

# **PLAN DE TALENTO HUMANO 2020**

**GUARANDA ENERO 2020**

### Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN.....	3
1 ASPECTOS GENERALES.....	4
1.1 OBJETIVOS.....	4
1.2 POLÍTICAS.....	5
1.3 METAS.....	5
1.4 BASE LEGAL.....	6
2 DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO.....	9
2.1 PLANTILLA ACTUAL DE TALENTO HUMANO.....	9
2.1.1 PERSONAL POR REGIMEN LABORAL.....	10
2.1.2 PERSONAL POR RELACIÓN DE DEPENDENCIA.....	10
2.1.3 PERSONAL TIPO DE PROCESO.....	11
2.1.4 PLANTILLA POR TIPO DE PERSONAL.....	12
2.1.5 PERSONAL ACADÉMICO.....	12
2.1.6 PORCENTAJE DE NÓMINA MENSUAL POR RÉGIMEN LABORAL.....	13
3. NUDOS CRÍTICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.....	14
3.1 NUDOS CRÍTICOS.....	14
3.2 LINEAS DE ACCIÓN.....	14
4 DETERMINACIÓN DE PLANTILLA DE TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2019.....	15
5 OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	16
5.1 MOVIMIENTOS DE PERSONAL.....	16
5.1.1 TRASPASOS DE PUESTOS A OTRAS UNIDADES O PROCESOS INTERNOS.....	17
5.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	17
5.2.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO.....	19
5.2.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE APOYO ACADEMICO.....	20
5.2.3 CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES Y AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN.....	20
5.2.4 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE TRABAJADORES.....	21
5.2.4.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	21
5.2.4.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE TRABAJADORES.....	22
5.2.5 CONTRATACION DE PERSONAL CON SERVICIOS PROFESIONALES.....	23
5.2.3.3 CONTRATACIÓN DE TUTORES Y PROFESORES PARA NIVELACIÓN.....	23
5.2.3.4 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	24
5.2.6 CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO INDEFINIDO.....	24
5.3 CONCURSOS DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES.....	25
5.4 CREACIÓN DE PUESTOS.....	25
5.4.1 CREACIÓN DE PUESTOS PARA PERSONAL ACADEMICO.....	26
5.4.2 CREACIÓN DE PUESTOS PARA PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO.....	27
5.4.3 CREACIÓN DE PUESTOS PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	27
5.4.4 REQUERIMIENTO ECONÓMICO PARA CONCURSOS DE MERECIMIENTOS.....	28
5.5 SUPRESIÓN DE PUESTOS.....	28
5.6 DESVINCULACIÓN DE PERSONAL.....	29
5.6.1 JUBILACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO.....	29
5.6.2 JUBILACIÓN ESPECIAL POR VEJEZ.....	30
5.6.3 REQUERIMIENTO ECONÓMICO PARA EL PAGO DEL BENEFICIO POR JUBILACIÓN.....	30

### INTRODUCCIÓN

La planificación del Talento Humano permite determinar el número de personas que se vincularán a la institución durante el año 2020, con la finalidad de que los macroprocesos, procesos y subprocesos que conforman la estructura organizativa institucional, puedan desarrollar sus actividades con normalidad; así como aquellos servidores que se desvincularán de la institución durante el ejercicio fiscal en curso.

En este contexto el Plan de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, ha sido elaborado, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados durante el año 2020, contiene información relacionada con: movimientos de servidores de carrera sujeto a la Ley Orgánica de Servicios Público (LOSEP); emisión de veinte (20) contratos de trabajo a plazo indefinido, contratación de doscientas setenta y dos (272) personas con relación de dependencia mediante contrato de servicios ocasionales contrato de trabajo indefinido: ciento sesenta y tres (163) profesores ocasionales; diez (10) como personal de apoyo académico cuatro (4) técnicos docentes y seis (6) técnicos de laboratorios); ocho (8) como personal de investigación cinco (5) PhD y tres (3) Ayudantes de Investigación); quince (15) para puestos administrativos; y, sesenta y nueve (69) con contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia. Concursos de merecimientos para finalizar seis (6) nombramientos provisionales, titularizar veinte (20) profesores, personal de apoyo académico ocho (8) plazas y siete (7) plazas para personal administrativo en siete (7) puestos de trabajo; así como el pago del beneficio por jubilación a servidores que se desvincularán voluntariamente y por jubilación especial por vejez durante el año 2020.

Para la incorporación de personal se ha considerado la situación económica institucional y el POA aprobado por el Consejo Universitario mediante Resolución RCU-01-2020-0007 del 20 de enero de 2020, razón por la cual el número de personas a incorporarse con relación y sin relación de dependencia en los diferentes regímenes laborales y modalidades de relación laboral, son las estrictamente necesarias para que las actividades académicas y administrativas de la institución puedan desarrollar con normalidad.

### JUSTIFICACIÓN

La planificación del Talento Humano es una parte esencial que encierra la gestión institucional, y esto se debe a que la misma se encarga de proyectar a futuro los planes, programas o proyectos que se llevarán a cabo con respecto a las actividades que deberán ser desarrolladas mediante la utilización de las personas.

La planificación del Talento Humano es el proceso que permite revisar sistemáticamente a la Institución los requerimientos de personal y disponer del número adecuado de personas,

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

en el lugar adecuado, en el momento adecuado, con la cualificación adecuada, con el fin de realizar las actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión administrativa

La planificación del Talento Humano está relacionada con el flujo de personas que entran y salen de la institución. Involucra la proyección de las necesidades laborales, el suministro del mismo y la planificación de los programas necesarios para asegurar que la organización cuente con personal calificado cuando y donde lo requiera.

## **1 ASPECTOS GENERALES**

### **1.1 OBJETIVOS**

#### **General**

Determinar el número de personas que se requiere incorporar para cumplir con la misión institucional, cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, llenar las vacantes generadas por el retiro obligatorio, voluntario y por invalidez de los servidores de la institución, efectuar movimientos de personal para cubrir determinados requerimientos de personal, incorporar temporalmente personal (contratos) en los distintos puestos de trabajo con sus respectivas plazas; para que los macroprocesos, procesos y subprocesos que conforman la estructura organizativa de la UEB, puedan realizar sus actividades en forma eficiente y eficaz; así como cumplir con los obligaciones pendientes al personal que se desvinculó de la institución.

#### **Específicos**

- Titularizar veinte (20) profesores Auxiliares 1 Nivel 1 a tiempo completo durante el año 2020, para cumplir con lo determinado en la **Función Docencia, Componente Profesorado, Dimensión Resultados, Estándar 3 (Profesores Titulares T.C.)**, estándar titularidad TC del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2019.
- Efectuar concursos de merecimientos para llenar ocho (8) vacantes de personal de apoyo académico tres (3) Técnicos Docentes y cinco (5) Técnicos de Laboratorio), finalizar seis (6) nombramientos provisionales; y, llenar siete (7) plazas vacantes en siete (7) puestos de trabajo sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público.
- Efectuar movimientos de personal administrativo para cubrir requerimientos de determinadas dependencias académicas y administrativas.
- Contratar personal: académico, de apoyo académico, de investigación, de apoyo a la investigación y administrativo, para garantizar el normal desarrollo de las actividades académicas y administrativas institucionales durante el ejercicio fiscal 2020.

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

- Desvincular voluntariamente de la institución a los servidores que durante el año 2019 expresaron el deseo de retirarse voluntariamente para acogerse al beneficio por jubilación y a quienes han solicitado acceder a la jubilación especial por vejez.

## 1.2 POLÍTICAS

- El Plan de Talento Humano 2020 para su ejecución, deberá ser aprobado por las autoridades e instancias correspondientes.
- La incorporación de personal se lo realizará en función de los planes, programas o proyectos, los mismos que deberán tener la aprobación correspondiente.
- No se podrá incorporar personal que no esté previsto en el distributivo académico o en los proyectos a ejecutarse y que consten en el Plan Operativo Anual (POA) 2020, aprobado por Consejo Universitario mediante Resolución RCU-01-2020-0007 del 20 de enero de 2020.
- La contratación del personal académico no titular, se efectuará observando lo dispuesto en el Artículo 35 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.
- El Pago del beneficio por jubilación se efectuará observando la normativa legal vigente a la fecha de la desvinculación de los servidores.
- El cumplimiento del Pla Anual de Talento Humano 2020, dependerá de disponibilidad de recursos económicos.

## 1.3 METAS

- Efectuar Traspasos de puestos con la respectiva partida presupuestaria de servidores sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público, para cubrir los requerimientos de personal en los distintos macroprocesos y procesos que conforma la estructura organizativa institucional, en razón las modificaciones realizadas al Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Mediante Contrato de Servicios Ocasionales, para enero y febrero de 2020 incorporar ciento sesenta y tres (163) profesores ocasionales: sesenta y cinco (65) a tiempo completo, noventa y cuatro (94) a medio tiempo y cuatro (4) a tiempo parcial; para el dictado de las asignaturas que constan en el distributivo académico para el ciclo octubre 2018-febrero 2019, aprobado por Consejo Universitario mediante Resoluciones mediante Resolución RCU-09-2019-0027, del 25 de septiembre de 2019 y modificado con RCU-10-2019-0141, del 03 de octubre de 2019.
- Para el ciclo académicos abril-agosto 2020 y octubre 2020-febrero 2021, en consideración de la limitante de recursos económicos se sugiere que se incorpore el mismo número de profesores ocasionales; es decir ciento sesenta y tres (163)

