



**PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR PARA EL
EJERCICIO FISCAL 2022**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ANTECEDENTES.....	4
3. JUSTIFICACIÓN.....	7
4. ASPECTOS GENERALES.....	8
4.1 OBJETIVOS 8	
4.1.1 Objetivo General	8
4.1.2 Objetivos Específicos	8
4.2 POLÍTICAS 8	
4.3 METAS.....	9
4.4 BASE LEGAL	9
5. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	15
5.1 PLANTILLA ACTUAL DE TALENTO HUMANO 15	
5.1.1 PERSONAL POR RÉGIMEN LABORAL.	16
5.1.2 PERSONAL POR RELACIÓN LABORAL	17
6. NUDOS CRÍTICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.....	18
6.1 NUDOS CRÍTICOS 18	
6.2 LÍNEAS DE ACCIÓN 18	
7 DETERMINACIÓN DE PLANTILLA DE TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2022 19	
8 OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	20
8.1 MOVIMIENTOS DE PERSONAL 20	
8.1.1 TRASPASOS DE PUESTOS A OTRAS UNIDADES O PROCESOS INTERNOS 21	
8.1.2 CAMBIOS ADMINISTRATIVOS	21
8.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL 21	
8.2.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO	21
8.2.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO	22
8.2.3 CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES Y AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN.....	24
8.2.4 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES..	25
8.2.5 CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON SERVICIOS PROFESIONALES	26
8.3 CREACIÓN DE PUESTOS 27	
8.4 CONCURSOS DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES 27	
8.4.1 PUESTOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	28

8.4.2 REQUERIMIENTO ECONÓMICO PARA CONCURSOS DE MERECIMIENTOS	29
8.5 COMPRA DE RENUNCIAS	29
8.6 SUPRESIÓN DE PUESTOS	30
8.7 DESVINCULACIÓN DE PERSONAL	31
8.7.1 JUBILACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO	31

2. 1. INTRODUCCIÓN

La planificación de Talento Humano permite determinar el número de personas que se vincularán a la institución durante el año 2022, 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;

La 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;

Sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.

Sobre la base del plan estratégico de necesidades de talento humano adoptados por la autoridad nominadora, solicitarán a través de la autoridad nominadora, la creación de puestos, unidades y áreas, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria y no se exceda de la masa salarial aprobada, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de la LOSEP

Conforme lo Establece la Ley Orgánica del Servicio Público, las Universidades tendrán su propia planificación de Talento Humano, misma que será sometida a su respectivo órgano legislativo

Es necesario indicar que la Planificación de Talento Humano, se ejecutará conforme la Disponibilidad presupuestaria para el periodo fiscal, así mismo se podrá solicitar sus reformas conforme necesidad Institucional.

3. ANTECEDENTES

Mediante memorando Nro. UEB-DTH-2021-1012-M de fecha 20 de julio de 2021, suscrito por el Ing. Álvaro Paul Solís Naranjo Director de Talento Humano, señala la Universidad Estatal de Bolívar, elaborará la Planificación Operativa Anual para el año 2022, el mismo que busca determinar las necesidades de personal, para el cumplimiento de planes, programas y proyectos de las diferentes facultades, direcciones y Unidades Administrativas. Cabe recalcar que la planificación de Talento Humano será el instrumento básico para dar paso a las contrataciones del personal en el ejercicio fiscal 2022;

Mediante memorando Nro. UEB-DTH-2021-1014-M del 20 de fecha 20 de julio de 2021, suscrito por el Ing. Álvaro Paul Solís Naranjo Director de Talento Humano, dirigido a Autoridades, Decanos, Directores y Jefes de Unidad, solicita que se haga llegar a esta dirección con memorando el requerimiento de personal ocasional académico, personal ocasional de apoyo académico, personal ocasional de investigación y ayuda de investigación, para el ejercicio fiscal 2022, a fin de ser registrado en la Planificación de Talento Humano

Mediante memorando Nro. UEB-DTH-2021-1013-M de fecha 20 de julio de 2021 suscrito por el Ing. Álvaro Paul Solís Naranjo Director de Talento Humano, solicita al responsable de Nómina, se presente la proyección de gastos de los docentes, servidores y trabajadores titulares para el ejercicio fiscal 2022;

Mediante memorando Nro. UEB-DF-2021-0456-M del 29 de julio de 2021 firmado por la Ing. Zulia Asucena Montero Silva, notifica al Director de Talento Humano Ing Álvaro Paul Solís Naranjo en atención al Memorando UEB-DTH-2021-M, respecto a la Planificación de Talento Humano para el ejercicio fiscal 2022, adjunta y remite el cuadro de necesidades conforme el formato enviado.

Mediante memorando Nro. UEB-PLA-2021-0504-M firmado por Mgs. Jorge Estuardo Goyes Noboa Director de Planeamiento y Aseguramiento de la Calidad del 23 de julio de 2021 en atención al Memorando Nro. UEB-DTH-2021-1012-M de 20 de Julio de 2021 en razón del memorando para el requerimiento de personal para el año 2022 indica que requiere dos analistas de Aseguramiento de las Calidad bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales con una remuneración de USD\$ 1212.000 por 12 meses y dos contratos Civiles de Servicios Profesionales, homologado al puesto de Técnico Docente, Por un honorario de USD\$ 1412,00 + IVA, 158881,44 por 4 meses para cada uno.

