

**UMET** UNIVERSIDAD  
METROPOLITANA

---

**PLAN DE IGUALDAD  
INSTITUCIONAL 2021**

PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021

**Que** La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo segundo, señala: *"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (...) "Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía."*;

**Que**, de acuerdo a lo previsto en el numeral 7 del Artículo 47 de la Carta Fundamental del Estado reconoce a las personas con discapacidad el derecho a una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial a la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo;

**Que**, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 3 numeral, establece como un deber primordial del estado, el garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución, en particular la educación y otros;

**Que**, el artículo 6 (literal c) de la Ley Orgánica de Educación Superior en su reforma establece entre los derechos de las y los profesores e investigadores: *Acceder a la carrera de profesor e investigador y cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo, además a tener posibilidades de acción afirmativa;*

**Que**, el artículo 12 de la Ley Orgánica de Educación Superior define en su reforma *El Sistema de Educación Superior se rige por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnología global. El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación (...)*

**Que**, el Estatuto de la Universidad Metropolitana 2019 en su artículo 7, literal l y m, destaca entre los fines de la institución: proporcionar una educación superior de carácter humanista, intercultural, científica e incluyente, con énfasis en la formación profesional de los grupos de atención prioritaria;

Consolidar integralmente la noción de universidad inclusiva. La Universidad Metropolitana se orienta a constituirse integral y transversalmente como una universidad inclusiva en todo

**PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021**

lo que el concepto significa para la gestión de todos los procesos de gestión académica y administrativa;

**Que**, el artículo 11 del Estatuto de la Universidad Metropolitana 2019 señala que se aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición.

**Que**, el Reglamento de Concursos Públicos de Merecimientos y Oposición, para el personal académico titular de la Universidad Metropolitana subraya en el artículo 29.- En esta fase de méritos se aplicarán medidas de acción afirmativa para promover el principio de igualdad de oportunidades. Cada condición personal será calificada con dos puntos acumulables hasta cuatro puntos. Se consideran las condiciones siguientes: a. Ser mujer o hombre; b. Tener una discapacidad debidamente acreditada mediante el carnet del CONADIS; c. Reconocerse como perteneciente a una de las comunidades o pueblos indígenas, afro ecuatorianos o montubios.

**Que**, el artículo 12 del Estatuto de la Universidad Metropolitana 2019 establece que se garantiza la igualdad de oportunidades a todos los actores de la Comunidad Universitaria en el acceso, permanencia, movilidad y egreso, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad.

**Que** el artículo 16 del Estatuto de la Universidad Metropolitana 2019 asevera que se garantiza la participación equitativa de las mujeres y de grupos históricamente excluidos en todos los niveles e instancias de la Universidad, en particular en el gobierno de la Institución. Se aplicará medidas de acción afirmativa en favor de esos grupos a fin de asegurar que participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición.

**Que**, el Reglamento de Régimen Académico Institucional de la Universidad Metropolitana señala en su artículo 5 el enfoque de derechos en la Universidad Metropolitana como el fundamento que guía las políticas, programas y planes de la institución, en vías de concretar acciones afirmativas específicas y preferenciales hacia los grupos de atención prioritaria de la sociedad, en cumplimiento de lo establecido por la normativa vigente y la búsqueda de la inclusión social. Las mismas que serán incorporadas al plan institucional de igualdad y su normativa.

Toma como referentes los principios constitucionales y legales como universalidad, igualdad, no discriminación, entre otros, para el pleno ejercicio de los derechos.

**Que**, el artículo 101 del Reglamento de Régimen Académico Institucional de la Universidad Metropolitana refiere: La Universidad aplicará sus políticas, programas y planes de acción afirmativa e inclusión educativa; en los cuales se contemplan las metodologías, los ambientes de enseñanza – aprendizaje; así como los métodos e instrumentos de evaluación que propicien los principios del acceso universal y la atención a las individualidades. Las tutorías especializadas y la integración de las individualidades al proceso enseñanza – aprendizaje de las carreras podrán constituir formas organizativas y modalidades educativas especiales.

**PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021**

**Que**, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad Metropolitana establece en su artículo 7 literal v y w la pertinencia de una atención especializada y prioritaria para las personas con discapacidad, según sus necesidades específicas; y que el estudiantado perteneciente a grupos históricamente excluidos o discriminados tiene derecho a incorporarse de manera incluyente a carreras y programas que garanticen su plena participación en las actividades académicas, en el marco de igualdad de oportunidades.

**Que**, el artículo 9 del Reglamento de Estudiantes de la Universidad Metropolitana pondera el principio de Igualdad de Oportunidades cuando define que: La UMET admite a todas las personas ecuatorianas y extranjeras, que hayan obtenido el título de bachiller en el país, o que lo hayan reconocido legalmente en el Ministerio de Educación, sin ningún tipo de discriminación de sexo, etnia, credo, religión, afiliación política, edad, preferencia sexual, y capacidades especiales.

