

Guaranda junio 7, 2022
RCU – 005 – 2022 – 069

LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ, PREVIA AUTORIZACIÓN DEL SEÑOR RECTOR, CERTIFICA: QUE el Consejo Universitario en Sesión Ordinaria (005), realizada el 7 de junio del 2022;

TERCER PUNTO: Análisis y Resolución de la Reforma de la Planificación de Talento Humano, 2022.

**EL CONSEJO UNIVERSITARIO
CONSIDERANDO:**

QUE, La Constitución de la República del Ecuador, determina en su artículo 227.- 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”;

QUE, La Constitución de la República del Ecuador, determina en su artículo 229.- Son 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”;

QUE, La Constitución de la República del Ecuador, determina en su artículo 350.- “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”;

QUE, la Ley de Orgánica Educación Superior en el artículo. 17, determina: “Reconocimiento de la autonomía responsable.- El estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República [.....]”;

QUE, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 55, 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”;

QUE, la Ley ibidem en el artículo 56, 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...”;

QUE, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 58, menciona.- 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 supere 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 mérito 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 posgrado dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público [.....]”;

QUE, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 139, 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 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”;

QUE, el Reglamento ibidem en el artículo 148, determina “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 requiere especialización de 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 [...]”;

QUE, el Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar en su artículo 22, determina.- Deberes y Atribuciones. - Son deberes y atribuciones del Consejo Universitario: e) Reformar el Estatuto y presentar al organismo correspondiente para su validación y conformidad con la Ley; d) Aprobar reglamentos, reformas y normativa de la Universidad Estatal de Bolívar;

QUE, el Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar en su artículo 114, Deberes y Atribuciones del Director de Talento Humano, en su literal f), Presentara Proyectos de Estatuto o Manuales de Gestión Organizacional por Procesos y demás instrumentos necesarios para la gestión del talento humano”;

QUE, el Ing. Álvaro Solís, Director de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, presenta Informe de Talento Humano Nro. 155-DTH-2022, en el que recomienda autorizar la reforma a la Planificación de Talento Humano 2022 de la UEB, a fin de incorporar a la misma la contratación de un Analista de Tesorería 1 para la Dirección Financiera, a fin de poder garantizar la continuidad de los procesos, productos y servicios dentro de dicha dependencia.

RESUELVE: “APROBAR POR UNANIMIDAD LA REFORMA A LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, A FIN DE INCORPORAR LA CONTRATACIÓN DE UN ANALISTA DE TESORERÍA 1”.

Lo que certifico en honor a la verdad.


MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL