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

- profesores ocasionales: sesenta y cinco (65) a tiempo completo, noventa y cuatro (94) a medio tiempo y cuatro (4) a tiempo parcial.
- Contratar diez (10) personas como personal de apoyo académico: cinco (5) Técnicos Docentes y cinco (5) técnicos de laboratorio.
  - Incorporar cinco (5) Investigadores con título de PhD., y tres (3) ayudantes de investigación como personal de apoyo a la investigación.
  - Con contratos de servicios ocasionales incorporar quince (15) personas sujetas a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) para que realicen las actividades esenciales en trece (13) puestos constantes en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad Estatal de Bolívar.
  - Incorporar a la institución con contratos de trabajo a tiempo indefinido con período de prueba a ocho (8) trabajadores
  - Contratar por sesenta y nueve (69) profesionales con contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia.
  - Emitir veinte (20) contratos de trabajo a tiempo indefinido para dar cumplimiento al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-373, de 17 de diciembre de 2019.
  - Titularizar veinte (20) profesores Auxiliares 1 Nivel 1 a tiempo completo durante el ejercicio fiscal 2020, previa detección de necesidades de titularización de personal académico.
  - Con concursos de merecimientos y oposición, Llenar ocho (8) vacantes de personal de apoyo académico: tres (3) Técnicos Docentes y cinco (5) Técnicos de Laboratorio.
  - Llenar Mediante concurso de merecimientos y oposición, siete (7) vacantes de personal administrativo, sujetas a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), en siete (7) puestos que constan en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad Estatal de Bolívar, aprobado por Consejo Universitario mediante resolución CU-UEB-0115-2016 del 13 de julio de 2016; y, actualizado con resoluciones RCU-04-2018-0039 del 10 de abril de 2018 y RCU-04-2019-0028 del 23 de abril de 2019
  - Pagar el beneficio por jubilación a trece (13) servidoras y servidores, que se desvincularon de la institución por retiro voluntario y jubilación especial por vejez.

#### **1.4 BASE LEGAL**

El Plan de Talento 2020, ha sido desarrollado en concordancia con las disposiciones constantes en la Ley Orgánica de Servicio Público y de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos.

**El Artículo 55 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispone: "Del subsistema de planificación del talento humano.-** Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente”.

**El Artículo 56 de la Ley orgánica de Servicio Público determina: “De la planificación institucional del talento humano.-** Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.- Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio de Relaciones Laborales, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente...”.

**El Artículo 139 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público señala: “Subsistema de planificación del talento humano.-** El subsistema de planificación de talento humano permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y posicional”.

**El Artículo 148 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público indica: “De los contratos civiles de servicios.-** La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes. Estos contratos se suscribirán para puestos comprendidos en todos los grupos ocupacionales y se pagarán mediante honorarios mensualizados.- Las personas a contratarse bajo esta modalidad no deberán tener inhabilidades, prohibiciones e impedimentos establecidos para las y los servidores públicos...”

**Artículo 10 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano establece: “Del objeto.-** La planificación del talento humano del sector público consiste en el análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano que requiera el sector público para su eficaz y eficiente funcionamiento”.

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

**Artículo 17 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano manifiesta: “Del establecimiento de la plantilla de talento humano.-** La plantilla de talento humano se realizará a través del análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de factores de frecuencia, volumen y tiempo efectivo de ejecución de las actividades para el logro de los productos o servicios de cada unidad o proceso interno. Se excluyen de éste procedimiento las actividades de los puestos realizadas por los puestos de los niveles jerárquico superior, apoyo administrativo y servicios generales, que se sujetarán a las políticas sobre la base de la estructura orgánica institucional”.

**El Art. 10.- del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-373 determina: “Directrices de aplicación para los contratos de servicios ocasionales.-** Las UATH institucionales o quien haga sus veces, luego de la verificación de su nómina de contratos de servicios ocasionales, de los cuales no contemplen actividades administrativas en función a los criterios contenidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT2016-098, deberán pasar al régimen del Código del Trabajo, para lo cual se considerará lo siguiente:

En el caso de contratos de servicios ocasionales celebrados a partir del 2 de agosto de 2018 y que por consecuencia tengan más de noventa (90) días contados a partir de la fecha de inicio de sus actividades, se procederá con la terminación del contrato e inmediatamente se suscribirá un nuevo contrato de trabajo a tiempo indefinido con la misma persona”.

**El Art. 11 de Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-373, dispone: “Directrices de aplicación para los nombramientos provisionales.-** Las UATH institucionales o quien haga sus veces, que en aplicación a lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, reformado al 13 de septiembre de 2017, crearon los puestos y emitieron nombramientos provisionales, deberán pasar al régimen del Código del Trabajo, en aplicación de la Sentencia Nro. 018-18-SIN-CC, notificada el 02 de agosto de 2018, para lo cual considerarán lo siguiente:

- a. Para el caso de nombramientos provisionales expedidos a partir del 2 de agosto de 2018 y que hayan superado los noventa (90) días contados desde la fecha de inicio de actividades, se suscribirá un contrato de trabajo de tiempo indefinido con la misma persona; y,
- b. Para el caso nombramientos provisionales de prueba conforme lo establece el subliteral b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público y los nombramientos provisionales expedidos al amparo del literal c) del artículo 18 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, las UATH institucionales o quien haga sus veces, verificarán que se cumpla con el período de prueba determinado para el caso e iniciará

con el cambio de régimen laboral de conformidad a lo dispuesto en el capítulo II del presente Acuerdo Ministerial”.

## 2 DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

Los servidores que trabajan con y sin relación de dependencia en la Universidad Estatal de Bolívar, están clasificados en tres regímenes laborales: Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y Código del Trabajo; además los servidores están clasificados por relación de dependencia, con nombramiento y a contrato en sus diferentes tipos, mismos que se encuentran estipulados en cada una de las normas legales citadas anteriormente y que se encuentran vigentes en el país.

### 2.1 PLANTILLA ACTUAL DE TALENTO HUMANO

La plantilla institucional a diciembre de 2019, estaba conformada por quinientas sesenta y tres (563) personas; quinientas cincuenta y cinco (555) con relación de dependencia y ocho (8) sin relación de dependencia; trescientas cuarenta y tres (343) sujetas a la Ley Orgánica de Educación Superior, ciento sesenta y nueve (169) con nombramiento permanente, ciento setenta y tres (173) con contrato de servicios ocasionales y uno con contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia; ciento setenta y dos (172) sujetas a la Ley Orgánica de Servicio Público, ciento catorce (114) con nombramiento permanente, cuatro (4) con nombramiento de libre remoción, diez (108) con nombramiento provisional, treinta y siete (37) con contrato de servicios ocasionales, y siete (7) con contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia; y, cuarenta y ocho (48) sujetas al Código de Trabajo con contrato indefinido, la misma que se presenta en el siguiente cuadro:

**Cuadro No. 1**  
**Plantilla Actual de Personal**

REGIMEN LABORAL	TIPO DE PERSONAL	RELACION LABORAL	No. SERVIDORES
<b>CODIGO DE TRABAJO</b>	<b>PERSONAL DE TRABAJADORES</b>	<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>48</b>
<b>Total CODIGO DE TRABAJO</b>			<b>48</b>
<b>LOES</b>	<b>PERSONAL ACADEMICO</b>	<b>CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONAL</b>	<b>164</b>
		<b>NOMBRAMIENTO PERMANENTE</b>	<b>169</b>
	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES</b>	<b>1</b>
	<b>PERSONAL DE APOYO ACADEMICO</b>	<b>CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONAL</b>	<b>9</b>
<b>Total LOES</b>			<b>343</b>
<b>LOSEP</b>	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONAL</b>	<b>37</b>
		<b>CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES</b>	<b>7</b>
		<b>NOMBRAMIENTO DE LIBRE REMOCION</b>	<b>4</b>
		<b>NOMBRAMIENTO PERMANENTE</b>	<b>114</b>
		<b>NOMBRAMIENTO PROVISIONAL</b>	<b>10</b>
<b>Total LOSEP</b>			<b>172</b>
<b>Total general</b>			<b>563</b>

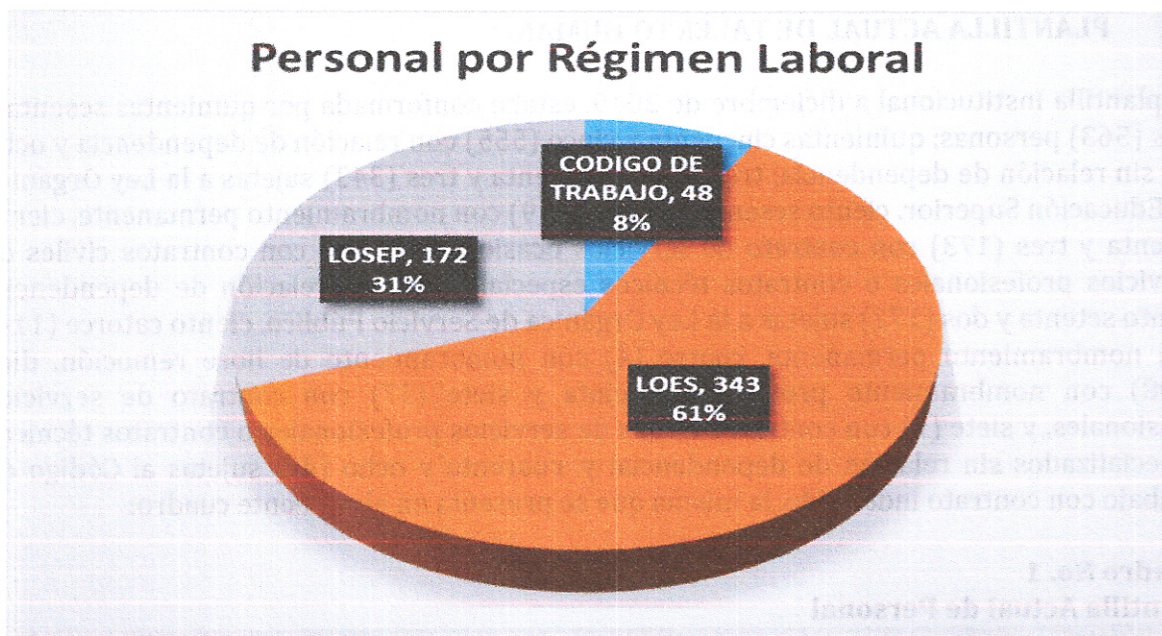
FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

### 2.1.1 PERSONAL POR RÉGIMEN LABORAL

Los quinientos sesenta y tres (563) servidores que trabajan con y sin relación de dependencia en la institución, están clasificados en tres regímenes laborales: el 61% (343) personal académico y de apoyo académico sujetos a la Ley Orgánica de Educación Superior. El 31% (172) personal administrativo sujeto a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP); y, el 8% (48) trabajadores sujetos al Código de Trabajo, con contrato indefinido.

**GRÁFICO No. 1**



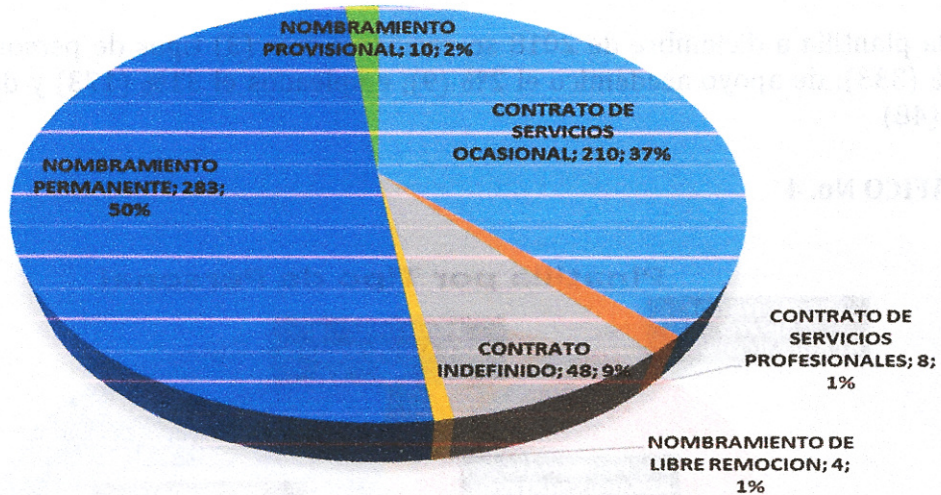
### 2.1.2 PERSONAL POR RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Del total antes indicado, el 50% (283) posee nombramiento permanente, el 2% (10) nombramiento provisional, el 1% (4) nombramiento de libre remoción, el 9% (48) contrato indefinido, el 37% (210) contrato de servicios ocasionales y el 1% (8) contrato de servicios profesionales o técnicos especializados sin relación de dependencia.

**GRÁFICO No. 2**

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

**Personal por Relación de Dependencia**

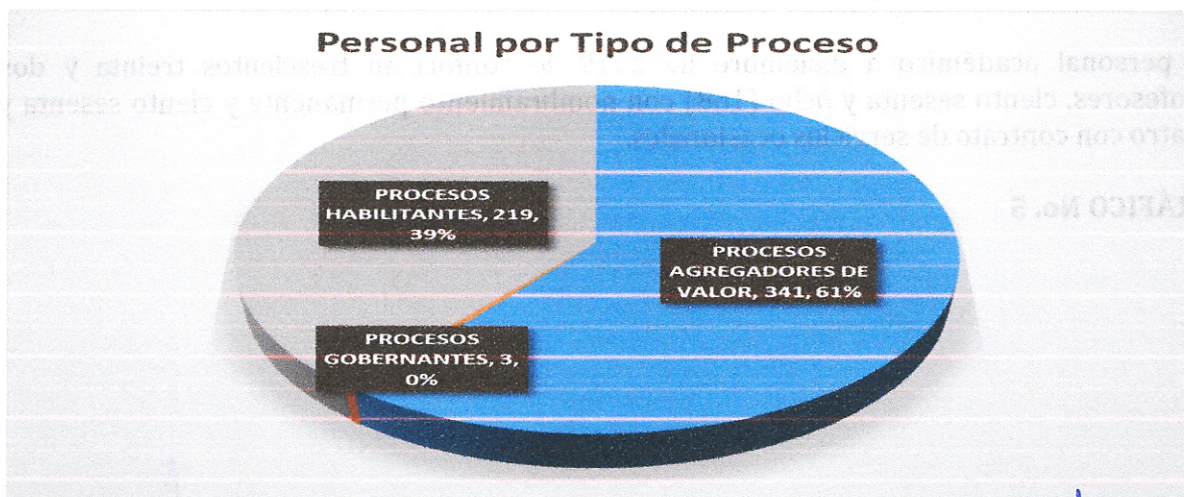


FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

**2.1.3 PERSONAL TIPO DE PROCESO**

Del total de servidores de la Universidad Estatal de Bolívar, el 0% (3) pertenece a los procesos gobernantes, el 61% (341) a los procesos agregadores de valor y el 39% (219) a los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo.

**GRÁFICO No. 3**



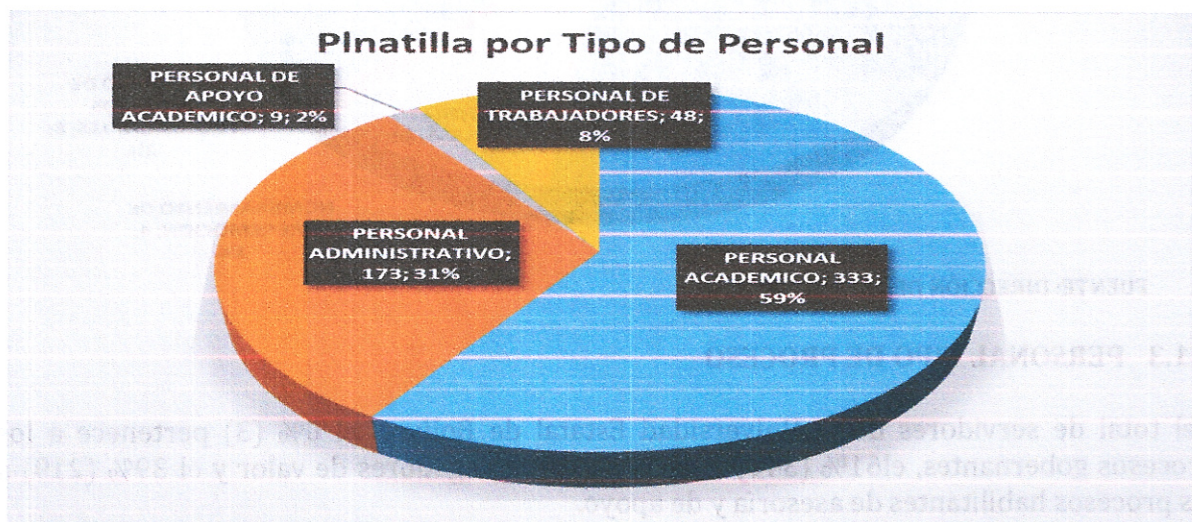
FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

#### 2.1.4 PLANTILLA POR TIPO DE PERSONAL

En la plantilla a diciembre de 2018 se considera tres (3) tipos de personal: académico el 59% (333); de apoyo académico el 2% (9); empleados el 31% (173) y de trabajadores el 8% (48)

#### GRÁFICO No. 4



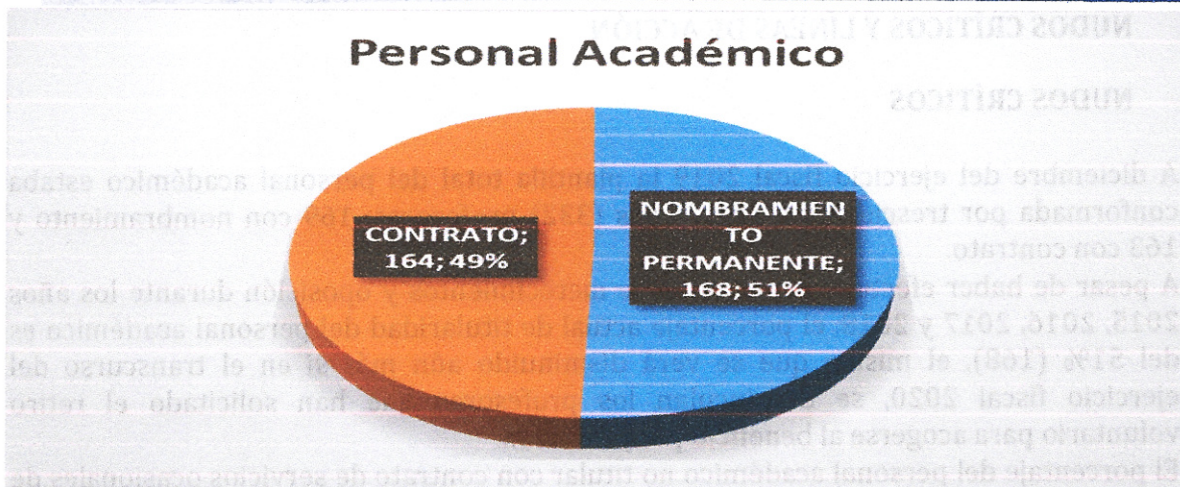
FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

#### 2.1.5 PERSONAL ACADÉMICO

El personal académico a diciembre de 2019, lo conforman trescientos treinta y dos profesores, ciento sesenta y ocho (168) con nombramiento permanente y ciento sesenta y cuatro con contrato de servicios ocasionales.

#### GRÁFICO No. 5

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020



FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

### 2.1.6 PORCENTAJE DE NÓMINA MENSUAL POR RÉGIMEN LABORAL

El pago correspondiente al mes diciembre de 2019 de la plantilla con relación de dependencia conformada por quinientas treinta y cuatro personas (534), asciende a \$1.076.317,13 (UN MILLON SETENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS DIECISIETE DOLARES 13/100). El 69,57% corresponde al personal académico y de apoyo académico; el 23,35% al personal de empleados; y, 7,09% al personal de trabajadores; es decir que se cumple con lo estipulado en la Tercera Disposición General del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior: "En las instituciones de educación superior públicas el porcentaje destinado al pago administrativo, no podrá exceder del 35% del presupuesto de las remuneraciones del personal total destinado a remuneraciones.

**Cuadro No. 2**  
**Pago de nómina del mes de diciembre de 2018**

Etiquetas de fila	SERVIDORES	RMU	IESS PATRONAL	DECIMO IV	DECIMO III	F. RESERVA	Suma de TOTAL	PORCENTAJE
<b>1-SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)</b>	<b>165</b>	<b>173.676,47</b>	<b>17.420,78</b>	<b>952,17</b>	<b>45.096,38</b>	<b>14.152,88</b>	<b>251.298,67</b>	<b>23,35%</b>
CONTRATOS OCASIONALES	36	34.584,65	3.387,73	98,50	6.824,64	2.880,90	47.776,42	4,44%
NOMBRAMIENTO	129	139.091,82	14.033,05	853,67	38.271,74	11.271,97	203.522,25	18,91%
<b>2-CODIGO DEL TRABAJO</b>	<b>48</b>	<b>51.507,65</b>	<b>5.405,33</b>	<b>492,50</b>	<b>14.572,66</b>	<b>4.290,59</b>	<b>76.268,73</b>	<b>7,09%</b>
CONTRATO INDEFINIDO	48	51.507,65	5.405,33	492,50	14.572,66	4.290,59	76.268,73	7,09%
<b>3-OTROS REGIMENES ESPECIALES LOES</b>	<b>335</b>	<b>594.995,53</b>	<b>54.442,09</b>	<b>7.092,00</b>	<b>49.582,96</b>	<b>42.637,15</b>	<b>748.749,73</b>	<b>69,57%</b>
AUTORIDAD UNIVERSITARIA	6	27.407,08	2.507,75	-	2.283,92	2.283,01	34.481,76	3,20%
CONTRATOS OCASIONALES	174	207.468,00	18.983,32	5.647,33	17.289,00	10.356,11	259.743,76	24,13%
NOMBRAMIENTO	155	360.120,45	32.951,02	1.444,67	30.010,04	29.998,03	454.524,21	42,23%
<b>Total general</b>	<b>548</b>	<b>820.179,65</b>	<b>77.268,20</b>	<b>8.536,67</b>	<b>109.252,00</b>	<b>61.080,61</b>	<b>1.076.317,13</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

### 3. NUDOS CRÍTICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

#### 3.1 NUDOS CRÍTICOS

- A diciembre del ejercicio fiscal 2019 la plantilla total del personal académico estaba conformada por trescientos treinta y dos (332) profesores: 169 con nombramiento y 163 con contrato.
- A pesar de haber efectuado concursos de merecimientos y oposición durante los años 2015, 2016, 2017 y 2018, el porcentaje actual de titularidad del personal académico es del 51% (168), el mismo que se verá disminuido aún más si en el transcurso del ejercicio fiscal 2020, se desvinculan los profesores que han solicitado el retiro voluntario para acogerse al beneficio por jubilación.
- El porcentaje del personal académico no titular con contrato de servicios ocasionales de acuerdo al distributivo aprobado por Consejo Universitario mediante Resolución RCU-09-2019-0027, del 25 de septiembre de 2019 y modificado con Resolución RCU-10-2019-0141, del 03 de octubre de 2019, para el ciclo académico octubre 2019 febrero 2020 es de ciento sesenta y tres (163) 49%, el mismo que se ha incrementado en 1% en relación al ciclo abril agosto 2019 (48%), por la desvinculación voluntaria de nueve (9) profesores titulares durante el año 2019.
- La totalidad del Personal de apoyo académico: Técnicos Docentes, Técnicos de Laboratorio y Ayudantes de Investigación, es contratado.
- El personal del nivel profesional, cuyo rol es ejecución de procesos de: Seguridad y Salud Ocupacional, Desarrollo de Software, Bienestar Estudiantil, Patrocinio y Defensa Judicial, trabaja con nombramiento provisional, contrato de servicios ocasionales y de servicios profesionales.
- No existe personal profesional de planta para realizar construcción y mantenimiento de la infraestructura física de la institución.

#### 3.2 LINEAS DE ACCIÓN

- Con la finalidad de cumplir con el indicador titularidad se deberá convocar a concursos de merecimientos y oposición, para llenar veinte (20) vacantes de profesor Auxiliar Nivel 1 Grado 1, que consta en el proyecto Titularización Docentes, aprobado en el Plan Operativo Anual (POA) Institucional, mediante resolución RCU-01-2020-0007 de 20 de enero de 2020.
- Realizar concursos de merecimientos y oposición para finalizar los nombramientos provisionales y crear vacantes de puestos profesionales cuyo rol es ejecución y coordinación de procesos y ejecución de procesos: Seguridad y Salud Ocupacional, Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional (1 plaza); Desarrollo de Software, Especialista de Desarrollo de Software (2 plazas); Bienestar Estudiantil, Odontólogo (1

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

plaza); Patrocinio de Defensa Judicial, Abogado 1 (2 plazas); así como cubrir vacantes de personal de apoyo académico cinco (5) plazas: Técnico Docente, (3 plazas) y Técnico de Laboratorio (5 plazas).

- La contratación de profesores no titulares solo se lo realizará mediante Contratos de Servicios Ocasionales, observado lo determinado el Artículo 35 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.
- Para disminuir el número de contratos de profesores no titulares, se deberá determinar la plantilla de profesores titulares que requiere la institución y en forma paulatina llenarlas con concursos de merecimientos y oposición, hasta llegar al número requerido.
- Los profesores tiempo completo deberán justificar las 40 horas de trabajo semanales, para lo cual se deberá considerar lo que dispone el Artículo 6 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. Las actividades de vinculación con la colectividad se enmarcan en lo establecido en el artículo 8 de dicho Reglamento.
- Para determinar las actividades de gestión y dirección académica en el distributivo, se deberá observar lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.
- Para cubrir determinados requerimientos de personal administrativo se efectuarán movimientos de servidores (cambio administrativo o traspaso de puesto con la respectiva partida presupuestaria) observando lo determinado en la LOSEP y su Reglamento General.

#### **4 DETERMINACIÓN DE PLANTILLA DE TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2020**

La plantilla de talento humano para el ejercicio fiscal 2020, está conformada por seiscientos treinta y siete (637) personas, doscientas noventa y tres (293) con nombramiento, ciento noventa y seis (196) con contrato de servicios ocasionales, sesenta y nueve (69) con contrato de servicios profesionales, setenta y dos (72) con contrato indefinido, y siete (7) con contrato indefinido con período de prueba, distribuidas en los tres regímenes laborales y siete tipos de relación laboral, la misma que está distribuida en personal académico, personal de apoyo académico, personal administrativo y trabajadores, quienes serán los ejecutores de las actividades académicas y administrativas institucionales en cada uno de los macroprocesos, procesos y subprocesos que conforman la estructura organizativa institucional, información que se presenta a continuación:

#### **Cuadro No. 3**

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

### Plantilla de Talento Humano para el Ejercicio Fiscal 2020

REGIMEN LABORAL	RELACION LABORAL	TIPO DE PERSONAL	Cuenta de CEDULA
CODIGO DE TRABAJO	CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO	PERSONAL DE TRABAJADORES	72
	Total CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO		72
Total CODIGO DE TRABAJO			72
CODIGO DEL TRABAJO	CONTRATO INDEFINIDO CON PERIODO DE PRUEBA	PERSONAL DE TRABAJADORES	7
	Total CONTRATO INDEFINIDO CON PERIODO DE PRUEBA		7
Total CODIGO DEL TRABAJO			7
LOES	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	PERSONAL ACADEMICO	163
		PERSONAL DE APOYO ACADEMICO	13
		PERSONAL DE INVESTIGACION	5
	Total CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES		181
	CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES	PERSONAL DE NIVELACION	35
		TUTORES DE PRACTICAS PREPROFESIONALES	10
		TUTORES HORAS APE	23
	Total CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES		68
	NOMBRAMIENTO PERMANENTE	PERSONAL ACADEMICO	169
	Total NOMBRAMIENTO PERMANENTE		169
Total LOES			418
LOSEP	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	PERSONAL ADMINISTRATIVO	15
	Total CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES		15
	CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES	PERSONAL ADMINISTRATIVO	1
	Total CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES		1
	NOMBRAMIENTO DE LIBRE REMOCION	PERSONAL ADMINISTRATIVO	4
	Total NOMBRAMIENTO DE LIBRE REMOCION		4
	NOMBRAMIENTO PERMANENTE	PERSONAL ADMINISTRATIVO	114
	Total NOMBRAMIENTO PERMANENTE		114
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	PERSONAL ADMINISTRATIVO	6
	Total NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		6
Total LOSEP			140
Total general			637

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

## 5 OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La optimización y racionalización del talento humano de la Universidad Estatal de Bolívar contiene: aspectos relacionados con movimientos personal, contratación de personal, creación de puestos, supresión de puestos del personal que no acepte el cambio de denominación por la implementación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos o en aquellos cargos donde exista exceso de personal; y, desvinculación de personal, que cumple con los requisitos determinados en la normativa legal.

