

**ACTA RESOLUTIVA
SESIÓN EXTRAORDINARIA No. 002-2025
15 DE ENERO DEL 2025**

En la ciudad de Guaranda a los quince días del mes de enero del dos mil veinte y cinco, siendo las catorce horas con treinta minutos, se instala el pleno del Consejo Universitario de manera virtual y presencial en sesión extraordinaria segunda, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Arturo Rojas Sánchez, Rector; Dra. Silvia Pacheco Mendoza, Vicerrectora Académica; Dr. Carlos Ribadeneira Zapata, Vicerrector de Investigación y Vinculación, en línea; Ing. Ramiro Jaramillo Villafuerte, Representante de los Profesores; Ing. Mario Escobar Gortaire, Representante de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática; Ing. Vinicio Montalvo Silva; Representante de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente; Ing. Manuel Monar Solórzano, Representante de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales Filosóficas y Humanísticas; Dr. Marco Chávez Taco, Representante de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, en línea; Dr. Oswaldo López Bravo, Representante de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, en línea; Dr. Vladimir Rivera, Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial en Informática, en línea; Dr. José Luis Altuna, Decano de la Facultad de Ciencias Agropecuarias Recursos Naturales y del Ambiente, en línea; Dr. Ángel Naranjo Estrada, Decano de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, en línea; Srta. Ma. Gabriela Obando, Representante estudiantil, en línea; Srta. Alejandra Chica, Representante Estudiantil, en línea; Sr. Geovanny Aguaguiña Moyón, Representante de los Empleados y Trabajadores; Abg. Ángel Sisalema, Procurador; actúa en calidad de Secretaria General, Abg. Mónica León González.

Invitados: Lic. Gorqui Vistín, Director Extensión San Miguel, en línea, en línea; Econ. René Villacrés, Representante de la Asociación de Profesores, en línea; Ing. Álvaro Solís, Director de Talento Humano.

Ausentes: Dra. Silvana López, Decana Facultad de Ciencias de la Salud, permiso sesión de Consejo Directivo; Srta. Carolina Moncayo Yáñez, Representante Estudiantil, permiso médico (terapia).

Por secretaria se constata el quórum, el mismo que se encuentra conformado por 15 señores Miembros de Consejo presentes para dar inicio a la sesión, al ser una sesión extraordinaria se procede a dar lectura a la convocatoria y al punto único.

PUNTO ÚNICO: Análisis y Resolución de la Planificación de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025.

Por secretaria se procede a dar al punto único.

PUNTO ÚNICO: Análisis y Resolución de la Planificación de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025.



DR. ARTURO ROJAS, por favor Ing. Álvaro Solís dar la explicación correspondiente.

