



**UTPL**  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

# RENDICIÓN DE CUENTAS 2021

## FASE 1: LITERAL 3

### RECEPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

### DIRECCIÓN GENERAL DE PROYECCIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Versión 1.0

Fecha 14/03/2022

**Información del Documento**

<b>DEPENDENCIA PROPONENTE</b>	Dirección General de Proyección y Desarrollo Institucional
<b>TITULO</b>	Sugerencias de temas a tratar en el informe de rendición de cuentas

**Control de Versiones**

<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>
1.0	14/03/2022	Emisión

**Aprobación del Documento**

<b>ELABORADOR</b>	Ana Lucía Abad <b>Gerente de Planificación y Proyectos</b>	Firma 	Fecha  16/03/2022
<b>APROBADOR:</b>	Artieres Romeiro <b>Director General de Proyección y Desarrollo Institucional</b>	Firma 	Fecha  16/03/2022



**Contenido**

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. SUGERENCIAS Y RESPUESTAS ENTREGADAS POR LAS ORGANIZACIONES ALIADAS .....</b>	<b>5</b>
<b>3. RECEPCIÓN DE SUGERENCIAS.....</b>	<b>11</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

La rendición de cuentas es el principal mecanismo institucional de transparencia y comunicación de los resultados a la comunidad educativa. Se trata de un proceso continuo y es parte de la sostenibilidad universitaria con el fin de mostrar el equilibrio en el desempeño de la institución en los ámbitos económico, social y ambiental.

La Dirección General de Proyección y Desarrollo Institucional, dentro del proceso de Rendición de Cuentas, en la Fase 1, consolida las sugerencias receptadas por las diferentes organizaciones aliadas, autoridades y dependencias de la UTPL, para ser analizadas con los equipos de trabajo y los responsables de los procesos, con el fin de brindar respuesta a las necesidades e inquietudes de la gestión universitaria en el periodo 2021.

Una vez receptadas las sugerencias son analizadas e incluidas en el informe de rendición de cuentas que se expondrá en el evento presencial, de esta manera la UTPL aclara y responde temáticas que son importantes para las diferentes organizaciones.

## 2. SUGERENCIAS Y RESPUESTAS ENTREGADAS POR LAS ORGANIZACIONES ALIADAS

Las respuestas a las sugerencias fueron presentadas en el evento y colocadas en el informe de rendición de cuentas 2021.

Sugerencias	Respuestas
Cofinanciamiento por parte del estado y la asignación presupuestaria de ese monto	<p>Los ingresos por asignaciones estatales para el año 2021 disminuyeron de Usd. \$7.496.442 a Usd. \$5.576.091, presentando un decrecimiento de -25.62%.</p> <p>Los valores recibidos en el presente año, por acuerdo con el Ministerio de Economía y Finanzas han sido invertidos en bonos estatales.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
Actualización de la infraestructura de la UTPL en pandemia	<p>Los cambios relevantes de infraestructura física que se han realizado, tanto en el campus en Loja como en los centros universitarios a nivel nacional del año 2021, fueron:</p> <p><b>a. Infraestructura física en la sede:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terminación de Plaza Octógono.</li> <li>2. Acceso a campus desde nuevo parqueadero.</li> <li>3. Adoquinado Zona Central.</li> <li>4. Cambio de ventanas edificios 1-2-3-4-5-6-D.</li> <li>5. Reubicación de parqueadero de buses en zona uno. (Parqueadero Santiago de las Montañas).</li> <li>6. Adecuación del DIRCOM.</li> <li>7. Adecuación de Biblioteca.</li> <li>8. Adecuación de EDES.</li> <li>9. Adecuación de Evaluaciones.</li> <li>10. Adecuación de Facultad de Ciencias de la Salud.</li> <li>11. Adecuación de Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.</li> </ol> <p><b>b. Infraestructura física en laboratorios de la sede:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Laboratorios LID. Edificio 9</li> <li>2. Adecuación de Laboratorios de robótica edificio 9</li> <li>3. Ampliación Sala de Ordeño Estación Agropecuaria.</li> <li>4. Construcción de criadero Estación Agropecuaria.</li> </ol> <p><b>c. Infraestructura en centros universitarios:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adecuación ESCOP, Guayaquil</li> <li>2. Adecuación OIG Monay Cuenca</li> <li>3. Adecuación Centro de apoyo Local Quicentro Sur. (Quito).</li> <li>4. Adecuación Centro de apoyo Calderón. (Quito)</li> </ol> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
Porcentaje de asignación de becas a estudiantes UTPL	<p>La pandemia de Convid-19 ha exigido un esfuerzo institucional e incremento del número de becas para viabilizar la matrícula de estudiantes.</p> <p>El monto anual becas otorgadas en el año 2021 ha incrementado en 36 % en relación con el año 2020 como apoyo a todos los estudiantes debido a la crisis económica del país y la pandemia que afectado a la población en todo el mundo.</p> <p>Inversión en becas 2021: \$18.888.159,09</p> <p>Número total de becas: 82.410</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>