**Que**, el artículo 13 del Estatuto de la Universidad Metropolitana correspondiente a los derechos de las y los estudiantes en su literal i señala i) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior; y,

**Que**, el Reglamento de becas y ayudas económicas para estudiantes de la Universidad Metropolitana define como objetivo general: Promover la educación inclusiva a partir de la aprobación de políticas evidenciadas en figuras becarias sin discriminación de raza, etnia, discapacidad, orientación sexual y otros. Además de estimular el desempeño académico y extracurricular de sus estudiantes, como reflejo de bienestar dentro de la comunidad universitaria.

**Que**, el literal a) del artículo 17 Reglamento de becas y ayudas económicas para estudiantes de la Universidad Metropolitana define las Becas a grupos históricamente excluidos: se otorga una beca del 25%, si la persona pertenece a alguno de los grupos sociales definidos como excluidos.

**Que**, el oficio No. 180 aprueba la POLÍTICA DE CUOTAS A FAVOR DEL INGRESO Y PERMANENCIA DE PERSONAS PERTENECIENTES A GRUPOS HISTÓRICAMENTE EXCLUIDOS ESPECÍFICAMENTE PARA LOS POSTGRADOS QUE LA UMET EJECUTE; donde establece que los programas de postgrado favorecen el acceso y goce de una educación superior de calidad, intercultural e incluyente en condiciones de igualdad. Teniendo en cuenta que la UMET, adopta políticas de cuotas a favor del ingreso y permanencia de personas pertenecientes a grupos históricamente excluidos o discriminados, y para ellos emite el Reglamento del Sistema de Admisiones y Becas para estudiantes de la Universidad Metropolitana (...) El rectorado dispone extender y adaptar las políticas de cuotas establecidas en el Reglamento del Sistema de Admisiones y Becas para estudiantes de la Universidad Metropolitana, a los programas de postgrados según lo establecido en el “Reglamento de aplicación del programa de AYUDAS ECONÓMICAS”, expedido según acuerdo No. 2014 -012 de la SENESCYT.

**Que**, en respuesta al artículo 16 del REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TODOS LOS ACTORES EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, donde se certifica: Son obligaciones de las Instituciones de Educación Superior: a) Levantar información y elaborar diagnósticos sobre el estado de la igualdad en

**PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021**

la IES, con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición socioeconómica. b) Elaborar, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Igualdad que incluya medidas de acción afirmativa para todos los actores de la comunidad educativa, en coordinación con las unidades académicas y administrativas o cualquier otra de las IES. e) Diseñar normativa interna, políticas y medidas en el ámbito académico para propiciar la equidad en la planificación de carreras, programas, proyectos, propuestas de investigación y vinculación con la sociedad. d) Ejecutar los mecanismos diseñados para asegurar, sin discriminación, las trayectorias académicas y profesionales de todos los actores de la IES. e) Elaborar, impulsar y desarrollar políticas y medidas de fomento o sensibilización frente a las particularidades de la diversidad. f) Gestionar recursos humanos y financieros de fuentes gubernamentales y no gubernamentales de origen nacional e internacional para actividades que garanticen la equidad e inclusión de grupos históricamente excluidos. Designar a una unidad existente en la IES las atribuciones y responsabilidades necesarias para el cumplimiento de lo establecido en este Reglamento. g) Las demás funciones que coadyuven al logro del objeto de este Reglamento.

Que como establece en su TERCERA Disposición General el **REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TODOS LOS ACTORES EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**.- Las IES en función del diagnóstico institucional, deberán establecer un Plan de Igualdad institucional. El plan contendrá metas a corto, mediano y largo plazo y será ejecutado a través de los mecanismos e instrumentos que definan las IES, principalmente por medio de normas internas, políticas institucionales, y asignaturas en carreras y programas.

La UNIVERSIDAD METROPOLITANA, expide el PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL 2021.

## **CAPÍTULO I**

### **Objeto y ámbito**

**Objeto.-** El presente Plan posee el objetivo de garantizar el cumplimiento de las políticas que propicien la igualdad de oportunidades de todos los actores dentro de nuestra comunidad universitaria. Las directrices plasmadas en este documento precautelarán que nadie sea discriminado por razones de: etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente.

Como parte de su visión, la Universidad Metropolitana debe transformarse progresivamente en una institución de excelencia en sus procesos sustantivos de formación de profesionales, educación continua, postgrado, investigación, innovación, virtualización y proyección social, enfocada en la pertinencia, en las políticas nacionales, el desarrollo socioeconómico, la inclusión y la consecución del buen vivir.