Mediante memorando Nro. UEB-FCESFH-UEB-2021-0404-M del 30 de julio de 2021 firmado por el Dr. Víctor Hugo Nuñez Jiménez Decano de la Facultad Ciencias de la Educación, Sociales Filosóficas y Humanísticas en respuesta a Memorando Nro. UEB-DTH-2021-1012-M con respecto al requerimiento de personal para el año 2022 de la

facultad para que se le incluya en la planificación para el 2022 que lo hace llegar mediante oficio sin número del 29 de julio presentado por el Lic. Juan Eloy Bonilla, Ing. Jonathan Cárdenas y Lic. María de los Ángeles Bonilla Coordinadores de Carrera.

Mediante memorando UEB-DTH-2021-1096-M del 28 de julio de 2021 firmado por el Lic. Gustavo Daniel Barragán Aucatoma en respuesta al memorando Nro. UEB-DTH-2021-1013 con respecto a la proyección de la nómina del año 2022 del personal a nombramiento, activos en el distributivo de remuneraciones en los tres Regímenes tanto LOES, LOSEP, Código de Trabajo, en el cual consta el cuadro específico al grupo de gasto, programa, fuente de financiamiento del personal con nombramiento permanente, provisional, libre remoción. En el cual al personal de nombramiento de la institución se financia en el grupo de 51 fuentes 0003 con su diferente programa 01,82, 83 y en la proyección del año 2022 según el pedido por las autoridades para el monto de personal de contratos ocasionales en los regímenes LOES, LOSEP en las tres fuentes 0001, 0002,0003.

Mediante memorando Nro. UEB-VIV-2021-0397 del 26 de julio de 2021 firmado por el Dr. Carlos Napoleón Rivadeneira Zapata Vicerrector De Investigación y Vinculación en respuesta al Memorando Nro. UEB-DTH-2021-1014-M del 20 de julio de 2021 con Al respecto, envió los requerimientos de contratación para el año 2022 considerando el POA de Investigación y Vinculación, el Reglamento de Carrera y Escalafón y el Proyecto de Fortalecimiento de Centros, Grupos y Programas de Investigación y/o Vinculación.

Mediante memorando Nro.UEB-RECT-2021-1019-M del 14 de mayo de 2021 firmado por el Dr. Hernán Arturo Rojas Sánchez Rector de la Universidad Estatal de Bolívar que en virtud a los antecedentes expuestos autoriza y dispone la elaboración de la Planificación de Talento Humano para el Año 2021, conforme a las necesidades institucionales y cumplimiento de la normativa vigente para este fin.

Mediante memorando Nro. UEB-FCAGEI-2021-0175-M, la Ing. Mónica Elizabeth Bonilla Manobanda DECANA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA señala: “me permito remitir la matriz de requerimiento de necesidades de personal de esta Facultad para el año 2022, Cabe indicar que con fecha 29 de julio del 2021, vía correo electrónico di contestación a este pedido”
Mediante memorando Nro. UEB-DIRSERVINT-2021-1885-M, de fecha 06 de agosto de 2021, el Ing. Roy Marcelo Ruiz Abril DIRECTOR DE SERVICIOS INSTITUCIONALES (ENCARGADO) señala: “luego de haber realizado el análisis de necesidad me permito hacer la entrega de la matriz de requerimiento de contratación de personal para el año 2022 del Departamento de Servicios Institucionales.”

Mediante Memorando Nro. UEB-PLA-2021-0806-M, la fecha 09 de diciembre de 2021, El Mgs Jorge Eduardo Goyes Noboa DIRECTOR DE PLANEAMIENTO Y SEGURIDAD DE LA CALIDAD, remite encontrar la documentación que sustenta la solicitud de contratación a Mariangela Pinto como analista de Aseguramiento de la calidad.

- Mediante el Memorando Nro. UEB-RECT-2021-3699-M la fecha 13 de diciembre de 2021, El Dr. Hernán Arturo Rojas Sánchez RECTOR, remite la autorización para realizar la renovación del contrato por servicios al Dr.C. Jorge Armando Zula Cujano en calidad de Asesor e de Rectorado.

- Mediante el Memorando Nro. UEB-PRO-2021-0285-M, la fecha 13 de diciembre de 2021, El Dr. Ángel Oswaldo Sisalema Carrillo PRODUCTOR, remite que se realice la renovación de Contrato por Servicio Ocasionales del abogado José Luis López en su calidad de Abogado 1.

4. JUSTIFICACIÓN

La planificación de Talento Humano es una parte esencial para la gestión institucional, y esto se debe a por medio de este instrumento de gestión se determina las necesidades de personal, para el cumplimiento de los proyectos establecidos por las diferentes Dirección Facultades y Unidades administrativas;

La planificación de Talento Humano es el proceso que permite revisar sistemáticamente a la Institución los requerimientos de personal y disponer del número adecuado de personas, en el lugar adecuado, con la cualificación adecuada, con el fin de realizar las actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión administrativa;

La planificación de Talento Humano está relacionada con el flujo de personas que ingresa y se desvincula de la Institución; Involucra la proyección de ingresos por medio de contratos ocasionales, nombramientos provisionales, contratos civiles, nombramientos permanentes; así como la proyección de desvinculaciones por medio de retiros voluntarios, compras de renuncias y jubilaciones;

La planificación de Talento Humano, permite determinar los movimientos de personal requeridos por las diferentes dependencias a fin de poder contar con el personal necesaria en los diferentes puestos, tomando en cuenta la carga laboral existente en cada uno de ellos, así como las competencias laborales exigidas en los diferentes puestos. La rotación de funciones establecidas en las Normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General del Estado, permite que las servidoras y servidores con funciones similares de administración, custodia y registro de recursos materiales o financieros, les permite estar capacitados para cumplir diferentes funciones en forma eficiente y elimina personal indispensable.