<p>Detalle de apoyo a clubes universitarios</p>	<p>Además, los estudiantes de los 12 clubes universitarios (Ajedrez, Realidad virtual, Atletismo, Baloncesto, Fútbol, Futsal, Música, Debate, Seguridad Vial, Volibol, Tenis de Mesa e E-sport), continuaron con los entrenamientos de manera virtual, participando aproximadamente 426 estudiantes de grado de las dos modalidades en los dos períodos académicos.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Inversión en plataformas digitales durante pandemia</p>	<p>100% de servicios de telecomunicaciones atendidos. Actualización y Gestión del Modelo de Arquitectura de Datos. Nuevos equipos de computación adquiridos. Potencialización del Sistema de Gestión Académica ERP. Requerimientos de software desarrollados.</p> <p>Tres plataformas de libros digitales que permiten la lectura offline (sin conexión a internet) de capítulos en formato PDF, impresión de un número limitado de hojas, y el préstamo de su acervo bibliográfico por el lapso de 21 días. Durante el 2021 estuvieron disponibles a través de las plataformas un total de 380.099 libros digitales</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Planes de beneficios e inversión realizada a favor del personal administrativo, detallado por número de personas beneficiadas y la inversión de cada plan.</p>	<p>La universidad mantiene beneficios institucionalizados para todo el personal en los cuales se contemplan bonos por cumplimiento al personal administrativo que se otorgan en los meses de junio y diciembre, así como becas, guarderías, uniformes, etc., al personal administrativo las mismas que han servido para profesionalizar a nuestro personal.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Categorías escalafonarias y requisitos para el ascenso de categoría del personal administrativo</p>	<p>La universidad mantiene un esquema de categorías escalafonarias que se encuentran en la página web de la universidad y los requisitos de ascenso “se encuentran en construcción y en su momento serán difundidos al personal de la universidad”.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Afectación positiva del incremento del salario básico unificado en el sueldo del personal administrativo. Puesto que todos los años el Estado incrementa el salario básico unificado, pero este incremento no se ve reflejado en el sueldo del 100% del personal administrativo.</p>	<p>En lo relacionado a la remuneración del personal, la universidad cumplidora de la ley mantiene los salarios del personal administrativo dentro de lo establecido por las autoridades e inclusive la remuneración de personal administrativo está sobre el valor del salario básico unificado.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Utilización de becas de estudio otorgadas para el personal administrativo vs el presupuesto asignado, detallar por porcentajes entregados al personal de centros universitarios.</p>	<p>La universidad mantiene un programa de becas para todo el personal y la utilización del mismo depende de las peticiones que realice el personal, las mismas que son atendidas dentro de lo establecido en las políticas institucionales.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Políticas de apoyo para el personal administrativo que posee maestría y desea pasar a la docencia</p>	<p>El personal administrativo que cumple con los requisitos para ocupar una vacante para personal académico de la universidad, puede hacerlo participando en los concursos públicos de méritos y oposición.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>