**Ámbito.-** El presente Plan comprende a toda la comunidad UMET, estudiantes, personal académico y trabajadores, como beneficiarios y ejecutores de las políticas de igualdad normadas por la institución.

## CAPÍTULO II

### Principios de igualdad de oportunidades para toda la Comunidad UMET

**Del ingreso.-** En cumplimiento a las **Políticas de Acción Afirmativa de la Universidad Metropolitana**: todas las personas que ingresen a la Universidad Metropolitana, en calidad de académicos, estudiantes o servidores y trabajadores, gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Ningún miembro de la comunidad universitaria podrá ser discriminado por cualquiera de las razones que persigan el objetivo o resultado de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, deberes y oportunidades; sin distinciones ni limitaciones de ninguna naturaleza.

En correspondencia con el Diagnóstico Institucional, la Universidad continuará perfeccionando su sistema de admisión con aplicación y análisis de las fichas socioeconómicas para todos los estudiantes y trabajadores que ingresen a nuestra casa de altos estudios. Se entregará un informe como diagnóstico de la composición de su colectividad para definir tutorías, servicios o capacitaciones individuales o grupales a cada director de carrera con la estratificación de sus estudiantes, según principios de igualdad; asimismo, desde la gestión de la Unidad de Bienestar Universitario; conjuntamente con Talento Humano se laborará en función de la misma información respecto a los académicos y trabajadores.

En relación al ingreso de académicos a la institución, este Plan establece:

Velar por cumplimiento del Reglamento de Concursos Públicos de Merecimientos y Oposición, para el personal académico titular de la Universidad Metropolitana, el cual subraya en el artículo 29.- *En esta fase de méritos se aplicarán medidas de acción afirmativa para promover el principio de igualdad de oportunidades. Cada condición personal será calificada con dos puntos acumulables hasta cuatro puntos. Se consideran las condiciones siguientes: a. Ser mujer o hombre; b. Tener una discapacidad debidamente acreditada mediante el carnet del CONADIS; c. Reconocerse como perteneciente a una de las comunidades o pueblos indígenas, afro ecuatorianos o montubios.* Se emitirá un informe donde se reseñe la observancia de la acción afirmativa durante el proceso.

Asimismo, se asegurará el cumplimiento del Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador en la Universidad Metropolitana 2019, el cual establece que para el ingreso a un puesto de personal académico titular en la Universidad Metropolitana se convocará al correspondiente concurso público de merecimientos y oposición. El concurso evaluará y garantizará la idoneidad de los aspirantes y su libre acceso bajo los principios de transparencia y no discriminación. Se aplicarán acciones afirmativas de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades.

El sistema de admisión de la Universidad Metropolitana en concordancia con el Reglamento de Estudiantes UMET, continuará garantizando la información y el acceso a nuestra institución, según lo establece la normativa: el artículo 9 del Reglamento de Estudiantes de la Universidad Metropolitana pondera el principio de Igualdad de Oportunidades cuando define que *la UMET admite a todas las personas ecuatorianas y extranjeras, que hayan*

**PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021**

*obtenido el título de bachiller en el país, o que lo hayan reconocido legalmente en el Ministerio de Educación, sin ningún tipo de discriminación de sexo, etnia, credo, religión, afiliación política, edad, preferencia sexual, y capacidades especiales.*

En el contexto de la emergencia sanitaria que vive el Ecuador como consecuencia de la pandemia COVID19, el presente Plan establece también acciones de investigación y acompañamiento para conocer y brindar la ayuda necesaria a personas enfermas o de bajos recursos pertenecientes a la comunidad universitaria.

Bajo la responsabilidad del Departamento de Bienestar Estudiantil se aplicarán encuestas por períodos, desde el ingreso del estudiante o trabajador, para conocer el estado de salud; acceso a conectividad, aulas virtuales, teletrabajo; o principales dificultades ante el contexto de la emergencia sanitaria. Se priorizará la atención a grupos vulnerables.

**La nivelación-** La Universidad Metropolitana continuará ofreciendo y perfeccionando durante el 2021 los cursos de nivelación para todos sus estudiantes; orientados a introducir, nivelar y reforzar los conocimientos de estudiantes, en aras de garantizar una inclusión igualitaria dentro de la institución y procurar que los procesos académicos prioricen las capacidades y destrezas de las personas y no sus limitaciones o diferencias. El curso de nivelación permitirá definir atenciones priorizadas para individuos o grupos que precisen un mayor apoyo dentro de la institución.

En consecución a lo establecido dentro del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Metropolitana, la institución continuará aplicando su estrategia de nivelación con la propuesta y estrategia curricular adecuadas para posibilitar la nivelación de conocimientos y la inserción en el sistema de estudios universitarios con un enfoque de familiarización y adaptación al régimen de educación superior siguiendo los procedimientos que establece el Vicerrectorado Académico para regular esta actividad, como un mecanismo para evitar la deserción estudiantil, garantizar la permanencia en la educación superior y la eficiencia terminal.

Los cursos de nivelación UMET, no solo están dirigidos a la preparación del estudiante sino que contemplan un período de adaptación y familiarización del estudiante a la educación superior sus métodos, su didáctica, la habilidad en la capacidad para aprender, aprender a aprender. También la familiarización a un nuevo régimen académico, a un proceso enseñanza – aprendizaje que debe ser atractivo al estudiante.

Como parte de este Plan se incluirán en la nivelación de forma explícita dentro de las invariantes del programa, actividades referentes a la acción afirmativa (test psicológicos y rutinas grupales de integración, orientación vocacional; así como charlas educativas).

Para académicos y trabajadores la UMET realiza un programa de inducción, el cual se ejecuta de forma grupal o individual al ingreso del nuevo trabajador a la institución. Se encuentra en elaboración un Manual de Procedimientos al programa de inducción; el cual, en correspondencia con las normas y prácticas de acción afirmativa aprobadas por la Dirección de Talento Humano, permitirá la atención especializada por cada área a las necesidades del personal, potenciando sus capacidades y no sus limitaciones.

#### PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021

Con el objetivo de preservar la salud de todos los actores de la institución las acciones de inducción se realizarán de forma virtual hasta tanto el contexto sanitario permita retornar a las labores presenciales.

### **CAPÍTULO III**

#### **Permanencia y movilidad de todos los actores de la comunidad UMET**

**De la política de becas-**. El Departamento de Bienestar Estudiantil mediante su programa de becas no reembolsables y otros tipos de ayudas económicas o financiamientos, promueve la permanencia de los y las estudiantes desde el inicio de estudios hasta su graduación. Los estudiantes que se encuentran y demuestran estar en condiciones económicas desfavorables o pertenezcan a grupos históricamente excluidos recibirán descuentos desde el 10% y hasta el 100% en el pago de sus aranceles de estudios.

Conforme a lo normado por el Reglamento de becas y ayudas económicas para estudiantes de la Universidad Metropolitana, se otorgarán beneficios entre el 25-50% de descuento a los estudiantes pertenecientes a grupos históricamente excluidos y hasta becas completas para quienes demuestren encontrarse en condiciones socioeconómicas desfavorables.

Se presentará un plan de becas por cada semestre con aprobación del Vicerrectorado Administrativo Financiero, donde se incluye una partida presupuestaria para este tipo de beneficios que permitan la permanencia de los estudiantes con necesidades diferentes dentro de la institución.

El programa de becas no reembolsables y otros tipos de ayudas económicas o financiamientos, a través de la Fundación Metropolitana, se extenderá a los programas de postgrado de la Universidad Metropolitana en respuesta a la POLÍTICA DE CUOTAS A FAVOR DEL INGRESO Y PERMANENCIA DE PERSONAS PERTENECIENTES A GRUPOS HISTÓRICAMENTE EXCLUIDOS ESPECÍFICAMENTE PARA LOS POSTGRADOS QUE LA UMET EJECUTE.

En cumplimiento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se otorgará hasta el 25% en becas y descuentos de aranceles a estudiantes que como consecuencia de la pandemia se encuentre en una difícil situación socioeconómica.

El personal docente y administrativo de la Universidad Metropolitana, participará en igualdad de oportunidades en procesos de capacitación y formación, los cuales garanticen su desarrollo humano y profesional. La institución seguirá el desempeño laboral de profesores, empleados y estudiantes, con el fin de respetar las individualidades: los niveles de rendimiento, el crecimiento como persona, las retribuciones, la continuidad, el ritmo de aprendizaje, etc.

La Dirección de Talento Humano presentará un plan de capacitación cada semestre, así como un reporte de ejecución; donde se incluyan temáticas relacionadas con el acceso, movilidad y la permanencia de todos los actores UMET.



#### PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021

**De las tutorías.-** La Universidad Metropolitana, desde su misión, visión y sus estatutos, se ha propuesto llevar a cabo una educación inclusiva desde la gestión de sus propios procesos y para el logro de este objetivo, se necesita acompañar a los estudiantes durante su vida universitaria, en cuyo proceso se destaca como elemento importante y mediador, la figura del tutor.

La tutoría constituye un elemento individualizador y a la vez que integrador de la Educación Superior, es un componente esencial de la función docente. Constituyen además una alternativa para mejorar la eficiencia terminal, demuestra su acción como soporte al desarrollo de habilidades, el acceso a la información, así como los conocimientos indispensables.