ING. ÁLVARO SOLÍS, autoridades cumpliendo con las disposiciones establecidas en la Constitución y con la Ley Orgánica del Servicio Público, la Dirección de Talento Humano elabora la Planificación de Talento Humano para el presente año, es necesario recordar que esta planificación se encuentra fundamentada en el artículo 56 de la LOSEP, mismo que indica: “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”, en concordancia con el artículo 141 del Reglamento de la LOSEP, mismo que indica: “sobre la base de las políticas, normas e los instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales las UATH de conformidad con los planes estratégicos institucionales de productos, servicios, procesos y procedimientos diseñarán lineamientos en los que fundamentarán las diferentes unidades y procesos administrativos para la elaboración de la planificación de Talento Humano necesarios para cada uno de ellos, posteriormente la UATH deberá remitir la información respectiva y se pondrá en conocimiento de la máxima autoridad. La planificación de Talento Humano se constituirá como un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios provisionales, los convenios y contratos de pasantía, prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal y se registrará en el sistema de información del Ministerio de Relaciones Laborales o del Ministerio de Trabajo”. Con este fundamento señor Rector la Dirección de Talento Humano mediante Memorando UEB-DTH-2024-2711 de fecha 17 de octubre informa a todas las Unidades Administrativas y Académicas que se inicia el proceso de planificación de Talento Humano, dentro de eso la metodología utilizada está los formatos establecidos para la información del Talento Humano, con eso cada una de las Direcciones, Unidades Administrativas y Académicas proceden a remitir a esta Dirección todas las necesidades de personal para el próximo año, esto quiere decir la necesidad del personal con que actualmente cuenta la institución así como las nuevas necesidades, dentro de esto se comienza a elaborar la planificación de Talento Humano, la misma que está en consideración de cada uno de ustedes y se plantea en cada uno de los procesos gobernantes, agregados de valor, habilitantes de apoyo y conforme la estructura orgánica que actualmente tiene la Universidad Estatal de Bolívar, con esto se define la planilla óptima de Talento Humano en la tabla 1 podemos ver como está conformada actualmente la planilla vigente y las necesidades, dentro de este cuadro podemos ver cada uno de las Direcciones y Gestiones que está conformada la Universidad Estatal de Bolívar de acuerdo a la estructura que actualmente tenemos, dentro de esto se ha visto la necesidad de personal de las diferentes áreas, dentro de esto es necesario recalcar que al ser una planificación se ha tomado las necesidades generales de todas las Unidades Académicas y Administrativas y se ha colocado en la presente planificación, es necesario recalcar que al ser una planificación, esta es únicamente un referente para la contratación y un requisito indispensable para el proceso, la ejecución de la misma dependerá específicamente de la real capacidad económica que tiene la institución, para conocimiento general nosotros aquí en la planificación de talento humano ponemos todas necesidades de personal más no las que se van a ejecutar específicamente, tomando en cuenta que esto corresponde a la real capacidad económica, como ejemplo si nosotros requerimos 50 personas no se va a ejecutar las 50 sino realmente de acuerdo a la real capacidad económica y un proceso individual para cada uno de ellos, por tal motivo esto dependerá de la disponibilidad presupuestaria y la asignación de recursos por parte del Ministerio de Finanzas, estas necesidades han sido distribuidos de acuerdo a los regímenes laborales, tenemos incrementos en lo que



corresponde a LOES de cinco puestos, en lo que corresponde a LOES, personal de apoyo académico cuatro puestos, incremento de personal LOSEP cuarenta puestos, en incremento de Código de Trabajo cinco puestos, una afectación estimada de 921871,66 que sería lo ideal para poder cubrir estas necesidades, pero es necesario recalcar que por lo general no se cuenta con estos recursos y la ejecución de la misma dependerá de la real capacidad económica que tenemos, para conocimiento general de los Miembros del Consejo por lo general nosotros colocamos todas las necesidades de personal pero la contratación e ingreso de personal siempre depende de la certificación presupuestaria que por lo general se verifica en base a la asignación de presupuestos que tenemos por parte del Ministerio de Finanzas, dentro de esto también tenemos en cumplimiento del artículo 58 lo que corresponde a creación de puestos que ya cumplieron los doce meses y que debemos crear, a través de un proceso de creación de puestos y que se pondrá en conocimiento de Consejo Universitario, una vez se cuente con la planificación, por último también se cuenta con la parte respectiva a lo que corresponde a jubilados, es necesario señalar que para este año la cantidad de personas que han solicitado la jubilación son de 14 personas que dan un valor de 1764223 dólares, de igual manera es necesario señalar que este valor por lo general no tenemos recursos ya que la asignación al ser un presupuesto prorrogado esta por los 450 mil, entonces lo que se realiza es de las jubilaciones del año anterior y de las personas que han presentado los primeros meses la jubilación, dejo en claro que nosotros podemos dejar de lado las jubilaciones considerando que es un derecho Constitucional de los servidores y trabajadores, por eso se realiza en la planificación de talento humano y se le identifica cuál es el valor que van a percibir por este concepto, pero a su vez la ejecución de la misma dependerá de la disponibilidad presupuestaria, como es de conocimiento señor Rector en el mes de octubre o noviembre el Ministerio de Finanzas asigna recursos y podemos poner para el pago de jubilaciones, esto de forma general con respecto a la Planificación de Talento Humano, como les había dicho la planificación es un referente que quiere decir que no es la ejecución real, esto de mi parte para cualquier consulta a las órdenes.