<p>Políticas de plan de carrera, desarrollo profesional y ascensos dentro de la institución.</p>	<p>La universidad cuando se presentan vacantes en el área administrativa da preferencia al personal interno de la institución con la finalidad de que exista el crecimiento de lo personal y profesional de los colaboradores.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Personal administrativo involucrado en actividades académicas: docencia, tutorías, dirección de tesis, investigaciones científicas, publicaciones, artículos, congresos, proyectos, convenios, redes colaborativas. Y la posibilidad de poder incluir estos logros académicos en el SIAC</p>	<p>El personal administrativo que se le ha asignado componentes académicos puede ingresar información académica y profesional en el sistema SIAC, ya que, esto constituye un requisito a ser presentado por la universidad en los procesos de acreditación.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Considerar la unificación de los criterios del instructivo de Evaluación integral de desempeño del personal académico de la UTPL, integrados en el Art. 7 Perfiles docentes del Instructivo para la asignación de dedicación académica al personal docente de la UTPL.</p>	<p>La evaluación integral para docentes se realiza una vez al año y se evalúan los dos períodos académicos ordinarios octubre-febrero y abril-agosto, y períodos extraordinarios de conformidad con la planificación académica institucional. La evaluación del desempeño de las actividades de docencia se efectuará cada período académico ordinario.</p> <p>La evaluación integral del personal académico, se realizará en función de los perfiles establecidos en el Instructivo de Asignación de Carga Académica.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Es importante mencionar que el Consejo de Educación Superior (CES), expidió el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, que nos brinda los lineamientos necesarios para ajustar nuestra propia normatividad en este tema y definir de mejor manera los perfiles docentes. Con base a estas disposiciones, proponemos que en nuestra Alma Máter, se considere la designación de los Decanos de Facultad, Directores de Departamento, de Carrera y Programas, mediante votación obligatoria y secreta, con la participación de los miembros de la comunidad universitaria de una terna enviada por el señor Rector, en el marco de la democratización de la Educación Superior en el Ecuador. Además, coherentes con el proceso de Evaluación del desempeño creemos oportuno se analice la información de los resultados de la evaluación, para considerar el personal idóneo para asumir las responsabilidades académicas directivas y a la vez permita dar alternabilidad a los cargos directivos.</p>	<p>En 2021 se ha implementado la nueva estructura académica con el objetivo de fortalecer la organización institucional y potenciar las distintas áreas de conocimiento con una organización sencilla que potencie la implementación del plan estratégico.</p> <p>La estructura académica está organizada de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facultad de Ciencias de la Salud.</li> <li>- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.</li> <li>- Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.</li> <li>- Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.</li> <li>- Facultad de Ciencias Sociales, Educación y Humanidades.</li> <li>- Facultad de Ingenierías y Arquitectura.</li> <li>- Unidad Académica Técnica y Tecnológica (UTPLTEC),</li> <li>- Unidad Académica Escuela de Desarrollo Empresarial y Social (EDES)</li> </ul> <p>Además, cada facultad cuenta con un Decano y un Director de departamento.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>

