emplear políticas y metodologías evidentes como apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje a los estudiantes con discapacidad.	Promover la integración y participación de los estudiantes con discapacidad

Matriz de problemas y objetivos

5	PROBLEMA 5	Causa 5.1	Efecto o consecuencia 5.1
		Falta de procedimientos y lineamientos para proceder en casos de acoso, y el desconocimiento de acciones, falta de identificación	



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

	Discriminación por causa de género o identificación de género dentro de las aulas		Sucesos que se pueden presentar que por falta de acciones deriven en bajo rendimiento o deserción académica
		Causa 5.2 Prejuicios dentro de las actividades de las carreras en relación al género	Efecto o consecuencia 5.2 Desconfianza hacia docentes y autoridades o suceso que generen estos para con estudiantes o docentes
	OBJETIVO CENTRAL 5 Desarrollar procedimiento en caso de vulneración de derechos mediante el apoyo de la comunidad educativa institucional	Objetivo específico 5.1 Elaborar un protocolo para proceder en casos de acoso	Estrategia 5.1 Plantear líneas de acciones para fortalecer la integración del enfoque de género.
		Objetivo específico 5.2 Impulsar la equidad de género dentro de las actividades de las carreras.	Estrategia 5.2 Identificar factores que favorecen una relación, autoridades-docentes-estudiantes, basada en la confianza
6	PROBLEMA 6 Acceso a TICs para personas con diferentes culturas dentro del ámbito institucional	Causa 6.1 Desconocimiento de los estudiantes de diferentes culturas para el manejo de las tecnologías implementadas dentro de la institución	Efecto o consecuencia 6.1 Dificultades para poder acceder a servicios institucionales que posiblemente ocasionen deficiencias en el aprendizaje de materias relacionadas a l uso de tecnologías
		Causa 6.2 Deficiencias metodológicas previas del personal académico para identificar y dar seguimiento a los problemas con estudiantes interculturales	Efecto o consecuencia 6.2 Desmotivación académica y social interna con posible deserción académica



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

	OBJETIVO CENTRAL 6 Desarrollar tecnologías apropiadas a las necesidades educativas de la comunidad institucional	Objetivo específico 6.1 Implementar actividades del uso pedagógico de las tecnologías para el fortalecimiento del aprendizaje de los estudiantes de diferentes culturas.	Estrategia 6.1 Gestionar el acceso a servicios institucionales que permitan un óptimo aprendizaje en las materias relacionadas con la tecnología.
		Objetivo específico 6.2 Desarrollar metodologías para el personal académico que permitan identificar y dar seguimiento a los problemas con estudiantes interculturales.	Estrategia 6.2 Utilizar diferentes metodologías pedagógicas que motiven la participación de los estudiantes.

Matriz de problemas y objetivos

7	PROBLEMA 7 Falta de adecuación de espacios para la realización de prácticas (talleres) de personas con discapacidad	Causa 7.1 Falta de acceso en empresas para el desarrollo de las prácticas de los estudiantes con discapacidad en las diferentes modalidades e estudio	Efecto o consecuencia 7.1 Incumplimiento de requisitos académicos al estudiante no vincularse a actividades en empresa
		Causa 7.2 No existe información de los espacios y requerimientos específicos dentro de las labores de los talleres para las personas con discapacidad	Efecto o consecuencia 7.2 Riesgo de accidentes dentro de los talleres para las personas con discapacidad
	OBJETIVO CENTRAL 7 Adaptar las condiciones de aulas y talleres en relación al tipo de	Objetivo específico 7.1 Promover en las empresas planes de accesibilidad a los estudiantes con discapacidad, para el efectivo desarrollo de sus prácticas pre-profesionales.	Estrategia 7.1 Realizar reuniones periódicas con los docentes del curso para analizar el rendimiento académico de los estudiantes.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

	discapacidad mediante un relacionamiento externo		
		Objetivo específico 7.2 Promover en las empresas que realicen un estudio que permita conocer cuáles son los espacios accesibles dentro de los talleres para las personas con discapacidad.	Estrategia 7.2 Establecer normas de prevención y seguridad requeridas dentro de los talleres para garantizar la seguridad del estudiante con discapacidad.
8	PROBLEMA 8 Trato negativo dentro de la empresa en relación a la apariencia y al genero	Causa 8.1 Errores de comunicación y resolución de conflictos, así como el desconocimiento de derechos relativos al género y el acceso a servicios institucionales	Efecto o consecuencia 8.1 Problemas de tipo legal generados por denuncias de estudiantes víctimas de acoso dentro de las empresas
		Causa 8.2 Falta de empatía en relación al genero	Efecto o consecuencia 8.2 Desmotivación de los estudiantes para cumplir con las actividades dentro de las empresas
	OBJETIVO CENTRAL 8 Socializar deberes y derechos de los estudiantes en las empresas y en la comunidad general del instituto	Objetivo específico 8.1 Promover el conocimiento de los derechos relativos al género y acceso a servicios institucionales contribuyendo a un trato equitativo	Estrategia 8.1 Contar con guías y comité de convivencia laboral cuyas funciones estén relacionadas con el acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
		Objetivo específico 8.2 Proporcionar capacitaciones que potencien la empatía en la equidad de género.	Estrategia 8.2 Potenciar en el estudiante la motivación intrínseca que le ayuden a cumplir con todas sus actividades profesionales.