DR. ARTURO ROJAS, en consideración compañeros como lo manifiesta el Director de Talento Humano es un requisito que se necesita precisamente para poder tener operativo las necesidades que podrán irse cubriendo en función y en torno a lo que se vaya ejecutando el presupuesto y en torno a las planificaciones que necesariamente tendrá que haber, de tal forma que ustedes tienen en el archivo toda la información pertinente, si hay alguna inquietud u observaciones que se la pueda hacer para tener la respuesta oportuna por parte de Talento Humano, en consideración.

DR. OSWALDO LÓPEZ, compañeros escuchando al señor Director de Talento Humano y revisando la información que nos ha sido compartida en algún momento se hizo una sugerencia por parte de acá de Consejo Universitario, sería bueno hacer este tipo de sesiones dando un tiempo más de espacio para poder analizarlo un poco más detenidamente así como bien lo manifiesta el señor de alentó Humano, dice es un breve resumen, voy a manifestar una dos o tres cuestiones que creo que son bastante interesantes, al menos para mi son muy importantes al haber sido tomado en cuenta y que parte si bien no es de carácter obligatorio como leí en una norma que para la aprobación del POA se habla de la evaluación del POA anterior, porque tomo lo del POA porque conjuntamente con el POA yo creo que es justo también hacer el análisis del presupuesto, también tengo claro de que el presupuesto en el año electoral como así lo determina la normativa es prorrogado, sí pero es prorrogado las cantidades que estamos asignadas a cada una de las instituciones públicas desde el erario nacional, pero las diferentes necesidades no son las mismas



del año 24 con el año 25, y por eso aquí al menos yo entiendo en un cuadro que hay del presupuesto consolidado de incremento de personas, y ahí vemos 54 puestos que deberán incrementarse, por lo tanto si el presupuesto no está aprobado por el Órgano Colegiado como podemos inmediatamente resolver esto que estamos en esta tarde conociendo, porque en las matrices que está en el forme dice afectación presupuestaria, entonces necesitamos también ahí la certificación presupuestaria y en el Código de las Finanzas Públicas en el artículo 115 dice la certificación presupuestaria, ninguna entidad y organismo público podrá contraer contratos, ni compromisos ni autorizar obligaciones sin la respectiva certificación presupuestaria, eso sería importante también tratar el presupuesto previo al conocimiento de este Plan de Talento Humano.

ING. ÁLVARO SOLÍS, autoridades voy a repetir lo que inicie señalando en el artículo 141 del Reglamento de la LOSEP, indica:.... La planificación de Talento Humano se constituirá como un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios provisionales, los convenios y contratos de pasantías, al hablar de referente significa que es una referencia, ósea que previo nosotros necesitamos tener la planificación de Talento Humano, de igual manera no es el Consejo Universitario quién autoriza contratos, la autoridad nominadora que en este caso es el señor Rector es el que tiene la atribución de autorizar los contratos de servicios ocasionales, en este caso previo un informe técnico de la Dirección de Talento Humano y la respectiva certificación presupuestaria, en este sentido no hay que confundir lo que es la autorización de una planificación de Talento Humano que es un instrumento técnico de gestión con la autorización de un contrato que es una potestad de la autoridad nominadora en este caso el señor Rector, justamente dentro de la conclusión que señala se indica: que para la ejecución de la planificación de Talento Humano dependerá de la disponibilidad presupuestaria, lo que indico nuevamente caso jubilados, necesitamos 1700000 mil, valor que es imposible para la institución, casi dos millones de dólares, por tal motivo la ejecución igual de las jubilaciones se realizarán en base a la disponibilidad presupuestaria que son procesos diferentes, entonces para no confundir no estamos autorizando ni contratos, ni jubilaciones señor Rector en Consejo Universitario porque no tiene la potestad, sino la planificación que es un instrumento técnico referente para este tipo de situaciones.

DR. ARTURO ROJAS, nuevamente ratificar es un referente la planificación y tomando el ejemplo se puede decir que se pone una cantidad determinada de necesidades pero esas no son que obligatoriamente tienen que llenar, es cuando exista la disponibilidad presupuestaria, cuando exista los procesos de los requirentes que realizan para poder tener la contratación y por lo tanto este es el instrumento que tiene que ir al Ministerio de Trabajo obligatoriamente pide la planificación de Talento Humano para que en el proceso que se tenga que dar cuando se vaya a llenar la necesidad esté debidamente sustentado, esos son los procesos que se está trabajando no solamente de esta Universidad sino en todas y cada una de las Universidades de Educación Superior y también en el sector público, por lo tanto no implica este momento tener certificación presupuestaria, más bien es un elemento referencial de mirar las necesidades que se tiene para poder completar el personal de apoyo, el personal que requiere esa áreas y que en función de la disponibilidad presupuestaria cuando ya se tenga se podrá realizar el debido proceso de acuerdo al artículo pertinente de la normativa, por lo tanto la planificación de Talento Humano se versa de los requerimientos de esta necesidad de personal en las diferentes áreas.



ING VINICIO MONTALVO, compañeros quisiera hacer una pregunta y obviamente no se parece que hay una contradicción usted nos manifiesta que no es necesario la certificación presupuestaria y el compañero manifiesta que si se requiere la certificación presupuestaria, entonces quisiera saber si se requiere o no se requiere, de lo que entiendo el Ministerio Laboral requiere la certificación presupuestaria de esa manera para garantizar los deberes y los derechos de los trabajadores en ese caso de nosotros obviamente como empleadores corresponder ese requerimiento, entonces pongamos de acuerdo se requiere o no se requiere y la otra de las particularidades también quería mencionar en la hoja 17 dice otros regímenes especiales no se a que se referirá esa parte Técnico Docente Veterinaria Clínica, quisiera también que eso me aclare.

DR. ARTURO ROJAS, para dar respuesta no obstante de ello, en una planificación que no necesita todavía ser operable no se requiere certificación presupuestaria, es una proyección de necesidades, la certificación presupuestaria se requiere el momento de contratar.

ING. ÁLVARO SOLÍS, justamente para la contratación obviamente se requiere aplicando el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, para el proceso de contratación obviamente se requiere la certificación presupuestaria, pero en este caso estamos hablando la planificación de talento humano para ser más claro se pone todas las necesidades, yo puedo poner que se requiere mil personas, esa es la necesidad de los Departamentos que son los dueños de los procesos, pero ya en el proceso de contratación tengo que certificar cuáles son los requisitos que nos piden, pongamos no sobrepasar el 20% que es el requisito para servicios ocasionales, la contratación, la certificación presupuestaria, el informe técnico, entonces para contratación que le corresponde a la autoridad nominadora se requiere la certificación, pero en este caso que es la planificación de talento humano no se requiere la certificación presupuestaria en vista de que es un referente, planificación no se requiere certificación, contratación si se requiere certificación. En lo que refiere a régimen especial LOES, Técnicos Docentes.

ING. MARIO ESCOBAR, compañeros hay algunos números que se debería revisar en ese sentido porque no hay concordancia o parece que estamos equivocados, de acuerdo a los requerimientos que se mencionan en la página 17, se requiere 47 trabajadores contratar, en la página 27 se menciona de 54 puestos, en la página 42 se requiere 64 puestos, no se señor Director de Talento Humano cuál de los datos es realmente valedero.

ING. ÁLVARO SOLÍS, lo que se hizo para el cumplimiento del 20% señor Rector, estaba con los 40 referente al Régimen de la LOSEP, en los 64 puestos se incluye las prórrogas que son los que actualmente están ocupando en los doce meses y están en proceso de creación, aquí se incluye las 13 prórrogas y contratos LOSEP, los del Ministerio de Salud Pública, el NJS que corresponde al puesto de asesor, aquí ya se incluye todos los que están establecidos establecido bajo contratos profesionales, incluido los de prórroga.

DR. MARCO CHÁVEZ, estimados Miembros de Consejo Universitario, primero felicitando siempre los informes técnicos del Ing. Solís están siempre bien elaborados, más que nada respetando la normativa legal universitaria para estos procesos, sobre la base legal mencionada, en que consiste el instrumento técnico para realizar la planificación de talento humano.



ING. ÁLVARO SOLÍS, mediante Resolución de Consejo tenemos un instrumento propio técnico para lo que corresponde al levantamiento de las necesidades, hay una matriz donde se establece las actividades y el tiempo que se ocupa cada uno de los servidores, por ejemplo en la matriz está en mi puesto como Director de Talento Humano elaborar informes de contratación, yo me demoro dos horas, elaborar matriz de cumplimiento de evaluación del desempeño una hora y así establecemos cada una de las actividades que realizo, en esto de acuerdo a la frecuencia que realizó, realizo un análisis y se determina cuanto personal requiero para el puesto; por ejemplo dentro de las actividades que semanalmente que se realiza, resulta que yo tengo para cumplir las actividades un analista de talento humano, yo requiero 76 horas que correspondería a dos personas de ocho horas, que sería dos servidores públicos que serían ocho horas diarias, cuarenta a la semana, esto me permite determinar cuál es la cantidad de las personas que se requieren para cumplir cierta actividad requerida, este es el instrumento que utilizamos y se trabaja en cada de las Facultades al momento de realizar la planificación de talento humano.

DR. MARCO CHÁVEZ, otra pregunta, a la fecha visualizo que hay mediante Resolución del 30 de octubre, que existe este instrumento técnico, es necesario utilizar este instrumento que data del año 2023, que se utilizó para el POA 2024.

ING. ÁLVARO SOLÍS, si doctor justamente es un instrumento que se fundamentó de acuerdo a la necesidad de la institución, entonces es un instrumento que está vigente, es como decir nosotros tenemos la hoja de vida de los Docentes, si está autorizada en fecha anterior sigue vigente, actualmente esta vigente y es un formato que utilizan en el Ministerio de Trabajo, dentro del artículo 54 también establece que nosotros como Universidad debemos tener la propia planificación, pero pese a eso el instrumento que utilizamos es muy parecido al que utiliza el Ministerio de Trabajo y las instituciones que conforman el nivel ejecutivo y la administración central, entonces no es necesario aplicar un instrumento para cada año, sino el mismo sigue vigente de acuerdo a la necesidad, tenemos un instrumento el mismo que establece las actividades, es básico, es una matriz que es fácil de comprender que nos ha permitido levantar las necesidades de personal, al mismo tiempo quiero recalcar señor Rector que las otras planificaciones también tienen el requerimiento de personal pero la contratación de la misma responde a un incremento de una o dos personas que ingresan no más porque no ha existido la disponibilidad presupuestaria, algún momento esperaríamos que el Ministerio de Finanzas nos de para este grupo de gasto en el grupo 51, para nosotros tener mayor disponibilidad y poder contratar mayor personal, para los diferentes objetivos de gestión que tiene la institución.

ING. RAMIRO JARAMILLO, iniciaría mi participación algo que dije el día de ayer en la conexión que tuve yo en lo personal de manera virtual que aspiro que las reuniones de Consejo se haga de manera presencial y cuando sea necesario virtual todos, porque definitivamente la tecnología si trae algunos inconvenientes de conectividad y de escucha adecuada de quienes participen de esa manera, respecto del documento que es objeto de análisis en esta tarde indudablemente y de acuerdo a lo que dice el Director de Talento Humano no está de ninguna manera en discusión le agradecemos por haber recalcado en eso no era tan necesario tomando en cuenta de que sabemos perfectamente de que aquí no se está aprobando la ejecución presupuestaria, aquí lo que se está analizando el instrumento de planificación, entonces el motivo de análisis en este documento es de que más allá de que esto no es ejecución presupuestaria si va a ser ejecución presupuestaria el día de mañana de acuerdo a este documento, entonces si bien no



se está aprobado ello, mañana si se lo va hacer de parte de usted como la máxima autoridad cuando decida hacer las contrataciones pertinentes u otro tipo de acciones de personal respecto de la modalidad que se esté aplicando, en ese sentido a mi personalmente y esto es necesario que se lo diga porque es fundamental y bueno esto nos hace pensar producto de la experiencia también, siempre en las instituciones hay requerimientos de personal, más aún cuando esta universidad tuvo muchos más funcionarios inclusive docentes antes, usted sabe señor Rector que hemos ido perdiendo más bien una serie de personal y obviamente las necesidades cuando crecen las instituciones se van haciendo necesarias, pertinentes y el plan de discusión aquí desde mi óptica debería ser y no estoy por supuesto de ninguna manera cuestionando el trabajo del Ing. Solís que yo debo resaltarle que los informes que ha presentado han estado bastante bien sustentados, sin embargo a mi si me preocupan algunas cosas y solamente voy a dar un ejemplo en la Facultad de Ciencias Administrativas en la que yo me debo, ahí constan como personal contratado tres técnicos Docentes y sin embargo solamente dos están en la Facultad, uno de ellos incluso en el documento se menciona está prestando servicios creo que en la Coordinación de Servicios Institucionales, entonces la pregunta aquí cae de cajón, si nosotros necesitamos tres Técnicos Docentes en la Facultad y posiblemente más, porque incluso uno de ellos se está mencionándose que está para Contabilidad y el otro Docente para Comunicación, nosotros tenemos varias Carreras en la Facultad y de hecho es la más grande, entonces la parte que queda en el imaginario de la preocupación porque estas son las cosas que se deben justamente discutir, si tenemos tres Técnicos Docentes y posiblemente nos falta inclusive más, entonces no entiendo como es que se contrata tres para la Facultad y uno de ellos se van llevando a otro lado, entonces si es que este es un caso muy puntual y que podría darse en otras Facultades y para otros cargos de acuerdo al área en que se este contratando personal, entonces esta es la parte que más bien de alguna manera un poco discutir y aclarar para que realmente el personal que se contrate pueda estar sujeto al área que se ha hecho el requerimiento y que cumpla a cabalidad con todo lo que se necesita de ese personal para las acciones pertinentes; y, por otro lado no se si por el apremio no pude leer bien, me parece que no estoy fallando en lo que voy a decir aquí hemos detectado y usted lo sabe Rector tenemos deficiencia de personal en muchos ámbitos y un ejemplo aquí también en lo que tiene que ver con el mantenimiento de toda la infraestructura que tenemos, áreas verdes, jardines y todo eso, que también es un problema serio, sin embargo no se si aquí consta por ejemplo en esa planificación la posibilidad de solventar esa problemática, el día de ayer usted también hizo mención el tema de la seguridad que es otra situación que también se encuentra, con el Campus principal, el Laguacoto, entre otros, entonces en estos ámbitos tampoco veo la posibilidad de que se puedan concretar posibles contrataciones el día de mañana, entonces desde mi óptica insisto más allá de la discusión de que ya no amerita de que se está aprobando la ejecución presupuestaria en si mismo, pero si va a ser un instrumento para que usted contrate el día de mañana, el tema es hasta que punto todo lo que está en el documento está estricta y profundamente organizado en real a las necesidades y no solo en la real necesidades y solo en las necesidades más apremiantes, porque seguramente habrá áreas en las que se necesita más personal que en otro, entonces por ahí es creo yo que debería hacerse el análisis para poder tener un informe que realmente responda a las más estrictas necesidades de acuerdo a cada una de la Facultades, de acuerdo a cada uno de los procesos y subprocesos que tiene nuestra Universidad.

