

## **PLAN DE DESARROLLO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

### **1. Introducción**

La Universidad Politécnica Salesiana plantea como estrategia, para atraer y retener el talento humano, contar con un Plan de Desarrollo y poseer una escala remunerativa acorde con las tareas que desempeña cada uno de sus colaboradores.

El Plan de Desarrollo está dirigido al personal administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, y establece los requisitos necesarios para su implementación.

### **2. Propuesta**

#### **2.1 Plan de Desarrollo**

Para la implementación del Plan de Desarrollo es necesario considerar los niveles salariales por competencias aprobado por el Consejo Superior mediante Resolución N°150-08-2018-07-18 de fecha 18 de julio de 2018.

Se actualizarán los niveles y cargos en el sistema interno institucional, respetando la tabla salarial vigente. Además, se iniciará el proceso de actualización del organigrama estructural general, así como los organigramas analíticos por sede.

##### **2.1.1 Parámetros de valoración**

Los criterios determinados para la propuesta de escalar salarialmente a un colaborador, dentro en un mismo nivel, serán:

- a) Antigüedad, entiéndase años de servicio en los que se valorará la experticia y desarrollo laboral adquirido.
- b) Cursos y capacitaciones afines a las funciones realizadas dentro de la Institución.
- c) Cursos propios que la institución imparte en función de su Identidad Salesiana.
- d) Compromiso y pertinencia institucional.
- e) Evaluación de desempeño 360°.

Cada parámetro de valoración se deberá promediar para 20 puntos, dando la suma un total de 100 puntos, siendo el mínimo puntaje para cambiar en grado salarial 80 puntos.

### 2.1.2 Diseño de itinerarios profesionales

La Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano, ante la eventual promoción a puestos de dirección y/ o rotación que supongan un mayor desarrollo en las competencias técnicas o de especialización, desarrollará programas de:

- a) Mentoring, basados en la transferencia de conocimientos y en el aprendizaje a través de la experiencia.
- b) Coaching, con el objetivo de conseguir alguna meta o desarrollar habilidades específicas.

### 2.1.3 Plan de comunicación

Considerando que el Plan de Desarrollo junto a la evaluación del desempeño y las políticas de compensación y retributivas de la Institución, son elementos claves para la optimización y retención del talento humano, se impulsará un plan de comunicación, de manera que el personal administrativo y de servicios, conozca las ventajas y oportunidades brindadas.

## 2.2 Diseño de escalas salariales

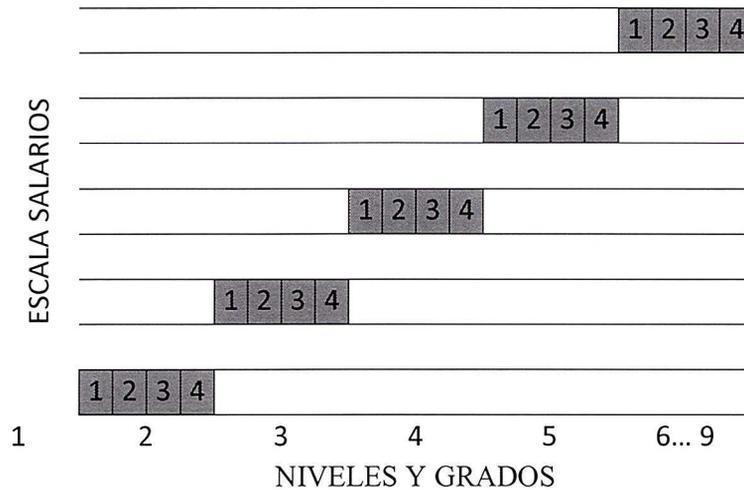
### 2.2.1. Política salarial

Los principios sobre los que se desarrollará la política retributiva serán:

- a) Uniformidad y coherencia: Dentro de un mismo grupo o categoría profesional (familia ocupacional), no deben existir grandes diferencias.
- b) Individualización: Se debe conceder mayor importancia a la compensación basada en los resultados alcanzados por cada persona y su comportamiento (iniciativa, interés, colaboración, formación, experiencia profesional, capacidad para resolver problemas, autonomía, resultados obtenidos, calidad de liderazgo, condiciones de trabajo en las que se desenvuelve con esfuerzo).
- c) Perdurable: La política debe ser persistente, excepto cuando la coyuntura económica o de mercado aconsejen variarla.
- d) Competitividad externa: La oferta debe ser atractiva para atraer y retener a los mejores trabajadores.
- e) Equidad interna: Existe cuando se da una relación proporcional entre la remuneración y la aportación que realiza el colaborador a la Institución. Para evitar inequidad, se ha de servir de los datos que arrojan la evaluación del desempeño y la valoración de cargos.
- f) Información: Es muy importante que se conozcan los niveles salariales, la forma de alcanzarlos, y los conceptos de los criterios de evaluación.