Matriz de problemas y objetivos



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

9	PROBLEMA 9	Causa 9.1	Efecto o consecuencia 9.1
	Problemas para recibir estudiantes interculturales para realizar vinculación, prácticas o formación dual en las empresas	Prejuicios sobre las estudiantes de origen intercultural	Actitud negativa por parte de la empresas para recibir estudiantes con características interculturales diversas
		Causa 9.2	Efecto o consecuencia 9.2
	Falta de involucramiento del personal académico en los contextos empresariales en relación a la vinculación con estudiantes interculturales	Deserción de las actividades relacionas a la formación específica de los estudiantes interculturales	
	OBJETIVO CENTRAL 9	Objetivo específico 9.1	Estrategia 9.1
	Priorizar la vinculación de estudiantes a empresa para prácticas profesionales y formación dual a estudiantes interculturales	Formar un equipo de trabajo permanente que promueva la inclusión a la diversidad de culturas.	Trabajar en reuniones cooperativas que favorezcan las relaciones entre diferentes personas, ayudando a eliminar posibles estereotipos previos.
Objetivo específico 9.2		Estrategia 9.2	
		Fomentar al personal académico a involucrarse en los contextos empresariales relacionados a la vinculación con estudiantes interculturales.	Crear ambientes positivos y atender el progreso académico capaz de brindar una formación adecuada a los estudiantes interculturales
10	PROBLEMA 10	Causa 10.1	Efecto o consecuencia 10.1
	Falta de metodología inclusiva para el desarrollo de proyectos de investigación que incluya a estudiantes con discapacidad	Falta de desarrollo de temas o líneas de investigación donde se puedan vincular estudiantes con discapacidad de acuerdo a su discapacidad	Estudiantes que no pueden realizar investigaciones de manera autónoma y no cumplan con los requisitos de titulación
		Causa 10.2	Efecto o consecuencia 10.2



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

		No existen tutores calificados para dar seguimiento a estudiantes con discapacidad en proyectos adaptados a su discapacidad	Estudiantes limitados con el desarrollo de proyectos y que los temas no sean coherentes con los requisitos metodológicos
	OBJETIVO CENTRAL 10 Establecer líneas de investigación donde puedan participar estudiantes con discapacidad	Objetivo específico 10.1 Generar temas o líneas de investigación que permitan la vinculación de estudiantes con discapacidad.	Estrategia 10.1 Brindar herramientas para que el estudiante pueda seleccionar las que le sean más provechosas, y sea capaz de dirigir la investigación.
		Objetivo específico 10.2 Capacitar a los tutores para que realicen proyectos que ayuden a dar seguimiento a los estudiantes con discapacidad.	Estrategia 10.2 Proporcionar alternativas en los proyectos que permitan vincular coherentemente al estudiante con las prácticas metodológicas adquiridas.

Matriz de problemas y objetivos

11	PROBLEMA 11 Desigualdad de oportunidades asociadas a la condición de género o por condiciones específicas de las mujeres dentro del acceso a investigaciones aplicadas	Causa 11.1 Prejuicios asociados a condiciones de género en relación a temas de investigación, así como el nivel	Efecto o consecuencia 11.1 Desmotivación en los estudiantes para desarrollar temas de investigación
		Causa 11.2 Falta de metodologías para asignación de temas y acceso a proyectos de investigación	Efecto o consecuencia 11.2 Proyectos de investigación y temas desarrollados sin inclusión de género



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

	OBJETIVO CENTRAL 11	Objetivo específico 11.1	Estrategia 11.1
	Estimular la participación de grupos de mujeres y población LGBTI en investigaciones a nivel institucional	Indagar los factores que inciden e interfieren en las condiciones de género que impiden el acceso a temas de investigación.	Realizar talleres de lectura sobre temas innovadores y de interés para el estudiante.
		Objetivo específico 11.2	Estrategia 11.2
		Crear metodologías que permitan acceder a proyectos de investigación.	Concientizar a la comunidad educativa para que se establezca como normativa, la inclusión de género en los temas y proyectos de investigación.
	PROBLEMA 12	Causa 12.1	Efecto o consecuencia 12.1
	Problemas de comunicación en relación a la redacción y desarrollo de proyectos de investigación con los estudiantes de origen intercultural	Desconocimiento de las limitaciones específicas comunicaciones y metodológicas de los estudiantes con diversos orígenes culturales	Falta de difusión de proyectos que se estén implementando con estudiantes de origen intercultural
		Causa 12.2	Efecto o consecuencia 12.2
		Desconocimiento de la aplicación de conocimientos ancestrales relacionados con la metodología de la investigación contemporánea	Desaprovechar diversos enfoques de carácter cultural para investigaciones o desarrollo de conocimiento con enfoque intercultural
12	OBJETIVO CENTRAL 12	Objetivo específico 12.1	Estrategia 12.1
	Propiciar la comunicación y la inclusión en líneas de investigación	Actualizar y socializar base de datos de los estudiantes con diversos orígenes culturales que permitan dar a conocer su origen.	Fomentar un plan de difusión de proyectos implementados con estudiantes de origen intercultural.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “LUIS ARBOLEDA MARTINEZ”