Por último, pero no menos importante, la Planificación de Talento Humano, permitirá establecer el gasto de personal, que debe ser colocado en el presupuesto general de la Institución, dependiendo del tipo de relación laboral dependerá las partidas presupuestarias que deben ser destinadas para cubrir las necesidades de personal.

5. ASPECTOS GENERALES

4.1 OBJETIVOS

4.1.1 Objetivo General

Determinar el número de personas que se requiere incorporar para cumplir con la misión y visión Institucional, en apego a las disposiciones legales vigentes, llenar las vacantes por necesidad de creación de puestos fijos, establecer las desvinculaciones 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, pueden realizar sus actividades en forma eficiente y eficaz; así como cumplir con las obligaciones pendientes al personal que se desvinculó de la institución.

4.1.2 Objetivos Específicos

- Establecer una proyección de gastos con respecto a retiros voluntarios, jubilaciones y compras de renuncia dentro del periodo fiscal;
- Establecer una herramienta de gestión, que permita tener datos estadísticos respecto a la situación historia, actual y futura de la Universidad Estatal de Bolívar;
- Establecer datos que permitan tomar decisiones a las Autoridades de la Universidad Estatal de Bolívar, respecto a la relación entre personal administrativo y personal académico;
- Establecer un parámetro de medición entre el número de personal requerido versus el número de carreras ofertadas y estudiantes que se matriculan en la Universidad Estatal de Bolívar;
- Cumplir con las disposiciones legales respecto a la gestión de los subsistemas de Talento Humano establecidos en la Ley Orgánica del Servicios Público y su reglamento.

4.2 POLÍTICAS

- El Plan de Talento Humano 2022 para su ejecución, deberá ser puesto en conocimiento del señor Rectos y aprobado por el Órgano legislativo de la Universidad Estatal de Bolívar;
- La incorporación de personal se lo realizará en función de los planes, programas o proyectos, los mismos que deberán tener la aprobación correspondiente y la respectiva disponibilidad presupuestaria de respaldo.

- 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) 2022, APROBADO POR EL Consejo Universitario;
- La contratación al personal académico no titular, se efectuará observando lo dispuesto en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico 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 Plan Anual de Talento Humano 2022, dependerá de disponibilidad de recursos económicos.

6. 4.3 METAS

- Cumplir con el 100% de la Planificación de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar para el periodo fiscal 2022;
- Determinar el 100% de necesidades de personal académico para cubrir las horas de clase por facultad y carrera;
- Determinar el 100% de necesidades de personal administrativo para cubrir las necesidades de las diferentes Facultades, Direcciones y Unidades Administrativas;
- Determinar el 100% presupuesto necesario, para cubrir las desvinculaciones por retiros voluntarios por Jubilación;
- Determinar el 100% de movimientos de personal, para lograr la eficiencia administrativa dentro de la Universidad Estatal de Bolívar.

7. 4.4 BASE LEGAL

El Plan de Talento Humano 2022, 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.

Constitución de la República del Ecuador

Art. 225.- El sector público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.

4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 227 establece: “La administración pública constituye un **servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación**”, de igual manera en el Art. 229, indica: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas **las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables.**

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 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...”.

Art. 58, de la LOSEP.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada **de forma excepcional** por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, **no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante**; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá **relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente**, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, **no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios** regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de

Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública.

La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora.

Los servidores responsables determinados en los artículos 56 y 57 de esta ley, deberán, presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para poder convocar a concurso de méritos y oposición, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del contrato ocasional; caso contrario será causal de remoción o destitución del cargo según corresponda.

Las servidoras o servidores públicos responsables de la Unidad Administrativa de Talento Humano que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegado, con la suspensión o destitución del cargo previo el correspondiente sumario administrativo, proceso disciplinario que será vigilado por el Ministerio de Trabajo.

En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor.

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...”

Art. 129.- Beneficio por jubilación.- 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**, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015 para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente. Se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado.

Reglamento LOSEP

Art. 289.- “... Cuando las y los servidores, se acogieren a dichos planes, los valores a reconocerse de conformidad con el artículo 129 de la LOSEP, serán establecidos considerando **para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público**, así como la parte proporcional a que hubiere lugar”.

Artículo 10 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano: “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”.

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 y procesos 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”.

Artículo 8 del Acuerdo Ministerial MDT – 2019 – 375 dispone: De la prórroga de contrato de servicios ocasionales.- La UATH Institucional podrá prorrogar sus contratos de servicios ocasionales con el mismo servidor u otro para suplir la misma necesidad,

siempre y cuando cuente con la certificación presupuestaria, aprobación de la creación del puesto en la Planificación de Talento Humano; una vez que la necesidad institucional supere los doce meses y posteriormente solicite la creación del puesto conforme el artículo 58 de la LOSEP.

La disposición general tercera del Acuerdo Ministerial MDT – 2019 – 375 dispone:

En el caso de que la UATH requiera cubrir una necesidad permanente institucional no podrá hacerlo por contratos de servicios ocasionales, sin embargo, podrá reflejar dicha necesidad en la Planificación del Talento Humano, conforme el artículo 56 y 57 de la LOSEP.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-001 de 02 de enero de 2019, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 398 de 3 de enero de 2019; y modificado con Fe Erratas publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 402, de 9 de enero de 2019, el Ministerio del Trabajo expidió la Norma Técnica para la optimización de gastos de personal en la modalidad de contratos de servicios ocasionales y eliminación de partidas vacantes en el sector público;

8. DIAGNÓSTICO 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 de 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.

1. 5.1 PLANTILLA ACTUAL DE TALENTO HUMANO

Conforme la base de datos que se registra en la Dirección de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, la plantilla institucional a julio de 2021, estaba conformada por:

Cuadro No. 1 PLANILLA ACTUAL DE TALENTO HUMANO

RÉGIMEN LABORAL	TIPO DE PERSONAL	RELACIÓN LABORAL	No. COLABORADORES
CÓDIGO DE TRABAJO	PERSONAL DE TRABAJADORES	CONTRATO INDEFINIDO	74
TOTAL CÓDIGO DE TRABAJO			74
LOES	PERSONAL ACADÉMICO	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	138 Por periodo académico
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	NOMBRAMIENTO PERMANENTE	163
	PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	11
	PERSONAL ACADÉMICO DE INVESTIGACIÓN	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	4
TOTAL LOES			316
LOSEP	PERSONAL ADMINISTRATIVO	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	7
		CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES NIVELACIÓN	36 SERVICIOS PROFESIONALES
		CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES	SERVICIOS PROFESIONALES

		NOMBRAMIENTO DE LIBRE REMOCIÓN	5
		NOMBRAMIENTO PERMANENTE	102
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	4
TOTAL LOSEP			118
TOTAL GENERAL			508

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO JULIO 2021

5.1.1 PERSONAL POR RÉGIMEN LABORAL.

La Universidad Estatal de Bolívar conforme la naturaleza de sus funciones, cuenta con tres régimen laborales: LOES, que corresponde a los docentes universitarios, LOSEP, que corresponde a los servidor administrativos y Código de Trabajo, que corresponde a trabajadores, mismos que se encuentran distribuidos conforme el siguiente cuadro.

Cuadro No. 2 PERSONAL POR RELACIÓN LABORAL

Ítem	Régimen	CANTIDAD	%
1	LOES	316	45.53%
2	LOSEP	304	43.80%
3	COD. DE TRABAJO	74	10.66%
		694	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO JULIO 2021

GRÁFICO NO. 1 PERSONAL POR RÉGIMEN LABORAL



Análisis.- Conforme los datos numéricos que se presenta, se puede establecer que son los contratos de servicios profesionales, los que incrementan en un alto porcentaje al régimen laboral de la LOSEP, seguido de cerca por los servidores bajo el régimen de la LOES, y un pequeño grupo los trabajadores

5.1.2 PERSONAL POR RELACIÓN LABORAL

La relación laboral de los servidores y trabajadores está identificada por el tipo de dependencia laboral en la Institución, misma que corresponde a personal permanente y ocasional, esta se representa en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 3 PERSONAL POR RELACIÓN LABORAL

Ítem	Régimen	Tipo de Relación Laboral	Cantidad	%
1	LOES	Permanente	163	
2	LOES	Ocasional	153	
3	LOSEP	Permanente	106	
4	LOSEP	Ocasional	198	
5	COD. DE TRABAJO	Permanente	74	100%
6	COD. DE TRABAJO	Ocasional	0	0%

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO JULIO 2021

GRÁFICO NO. 2 PERSONAL POR RELACIÓN LABORAL



Análisis.- Una vez realizado el levantamiento de la información actual de los colaboradores en la Universidad Estatal de Bolívar, se puede señalar que los contratos bajo el regímenes de la LOSEP (Ocasionales y Profesionales), es el que mayor número representa, seguidos por los docentes permanentes bajo la LOES, seguido muy de cerca por los contratos ocasionales bajo la LOES, penúltimo el personal de planta bajo la LOSEP, y en un menor número los trabajadores bajo el Código de Trabajo.

9. NUDOS CRÍTICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

6.1 NUDOS CRÍTICOS

- Una de las principales limitación para la adecuada gestión de Talento Humano en la Universidad Estatal de Bolívar, ha sido los recortes presupuestarios realizados por el Ministerio de Finanzas, por lo que la adecuada optimización del presupuesto para la vinculación de personal es un nudo crítico constante en la Institución.
- El requerimiento de contar con un Médico Ocupacional es de vital importancia y quizás una de las necesidades más urgentes que tiene la Universidad, tomando en cuenta las responsabilidades patronales que representa la adecuada gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en la Institución;
- Es necesarios realizar la creación de puesto, considerando que son algunos de ellos los que han superado los 12 meses de vigencia como contrato de servicios ocasionales y la necesidad persiste;
- La totalidad de personal de apoyo académico: Técnicos Docentes, Técnicos de laboratorio y Ayudantes de Investigación, es personal contratado.
- Dentro de la Dirección de Servicios Institucionales y Dirección de Talento Humano, no se cuenta con analistas, quienes corresponden a roles de ejecución de procesos, impidiendo la adecuad y oportuna ejecución de actividades para el cumplimiento de programas , proyectos y actividades propias de las Direcciones;
- El requerimiento de personal de asistencia administrativa se ha convertido en una necesidad fundamental, considerando la desvinculación de servidores en estas áreas de asistencia, por lo que la contratación se vuelve una necesidad urgente, para lograr una operatividad efectiva;
- De igual manera el personal operativo de Jardinería y mantenimiento es escaso, tomando en cuenta la magnitud del campus universitario y las necesidades propias de la Institución;

6.2 LÍNEAS DE ACCIÓN

- Generar los requerimientos de personal acorde a las necesidades propias de cada Facultad, Dirección o Unidad Administrativa, tomando en cuenta criterios de austeridad y optimización de Talento Humano dentro de la Universidad Estatal de Bolívar;
- Se deberá realizar los concursos de mérito y oposición conforme las necesidades permanente de personal, en cumplimiento de la normativa vigente y considerando la disponibilidad presupuestaria para este fin.

- La contratación de profesores no titulares para las diferentes facultades y carreras se lo realizará mediante Contratos de Servicios Ocasionales, observado lo determinado el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior;
- La contratación de profesores no titulares para Nivelación, se lo realizará a través de contratos de servicios Civiles, conforme lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público;
- 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 Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior. Las actividades de vinculación con la colectividad se enmarcan en lo establecido en el Artículo o de dicho Reglamento.
- Para determinar las actividades de gestión y dirección académica en el distributivo, se deberá observar lo dispuesto en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

7 DETERMINACIÓN DE PLANTILLA DE TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2022

Conforme la situación histórica, actual y las necesidades presentadas por las diferentes Facultades, Direcciones y Unidades administrativas, se ha establecido la siguiente planilla de talento humano para el año fiscal 2022.

**Cuadro No. 4
PLANTILLA DE TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2022**

RÉGIMEN LABORAL	TIPO DE PERSONAL	RELACIÓN LABORAL	No. COLABORADORES
CÓDIGO DE TRABAJO	PERSONAL DE TRABAJADORES	CONTRATO INDEFINIDO	73
TOTAL CÓDIGO DE TRABAJO			73
LOES	PERSONAL ACADÉMICO	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	130 Por periodo académico
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	NOMBRAMIENTO PERMANENTE	163
	PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	18

	PERSONAL ACADÉMICO DE INVESTIGACIÓN	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	6
TOTAL LOES			317
LOSEP	PERSONAL ADMINISTRATIVO	CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	11
		CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES NIVELACIÓN	36 SERVICIOS PROFESIONALES
		CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES	N/R SERVICIOS PROFESIONALES
		NOMBRAMIENTO LIBRE REMOCIÓN	6
		NOMBRAMIENTO PERMANENTE	95
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	9
TOTAL LOSEP			121
TOTAL GENERAL			511

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / NECESIDADES DE PERSONAL

8 OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La optimización y realización del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar contiene: aspectos relacionados con movimientos de personal, implementación de un solo perfil de asistentes administrativos y académicos, contratación de personal, creación de puestos, compra de renuncias; y, desvinculación de personal, que cumple con los requisitos determinados en la normativa legal.

2. 8.1 MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Para cubrir determinados requerimientos y optimización del personal administrativo, se realizarán movimientos de personal, (cambios administrativos o traspasos 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 vigente.

8.1.1 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; 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.

Los movimientos de personal se los llevará a cabo conforme la necesidad Institucional presentada durante el periodo fiscal 2022, de esta manera se busca alcanzar la eficiencia en los procesos administrativos de la Institución.

8.1.2 CAMBIOS ADMINISTRATIVOS

Se entiende por cambio administrativo el movimiento de la servidora o servidor público de una unidad a otra distinta. La autoridad nominadora podrá autorizar el cambio administrativo, entre distintas unidades de la entidad, sin que implique modificación presupuestaria y siempre que se realice por necesidades institucionales, por un período máximo de diez meses en un año calendario, observándose que no se atente contra la estabilidad, funciones y remuneraciones de la servidora o servidor.

Los cambios administrativos de personal administrativo se los llevará a cabo conforme la necesidad Institucional presentada durante el periodo fiscal 2022, de esta manera se busca alcanzar la eficiencia en los procesos administrativos de la Institución.

3. 8.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Conforme las necesidades Institucionales se han establecido los siguientes procesos para la vinculación de personal ocasional a la Institución, para la Ley Orgánica del Servicio Público será la fundamentación legal que permita establecer los diferentes tipos de contratación ocasional:

8.2.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO

8.2.1.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO PARA EL CICLO NOVIEMBRE 2021-MARZO 2022.

Cuadro N°.5 Personal académico ocasional Noviembre 2021- Marzo 2022

DEPENDENCIA	DEDICACIÓN			TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	TIEMPO PARCIAL	
PAO 1	54	63	13	130
TOTAL				130

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / PROYECCIÓN CONFORME DATOS HISTORICOS

i. **8.2.1.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO PARA EL CICLO MAYO 2022-SEPTIEMBRE 2022.**

Cuadro N°.6 Personal académico ocasional Mayo 2022 – Septiembre 2022

DEPENDENCIA	DEDICACIÓN			TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	TIEMPO PARCIAL	
PAO 2	54	63	13	130
TOTAL				130

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / PROYECCIÓN CONFORME DATOS HISTORICOS

8.2.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

Cuadro No. 7 Contratación de personal de apoyo académico

N°.	CARGO	DEPENDENCIA	MODALIDAD DE CONTRATO	TIEMPO meses	RMU \$
1	Técnico Docente	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1412
2	Técnico Docente	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1412
3	Técnico Docente	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1412
4	Técnico Docente	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1412
5	Técnico Docente	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1412
6	Técnico Docente	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1412
7	Técnico Docente	Facultad de Agropecuarios	Ocasional	12	1412
8	Técnico Docente	Facultad de Ciencias de la Salud	Ocasional	12	1412

9	Técnico de Laboratorio	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1086
10	Técnico de Laboratorio	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1086
11	Técnico de Laboratorio	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1086
12	Técnico de Laboratorio	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1086
13	Técnico de Laboratorio	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1086
14	Técnico de Laboratorio	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1086
15	Técnico de Laboratorio	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1086
16	Técnico de Laboratorio	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1086
17	Técnico de Laboratorio	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	1086
18	Técnico de Laboratorio	Facultad de Ciencias Administrativas	Ocasional	12	1086

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / NECESIDADES DE PERSONAL POR AREA

8.2.3 CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES Y AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN

Cuadro No. 8 Nómina para contratación de personal de investigación y de apoyo a la investigación.

Nº.	CARGO	DEPENDENCIA	MODALIDAD DE CONTRATO	TIEMPO meses	RMU \$
1	Docente Ocasional con grado de PHD	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	2380,32
2	Docente Ocasional con grado de PHD	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	2380,32
3	Docente Ocasional con grado de PHD	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	2380,32
4	Docente Ocasional con grado de PHD	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	2380,32
5	Docente Ocasional con grado de PHD	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	2380,32
6	Docente Ocasional con grado de PHD	Dirección de Investigación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	2380,32

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / NECESIDADES DE PERSONAL POR ÁREA

8.2.4 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES

ii. 8.2.4.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Cuadro No. 9 Personal administrativo con contrato de servicios ocasionales

Nº.	CARGO	DEPENDENCIA	MODALIDAD DE CONTRATO	TIEMPO meses	RMU \$
1	Analista de Talento Humano 1	Dirección de Talento Humano	Ocasional	12	1212
2	Medico Ocupacional	Dirección de Talento Humano	Ocasional	11	1676
3	Especialista de Construcciones 1	Dirección de Servicios Institucionales	Ocasional	12	1212
4	Especialista de Construcciones 3	Dirección de Servicios Institucionales	Ocasional	12	1676
5	Analista de Compras Públicas 3	Dirección de Servicios Institucionales	Ocasional	12	1676
6	Psicólogo Clínico	Dirección de Servicios Institucionales	Ocasional	12	1212
7	Especialista de Posgrados y Educación Continua 1	Dirección de Posgrados y Educación Continua	Ocasional	12	1212
8	Asistente de Posgrados y Educación Continua	Dirección de Posgrados y Educación Continua	Ocasional	12	1087
9	Asistente General	Rectorado	Ocasional	12	527
10	Asistente General	Facultad de Jurisprudencia	Ocasional	12	527
11	Asistente General	Dirección de Planificación y Aseguramiento de la Calidad	Ocasional	12	527

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / NECESIDADES DE PERSONAL POR ÁREA

iii. **8.2.4.2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL OPERATIVO CÓDIGO DE TRABAJO**

Cuadro No. 10 Personal operativo con contrato indefinido con período de prueba

Nº.	CARGO	DEPENDENCIA	MODALIDAD DE CONTRATO	SUELDO
1	Trabajador Agrícola	Facultad de Ciencias Agropecuarias	Contrato Indefinido con 3 meses de prueba	561,00

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / NECESIDADES DE PERSONAL POR ÁREA

8.2.5 CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON SERVICIOS PROFESIONALES

Con contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, determinado en el artículos 148 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, se contratará Tutores de Prácticas Profesionales, Tutores para las horas APE; y, Tutores y Profesores para Nivelación, Capacitadores y Docentes para los Módulos de maestría, conforme los planes, programas y proyectos de cada uno de los Decanatos, Direcciones y Unidades administrativas.

Dentro de este ítem, no se ha establecido el número específico de contratos de servicios profesionales, tomando en cuenta que todo dependerá de los proyectos y el financiamiento aprobado para cada uno de ellos en el periodo fiscal 2022, proyectos que al tener financiamiento deberán ser aprobados por Consejo Universitario.

iv. **8.2.5.1 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 2022 diez **(14) tutores de prácticas profesionales**, los honorarios mensuales a pagarse son de \$837,60 (OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE DÓLARES 60/100)

v. **8.2.5.2 CONTRATACIÓN DE TUTORES Y PROFESORES PARA NIVELACIÓN**

Para el dictado de las asignaturas que consta 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 2022 **se contratará (36), profesores; por cada periodo académico**, el valor hora clase a pagarse será de nueve (8) dólares, cabe señalar que este requerimiento, constará en el POA 2022, 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.

4. 8.3 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 2022 se requiere realizar concursos de merecimientos y oposición, a fin de titular 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 el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

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 Personal Académico 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 2022, 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 de 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 institucional, dependiendo del caso.

Cuadro No. 11 Creación de Puestos año 2022

Ítem	Dependencia	Denominación del Puesto	del RMU	Justificación
1	Dirección de Planeamiento y Aseguramiento de la Calidad	Analista de la Calidad 1	1212	Necesidad Permanente
2	Dirección de Servicios Institucionales	Médico General	1676	Necesidad Permanente

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / NECESIDADES DE PERSONAL POR ÁREA

5. 8.4 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 de Servicio Público (LOSEP) y 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.