<p>Un aspecto inherente a los valores institucionales es el trabajo en equipo que lo vemos disminuido y afectado por la asignación de ponderaciones diferentes al momento de valorar las publicaciones de alto impacto. Se debe valorar en este caso, el trabajo conjunto de los docentes para asignar el mismo porcentaje de reconocimiento para la evaluación integral.</p>	<p>La generación de conocimiento y el aporte a la sociedad, es una de las tareas fundamentales de las instituciones de educación superior, por lo tanto, la UTPL se ha mantenido en los últimos años entre las principales universidades ecuatorianas que generan investigación a través de producción científica, cuyos resultados se han publicado e indexado en las principales bases de datos, de este modo se ha consolidado una cultura de investigación en la institución.</p> <p>En las bases de datos más reconocidas a nivel internacional: Scopus y Web of Science, los docentes publicaron artículos científicos, durante el 2021, generando así conocimiento y nuevos descubrimientos para el mundo, en consecuencia, en Web of Science se publicaron 148 artículos; en Scopus se publicaron 303 artículos, de los cuales 97 correspondieron al cuartil Q1.</p> <p>Otro aspecto importante que se debe resaltar es el aporte científico a través de publicaciones relacionadas al COVID 19, se han publicado 39 documentos indexados en la base de datos Scopus, en los años 2020(10), 2021(24) y 2021(5). Las investigaciones se realizaron en colaboración con instituciones de educación superior locales e internacionales, así como con entidades gubernamentales y organizaciones sociales</p> <p>Adicional, la Dirección General de Misiones Universitarias en el año 2021 desarrolló talleres de formación dirigidos al personal docente, estos talleres tuvieron un enfoque en los valores institucionales y participaron 182 personas.</p> <p><i>Se incluye en el informe de RC</i></p>
<p>Dentro de la cultura universitaria uno de los aspectos fundamentales de mejora continua es precisamente el proceso de Evaluación integral. Los docentes Utepelinos vemos este proceso como una oportunidad importante para valorar los esfuerzos realizados por los docentes de manera proporcional de acuerdo a las actividades que desempeñan.</p>	<p>Solicitud presentada a las autoridades para análisis con grupos y responsables de los procesos.</p>
<p>Para la valoración de los resultados de producción científica anual, se considera que la asignación de los perfiles tiene un alto grado de subjetividad, si bien se basa en las horas de dedicación que aproximadamente se han establecido, en la práctica los docentes Utepelinos dedicamos mayor cantidad de tiempo a las actividades de docencia, proyectos de investigación, vinculación, actividades de los observatorios, innovación, gestión en general y otros, de los que actualmente se han previsto. Para lo mencionado, se debe considerarla categorización de Escalafón Docente que rige actualmente por el Consejo de Educación Superior (CES) para asignar la carga académica, ajustada a la normativa institucional</p>	<p>Solicitud presentada a las autoridades para análisis con grupos y responsables de los procesos.</p>



<p>El porcentaje de cobertura para atención médica y todos los servicios que están dentro del plan de medicina prepagada, (cobertura por consultas médicas, exámenes de laboratorio, exámenes de imagen diagnóstico, medicinas, hospital del día y hospitalización médica), sea el mismo porcentaje en cualquier hospital o clínica privada del país que el que se considera en el Hospital UTPL, considerando que, tenemos derecho a elegir el médico que nos atienda y la casa de salud en la queremos hacerlo, ya que se trata de nuestro bien más preciado, nuestra vida, por lo tanto, no se nos puede condicionar la atención a un solo centro hospitalario. Entendemos que se debe apoyar al HUTPL pero entonces se debería mejorar y ampliarlos servicios que presta esta casa de salud y contratar personal médico de alto nivel en todas las especialidades y con un alto compromiso institucional. Se recomienda revisar las condiciones de copago y deducible del convenio vigente con la aseguradora.</p>	<p>Solicitud presentada a las autoridades para análisis con grupos y responsables de los procesos.</p>
<p>Proporcionar el servicio de odontología integral, tomando en cuenta todos los factores que intervienen en un diagnóstico buco-dental, el mismo que tiene como objetivo la prevención de problemas dentales hasta la solución de ellos. Se solicita la reapertura del centro de la odontología de la calle París, para hacer uso de los instrumentos y equipos médicos existentes con miras a invertir en mejoras en esta especialidad.</p>	<p>Solicitud presentada a las autoridades para análisis con grupos y responsables de los procesos.</p>
<p>Incrementar el servicio de seguro de asistencia médica para las especialidades de Fisioterapia y Rehabilitación, al considerarse una disciplina de la ciencia de la salud que ofrece un tratamiento terapéutico y de rehabilitación no farmacológica para diagnosticar, prevenir y tratar síntomas de múltiples dolencias, tanto agudas como crónicas, por medio de ejercicios terapéuticos y agentes físicos de un sinnúmero de especialidades clínicas y sobre todo de las enfermedades ocupacionales. Adicionalmente incluir especialidades como Nutrición y Psicología Clínica, para que ayuden a tratar los desórdenes alimenticios y la salud mental de los miembros de la comunidad universitaria, respectivamente.</p>	<p>Solicitud presentada a las autoridades para análisis con grupos y responsables de los procesos.</p>

Solicitamos la inclusión en la Póliza del seguro de salud y vida del personal docente que se acoge a la jubilación, y que deseen seguir pagando su aporte total a la empresa de Medicina de salud prepagada con la que se tenga convenio corporativo para el personal en servicio activo de la UTPL, previa la firma de una carta de compromiso con la Aseguradora.

Solicitud presentada a las autoridades para análisis con grupos y responsables de los procesos.

### 3. RECEPCIÓN DE SUGERENCIAS



OFI-P. PRESI.FEUTPL 0007 -FEUTPL-2022

Loja, 07 de marzo de 2022

**Asunto:** Rendición de cuentas UTPL

Ph.D. Artieres Estevaso

**Director(A) General De Proyección Y Desarrollo Institucional**

En su despacho.

Deseándole éxitos en sus actividades remito el presente oficio con las peticiones previamente habladas con respecto a los items que nos gustaría conocer en la rendición de cuentas por parte de los miembros de FEUTPL:

- Cofinanciamiento por parte del estado y la asignación presupuestaria de ese monto
- Actualización de la infraestructura de la UTPL en pandemia
- Descuentos aplicados en pandemia a estudiantes
- Porcentaje de asignación de becas a estudiantes UTPL
- Detalle de apoyo a clubes universitarios
- Inversión en plataformas digitales durante pandemia

Atentamente,



Gustavo Alexander Tapia Salcedo

**Presidente FEUTPL 2022**[gatapia9@utpl.edu.ec](mailto:gatapia9@utpl.edu.ec)[0960181023](tel:0960181023)

**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Y DESARROLLO PERSONAL****OFICIO No. 0106-DRHDP-2022**

Loja, 10 de marzo de 2022

Doctor  
Artieres Estevao Romeiro  
**DIRECTOR GENERAL DE PROYECCIÓN  
Y DESARROLLO INSTITUCIONAL**  
Presente. -

De mi consideración:

En respuesta al Oficio Nro. 379-2022-APAS-UTPL, nos permitimos indicar lo siguiente:

1. Planes de beneficios e inversión realizada a favor del personal administrativo detallado por número de personas beneficiadas y la inversión de cada plan.

La universidad mantiene beneficios institucionalizados para todo el personal en los cuales se contemplan bonos por cumplimiento al personal administrativo que se otorgan en los meses de junio y diciembre, así como becas, guarderías, uniformes, etc., al personal administrativo las mismas que han servido para profesionalizar a nuestro personal.

2. Categorías escalafonarias y requisitos para el ascenso de categoría del personal administrativo.

La universidad mantiene un esquema de categorías escalafonarias que se encuentran en la página web de la universidad y los requisitos de ascenso "se encuentran en construcción y en su momento serán difundidos al personal de la universidad".

3. Afectación positiva del incremento del salario básico unificado en el sueldo del personal administrativo. Puesto que todos los años el Estado incrementa el salario básico unificado, pero este incremento no se ve reflejado en el sueldo del 100% del personal administrativo.

En lo relacionado a la remuneración del personal, la universidad cumplidora de la ley mantiene los salarios del personal administrativo dentro de lo establecido por las autoridades e inclusive la remuneración de personal administrativo está sobre el valor del salario básico unificado.

4. Utilización de becas de estudio otorgadas para el personal administrativo vs. el presupuesto asignado, detallar por porcentajes entregados al personal de centros universitarios.

**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Y DESARROLLO PERSONAL**

La universidad mantiene un programa de becas para todo el personal y la utilización del mismo depende de las peticiones que realice el personal y las mismas que son atendidas dentro de lo establecido en las políticas institucionales.

5. Políticas de apoyo para el personal administrativo que posee maestría y desea pasar a la docencia.

El personal administrativo que cumple con los requisitos para ocupar una vacante para personal académico de la universidad, puede hacerlo participando en los concursos públicos de méritos y oposición.