### 2.2.2 Bandas salariales (intervalos) y grados

Se adoptará una estructura salarial con intervalos fijos y diferencias entre grados. Este tipo de estructura salarial se corresponde con intervalos de la misma amplitud en todos los puestos (intervalos fijos) y con diferencias entre los diferentes grados de valoración (grupos ocupacionales o niveles) (Pereda, 2016).



Estructura de salarios con intervalos fijos y una diferencia entre grados

### 2.2.3 Grados

En cada uno de los niveles se establecen cuatro grados, los cuales tendrán una asignación diferenciada de la escala salarial para ese intervalo, los mismos serán asignados a trabajadores según cumplan con los requisitos de las dimensiones evaluadas, a excepción del nivel 1, el cual es exclusivo para ayudantes de cátedra e investigación y su salario se asigna de acuerdo con el salario básico vigente. Se elimina el nivel 10 en razón que no existen cargos asignados en esa jerarquía.



PROPUESTA INCREMENTO GRADOS EN CADA NIVEL											
PROPUESTA					PARAMETROS CONSIDERADOS PARA ASCENSO GRADO SALARIAL						
NIVEL	GRADOS	SALARIO BASE	INCREMENTO	%	ANTIGÜEDAD / AÑOS	CURSOS/ CAPACITACIONES	IDENTIDAD /SALESIANA	COMPROMISO PERTINENCIA INSTITUCIONAL	EVALUACION DEL DESEMPEÑO		
1	1	394.00	SALARIO INGRESO MINIMO SECTORIAL	N/A	3 AÑOS		CURSOS DE IDENTIDAD SALESIANA PLANIFICADOS EN CUATRO NIVELES POR LA SECRETARIA TÉCNICA DE IDENTIDAD	PARTICIPACION EN EVENTOS Y TALLERES PROPIOS DE LA UPS			
	2	450.00	SALARIO INGRESO	0							
2	1	477.00	27.00	6%							
	2	505.62	28.62	6%							
	3	535.96	30.34	6%							
	4	565.00	SALARIO INGRESO								
3	1	593.25	28.25	5%							
	2	622.91	29.66	5%							
	3	654.06	31.15	5%							
4	1	750.00	SALARIO INGRESO								
	2	772.50	22.50	3%							
	3	795.68	23.18	3%							
	4	819.55	23.87	3%							
5	1	820.00	SALARIO INGRESO								
	2	852.80	32.80	4%							
	3	878.38	25.58	3%							
	4	904.74	26.35	3%							
6	1	910.00	SALARIO INGRESO								
	2	946.40	36.40	4%							
	3	984.26	37.86	4%							
	4	1,013.78	29.53	3%							
7	1	1,015.00	SALARIO INGRESO								
	2	1,045.45	30.45	3%							
	3	1,076.81	31.36	3%							
	4	1,109.12	32.30	3%							
8	1	1,015.00	SALARIO INGRESO								
	2	1,106.35	91.35	9%							
	3	1,194.86	88.51	8%							
	4	1,290.45	95.59	8%							
9	1	1,350.00	SALARIO INGRESO								
	2	1,417.50	67.50	5%							
	3	1,488.38	70.88	5%							
	4	1,562.79	74.42	5%							

### 2.2.4 Método de la progresión

En cuanto progresión de grados, estos serán dentro de un mismo nivel, no procede cambios de nivel sino por concepto de promoción o cambio de cargo; además el escalafón de cada grado será de forma consecutiva en función de los criterios establecidos. El cambio de grado se aplicará cada 3 años. El Consejo Económico y Financiero determinará la vialidad de los incrementos y estructura salarial, cuando así lo considere.

### 3. Manual de funciones

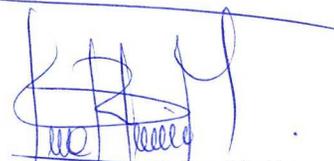
Se actualizará el manual de funciones, con base a la aplicación del análisis y la descripción de cargos; el análisis de la nomenclatura de cada puesto es necesaria a fin de modernizar la gestión de cada uno de los cargos.

Dado en la ciudad de Cuenca, a los 27 días del mes de noviembre de 2019.



Javier Herrán Gómez, sdb.

**RECTOR**

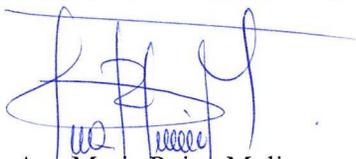


Ana María Reino Molina

**SECRETARIA GENERAL**

### CERTIFICO:

Que el documento “Plan de Desarrollo para el Personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana” fue aprobado por el Consejo Superior mediante Resolución N°279-11-2019-11-27 de fecha 27 de noviembre de 2019.



Ana María Reino Molina

**SECRETARIA GENERAL**