El presente Plan incluye la continuidad de los procesos de tutorías como elemento esencial dentro de la acción afirmativa UMET. Con el apoyo de los resultados señalados en el diagnóstico institucional se impulsará una mayor articulación del proceso con todas las áreas implicadas (Admisiones, Bienestar Estudiantil, Servicio de Trabajador social, Psicólogo, Médico y Odontólogo).

Con el objetivo de ilustrar la efectividad del proceso de tutorías UMET, se presentará un instrumento estadístico de medición, el cual generará nuevos diagnósticos e informes por cada carrera a incluir dentro del Plan y las metas de igualdad institucionales. Asimismo, se perfeccionará semestralmente el fichero: “Reportes de tutorías por carreras”, donde se va plasmando periódicamente el cumplimiento de las tareas relativas a las tutorías por cada una de las carreras, con entrega semestral a la Dirección de Bienestar Estudiantil y Vicerrectorado Académico.

Se laborará en el perfeccionamiento de los diagnósticos iniciales en el primer año de todas las carreras, con el objetivo de identificar con precisión las necesidades educativas individuales y grupales, haciendo énfasis en los aspectos identificados como esenciales en la estrategia de permanencia aprobada para cada carrera.

En aras de realizar un seguimiento e integración de las áreas implicadas en los procesos de tutorías, los tutores rendirán informes específicos sobre el desempeño de los estudiantes con necesidades diferentes, así como un plan individual en función de la integración y el desarrollo de las destrezas de estos estudiantes dentro de la comunidad UMET.

**De la retención y promoción.-** El diagnóstico institucional y los estudios realizados identifican que el problema principal de la retención de los estudiantes está relacionado con el nivel de la formación precedente de ingreso a las diferentes carreras, que no se corresponde con los objetivos previstos a alcanzar en los primeros años de las carreras, a pesar de los esfuerzos hechos en la nivelación. Como consecuencia de esto se crea una brecha inicial que muchos estudiantes no están en condiciones de vencer durante el primer año de la carrera, que es donde se produjo el mayor número de bajas cada curso.

En este sentido, la UMET impulsará sus acciones de permanencia, así como capacitaciones que otorguen al personal académico de todas las herramientas para atender las necesidades

**PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021**

específicas de cada estudiante. Se laborará en el fortalecimiento de la atención diferenciada a los estudiantes en aquellos aspectos en los cuales presente problemas que limitan su aprendizaje.

Se implementará por parte del Centro de Formación en Docencia Universitaria (CEFDU) y con personal especializado, nuevas ediciones de cursos de didáctica de la educación superior que incluya el diagnóstico psicoeducativo en las universidades, para contribuir a la realización de un diagnóstico integral del estudiante desde bases científicas. Este curso debe dirigirse esencialmente a los profesores que aplican los diagnósticos iniciales de las diferentes asignaturas, a aquellos que trabajan en el primer año y a los profesores tutores.

Reedición del curso de actualización docente que aborde la tutoría en el primer año de los estudios universitarios de manera que se contribuya a la preparación del profesor tutor haciendo referencia a las principales funciones del tutor y el cómo implementarlas a partir del conocimiento de las características de las distintas edades, la interculturalidad y las condiciones socioculturales de la población estudiantil admitida. Este curso deberá incluir una evaluación de los resultados a partir de la realización de anteriores capacitaciones de este tipo en la institución.

Perfeccionar el proceso de tutorías como estrategia de la formación personal y profesional de modo que se obtenga una influencia positiva que genere cambios en los modos de entender la relación entre docentes y estudiantes y conduzca a la formación de un estudiante cada vez más autónomo y proactivo y al desarrollo institucional donde se eleve la efectividad y mejore la formación de los futuros profesionales.

Igualmente, el presente Plan velará por la realización de encuentros donde se presenten temas científicos relacionados con la especialidad y que sean de interés para los estudiantes. Estos encuentros pueden adquirir la forma de conferencias o video-debate y su frecuencia debe ser, como mínimo, mensual.

La UMET promoverá encuentros de grupo donde se analicen las principales problemáticas y necesidades vivenciadas por el colectivo planteándose posibles soluciones al alcance del propio grupo. A su vez deben analizarse las expectativas de los estudiantes en relación con la carrera y la medida en que los mismos comparten los valores declarados por la facultad y carrera.

El Departamento de Bienestar Estudiantil, mantendrá sus servicios de atención médica, psicológica y odontológica para toda la comunidad universitaria, y estas áreas rendirán informes trimestrales respecto a la atención, causas y propuestas de mejoras en torno a las problemáticas observadas en cada caso. Como consecuencia de la emergencia sanitaria, durante 2021 estos servicios se mantendrán de forma virtual, con asesorías y sesiones de apoyo o capacitación. Una vez que se retomen las labores presenciales volverá la atención en consultas.

Bienestar Estudiantil aplicará encuestas de satisfacción de servicios a toda la comunidad estudiantil y rendirá informes con los resultados a cada área implicada en la satisfacción

**PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021**

estudiantil. Se realizarán planes de mejoras en función de solventar las insatisfacciones, ya sean individuales o colectivas.

Por su parte, las políticas de retención y promoción del personal académico de la carrera responden a las políticas universitarias y su normativa. La normativa se expresa en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente de la Universidad Metropolitana, así como de las funciones y de los reglamentos de los centros especializados de que dispone.

Por otra parte, el Reglamento de Centro de Formación en Docencia Universitaria (CEFUD) contiene la normativa que rige el Programa de Carrera Docente. Es el Reglamento que norma la formación en docencia universitaria del profesorado de la Universidad Metropolitana como parte del Programa de Carrera Docente (PCD) y las acciones como contribución externa a la formación docente. Se establece las particularidades del funcionamiento del Centro de Formación de Docencia Universitaria (CEFUD) como un órgano administrativo institucional que brinda apoyo a las autoridades del proceso gobernante y demás autoridades académicas y administrativas.

Todo ciudadano que ingresa como profesor a la UMET se inscribe al Programa de Carrera Docente en donde a partir de un diagnóstico personalizado se diseña cada año un plan por el cual se realiza la actualización y el perfeccionamiento docente, a partir de acciones de cursos, tutorías, entre otras actividades.

La UMET promoverá con mayor énfasis la iniciativa denominada "Escuela de Doctores" que con dos ediciones ha permitido la preparación, con un carácter propedéutico al profesorado para enfrentar programas doctorales, concluyendo con el diseño de su programa y proyecto de investigación.

**De la movilidad.-**

La Universidad Metropolitana en observancia al artículo 3 Reglamento del Régimen Académico Institucional, en cual señala en su literal e): *Favorecer la movilidad nacional e internacional de profesores, investigadores, profesionales y estudiantes con miras a la integración de la comunidad académica de la Universidad Metropolitana en la dinámica del conocimiento a nivel regional y mundial;* impulsa la movilidad de estudiantes y académicos tanto internacionalmente como interseces, a partir de la presencia de los diferentes actores en las diferentes ciudades que componen la comunidad universitaria.

Según el diagnóstico institucional se aprecia la necesidad de continuar promoviendo la movilidad estudiantil ya normada dentro de la reglamentación interna de la universidad. Se trabajará durante 2021 en nuevas estrategias de movilidad para ser aplicadas más adelante, tomando en cuenta que la situación sanitaria actual no permitirá la movilidad de los actores de la comunidad universitaria.

La UMET continuará promoviendo la "Escuela de Doctores", potenciando una mayor matrícula de docentes durante el año 2021. Igualmente, se potenciarán nuevos proyectos de investigación que incluyan temáticas referentes a la acción formativa y cuyos resultados tributen al desarrollo de la retención, permanencia y movilidad de todos los actores de la comunidad UMET.

## CAPÍTULO IV

### Principios de equidad, protección e interculturalidad.

**Programas de Bienestar y Seguridad y Salud Ocupacional.-**La Dirección de Bienestar Estudiantil y Talento Humano, desarrolla programas de prevención en función de la inclusión, permanencia, bienestar de todos los actores de la comunidad universitaria, así como en cumplimiento al Plan Orgánico Anual.

La UMET continuará ejecutando durante el 2021 los programas de: Orientación nutricional; Prevención y lucha contra las drogas alcohol y otras adicciones; Programa de prevención de ITS/VIH, Programa de salud reproductiva y Protocolo contra la violencia de género y acoso sexual. Cada Programa posee un plan de actividades que permitan su implementación como beneficio para estudiantes, académicos y trabajadores, sin discriminación y hacia la igualdad de todos los actores. Asimismo, cada dirección a cargo posee un presupuesto asignado para la ejecución y socialización de estos programas institucionales.

Entre las actividades a ejecutarse se incluyen: Charlas relacionadas con la inclusión, el acceso y la permanencia de personas con necesidades diferentes pertenecientes a la comunidad UMET. Charlas educativas, que incluyen capacitaciones para la atención al personal que requiera atención individual, acciones extensionistas y fórum estudiantiles sobre la interculturalidad; evento de integración UMET; aplicación de encuestas u otras técnicas para realizar diagnósticos y focalizar necesidades según cada individuo o colectivo.

Durante este 2021 no se han proyectado actividades presenciales de integración o la ejecución de campeonatos deportivos, con el objetivo de cuidar la salud de la comunidad universitaria ante la pandemia COVID19.

Como universidad inclusiva y en correspondencia con su política de acción afirmativa, la UMET se encuentra entre las primeras seis universidades del país que se acogieron al Plan Piloto de “Política de Cuotas” SENESCYT; este proyecto ha crecido desde el año 2010 y en la actualidad la institución recibe a cerca de 80 estudiantes pertenecientes a grupos históricamente excluidos; cifra que proyecta crecimiento para el 2021. Igualmente la UMET sostiene una política de estabilidad del cobro de aranceles y matrículas prácticamente invariable con beneficios de Financiamiento para las personas con condiciones socioeconómicas desfavorables.

**De la atención a la mujer y estudiante trabajadora.-** La institución continuará desarrollando las condiciones de bienestar y seguridad, a través de servicios y proyectos, que garantizan a los profesores/as, estudiantes, empleados/as y trabajadores/as el desarrollo de sus actividades, incluye servicios de salud, salud ocupacional, seguridad laboral, madre estudiante.

La UMET trabajará en la elaboración de proyectos de bienestar focalizados en la mujer estudiante y trabajadora. Asimismo, se gestionará la asignación de recursos y firmas de convenios de colaboración para los proyectos de bienestar de la mujer estudiante, trabajadora y cuidado del niño.

**PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021**

**De la enseñanza y la interculturalidad.-** La Universidad Metropolitana promoverá la suscripción de alianzas estratégicas o convenios de cooperación interinstitucional con diferentes organizaciones nacionales e internacionales, a fin de potenciar, desarrollar y favorecer las capacidades de docentes, estudiantes, administrativos y en especial de las personas con capacidades diferentes, en correspondencia con el principio de igualdad de oportunidades.

Asimismo se potenciarán los convenios existentes relacionados con el conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional. Estos convenios continuarán rindiendo frutos desde la vinculación con la comunidad y en el marco de cooperaciones interinstitucionales se fortalecerán temas de integración con comunidades indígenas, cultura de paz, igualdad de género, valores, entre otros.

Desde el Reglamento de Régimen Académico Institucional de la Universidad Metropolitana se ponderan los criterios de interculturalidad.- El propósito de la docencia es el logro de los resultados de aprendizaje para la formación integral de ciudadanos profesionales comprometidos con el servicio, aporte y transformación de su entorno. Se enmarca en un modelo educativo – pedagógico y en la gestión curricular en permanente actualización; orientada por la pertinencia, el reconocimiento de la diversidad, la interculturalidad y el diálogo de saberes. La docencia integra las disciplinas, conocimientos y marcos teóricos para el desarrollo de la investigación y la vinculación con la sociedad; se retroalimenta de estas para diseñar, actualizar y fortalecer el currículo.

Del mismo modo, todos los nuevos diseños y rediseños curriculares que fueron aprobados a la Universidad Metropolitana por los órganos de control durante el 2017 incluyen en su pertinencia los valores de acción afirmativa a transmitirse en cada carrera. Según refieren las carreras se educará desde una metodología que permita *promover el desarrollo de acciones inclusivas, la acción afirmativa, la equidad y los valores institucionales de manera transversal en todos los procesos y escenarios universitarios, distinguiéndose el tratamiento a las capacidades especiales de trabajadores y estudiantes y los beneficiarios de los procesos de intervención comunitaria, de la investigación, de la vinculación con la sociedad y del bienestar institucional.*

**De los accesos.-** La Universidad Metropolitana, mediante la Dirección de Talento Humano y Bienestar Estudiantil, coordinará acciones e iniciativas para brindar apoyo técnico, logístico y de capacitación para todo el personal de la comunidad universitaria que lo requiere. Se priorizarán las adecuaciones físicas y organizativas que se necesiten para el satisfactorio desempeño laboral y estudiantil del personal con necesidades diferentes dentro de la comunidad universitaria.

La Universidad Metropolitana con el apoyo de todos sus actores y direcciones, implementará planes de mejoras, procedimientos y disposiciones específicas, para eliminar cualquier barrera en la movilidad o desenvolvimiento de las personas con necesidades diferentes. La comunidad UMET ampliará la detección y prevención de situaciones o factores limitantes que puedan provocar el incremento de limitaciones o inaccesibilidad dentro de la institución.

## CAPÍTULO V Generales

1. La Universidad Metropolitana, en correspondencia con la aprobación de la nueva Ley Orgánica de Educación Superior continuará perfeccionando todo su marco normativo durante de 2021, en observancia a lo establecido por la Ley.
2. Todos los actores de la comunidad UMET, tienen el deber de cumplir con lo establecido dentro de este Plan de Igualdad Institucional, ya sea como beneficiarios o ejecutores de las metas definidas.
3. La Universidad Metropolitana según dispone el REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TODOS LOS ACTORES EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, designó una unidad de Bienestar Estudiantil como encargada de velar por el cumplimiento del reglamento y los documentos que se generen como derivación del mismo.
4. La unidad responsable de velar por el cumplimiento de este plan será Bienestar Estudiantil, la cual emitirá anualmente, conjuntamente con un equipo de trabajo, un informe de cumplimiento y diagnóstico de Igualdad Institucional.