E-mail: itsluisarboledamartinez@gmail.com

MANTA – MANABI - ECUADOR

Telf. 05-2582782



ITSLAM-BI-001
EDICION: 01

	de estudiantes interculturales, mediante la aplicación conocimientos ancestrales	Objetivo específico 12.1 Propiciar diálogos de saberes que permitan poner en escena de qué manera se perpetúan los sistemas de conocimientos ancestrales.	Estrategia 12.2 Utilizar la diversidad cultural como instrumento de aprendizaje social.
--	--	---	---

ANEXO 5

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"LUIS ARBOLEDA MARTINEZ"
MANTA – ECUADOR

PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GENERO, DISCAPACIDAD E INTERCULTURALIDAD																																										
ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				MES 8				MES 9				MES 10				META	AREA RESPONSABLE
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
ACT 1 Realizar por lo menos una investigación	X	X	X	X																																		100%	COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN			
ACT 2 Concientizar a la comunidad educativa mediante talleres									X	X	X	X												X	X	X	X											100%	COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN			
ACT 3 Realizar un plan de difusión permanente de proyectos de investigación																X	X	X	X																			100%	COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN			
ACT 4 Utilizar la diversidad cultural como instrumento de recopilación de información																											X	X	X	X									100%	COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN		
ACT 5 Desarrollar herramientas o formatos adaptados para que estudiantes con discapacidad									X	X	X	X	X	X	X	X																						100%	COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN			
ACT 6 Desarrollar actividades que favorezcan una relación de confianza y pertenencia entre autoridades-docentes-estudiantes									X	X	X	X																										100%	VICERRRECTORADO, COORDINADORES DE CARRERA			
ACT 7 Gestionar el acceso a servicios institucionales que permitan el aprendizaje				X	X	X	X																															100%	VICERRRECTORADO, COORDINADORES DE CARRERA			
ACT 8 Realizar talleres o actividades con temática intercultural dentro de cada carrera													X	X	X	X											X	X	X	X								100%	VICERRRECTORADO, COORDINADORES DE CARRERA			
ACT 9 Identificar por carrera las deficiencias y potencialidades de los estudiantes con discapacidad	X	X	X	X																																		100%	VICERRRECTORADO, COORDINADORES DE CARRERA			
ACT 10 Evaluar a los estudiantes con discapacidad de manera externaal ingreso a la institución	X	X	X	X																																		100%	VICERRRECTORADO, COORDINADORES DE CARRERA			
ACT 11 Desarrollar planes de clase acoplados a las habilidades y deficiencias de los estudiantes con discapacidad					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																						100%	VICERRRECTORADO, COORDINADORES DE CARRERA			
ACT 12 Realizar un taller o proyecto de casa abierta a nivel institucional con temática intercultural																								X	X	X	X											100%	COORDINACIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL, COORDINACIONES DE CARRERA			
ACT 13 Identificar la población estudiantil intercultural existente en la institución					X	X	X	X																								X	X	X	X			100%	COORDINACIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL, COORDINACIONES DE CARRERA			
ACT 14 Sensibilizar a los docentes sobre las características y necesidades de los estudiantes con discapacidad					X	X	X	X																X	X	X	X											100%	COORDINACIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL, COORDINACIONES DE CARRERA			
ACT 15 Fortalecer vínculos y comunicación entre docente-estudiante					X	X	X	X									X	X	X	X												X	X	X	X			100%	COORDINACIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL, COORDINACIONES DE CARRERA			
ACT 16 Promover la integración y participación de los estudiantes con discapacidad									X	X	X	X	X	X	X	X																						100%	COORDINACIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL, COORDINACIONES DE CARRERA			
ACT 17 Promover la vinculación en las empresas de los estudiantes					X	X	X	X	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												100%	COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN			
ACT 18 Garantizar el acceso a prácticas pre profesionales o de formación dual en empresa					X	X	X	X																									X	X	X	X			100%	COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN		
ACT 19 Promover el conocimiento de los derechos estudiantiles y de equidad de género en las empresas					X	X	X	X																									X	X	X	X			100%	COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN		
ACT 20 Proporcionar capacitaciones que potencien la empatía en la equidad de género									X	X	X	X																											100%	COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN		
ACT 21 Promover en las empresas planes de accesibilidad y seguridad física a los estudiantes con discapacidad													X	X	X	X																	X	X	X	X			100%	COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN		
ACT 22 Establecer normas de prevención y seguridad requeridas dentro de los talleres					X	X	X	X																									X	X	X	X			100%	COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN		
ACT 23 Facilitar el desarrollo de proyectos de vinculación que promuevan la inclusión de culturas									X	X	X	X																					X	X	X	X			100%	COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN		