

INFORME DE SOSTENIBILIDAD ANUAL 2024
ODS8 – TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

La Universidad Politécnica Salesiana en cumplimiento al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 ha contribuido de diferentes maneras para conseguir un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique el medioambiente, el cual se detalla a continuación:

1. Asegurar la no discriminación en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.

En la Universidad Politécnica Salesiana se han establecido reglamentos, instructivos y políticas que garanticen la no discriminación derivada de la religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, aplicándose medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades. Se detalla a continuación los reglamentos, instructivos y políticas que garantizan la no discriminación:

- Reglamento de selección y contratación del personal docente y administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Instructivo de otorgamiento de becas para estudios de cuarto nivel
- Instructivo para el otorgamiento de incentivos por producción científica y resultados de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana.
- Instructivo para la promoción del personal administrativos de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Política de incentivos para el personal de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Políticas para la inclusión e integración de las personas con discapacidad en la Universidad Politécnica Salesiana.
- Políticas de Acción Afirmativa
- Reglamento General de becas de las Universidad Politécnica Salesiana.
- Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Reglamento Interno de Trabajo

2. Garantizar contratos indefinidos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional a los colaboradores/as

2.1. Personal administrativo y docente que laboraron en el año 2024

TIPOS DE CONTRATOS AÑO 2024		
Tipos de contratos	Número de personal docente y administrativo	Porcentaje
Indefinido	1742	64,19%
Eventual	70	2,58%

Prestación de servicios profesionales	445	16,40%
Régimen Especial	440	16,21%
Obra Cierta	17	0,63%

El 64% del personal administrativo y docente de la UPS tienen un contrato indefinido, lo que representa que a más de la mitad de los colaboradores se garantiza estabilidad laboral en su contratación.

2.2. Promoción y desarrollo profesional año 2024

TIPOS DE PROMOCIÓN AÑO 2024		
Área	Total de promociones	Porcentaje
Promoción salarial, vinculada a cambio de puesto de trabajo	72	56.70 %
Cambio de puesto de trabajo por concurso o prueba	4	3.15%
Cambio de puesto de trabajo a un puesto jerárquico superior por decisión de la empresa	51	40.15
TOTAL DE PROMOCIONES	127	100%

El mayor porcentaje de entre los tipos de promoción que se han realizado en el año 2024 en la UPS corresponde a la promoción salarial, vinculada a un cambio de puesto de trabajo, lo que representa a más de la mitad (57%) de colaboradores.

Para garantizar la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción se cuenta con los siguientes reglamentos:

- Reglamento de selección y contratación del personal docente y administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Instructivo para la promoción del personal administrativos de la Universidad Politécnica Salesiana.

3. Garantizar la libertad de asociación de los colaboradores/as a través de las Asociaciones ADETUPS – Sede Cuenca, ADAUPS – Sede Quito y ADAUPS – Sede Guayaquil.

Asociaciones de trabajadores de la UPS	Número de afiliados a las asociaciones
ADETUPS – Sede Cuenca	532
ADAUPS – Sede Quito	750
ADAUPS – Sede Guayaquil	470

La UPS favorece el derecho a la asociación de su personal administrativo y docente a través de las Asociaciones ADETUPS – Sede Cuenca, ADAUPS – Sede Quito y ADAUPS – Sede Guayaquil, lo que permite a los colaboradores acceder a los diferentes beneficios que ofrecen estas asociaciones.

4. Procesos de capacitación y sensibilización dirigido al personal administrativo y docente a nivel nacional

Procesos de capacitación ejecutados en el año 2024	Número de participantes	Objetivo de la capacitación o sensibilización
Jornada de inducción, reinducción y sensibilización en prevención de la violencia.	Sede Cuenca/Rectorado: 716 colaboradores del personal administrativo y docentes de las diferentes áreas de conocimiento.	Alinear los objetivos estratégicos de la Universidad Politécnica Salesiana con los de los colaboradores, mediante un proceso sustentable para lograr una identificación con el Carisma Salesiano, la propuesta educativa de la UPS y prevención de la violencia.
	Sede Quito: 252 colaboradores del personal administrativo. 66 directores de carrera y departamentales.	
La diversidad como fortaleza: Taller de sensibilización y estrategias de inclusión.	Sede Cuenca/Rectorado: 52 docentes de las diferentes áreas de conocimiento.	Fomentar en los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana una actitud empática e inclusiva a través de un taller de sensibilización, presentando estrategias cognitivas y psicológicas para apoyar el aprendizaje y la participación plena de los estudiantes con discapacidad en el entorno social y educativo.
Taller de sensibilización en discapacidad y lenguaje positivo.	Sede Quito: 135 docentes de las diferentes áreas de conocimiento.	
Jornada de inducción al personal administrativo y docente nuevo. (Se abordaron temas identitarios y prevención de la violencia, acoso y discriminación)	Sede Cuenca/Rectorado: 35 docentes y personal administrativo nuevo.	Generar una adecuada incorporación del nuevo personal docente y administrativo a la Universidad Politécnica Salesiana a través de la presentación de la identidad salesiana y prevención de la violencia, acoso y discriminación.