### 5.1 MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Para cubrir determinados requerimientos y optimización del personal administrativo, se realizarán movimientos, (cambios administrativos o trasposos de puesto con la respectiva partida presupuestaria), como consecuencia de las modificaciones efectuadas al Estatuto de la UEB, los mismos que deberán realizarse observando las denominaciones que poseen los servidores de carrera, mismas que constan en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad Estatal de Bolívar aprobado por Consejo

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

Universitario, mediante Resolución CU-UEB-0115-2016 del 13 de julio de 2016, actualizado con resolución RCU-04-2018-0039 del 10 de abril de 2018 y resolución RCU-04-2019-0028 del 23 de abril de 2019, en concordancia con lo dispuesto el capítulo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

### 5.1.1 TRASPASOS DE PUESTOS A OTRAS UNIDADES O PROCESOS INTERNOS

La normativa legal determina que cuando una unidad o proceso interno disponga de puestos excedentes de acuerdo a la plantilla de talento humano, se podrá autorizar el traspaso de puestos, con la respectiva partida presupuestaria, de una unidad administrativa a otra, dentro de la misma institución; por esta razón y porque en la estructura organizativa institucional no existe los vicedecanatos, para cubrir los requerimientos de personal ejecutor de procesos y de apoyo a la gestión académica o administrativa; y, optimizar el talento humano con nombramiento permanente, sujeto a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), se realizarán traspasos de puestos de acuerdo a las necesidades de personal de los macroprocesos o procesos, previo análisis de los perfiles de los servidores y de los puestos que constan en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad Estatal de Bolívar.

### 5.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La plantilla de personal de la Universidad Estatal de Bolívar, para el ejercicio fiscal 2020, con contrato de servicios ocasionales y con contrato de servicios profesionales o técnicos especializados sin relación de dependencia, de acuerdo al Plan Operativo Anual (POA) Institucional 2020 aprobado por Consejo Universitario, mediante resolución RCU-01-2020-0007 del 20 de enero de 2020, es de doscientas noventa y dos (292) personas: veinte (20) con contrato a plazo indefinido, para cumplir con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-373 que contiene las directrices que regula la aplicación de la sentencia Nro. 018-18 SIN-CC de la Corte Constitucional, mediante la cual se declara la inconstitucionalidad de las Enmiendas aprobadas por la Asamblea Nacional del Ecuador el 3 de diciembre de 2015; ciento noventa y cuatro (194) con contrato de servicios ocasionales; seis (6) con contratos a plazo indefinido con período de prueba y sesenta y ocho (68) con contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia; las mismas que coadyuvarán al desarrollo de las actividades académicas y administrativas institucionales.

A pesar de haber requerimientos no considerados, el personal previsto en el Plan de Talento Humano, será incorporado siempre y cuando exista de disponibilidad económica y las autoridades así lo consideren, para ejecutar los planes, programas y proyectos que constan en el Plan Operativo Anual (POA) Institucional, aprobado por Consejo Universitario, este colectivo de personas está conformado por personal académico (163) profesores ocasionales: 65 tiempo completo, 94 medio tiempo y 4 tiempo parcial); trece

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

(13) como personal de apoyo académico, (Técnicos Docentes,5 y Técnicos de Laboratorio,5); cinco (5) como personal de investigación, (Investigadores PhD); tres (3) como personal de apoyo a la investigación (Ayudantes de Investigación); treinta y cinco (35) profesores de nivelación; diez (10) tutores de prácticas preprofesionales, veinte y tres (23) tutores horas APE carrera de enfermería; y, dieciséis (16) como personal administrativo, en catorce (13) puestos; distribuido de la siguiente forma:

**Cuadro N° 4**  
**Personal a contratarse durante el ejercicio fiscal 2020**

REGIMEN LABORAL	RELACION LABORAL	TIPO DE PERSONAL	DENOMINACION	No SERVIDORES	
CODIGO DEL TRABAJO	CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO	PERSONAL DE TRABAJADORES	AUXILIAR DE SUPERVISION	1	
			GUARDIAN ADMINISTRATIVO	19	
		Total PERSONAL DE TRABAJADORES		20	
	Total CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO	CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO CON PERÍODO DE PRUEBA	PERSONAL DE TRABAJADORES	ALBAÑIL	1
				AUXILIAR DE SERVICIOS	3
				ELECTRICISTA	1
				TRABAJADOR DE CAMPO	2
				Total PERSONAL DE TRABAJADORES	7
	Total CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO CON PERÍODO DE PRUEBA			7	
	LOES	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	PERSONAL ACADEMICO	PROFESOR OCASIONAL	163
Total PERSONAL ACADEMICO				163	
		PERSONAL DE APOYO ACADEMICO	AYUDANTE DE INVESTIGACION	3	
			TECNICO DE LABORATORIO	5	
			TECNICO DOCENTE	5	
		Total PERSONAL DE APOYO ACADEMICO		13	
		PERSONAL DE INVESTIGACION	PROFESOR PRINCIPAL NO TITULAR	5	
		Total PERSONAL DE INVESTIGACION		5	
Total CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES				181	
CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES		TUTORES DE PRACTICAS PREPROFESIONALES	TUTOR DE PRACTICAS PREPROFESIONALES	TUTOR DE PRACTICAS PREPROFESIONALES	10
	Total TUTORES DE PRACTICAS PREPROFESIONALES			10	
	TUTORES HORAS APE			23	
	Total TUTORES HORAS APE			23	
	PERSONAL DE NIVELACION			PROFESOR NIVELACION	31
				TUTORES DE NIVELACION	4
Total PERSONAL DE NIVELACION		35			
Total CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES			68		
LOSEP	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	PERSONAL ADMINISTRATIVO	ANALISTA DE GESTION DOCUMENTAL 1	1	
			ANALISTA DE GESTION DOCUMENTAL 3	1	
			ANALISTA DE PRESUPUESTO 3	1	
			ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	1	
			ASESOR 2	1	
			AUXILIAR DE SECRETARIA	1	
			ESPECIALISTA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD 1	1	
			ESPECIALISTA DE POSGRADO Y EDUCACION CONTINUA 1	3	
			ESPECIALISTA DE CONSTRUCCIONES 1	1	
			ESPECIALISTA DE CONSTRUCCIONES 3	1	
			MEDICO GENERAL	1	
			MEDICO OCUPACIONAL	1	
			PLANIFICADOR 1	1	
			Total PERSONAL ADMINISTRATIVO		15
			Total CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES		
CONTRATOS DE SERVICIOS PROFESIONALES	PERSONAL ADMINISTRATIVO	CONTADOR 1		1	
			Total PERSONAL ADMINISTRATIVO	1	
Total CONTRATOS DE SERVICIOS PROFESIONALES			1		
Total general				292	

Fuente: Dirección de Talento Humano

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

El requerimiento de la Dirección Financiera que consta como contador 1 será contratado con servicios profesionales únicamente por dos (2) meses para depurar la información financiera institucional, a fin de poder implementar las normas internacionales de contabilidad en el ejercicio fiscal 2021.

### 5.2.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO

#### 5.2.1.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO PARA EL CICLO OCTUBRE 2019 FEBRERO 2020

El máximo organismo institucional según Resolución RCU-01-2020-0007 del 20 de enero de 2020, aprobó el Plan Operativo Anual 2020, en el que consta la contratación de ciento sesenta y cuatro (164); profesores ocasionales para los meses de enero y febrero de 2020, con los mismos tiempos de dedicación que constan en el distributivo académico aprobado el 25 de septiembre de 2019 y modificado el 03 de octubre de 2019.

De acuerdo al distributivo académico aprobado por el Consejo Universitario mediante Resolución RCU-09-2019-0027, del 25 de septiembre de 2019 y actualizado con Resolución RCU-10-2019-0141, del 03 de octubre de 2019, para el ciclo octubre 2018-febrero 2019, a fin de garantizar el desarrollo de las actividades académicas en las cinco (5) facultades y tres (3) departamentos académicos aprobó la contratación de (163) profesores ocasionales: 65 tiempo completo, 94 medio tiempo y 4 tiempo parcial). El personal académico ocasional contratado por los meses de enero y febrero de 2020, se encuentra distribuido de la siguiente forma:

**Cuadro No. 5**  
**Personal académico ocasional enero-febrero 2020**

DEPENDENCIA	DEDICACIÓN			TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	TIEMPO PARCIAL	
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	10	48	3	61
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	14	7	0	21
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	4	10	0	14
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	17	12	1	30
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA	12	17	0	29
DEPARTAMENTO DE CULTURA FISICA	0	0	0	0
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACION Y COM	1	0	0	1
DEPARTAMENTO DE IDIOMAS	7	0	0	7
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>163</b>

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

### 5.2.1.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO PARA LOS CICLOS ABRIL-AGOSTO 2020 Y OCTUBRE 2020 - FEBREERO 2021.

El número de profesores a contratarse para los ciclos académicos abril-agosto 2020 y octubre 2020-febrero 2021, se determinará en los distributivos académicos que se aprueben para dichos períodos, se sugiere que en lo posible sea el mismo número de contratos del ciclo octubre 2019 febrero 2020. Es importante señalar que luego de culminado el proceso de selección para incorporar personal académico titular, el número de plazas que sean ocupadas por las personas declaradas ganadoras deberán ser disminuidas del total de contratos.

### 5.2.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE APOYO ACADEMICO

De acuerdo a lo determinado en el artículo 16 del Reglamento de Carrera del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior, el personal de apoyo académico tiene como función prestar ayuda a las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad y según el artículo 17 del mencionado reglamento, son considerados como personal de apoyo académico: los técnicos docentes para la educación superior, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y de investigación y técnicos en el campo de las artes o artistas docentes.

Para el ejercicio fiscal 2020, se ha previsto contratar cinco (5) Técnicos Docentes: Facultad de Ciencias Agropecuarias (1), Facultad de Ciencias de la Salud (1), Dirección de Investigación y Vinculación (2); y, Extensión San Miguel (1); cinco (5) técnicos de laboratorio: Dirección de Dirección de Investigación y Vinculación (4) y Extensión San Miguel (1).

#### Cuadro No. 6

#### Contratación de personal de apoyo académico

N°.	CARGO	DEPENDENCIA	N°. DE PLAZAS
1	TECNIO DOCENTE	FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	1
2	TECNIO DOCENTE	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	2
3	TECNIO DOCENTE	EXTENSIÓN SAN MIGUEL	1
4	TECNIO DOCENTE	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN	1
5	TÉCNICO DE LABORATORIO	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN	4
6	TÉCNICO DE LABORATORIO	EXTENSIÓN SAN MIGUEL	1
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

### 5.2.3 CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES Y AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

Para ejecutar el “Proyecto de Fortalecimiento de Centros, Grupos y Programas de Investigación P22.”, de la Dirección de Investigación y Vinculación, en el Plan Operativo Anual (POA) 2020 aprobado por Consejo Universitario según Resolución RCU-01-2020-0007 del 20 de enero de 2020, se ha previsto contratar personal de investigación cinco (5) Investigadores con título de PhD., y como personal de apoyo a la investigación tres (3) ayudantes de investigación.

Este personal de investigación y de apoyo a la investigación, será incorporar con contratos de servicios ocasionales, con relación de dependencia, las plazas de trabajo por puesto se presentan en el siguiente cuadro.

### Cuadro No. 7

#### Nómina para contratación de personal de Investigación y de apoyo a la investigación

N°.	CARGO	DEPENDENCIA	N°. DE PLAZAS
1	INVESTIGADORES (PhD)	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN	5
2	AYUDANTE DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN	3
<b>TOTAL</b>			<b>8</b>

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

### 5.2.4 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE TRABAJADORES

La contratación de personal administrativo y de trabajadores para el año 2020 se lo realizará con contrato de servicios ocasionales al personal sujeto a la Ley Orgánica de Servicio Público y con contratos indefinidos con período de prueba de noventa (90) días al personal sujeto al Código del Trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 58 de la LOSEP, la contratación de éste personal no puede exceder del 20%, del total de esta plantilla, la misma que actualmente lo conforman 190 servidores, 128 empleados y 72 trabajadores, por lo tanto, el máximo de personas que se puede contratar durante el ejercicio fiscal 2020 es de treinta y nueve (39); y, el requerimiento institucional es de veinte y dos (22), por lo tanto por lo estas contrataciones están enmarcadas en lo dispuesto en la citada normativa legal y se lo realizarán con relación de dependencia.

#### 5.2.4.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Durante el año 2020 se ha previsto contratar quince (15) personas sujetas a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) con contratos de servicios ocasionales, para que realicen las actividades esenciales en trece (13) puestos de trabajo los mismos que constan en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la UEB, aprobado por Consejo Universitario mediante Resolución CU-UEB-0115-2016 del 13 de julio de 2016,

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

actualizado con resolución RCU-04-2018-0039 del 10 de abril de 2018 y resolución RCU-04-2019-0028 del 23 de abril de 2019, a fin de cubrir los requerimientos de: Dirección de Posgrado y Educación Continua, Dirección de Planeamiento y Aseguramiento de la Calidad, Dirección de Talento Humano, Dirección Financiera, Dirección de Servicios Institucionales (Construcción y Mantenimiento de la Infraestructura Física y Bienestar Universitario), Secretaría General Gestión Documental) y Rectorado.

### **Cuadro No. 8** **Personal administrativo con contrato de servicios ocasionales**

N°.	CARGO	DEPENDENCIA	MODALIDAD DE CONTRATO	N°. DE PLAZAS
1	ANALISTA DE GESTION DOCUMENTAL 1	SECRETARÍA GENERAL	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
2	ANALISTA DE GESTION DOCUMENTAL 3	SECRETARÍA GENERAL	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
3	ANALISTA DE PRESUPUESTO 3	DIRECCIÓN FINANCIERA	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
4	ANALISTA DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA	DIRECCIÓN DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	3
5	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
6	ASESOR 2	RECTORADO	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
7	ANALISTA ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD 1	DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO Y ASEGURAMIENTO DE LA	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
8	AUXILIAR DE SECRETARÍA	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
9	ESPECIALISTA DE CONSTRUCCIONES 1	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
10	ESPECIALISTA DE CONSTRUCCIONES 3	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
11	MÉDICO GENERAL	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
12	MÉDICO OCUPACIONAL	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
13	PLANIFICADOR 1	DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO Y ASEGURAMIENTO DE LA	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	1
<b>TOTAL</b>				<b>15</b>

**FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

#### **5.2.4.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE TRABAJADORES**

Se ha previsto contratar siete (7) personas, la contratación del personal de trabajadores sujetos al Código del Trabajo para el año 2020 se realizará con contratos indefinidos con período de prueba de noventa (90) días, para cubrir requerimientos de: Facultad de Ciencias Agropecuarias, Dirección de Servicios Institucionales (Construcción y Mantenimiento de la Infraestructura Física y Servicios Generales) y Dirección de Gestión Académica (Nivelación Institucional).

Cabe resaltar que si bien es cierto el Código del Trabajo establece que se puede incorporar personal a éste régimen laboral con contrato ocasional o con contrato eventual, el tiempo determinado para el primero únicamente es de un mes y el segundo por 180 días, pero estas modalidades de contratación se lo debe efectuar con el recargo del 35% de la remuneración, considerando que las actividades son permanentes en los puestos de trabajo que se detallan a continuación, la modalidad de contratación más viable es la señalada

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

anteriormente, debiendo resaltar que si el trabajador pasa la el período de prueba el contrato se volverá indefinido.

**Cuadro No. 8**

**Personal trabajadores con contrato indefinido con período de prueba**

N°.	CARGO	DEPENDENCIA	MODALIDAD DE CONTRATO	N°. DE PLAZAS
1	ALBAÑIL	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	CONTRATO INDEFINIDO CON PERÍODO DE PRUEBA	1
2	AUXILIAR DE SERVICIOS	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	CONTRATO INDEFINIDO CON PERÍODO DE PRUEBA	3
3	ELECTRICISTA	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	CONTRATO INDEFINIDO CON PERÍODO DE PRUEBA	1
4	TRABAJADOR DE CAMPO	FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	CONTRATO INDEFINIDO CON PERÍODO DE PRUEBA	2
<b>TOTAL</b>				<b>7</b>

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

**5.2.5 CONTRATACION DE PERSONAL CON SERVICIOS PROFESIONALES**

Con contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, determinado en el artículo 148 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, se contratará Tutores de Prácticas Preprofesionales, Tutores para horas APE; y, Tutores y Profesores para Nivelación.

**5.2.3.1 TUTORES DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES**

Para complementar la formación académica de los estudiantes de séptimo y octavo ciclo de la Facultad de Ciencias de la salud y del Ser Humano, Carrera de Enfermería, de acuerdo a lo determinado en la normativa del Ministerio de Salud Pública, en lo referente al internado rotativo y fortalecer las competencias del perfil profesional, se ha previsto contratar de enero a diciembre de 2020 diez (10) tutores de prácticas profesionales, los honorarios mensuales a pagarse son de \$837,60 (OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE DÓLARES 60/100)

**5.2.3.2 TUTORES PARA HORAS APRENDIZAJE PRÁCTICO EXPERIMENTAL (APE)**

A fin de fortalecer las competencias en los diferentes campos de formación profesional, en función de los resultados de la evaluación para la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, Carrera de enfermería, durante el año 2020, para cada ciclo académico, durante quince días se contratará veinte y tres tutores (23) y se pagará a cada tutor \$360,00 (TRESCIENTOS SESENTA DÓLARES 00/100).

**5.2.3.3 CONTRATACIÓN DE TUTORES Y PROFESORES PARA NIVELACIÓN**

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

Para el dictado de las asignaturas que constan en la programación académica de Nivelación Institucional, dirigido a estudiantes que han obtenido cupo para ingresar a las diferentes carreras que forman parte de la oferta académica de grado de la Universidad Estatal de Bolívar, durante el ejercicio fiscal 2020 se contratará cuarenta y un profesionales (41), cuatro (4) tutores y treinta y siete (37) profesores, el valor hora clase a pagarse será de nueve (9) dólares; cabe señalar que este requerimiento, consta en el POA 2020, Proyecto P61 denominado Masa Salarial, aprobado por Consejo Universitario mediante Resolución RCU-01-2019-0001 del 20 de enero de 2020, la planificación académica de nivelación se efectuará observando la normativa legal vigente y los perfiles (formación académica) de los profesionales deben estar en concordancia con las asignaturas constantes en dicha planificación.

#### **5.2.3.4 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Para la Dirección Financiera únicamente dos meses se contratará un profesional, con contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, determinado en el artículo 148 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, a fin de que los saldos de las cuentas contables del Estado de Situación Financiera de la UEB, deben estar con saldos razonables y depurados, en razón de que el Ministerio de Finanzas a dispuesto que se aplicará un nuevo sistema nacional de finanzas públicas, SINAFIP y la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el sector público NICSP.

#### **5.2.6 CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO INDEFINIDO**

##### **5.3.1 CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO INDEFINIDO PARA FINALIZAR NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES**

Para finalizar los cuatro (4) nombramientos provisionales de Albañil, Auxiliar de Servicios y Jardiner; y, dar cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-373, de 17 de diciembre de 2019, en el que se expide las directrices para la aplicación de la sentencia Nro. 018-18-SIN-CC de la Corte Constitucional, se debe emitir el contrato de trabajo a plazo indefinido a los servidores que tienen nombramiento provisional con denominaciones de puestos que están sujetos al Código del Trabajo, conforme lo dispone el artículo 10 del mencionado Acuerdo Ministerial.

##### **5.3.1 CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO INDEFINIDO PARA CONTRATOS OCASIONALES**

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

Emisión de contratos de trabajo a tiempo indefinido a veinte (20) servidores que tienen la denominación de Guardia y Jefe de Guardias, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-373 del 17 de diciembre de 2019, el mismo que establece las directrices de aplicación para los contratos de servicios ocasionales y determina que los contratos de servicios ocasionales celebrados a partir del 2 de agosto de 2018 y que por consecuencia tengan más de noventa (90) días contados a partir de la fecha de inicio de sus actividades, se procederá con la terminación del contrato e inmediatamente se suscribirá un nuevo contrato de trabajo a tiempo indefinido con la misma persona.