## CAPÍTULO VI Metas

METAS	RESPONSABLE
1. Actualización de fichas socioeconómicas para estudiantes y psicosociales para trabajadores al inicio de cada período de estudios.	Dpto. Bienestar Estudiantil, Dpto. Talento Humano y Dpto. Admisiones
2. Entrega de Diagnósticos Institucionales al cierre de cada semestre de estudios.	Dpto. Bienestar Estudiantil, Dpto. Talento Humano
3. Entrega de Diagnóstico Institucional anual	Dpto. Bienestar Estudiantil, Dpto. Talento Humano
4. Realización de informe de observancia de acción afirmativa en Concursos de méritos y Oposición.	Dpto. Talento Humano
5. Perfeccionamiento de Cursos de Nivelación, e inclusión en el programa de actividades inherentes a la acción afirmativa UMET.	Vicerrectorado Académico y Dpto. Bienestar Estudiantil
6. Elaboración de diagnósticos psicológicos al ingreso de los estudiantes a la institución, con el objetivo de atender las necesidades de grupos vulnerables.	Dpto. Bienestar Estudiantil
7. Presentación de Plan de Becas con énfasis en grupos históricamente excluidos y personas con situación socioeconómica desfavorable.	Dpto. Bienestar Estudiantil
8. Perfeccionamiento del sistema de tutorías con seguimiento de informes psicológicos.	Vicerrectorado Académico

PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021

9. Elaboración de planes de trabajo individual en función de la integración y el desarrollo de las destrezas de estudiante con necesidades diferentes.	Tutores en las diferentes carreras
10. Plan de capacitación cada semestre, así como un reporte de ejecución; donde se incluyan temáticas relacionadas con el acceso, movilidad y la permanencia de todos los actores UMET.	Dpto. Talento Humano
11. Realización de cursos de PCD en función de perfeccionamiento del claustro y nuevos instrumentos para la didáctica, metodología y tutorías.	Dpto. CEFDU
12. Elaboración de programa de cursos extracurriculares para estudiantes.	Vicerrectorado Académico, Decanos
13. Impulsar nuevas estrategias para la movilidad estudiantil en cumplimiento de la normativa vigente y con nuevas pautas dentro de cada carrera.	Vicerrectorado Académico, Directores de carrera, Coordinador Unidad Relaciones Internacionales
14. Fomentar el desarrollo de la "Escuela de Doctores UMET".	CEFDU
15. Estimular nuevos proyectos de investigación que incluyan temáticas referentes a la acción formativa y cuyos resultados tributen al desarrollo de la retención, permanencia y movilidad de todos los actores de la comunidad UMET.	Dpto. Investigaciones
16. Ejecución de programas de Bienestar Estudiantil así como perfeccionamiento de los servicios médicos, psicológicos y odontológicos que tributen a una mayor satisfacción y retención de estudiantes dentro de la comunidad UMET.	Dpto. Bienestar Estudiantil
17. Rendición de cuentas del director de escuela/carrera al culminar cada período de estudios de la retención y las acciones realizadas al respecto.	Facultades
18. Implementación de proyectos de bienestar para la estudiante y mujer trabajadora, así como el cuidado de sus hijos.	Dpto. Bienestar
19. Impulso de los convenios existentes relacionados con el conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional; así como firma de nuevos convenios.	Dpto. Vinculación y Dpto. Investigación
20. Implementación de planes de mejoras, procedimientos y disposiciones específicas, para eliminar cualquier barrera en la movilidad o desenvolvimiento de las personas con necesidades diferentes.	Dpto. Bienestar Estudiantil, Dpto. Bienestar Institucional y Dpto. Talento Humano
21. Implementación de iniciativas virtuales por la igualdad de todos los actores, tomando en cuenta la labor no presencial por la pandemia COVID19.	Dpto. Bienestar Estudiantil, Dpto. Bienestar Institucional y Dpto. Talento Humano

**PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD METROPOLITANA 2021**

22. Actualización de los documentos de política y normativa universitaria relacionados con la acción afirmativa.	Bienestar Estudiantil ,Procuraduría UMET
23. Actualización del Plan de Igualdad Institucional 2021 y emisión de informe de resultados Plan de Igualdad Institucional 2020.	Dpto. Bienestar Estudiantil y Vicerrectorado Académico

**Elaborado Por:**



Lic. Nayvis Flores Santana  
**Jefa Departamento Bienestar Estudiantil**