6. Políticas de plan de carrera, desarrollo profesional y ascensos dentro de la institución.

La universidad cuando se presentan vacantes en el área administrativa da preferencia al personal interno de la institución con la finalidad de que exista el crecimiento de lo personal y profesional de los colaboradores.

7. Personal administrativo involucrado en actividades académicas: docencia, tutorías, dirección de tesis, investigaciones científicas, publicaciones, artículos, congresos, proyectos, convenios, redes colaborativas. Y la posibilidad de poder incluir estos logros académicos en el SIAC.

El personal administrativo que ha sido asignado componentes académicos puede ingresar información académica y profesional en el sistema SIAC, ya que esto constituye un requisito hacer presentado por la universidad en los procesos de acreditación.

Atentamente,

**MANUEL  
ANDRES PONCE  
SERRANO**

Firmado digitalmente  
por MANUEL ANDRES  
PONCE SERRANO  
Fecha: 2022.03.11  
18:06:55 -05'00'

**DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
Y DESARROLLO PERSONAL**

Adj. Oficios No. 379-2022-APAS-UTPL  
MPS/mpsa



## **Asociación de Docentes**

### **Universidad Técnica Particular de Loja**

Oficio N° 0178-AD-2021

Loja, 11 de marzo de 2022

Doctor  
Artieres Estevao Romeiro  
**DIRECTOR GENERAL DE PROYECCIÓN  
Y DESARROLLO INSTITUCIONAL**  
Presente. -

Reciba un cordial y atento saludo.

A través del presente, la Asociación de Docentes se dirige a usted con la finalidad de dar repuesta al oficio N° 2022/007-GDPDI -UTPL, recibido el día 4 de marzo del presente, respecto de las inquietudes e informaciones consideradas importantes para la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020-2025.

Nuestra asociación, es una instancia de representación activa dentro del bienestar integral de los docentes utepelinos, quienes día a día aportan su mejor esfuerzo y capacidad reflejada en acciones de calidad para el desarrollo de las funciones sustantivas de nuestra universidad en beneficio de la sociedad en general.

Como parte de la vida académica y con el fin de aportar al bienestar integral de los docentes que se traduce en fortalecer el ambiente laboral, en fechas anteriores hemos presentado propuestas a las instancias pertinentes desde los siguientes ámbitos:

#### **Académico:**

- a) Considerar la unificación de los criterios del instructivo de Evaluación integral de desempeño del personal académico de la UTPL, integrados en el Art. 7 Perfiles docentes del Instructivo para la asignación de dedicación académica al personal docente de la UTPL.
- b) Es importante mencionar que el Consejo de Educación Superior (CES), expidió el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, que nos brinda los lineamientos necesarios

Asociación de Docentes de la UTPL  
RUC: 1191748359001  
UTPL- Calle Paris y Praga  
[aso\\_profesores@utpl.edu.ec](mailto:aso_profesores@utpl.edu.ec)  
Teléfono 3701444 Ext. 2698



para ajustar nuestra propia normatividad en este tema y definir de mejor manera los perfiles docentes.

Con base a estas disposiciones, proponemos que en nuestra Alma Máter, se considere la designación de los Decanos de Facultad, Directores de Departamento, de Carrera y Programas, mediante votación obligatoria y secreta, con la participación de los miembros de la comunidad universitaria de una terna enviada por el señor Rector, en el marco de la democratización de la Educación Superior en el Ecuador.

Además, coherentes con el proceso de Evaluación del desempeño creemos oportuno se analice la información de los resultados de la evaluación, para considerar el personal idóneo para asumir las responsabilidades académicas directivas y a la vez permita dar alternabilidad a los cargos directivos.

- c)** Dentro de la cultura universitaria uno de los aspectos fundamentales de mejora continua es precisamente el proceso de Evaluación integral. Los docentes Utepelinos vemos este proceso como una oportunidad importante para valorar los esfuerzos realizados por los docentes de manera proporcional de acuerdo a las actividades que desempeñan.