Es necesario aclarar que este tipo de contrato se emite en razón de que el artículo 11 del Código del Trabajo señala que el contrato de trabajo puede ser: **a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) a sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo;** el contrato eventual no podrá tener una duración mayor a 180 días continuos o discontinuos y el contrato ocasional no excederá de 30 días en el año; estos dos tipo de contrato tienen un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

### **5.3 CONCURSOS DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES**

Para cumplir con lo determinado en el artículo 228 de la Constitución y 65 de la Ley Orgánica Servicio Público (LOSEP) y finalizar los seis (6) nombramientos provisionales de: Abogado 1, Especialista de Desarrollo de Software 1, Odontólogo, Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional, se realizarán concursos de merecimientos y oposición conforme lo determina la Norma Técnica del Subsistema Reclutamiento y Selección de Personal, para llenar dichas plazas de trabajo las mismas que se detallan a continuación:

### **5.4 CREACIÓN DE PUESTOS**

Con la finalidad de garantizar el desarrollo de las actividades académicas y administrativas institucionales y disminuir el número de personas con contrato de servicios ocasionales, para el ejercicio fiscal 2020 se requiere realizar concursos de merecimientos y oposición, a fin de titularizar personal académico, de apoyo académico y administrativo, conforme lo establecido en los artículos: 228 de la Constitución del Ecuador, 65 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y 150 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y 18 del Reglamento de Carrera del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

La Disposición General Tercera del Reglamento de Carrera del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, determina: "En las instituciones de educación superior públicas el porcentaje destinado al pago de remuneraciones al personal administrativo, no podrá exceder del 35% del presupuesto total asignado a remuneraciones", en base a lo manifestado anteriormente el monto mensual de nómina a diciembre de 2019 al personal con relación de dependencia de la UEB, está distribuido de la siguiente forma: 69,6% al personal académico y el 30,4% al personal administrativo; es decir que está enmarcado en lo que dispone la mencionada normativa legal.

La creación de puestos para personal académico y de apoyo académico se lo efectuará de acuerdo a las disposiciones constantes en la Constitución del Ecuador, Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación superior y normativa legal interna emitida para el efecto por la Universidad Estatal de Bolívar.

De conformidad a lo establecido en la Norma Técnica de Planificación, la creación de puestos (vacantes) para personal administrativo se realizará después de haber ejecutado los movimientos de personal propuestos en el plan de talento humano 2020, los mismos que se cubrirán con los recursos asignados para la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, con la finalidad de que no se incremente la masa salarial institucional en el rubro de gasto corriente. Es necesario resaltar que para la creación de puestos se habilitará las partidas vacantes que constan en el distributivo de remuneraciones, con sujeción a las directrices específicas que emitan los Ministerios de Finanzas y del trabajo. La habilitación de los puestos vacantes será aprobada por Consejo Universitario o la máxima autoridad institucional, dependiendo del caso.

#### **5.4.1 CREACIÓN DE PUESTOS PARA PERSONAL ACADEMICO**

En el año 2019 se había previsto efectuar concursos de merecimientos y oposición para llenar veinte (20) vacantes de profesores Auxiliares 1 Nivel 1 a tiempo completo, los mismos que no se realizaron para evitar conflictos laborales por los pronunciamientos negativos emitidos por el CES, relacionados con la nivelación de las remuneraciones de los profesores auxiliares 1, las mismas que son inferiores a la que consta en la escala aprobada por Consejo Universitario; a fin de incrementar el número de profesores titulares, disminuir el número de profesores no titulares y cumplir con lo determinado en la **Función Docencia, Componente Profesorado, Dimensión Resultados, Estándar 3 (Profesores Titulares T.C.)** del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2019, durante el ejercicio fiscal 2020, se convocará a concursos de merecimientos y oposición para titularizar veinte (20) vacantes de profesores Auxiliares 1 Nivel 1 a tiempo completo; el campo CINE y las áreas formativas serán determinadas en coordinación con las facultades e instancias correspondientes. Cabe señalar las vacantes

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

que serán objeto de los concursos de merecimientos y oposición, deben constar en el distributivo académico y luego de haberse efectuado los mismos se deberá rescindir o disminuir el número de contratos de servicios ocasionales, conforme a lo establecido en el Plan Operativo Anual (POA) Institucional 2020, aprobado por Consejo Universitario, mediante resolución RCU-01-2020-0007 de 20 de enero de 2020.

### 5.4.2 CREACIÓN DE PUESTOS PARA PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

Actualmente la Institución no cuenta con Técnicos Docentes ni con Técnicos de Laboratorio titulares, razón por que para garantizar el desarrollo práctico de la investigación generativa y formativa, los aprendizajes prácticos y de laboratorio; así como la tutoría de prácticas pre profesionales que se realizan en los laboratorios de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, Dirección de Investigación y Vinculación; y, en el Laboratorio de Biotecnología de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, es necesario realizar concursos de merecimientos para llenar ocho (8) plazas en estos dos puestos de trabajo , las mismas que se detallan a continuación:

#### Cuadro No. 9

#### Nómina de creación de puestos de personal de apoyo académico

N°.	DEPENDENCIA	CARGO	N° DE PLAZAS
1	FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	TÉCNICO DOCENTE	1
2	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	TÉCNICO DOCENTE	1
3	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN	TÉCNICO DOCENTE	1
4	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN	TÉCNICO DE LABORATORIO	5
<b>TOTAL</b>			<b>8</b>

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

### 5.4.3 CREACIÓN DE PUESTOS PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

En los diferentes macroprocesos y procesos que conforman la estructura organizativa institucional, el personal que trabaja en determinados puestos profesionales cuyo rol es el de ejecución de procesos, ha sido incorporado con contrato de servicios ocasionales; en razón de que no existe este tipo de personal; a fin de operativizar los procesos de Posgrado y Educación Continua, Selección y Desarrollo del Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional, Bienestar Universitario, Construcción y Mantenimiento de la Infraestructura; y, Gestión Documental, es necesario realizar concursos de merecimientos y oposición, para llenar estas vacantes, conforme lo dispone la normativa legal.

En la planificación de los concursos de merecimientos y oposición sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), se deberá considerar siete (7) puestos de trabajo y siete (7) plazas que constan en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

Universidad Estatal de Bolívar, aprobado por Consejo Universitario mediante Resolución CU-UEB-0115-2016 del 13 de julio de 2016, actualizado con resolución RCU-04-2018-0039 del 10 de abril de 2018 y resolución RCU-04-2019-0028 del 23 de abril de 2019; para su ejecución se realizará el trámite correspondiente en el Ministerio de Economía y Finanzas, a fin de crear estas vacantes, las mismas que serán financiadas con los recursos económicos de la partida No. 510510 Denominada "servicios personales por contrato", los mismos que se detallan a continuación:

### **Cuadro No. 10** **Nómina de creación de puestos para personal administrativo**

N°.	DEPENDENCIA	CARGO	N° DE PLAZAS
1	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	1
2	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	MÉDICO OCUPACIONAL	1
3	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	ESPECIALISTA EN CONSTRUCCIONES 3	1
4	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	ESPECIALISTA EN CONSTRUCCIONES 1	1
5	DIRECCIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	MÉDICO GENERAL	1
6	SECRETARÍA GENERAL	ANALISTA DE GESTIÓN DOCUMENTAL 3	1
7	SECRETARÍA GENERAL	ANALISTA DE GESTIÓN DOCUMENTAL 1	1
<b>TOTAL</b>			<b>7</b>

**FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

#### **5.4.4 REQUERIMIENTO ECONÓMICO PARA CONCURSOS DE MERECEMIENTOS**

Para realizar los concursos de merecimientos y oposición previstos para el año 2020 se requiere \$10.000,00 (DIEZ MIL DÓLARES 00/100), los mismos que serán utilizados para publicar la convocatoria del personal académico en un diario de circulación nacional y un diario local; y, para contratar el software de pruebas psicométrica para efectuar los procesos de selección de los puestos del personal sujeto a la Ley Orgánica de Servicio Público.

#### **5.5 SUPRESIÓN DE PUESTOS**

La Norma Técnica de Planificación emitida mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0086 del 23 de abril de 2015, establece que en el plan de optimización y racionalización de talento humano, se podrá determinar las partidas a suprimirse por efectos de excedentes en la plantilla de talento humano de la institución y previamente haber agotado los movimientos de personal que permitan reubicar al personal titular de los puestos en otras unidades o procesos internos, la supresión de puestos se podrá aplicar exclusivamente a los cargos que no constan el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de la Universidad Estatal de Bolívar, aprobado por el Consejo Universitario mediante Resolución CU-UEB-0115-2016 del 13 de julio de 2016, actualizado con resolución RCU-04-2018-0039 del 10 de abril de 2018 y resolución RCU-04-2019-0028 del 23 de abril de 2019. La supresión de puestos de los servidores ocupantes de dichos cargos que no acepten el

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020



Nº.	NOMBRES	TIPO DE DESVINCULACIÓN	DESVINCULACIÓN
1	ARGUELLO CAMACHO HUMBERTO ELADIO	RETIRO VOLUNTARIO	30/04/2020
2	BARRAGAN VINUEZA ULICES EDUARDO, DR.	RETIRO VOLUNTARIO	31/03/2020
3	GARCIA GARCIA WILLIAM PATRICIO	RETIRO VOLUNTARIO	31/03/2020
4	GARCIA SALTOS MANUEL ALCIDES, ARQ.	RETIRO VOLUNTARIO	31/03/2020
5	GAROFALO BAÑO LUIS HERMINIO	RETIRO VOLUNTARIO	31/01/2020
6	GAVILANEZ BETANCOURT EVA ENRIQUETA, ING.	RETIRO VOLUNTARIO	31/03/2020
7	LANDY CAMPOS OLGA FANNY IRENE	RETIRO VOLUNTARIO	30/11/2020
8	LARA OLALLA MARCO VINICIO, ING.	RETIRO VOLUNTARIO	31/03/2020
9	MONAR BENAVIDES CARLOS MARCIAL, ING.	RETIRO VOLUNTARIO	31/03/2020
10	MONTES CLAVIJO WILSON FABIAN	RETIRO VOLUNTARIO	30/09/2020
11	NUÑEZ MINAYA DIOMEDES GUADALUPE, ING.	RETIRO VOLUNTARIO	30/09/2020
12	VELOZ VELARDE LUIS FERNANDO, ING.	RETIRO VOLUNTARIO	31/03/2020