Capacitación en promoción de la lactancia materna.	Sede Cuenca/Rectorado: 7 colaboradoras en período de lactancia materna.	Sensibilizar al personal sobre la relevancia de la lactancia materna y difundir las facilidades institucionales disponibles para las madres lactantes, fomentando un entorno laboral inclusivo y de apoyo a la maternidad.
Taller de sensibilización "Lactancia responsable".	Sede Quito: 65 colaboradoras.	
Sensibilización y promoción de la lactancia materna.	Sede Guayaquil: 52 colaboradores	
Taller sobre redacción comercial y ortografía en la era digital para ejecutivos.	Sede Guayaquil: 16 colaboradores	Desarrollar competencias en redacción comercial y ortografía digital que mejoren la calidad y efectividad de la comunicación ejecutiva.
Proyecto de Intervención de Prevención Integral de uso o consumo de drogas del Ministerio de Salud Pública en el ámbito universitario.	Sede Guayaquil: 62 colaboradores	Charla educativa sobre la prevención del consumo de drogas, donde abordaremos temas cruciales para el bienestar de nuestros jóvenes.
Sensibilización sobre casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género – octubre 2024.	Sede Guayaquil: 137 colaboradores	Sensibilización desde el carisma salesiano dirigido al personal de nuestra sede guayaquil sobre la prevención de acoso, discriminación y violencia
Atención al cliente y gestión de calidad efectiva	Sede Cuenca: 103 colaboradores del personal administrativo.	Fomentar el desarrollo integral y fortalecer la capacidad de respuesta efectiva en la responsabilidad del entorno laboral.
Prevención de la violencia sutil en grupos de trabajo	Sede Cuenca: 230 docentes de las diferentes áreas de conocimiento.	Mejorar el ambiente de trabajo, restaurar la confianza y fomentar el respeto y la colaboración entre los miembros de la comunidad universitaria.

En el año 2024 se han desarrollado diferentes procesos de capacitación a nivel nacional, de entre los temas que se han capacitado al personal docente y administrativo es discapacidad, violencia de género, acoso, inducción al personal nuevo, promoción de la lactancia materna, prevención y atención de consumo de drogas.

5. Fomentar el desarrollo profesional del personal administrativo y docente de la UPS

Programas de cuarto nivel que otorgó la Universidad Politécnica Salesiana al personal docente y administrativo en el año 2024	
Programas de formación de cuarto nivel	Número de docentes/personal administrativo beneficiarios
Programas de doctorado	7 docentes
Programas de maestría	9 colaboradores

6. Garantizar el cumplimiento del derecho al cuidado de los colaboradores/as respecto de sus hijos e hijas.

Acceso al servicio de Educación Inicial de los hijos/as de los colaboradores a nivel nacional

Uso del servicio de Educación Inicial	Número de colaboradores/as que acceden al servicio
Sede Quito	30 colaboradores/as
Sede Cuenca/Rectorado	43 colaboradores/as
Sede Guayaquil	10 colaboradores/as

Uso de la Sala de Apoyo a la lactancia materna

Uso de la Sala de Apoyo a la lactancia materna	Número de colaboradoras en período de lactancia materna
Sede Quito	12 colaboradoras
Sede Cuenca/Rectorado	17 colaboradoras

7. Garantizar al personal administrativo y docente un salario en cumplimiento de la legislación ecuatoriana, con principios de justicia y equidad, y generando un bienestar laboral.

La Universidad Politécnica Salesiana en cumplimiento de la legislación ecuatoriana estableció la Tabla de remuneraciones año 2024, en el que se establece un sueldo superior a lo establecido como salario básico unificado en el Ecuador.

La tabla salarial de la UPS ha sido establecida por cargos, lo que permite que no exista distinción por género, sino la remuneración ha sido establecida en base a las actividades que desempeña en su cargo.

8. Fomentar un trabajo digno y garantizar el bienestar integral del personal docente y administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana.

8.1. Asegurar el acceso a servicios de salud física y emocional

La Universidad Politécnica Salesiana con el objetivo de garantizar el derecho a la salud de los colaboradores/as cubre con el costo del servicio de seguro de salud privado, y dentro de las instalaciones de la Universidad se cuenta con el servicio de odontología y un dispensario médico anexo al IESS; con

atención de 08 horas diarias, 5 días a la semana y esta atención médica también se extiende para familiares del colaborador con previa cita.

Para garantizar y fomentar la salud mental de los colaboradores/as, se cuenta con el servicio del Centro de Apoyo psicológico Padre Carlos Crespi, el colaborador que desee acceder a estos servicios tiene un costo de \$5,00, el cual representa un costo accesible para este servicio.

Ante situaciones problemáticas, de vulnerabilidad y de crisis a nivel personal, familiar y laboral que atraviesan los colaboradores de la UPS se brinda atención psicosocial, permitiendo afrontar de manera efectiva estas situaciones a través de la creación de espacios de comunicación, apoyo y participación, fortaleciendo los recursos personales y sociales de los colaboradores.

Para fomentar el bienestar físico, dentro de los predios de la UPS se cuenta con un gimnasio, el cual no tiene ningún costo para colaboradores/as y estudiantes, se cuenta con grupos de asociacionismo, con entrenadores profesionales, que promueven la práctica de deportes como fútbol, básquet, vóley y crossfit, sin ningún costo de participación.

A través de un equipo técnico que es el Técnico de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, Médico Ocupacional y Trabajo Social se brinda una intervención multidisciplinaria a los colaboradores que presentan problemas de salud o algún tipo de riesgo en su puesto de trabajo, precautelando su bienestar de manera integral.

8.2. Actividades que promueven el bienestar de los colaboradores

Actividades ejecutadas en el año 2024	Número de participantes	Objetivo de la capacitación o sensibilización
Conmemoración del Día de la Mujer.	436 colaboradoras/es.	Generar consciencia sobre la importancia de empoderar a las mujeres, proteger sus derechos y promover la igualdad de género a través de una exposición de ilustraciones, presentación de información relacionada a la fecha y un evento social.
Día de la madre	175 colaboradoras	Generar un bienestar social y laboral en las colaboradoras de la Universidad Politécnica Salesiana, reconociendo el noble rol de ser madre, a través del desarrollo de un evento social y entrega de un presente.
Día del padre	271 colaboradores.	Generar un bienestar social y laboral en los colaboradores de la Universidad Politécnica Salesiana, reconociendo el papel importante que desempeñan los padres, a través del desarrollo de un evento social y entrega de un presente.
Homenaje a colaboradores que se jubilaron.	Dirigido a 8 colaboradores jubilados y 140 participantes.	Reconocer los años de servicio y dedicación de los colaboradores de la UPS que se jubilaron en el año 2024, a través del desarrollo de un homenaje.

Campamento Vacacional	350 hijos/as de colaboradores	Generar un bienestar social y laboral de los colaboradores de la Universidad Politécnica Salesiana mediante el desarrollo de un campamento vacacional dirigida a sus hijos/as de 5 a 15 años de edad, fomentando un espacio recreativo, educativo y seguro.
-----------------------	-------------------------------	---

8.3. Asegurar un ambiente laboral idóneo y propositivo

En la Universidad Politécnica Salesiana cuenta con la Política de incentivos para el personal, que en su artículo 2 se establece que: Estas políticas constituyen un medio que facilita y promueve la generación, aplicación y mejoramiento en el tiempo, de un ambiente laboral idóneo y propositivo para que el personal académico desarrolle de la mejor manera sus funciones en los ámbitos de la docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión universitaria, se detalla a continuación los beneficios institucionales que se ejecutan:

- Bono de cumpleaños
- Bono de eficiencia
- Aguinaldo Navideño
- Incentivos para participación en eventos científicos
- Bono de eficiencia para directores de Carrera y Coordinadores Académicos
- Becas para formación y capacitación
- Becas de estudios para los dependientes de los colaboradores

ACCESO A LOS SERVICIOS DE BENEFICIOS INSTITUCIONALES	
Beneficios institucionales	Total de colaboradores/as beneficiarios
Seguro de salud privado	1.742
Bono de cumpleaños	1.742
Aguinaldo Navideño	1.952
Becas que se otorgaron para formación en programas de doctorado y maestría	16

Elaborado por:

 Lcdo. Paul Flores Sisalima Secretario Técnico de Gestión de Talento Humano	 Lcda. Paola Bacuilima Barrera Trabajadora Social Gestión de Talento Humano
--	---