#### **Investigación:**

- a)** Para la valoración de los resultados de producción científica anual, se considera que la asignación de los perfiles tiene un alto grado de subjetividad, si bien se basa en las horas de dedicación que aproximadamente se han establecido, en la práctica los docentes Utepelinos dedicamos mayor cantidad de tiempo a las actividades de docencia, proyectos de investigación, vinculación, actividades de los observatorios, innovación, gestión en general y otros, de los que actualmente se han previsto.

Para lo mencionado, se debe considerar la categorización de Escalafón Docente que rige actualmente por el Consejo de Educación Superior (CES) para asignar la carga académica, ajustada a la normativa institucional.

- b)** Un aspecto inherente a los valores institucionales es el trabajo en equipo que lo vemos disminuido y afectado por la asignación de ponderaciones diferentes al momento de valorar las publicaciones de alto impacto. Se debe valorar en este caso, el trabajo conjunto de los docentes para

Asociación de Docentes de la UTPL  
RUC: 1191748359001  
UTPL- Calle Paris y Praga  
[aso\\_profesores@utpl.edu.ec](mailto:aso_profesores@utpl.edu.ec)  
Teléfono 3701444 Ext. 2698



asignar el mismo porcentaje de reconocimiento para la evaluación integral.

#### **Bienestar Universitario:**

El anhelo como Asociación es contribuir positivamente en el trabajo articulado con las autoridades para buscar el bienestar universitario. Consideramos necesario mejorar los siguientes aspectos relacionados al cuidado integral de la salud:

- a) El porcentaje de cobertura para atención médica y todos los servicios que están dentro del plan de medicina prepagada, (cobertura por consultas médicas, exámenes de laboratorio, exámenes de imagen diagnóstica, medicinas, hospital del día y hospitalización médica), sea el mismo porcentaje en cualquier hospital o clínica privada del país que el que se considera en el Hospital UTPL, considerando que, tenemos derecho a elegir el médico que nos atienda y la casa de salud en la queremos hacerlo, ya que se trata de nuestro bien máspreciado, nuestra vida, por lo tanto no se nos puede condicionar la atención a un solo centro hospitalario. Entendemos que se debe apoyar al HUTPL pero entonces se debería mejorar y ampliar los servicios que presta esta casa de salud y contratar personal médico de alto nivel en todas las especialidades y con un alto compromiso institucional. Se recomienda revisar las condiciones de copago y deducible del convenio vigente con la aseguradora.
- b) Proporcionar el servicio de odontología integral, tomando en cuenta todos los factores que intervienen en un diagnóstico buco-dental, el mismo que tiene como objetivo la prevención de problemas dentales hasta la solución de ellos. Se solicita la reapertura del centro de la odontología de la calle París, para hacer uso de los instrumentos y equipos médicos existentes con miras a invertir en mejoras en esta especialidad.
- c) Incrementar el servicio de seguro de asistencia médica para las especialidades de Fisioterapia y Rehabilitación, al considerarse una disciplina de la ciencia de la salud que ofrece un tratamiento terapéutico y de rehabilitación no farmacológica para diagnosticar, prevenir y tratar síntomas de múltiples dolencias, tanto agudas como crónicas, por medio de ejercicios terapéuticos y agentes físicos de un sinnúmero de especialidades clínicas y sobre todo de las enfermedades ocupacionales. Adicionalmente incluir especialidades como Nutrición y Psicología Clínica, para que ayuden a tratar los desórdenes alimenticios y la salud mental de los miembros de la comunidad universitaria, respectivamente.
- d) Solicitamos la inclusión en la Póliza del seguro de salud y vida del personal docente que se acoge a la jubilación, y que deseen seguir pagando su

Asociación de Docentes de la UTPL  
RUC: 1191748359001  
UTPL- Calle París y Praga  
[aso\\_profesores@utpl.edu.ec](mailto:aso_profesores@utpl.edu.ec)  
Teléfono 3701444 Ext. 2698





aporte total a la empresa de Medicina de salud prepagada con la que se tenga convenio corporativo para el personal en servicio activo de la UTPL, previa la firma de una carta de compromiso con la Aseguradora.