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

### 5.6.2 JUBILACIÓN ESPECIAL POR VEJEZ

En el transcurso del ejercicio fiscal 2020, se desvinculará de la Institución el Licenciada Laura Marina González Vascones, para acceder a la jubilación especial por vejez determinada en el artículo 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

### 5.6.3 REQUERIMIENTO ECONÓMICO PARA EL PAGO DEL BENEFICIO POR JUBILACIÓN

En el presupuesto institucional para el ejercicio fiscal 2020, aprobado por Consejo Universitario mediante Resolución RCU-01-2020-0008 de 20 de enero de 2020 y Plan Operativo Anual 2020, aprobado por el máximo organismo institucional con Resolución RCU-01-2020-0007 de 20 de enero de 2020, se asignado la cantidad de \$500.000,00 (QUINIENTOS MIL 00/100) para cubrir el pago del beneficio por jubilación a los servidores que se desvincularán de la institución en el transcurso del presente año 2020, la prioridad para proceder a pagar dicho beneficio se lo determinará considerando: el tipo de desvinculación, la fecha de presentación de la solicitud de desvinculación y la fecha de desvinculación.

El cálculo del pago del beneficio por jubilación de los trece (13) servidores que se desvincularán de la institución durante el ejercicio fiscal 2020, por retiro obligatorio y jubilación especial por vejez, se efectuará en concordancia con lo dispuesto en el Art. 63 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajador en el Hogar: "En el primer inciso del artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público, a continuación de las palabras "del trabajador privado en total" incorpórese las palabras "a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015"; y, hasta el máximo de 150 RMU (remuneraciones mensuales unificadas) determinadas en la Ley.

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

cambio de denominación, se efectuará de conformidad a lo determinado en el artículo 27 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP); siempre y cuando exista la correspondiente certificación presupuestaria con la disponibilidad económica.

## **5.6 DESVINCULACIÓN DE PERSONAL**

El artículo 128 de Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), determina que las y los servidores públicos podrán acogerse a la jubilación definitiva, cuando hayan cumplido con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social y el artículo 129 de la misma norma legal establece que las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total.

Durante el año 2020 se desvincularán de la institución trece (13) servidores, doce (12) mediante retiro voluntario y uno (1) por jubilación especial por vejez, para acogerse al beneficio por jubilación, los mismos que ha presentado los documentos habilitantes y su desvinculación se realizará en las fechas que presenten la renuncia voluntaria. El pago del beneficio por jubilación se lo realizará en concordancia con la normativa legal vigente a la fecha de su desvinculación.

### **5.6.1 JUBILACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO**

Los artículos 128 y 129 de Ley Orgánica de Servicio Público, señala que las y los servidores públicos podrán acogerse a la jubilación definitiva, cuando hayan cumplido con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social; razón por la cual durante el año 2019, han expresado el deseo de retirarse voluntariamente de la institución doce (12) personas, que han cumplido con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Seguridad Social, con la finalidad de acogerse al beneficio por jubilación: ocho (8) profesores sujetos a la Ley Orgánica de Educación Superior, dos (2) empleados sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y dos (2) trabajadores sujetos al Código del Trabajo.

El pago del beneficio por jubilación se lo realizará, conforme lo determina el artículo 98 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, artículos 129 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 286 de su Reglamento General; y, artículo 24 del Segundo Contrato Colectivo

### **Cuadro N° 11**

#### **Nómina de personal que se desvinculará por retiro voluntario durante el 2020**

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020

El requerimiento económico para cubrir el pago del beneficio por jubilación por retiro voluntario y jubilación especial por vejez a los trece (13) servidores que se desvincularán, durante el año 2020, asciende a \$565.802,08 (QUINIENTOS SESENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS DOS DÓLARES 08/100), el mismo que puede variar si el personal que ha solicitado la desvinculación de la institución no lo hace en las fechas establecidas en primera instancia o a su vez si existe información adicional que pueda presentar el servidor y que no conste en el expediente personal.

**Cuadro N° 12**

**Requerimiento económico para cubrir el pago del beneficio por jubilación**


APPELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	TIPO DE RETIRO	EDAD	No. Servidores	Suma de BENEFICIO POR JUBILACIÓN
ARGUELLO CAMACHO HUMBERTO ELADIO	AUXILIAR DE SERVICIOS	RETIRO VOLUNTARIO	65	1	35.675,33
GAROFALO BAÑO LUIS HERMINIO	GUARDIAN	RETIRO VOLUNTARIO	66	1	51.315,25
				<b>2</b>	<b>86.990,58</b>
BARRAGAN VINUEZA ULICES EDUARDO	PROFESOR TITULAR PRINCIPAL DE ESCALAFON PREVIO	RETIRO VOLUNTARIO	61	1	24.386,13
GARCIA SALTOS MANUEL ALCIDES	PROFESOR TITULAR PRINCIPAL DE ESCALAFON PREVIO	RETIRO VOLUNTARIO	61	1	34.841,96
GAVILANEZ BETANCOURT EVA ENRIQUETA	AGREGADO NIVEL 3 GRADO 5	RETIRO VOLUNTARIO	63	1	44.869,50
LARA OLALLA MARCO VINICIO	AGREGADO NIVEL 3 GRADO 5	RETIRO VOLUNTARIO	61	1	53.100,00
MONAR BENAVIDES CARLOS MARCIAL	AGREGADO NIVEL 3 GRADO 5	RETIRO VOLUNTARIO	62	1	35.650,75
MONTES CLAUDIO WILSON FABIAN	TECNICO LABORATORISTA	RETIRO VOLUNTARIO	59	1	47.160,67
VELOZ VELARDE LUIS FERNANDO	PROFESOR PRINCIPAL	RETIRO VOLUNTARIO	66	1	39.731,58
NUÑEZ MINAYA DIOMEDES GUADALUPE	PROFESOR TITULAR PRINCIPAL DE ESCALAFON PREVIO	RETIRO VOLUNTARIO	63	1	53.100,00
				<b>8</b>	<b>332.840,58</b>
GARCIA GARCIA WILLIAM PATRICIO	COMUNICADOR SOCIAL 1	RETIRO VOLUNTARIO	60	1	53.100,00
LANDY CAMPOS OLGA FANNY IRENE	ANALISTA DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN DIGITAL 1	RETIRO VOLUNTARIO	64	1	41.555,67
GONZALEZ VASCONEZ LAURA MARINA	ASISTENTE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	JUBILACIÓN ESPECIAL POR VEJEZ	49	1	51.315,25
				<b>3</b>	<b>145.970,92</b>
				<b>13</b>	<b>565.802,08</b>

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL:

CERTIFICA:

QUE, el PLAN DE TALENTO HUMANO 2020 DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, fue analizado, discutido y aprobado por el Consejo Universitario en Sesión Ordinaria (02) realizada el 11 de febrero de 2020.

  
ANGÉLICA M. GAJBOR BECERRA  
SECRETARIA GENERAL

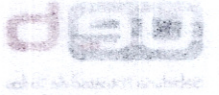
  
DR. ULICES BARRAGÁN VINUEZA  
RECTOR

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 11 DE FEBRERO, 2020



# UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

## PLAN DE TALENTO HUMANO 2020



El requerimiento económico para cubrir el pago del beneficio por jubilación por retiro voluntario y jubilación especial por vejez a los trece (13) servidores que se desvinculan durante el año 2020, asciende a \$262.802,08 (QUINIENTOS SESENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS DOS DÓLARES 08\100), el mismo que puede variar si el personal que ha solicitado la desvinculación de la institución no lo hace en las fechas establecidas en primera instancia o a su vez si existe información adicional que pueda presentar el servidor y que no conste en el expediente personal.

**Cuadro N° 12**

**Requerimiento económico para cubrir el pago del beneficio por jubilación**

FECHA	CANTIDAD	CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	VALOR
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	ANEXO DE SERVIDOR	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	CONVENIO	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	PROFESOR TITULAR PRINCIPAL DE ESCUELA PREVIO	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	PROFESOR TITULAR PRINCIPAL DE ESCUELA PREVIO	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	ACORDADO NIVEL 3 GRADO 2	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	ACORDADO NIVEL 3 GRADO 2	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	ACORDADO NIVEL 3 GRADO 2	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	TÍTULO LABORATORIA	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	PROFESOR PRINCIPAL	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	PROFESOR TITULAR PRINCIPAL DE ESCUELA PREVIO	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	COMUNICADOR SOCIAL 1	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	ANALISTA DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN SOCIAL 1	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	ASISTENTE DE GESTIÓN ACADÉMICA	100.000,00
01/01/20	1	RETIRO VOLUNTARIO	REDACCIÓN LEGAL POR VEJEZ	100.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>			<b>262.802,08</b>

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL  
CERTIFICA:

QUE EL PLAN DE TALENTO HUMANO 2020 DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, fue analizado, discutido y aprobado por el Consejo Universitario en Sesión Ordinaria (02) realizada el 11 de febrero de 2020.

ANGÉLICA M. GABOR BECERRA  
SECRETARÍA GENERAL

DR. ULICES BARRAGÁN VINUEZA  
RECTOR

APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA (02) 17 DE FEBRERO DE 2020