Cuadro No. 12.- Puesto para concursos de mérito y oposición año 2022

Ítem	Dependencia	Denominación del Puesto	del RMU	Justificación
1	Dirección de TICS	Especialista de Desarrollo de Software 1	1212	Puesto Creado
2	Dirección de TICS	Especialista de Desarrollo de Software 1	1212	Puesto Creado
3	DSI	Odontólogo	1212	Puesto Creado
4	DSI	Médico General	1676	Puesto para crear
5	Procuraduría	Abogado 1	1212	Puesto Creado
6	Dirección de Planeamiento y Aseguramiento de la Calidad	Analista de Aseguramiento de la Calidad 1	1212	Puesto para crear
7	Talento Humano	Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional	1676	Puesto Creado
8	Dirección Financiera	Tesorero	1676	Puesto Creado
9	Dirección Financiera	Contador General	1676	Puesto Creado

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / NECESIDADES DE PERSONAL POR ÁREA

8.4.1 PUESTOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN / CONTRATO OCASIONAL NJS

Cuadro No. 13 Nómina de Libre nombramiento y remoción

Nº.	DEPENDENCIA	CARGO	MRU	Justificación
1	Rectorado	Asesor de rectorado	3247	Cambio de contrato de servicios ocasional a libre nombramiento y remoción RMU

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO / NECESIDADES DE PERSONAL POR ÁREA

8.4.2 REQUERIMIENTO ECONÓMICO PARA CONCURSOS DE MERECIMIENTOS

Para realizar los concursos de merecimientos y oposición previstos para el año 2022 se requiere \$2500 (DOS MIL QUINIENTOS DÓLARES 00/100) los mismos que serán utilizados para, contratar la plataforma tecnológica para la gestión de pruebas de conocimiento y psicométricas para efectuar los procesos de selección de los puestos del personal sujeto a la Ley Orgánica de Servicio Público.

8.5 COMPRA DE RENUNCIAS

Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas.

El monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidoras, será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, el cual se pagará en efectivo.

Las servidoras y servidores públicos deberán cumplir obligatoriamente estos procesos aplicados por la administración.

Se considerará para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional a que hubiere lugar. La compra de renuncias con indemnización no es aplicable para las y los servidoras de libre nombramiento y remoción; con nombramientos provisionales, de período fijo, contratos de servicios ocasionales, ni para los puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior.

Este Artículo enumerado fue agregado por Decreto Ejecutivo No. 813, publicado en Registro Oficial Suplemento 489 de 12 de Julio del 2011

Cuadro No. 14.- Personal que se acoge al retiro voluntario

Nro.	APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENDENCIA	FECHA PREVISTA DESVINCULACIÓN	MONTO REQUERIDO \$
1	JÁCOME BELTRÁN YANDRY FERNANDO	ADMINISTRATIVO	31-12-2021	52.000

Fuente: Pedido realizado por el servidor

6. 8.6 SUPRESIÓN DE PUESTOS

El literal c) del artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que un servidor público cesará definitivamente en sus funciones por supresión de puestos

El artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en su parte pertinente, establece que el proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Trabajo, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central Este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico;

El segundo inciso del artículo 116 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que el Ministerio del Trabajo expedirá las normas técnicas de desarrollo organizacional y talento humano para el mejoramiento de la eficiencia de las instituciones;

El literal a) del artículo 118 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina como atribuciones de la Unidad de Administración del Talento Humano: "Aplicar las normas, políticas y metodologías que sean determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales ara el control y certificación de calidad del servicio"

El artículo 155 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala que la autoridad nominadora, sobre la base de las políticas, normas e instrumentos emitidos por el Ministerio del Trabajo, podrá disponer por razones técnicas, funcionales y/o económicas, la reestructuración, la supresión o fusión de unidades, áreas o puestos de la institución, previo informe técnico favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano;

Mediante Acuerdo Ministerial 124, de fecha 11 de junio del 2020, el Ministerio de Trabajo establece el PROCEDIMIENTO SUPRESIÓN DE PUESTOS EN INSTITUCIONES SECTOR PÚBLICO.

Cuadro No. 15.- Puestos considerados para supresión

Nro.	PUESTO	DEPENDENCIA	JUSTIFICATIVO	MONTO REQUERIDO \$
1	Jefe de Presupuesto	Dirección Financiera	Reestructuración Institucional, (el puesto no se encuentra dentro del Manual de Puestos Institucional)	53.100,00

Fuente: Dirección de Talento Humano / Manual de puestos Institucional

7. 8.7 DESVINCULACIÓN DE PERSONAL

El artículo 128 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), determina que las y los servidores públicos podrán acogerse a la jubilación definitiva, cuando hayan establecido con los requisitos establecidos en el Ley de Seguridad Social y el artículo 129 de la misma norma legal establece que las y los 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 hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total.

8.7.1 JUBILACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO

Los artículos 128 y 129 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala que las y los servidores públicos podrán acogerse a la jubilación definitiva, cuando haya 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 (14) personas, que han cumplido con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Seguridad Social, con la finalidad de acogerse al beneficio por jubilación: seis (6) profesores sujetos a la Ley Orgánica de Educación Superior, seis (6) empleados sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y dos (2) trabajadores sujetos al Código de Trabajo. El pago del beneficio por jubilación se lo realizará, conforme lo determina el Mandato Constituyente 2, el artículo 113 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico 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° 16 Nómina de personal que se desvinculará por retiro voluntario durante el 2022

Nr o.	APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENDENCIA	FECHA PREVISTA DESVINCULACIÓN
1	ALBÁN CASTILLO JUANA SOCORRO	ADMINISTRATIVO	30-06-2022
2	ÁLVAREZ BONILLA ROSA MERCEDES	ADMINISTRATIVO	30-09-2022
3	CARRILLO BUÑAY MARCOS PATRICIO	ADMINISTRATIVO	30-06-2022
4	DÁVILA DÁVILA MARÍA ESTHER	ADMINISTRATIVO	30-06-2022
5	GUAMÁN LUIS VICENTE	CÓDIGO	30-06-2022
6	GUERRERO GUERRERO DOLORES LIBIA ESTHELA	DOCENTE	30-09-2022
7	PAZMIÑO DIOMEDES EDELIO	CÓDIGO	30-06-2022
8	SÁNCHEZ MORALES JOSÉ ANTONIO	DOCENTE	30-09-2022
9	SISALEMA GUAPULEMA MAURO RODRIGO	ADMINISTRATIVO	30-06-2022
10	TAPIA NICOLA MILTON ANTONIO	ADMINISTRATIVO	30-06-2022

11	VENEGAS SALINAS HÉCTOR MARCELO	DOCENTE	30-09-2022
12	YÁNEZ GARCÍA ÁNGEL RODRIGO	DOCENTE	30-09-2022
13	MERINO PEÑAFIEL CLEMENCIA ODERAY	DOCENTE	30-09-2022
14	ZAPATA ILLANES OLMEDO	DOCENTE	30-09-2022
15	Lcda. Lolita Cecilia Paltán	ADMINISTRATIVA	31-10-2021

Fuente: Pedido realizado por los servidores / trabajadores

vi. 8.7.1.1 REQUERIMIENTO ECONÓMICO PARA EL PAGO DEL BENEFICIO POR JUBILACIÓN

El fundamento legal para la compensación económica para acogerse a la jubilación voluntaria estaba fundamentado en la siguiente normativa

CÓDIGO DE TRABAJO

Mandato Constituyente 2.

Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de hasta siete (7) **salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio** y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total.

LOSEP

Art. 129.- Beneficio por jubilación.- 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, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015 para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente. Se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Artículo 112.- Monto máximo de indemnización o compensación.- La suma total de las

indemnizaciones y/o compensaciones, entregadas por una o más instituciones públicas, que reciba el personal académico de las universidades y escuelas politécnicas por acogerse a planes de retiro voluntario, compra de renuncia, supresión de puesto o jubilación, no podrá superar el límite del valor de ciento cincuenta remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente 2.

Artículo 113.- Compensación por jubilación voluntaria.- Los miembros del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas que cumplan con los requisitos de las leyes de seguridad social para la jubilación, podrán jubilarse voluntariamente del servicio público. Para ello, deberán informar de su decisión a la institución durante el primer semestre del año a fin de que ésta la considere en su planificación institucional del siguiente año fiscal. Una vez que la universidad o escuela politécnica cuente con los recursos económicos pagará una compensación igual al valor de cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado por cada año de servicio, contado a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) de éstas. La compensación por jubilación que percibirá el personal académico de las universidades y escuelas politécnicas deberá calcularse proporcionalmente al tiempo de dedicación durante su tiempo de servicio como personal académico en una institución pública.

Cuadro N° 17 Requerimiento económico para cubrir el pago del beneficio de jubilación

Nro.	APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENDENCIA	FECHA PREVISTA DESVINCULACIÓN	VALOR ESTIMADO DEL BENEFICIO \$
1	ALBÁN CASTILLO JUANA SOCORRO	ADMINISTRATIVO	30-06-2022	47.790,00
2	ÁLVAREZ BONILLA ROSA MERCEDES	ADMINISTRATIVO	30-09-2022	53.100,00
3	CARRILLO BUÑAY MARCOS PATRICIO	ADMINISTRATIVO	30-06-2022	48.085,00
4	DÁVILA DÁVILA MARÍA ESTHER	ADMINISTRATIVO	30-06-2022	53.100,00
5	GUAMÁN LUIS VICENTE	CÓDIGO	30-06-2022	74.340,00
6	GUERRERO GUERRERO DOLORES LIBIA ESTHELA	DOCENTE	30-09-2022	39.567,22
7	PAZMIÑO DIOMEDES EDELIO	CÓDIGO	30-06-2022	57.200,50
8	SÁNCHEZ MORALES JOSÉ ANTONIO	DOCENTE	30-09-2022	43.807,50
9	SISALEMA GUAPULEMA MAURO RODRIGO	ADMINISTRATIVO	30-06-2022	37.338,50
10	TAPIA NICOLA MILTON ANTONIO	ADMINISTRATIVO	30-06-2022	53.100,00

11	VENEGAS SALINAS HÉCTOR MARCELO	DOCENTE	30-09-2022	47.790,00
12	YÁNEZ GARCÍA ÁNGEL RODRIGO	DOCENTE	30-09-2022	34.441,52
13	MERINO PEÑAFIEL CLEMENCIA ODERAY	DOCENTE	30-09-2022	41.189,38
14	ZAPATA ILLANES OLMEDO	DOCENTE	30-09-2022	48.527,50
15	Lcda. Lolita Cecilia Paltán	ADMINISTRATIVA	31-10-2021	47.937,50

Fuente: Cálculo realizado conforme la documentación que reposa en la Dirección de Talento Humano

ELABORADO POR:	REVISADO Y APROBADO POR:
	
Ing. Alvaro Paul Solís Naranjo DIRECTOR DE TALENTO HUMANO	Ing. Alvaro Paul Solís Naranjo DIRECTOR DE TALENTO HUMANO

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA, la presente PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR PARA EL EJERCICIO FISCAL 2022, entrará en vigencia a partir de la aprobación en Consejo Universitario.

SECRETARÍA GENERAL
CERTIFICA:

QUE, la, **PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR PARA EL EJERCICIO FISCAL 2022**, fue analizado, discutido y aprobado por Consejo Universitario en Sesión Ordinaria 001-2022, de fecha 11 de enero del 2022.


ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARÍA GENERAL


DR. ARTURO ROJAS SÁNCHEZ
RECTOR



Publíquese a través de los diferentes medios de comunicación la **PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR PARA EL EJERCICIO FISCAL 2022**.

Guaranda 11 de enero, 2022