Con estas consideraciones, como gremio que representa a los docentes, buscamos aportar constantemente con propuestas que permitan generar un mejor ambiente de trabajo, soluciones objetivas y coherentes, enmarcadas en la Visión, Misión y Filosofía institucional, que involucre la participación activa con el Rectorado, Vicerrectorados, Direcciones Generales y Dirección de Recursos Humanos.

Agradecemos su atención y estamos a la orden para conversar sobre estas propuestas, analizarlas y discutir las con las Autoridades universitarias para que se tomen las mejores decisiones que vayan en beneficio de la comunidad universitaria y así contribuir a la convivencia universitaria basada en la inclusión, comunicación asertiva, empatía, manejo adecuado de conflictos, trabajo colaborativo, solidaridad y respeto a la dignidad humana.

Aprovechamos la oportunidad para expresar a usted nuestros sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

M.Sc. Roberto Cuenca Jiménez  
**Presidente**

Dra. Elsa Cárdenas Sempértegui  
**Vicepresidenta**

M.Sc. Mónica Cisneros Abad  
**Secretaria**

Mgtr. Karla Mora Mendieta  
**Tesorera**

Asociación de Docentes de la UTPL  
RUC: 1191748359001  
UTPL- Calle París y Praga  
[aso\\_profesores@utpl.edu.ec](mailto:aso_profesores@utpl.edu.ec)  
Teléfono 3701444 Ext. 2698



Mgtr. Zulema Malo Montoya  
**Vocal principal**



Mgtr. Mayra Gonzáles Córdova  
**Vocal Principal**



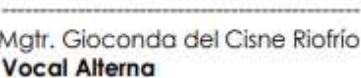
Mgtr. Fabián Jaramillo Serrano  
**Vocal Principal**



Dr. Jorge Benítez Hurtado  
**Vocal Alterno**



M.Sc. Paola Ximena Dalgo Aguilar  
**Vocal Alterna**



Mgtr. Gioconda del Cisne Riofrío  
**Vocal Alterna**

c.c.: Dr. Santiago Acosta. -Rector UTPL

Dr. José María Sierra. - Vicerrector Administrativo-Financiero UTPL



Ofic. N° 379-2022-APAS-UTPL  
Loja, 08 de marzo de 2022

Doctor  
Artieres Estevão Romeiro  
**DIRECTOR GENERAL DE PROYECCIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL**

Estimada Artieres,

Es grato para nosotros expresarle nuestro deseo sincero de salud, sabiduría y trascendencia en las acciones encaminadas a crear y recrear el Humanismo de Cristo en nuestra institución de educación superior.

En respuesta al oficio Of. N° 2022/006\_DGPDI\_UTPL, desde la Asociación del Personal Administrativo y de Servicios creemos importante conocer lo siguiente:

- Planes de beneficios e inversión realizada a favor del personal administrativo, detallado por número de personas beneficiadas y la inversión de cada plan.
- Categorías escalafonarias y requisitos para el ascenso de categoría del personal administrativo
- Afectación positiva del incremento del salario básico unificado en el sueldo del personal administrativo. Puesto que todos los años el Estado incrementa el salario básico unificado, pero este incremento no se ve reflejado en el sueldo del 100% del personal administrativo.
- Utilización de becas de estudio otorgadas para el personal administrativo vs el presupuesto asignado, detallar por porcentajes entregados al personal de centros universitarios.
- Políticas de apoyo para el personal administrativo que posee maestría y desea pasar a la docencia
  
- Políticas de plan de carrera, desarrollo profesional y ascensos dentro de la institución.
- Personal administrativo involucrado en actividades académicas: docencia, tutorías, dirección de tesis, investigaciones científicas, publicaciones, artículos, congresos, proyectos, convenios, redes colaborativas. Y la posibilidad de poder incluir estos logros académicos en el SIAC

Agradecemos la inclusión en el proceso de Rendición de Cuentas y por la respuesta que se de a la presente petición.

Atentamente,

Ing. José Bolívar Calderón  
**PRESIDENTE APASUTPL**