DR. ARTURO ROJAS, creo que es muy importante las intervenciones que ustedes hacen, no obstante de aquello es muy interesante tener todo el plano de la necesidad de personal, suelo decir si planifico lo que dice Ramiro teníamos más empleados y trabajadores, pero también teníamos



menos requisitos que los actuales, entonces para suelo decir nos ponen en aprietos al dirigir la Universidad que se jubile un administrativo, porque hay una Ley expresa que dice que para volver a llenar esa vacante que deja hay que esperar tres años y con muchas excepcionalidades y dificultades que no es lo mismo LOSEP y no es lo mismo Contrato Colectivo entonces ahí es más complicado, lo que no sucede con la LOES que es más permisible porque el fin que tiene la Universidad es la Educación y por ello es que en la pregunta que tiene Ramiro y la inquietud, los Técnicos Docentes es lo más práctico que puede poner en consideración, lo que no sucede con los otros, dificultades tenemos en normativa de acuerdo a los régimen LOES, LOSEP y Contrato Colectivo, más complejo resulta en LOSEP y Contrato Colectivo y de todas maneras en los análisis que se va requiriendo tienen por ejemplo se nos han jubilado secretarias, en Investigación mismo las dos secretarias que estuvieron se jubilaron no se llenaron sino a través de un contrato que ha permitido suplir de alguna manera esa necesidad, se jubilaron en el mismo Departamento de Investigación dos compañeros administrativos que ahí no tenemos esas dos personas por la dificultad que existe para ello, entonces todo lo que está haciendo énfasis el Ing. Solís es precisamente ese cuadro de necesidades que tiene que planificar y eso obviamente como lo manifestó Ramiro no es este momento para contratar sino en función precisamente de las disponibilidades que se puedan tener, porque en esta planificación también se tiene un grupo de jubilados que es bastante en los Docentes, entonces hemos tenido el mismo requerimiento de otros compañeros que se han jubilado y que se ha venido cancelando paulatinamente porque no se puede ejecutar porque no hay disponibilidad, pero sin embargo hay que tener la planificación, la pregunta otra es que pasa si no hay la disponibilidad presupuestaria, tendrán a lo mejor que salir y esperar un determinado tiempo hasta cuando exista los recursos, hay que tener claro que ese es el cuadro de necesidades que podrán irse cumpliendo paulatinamente en función de lo más prioritario que se necesite.

ING. ÁLVARO SOLÍS, esta planificado la contratación de 7 personas al Código de Trabajo con una expectativa que nos puedan autorizar, usted sabe señor Rector que cuando hemos ido al Ministerio de Finanzas nos han dicho que es imposible contratar Código de Trabajo porque es una carga para el Estado Ecuatoriano, que nos han dicho que contratemos servicio de limpieza, que contratemos servicio de jardinería, que contratemos servicio de seguridad, porque indica que con los Contratos Colectivos tienen mayor beneficio, entonces nosotros tuvimos 75 personas en el 2021, actualmente están 68 del Código de Trabajo, porque cuando se jubilan nos quitan automáticamente esa partida, no es en el caso de Docencia, concurdo con el Doctor cuando nos decía tuvimos mucho más personal si, hemos perdido dos millones de dólares en remuneraciones unificadas, cosa que es casi imposible recuperar los dos millones de dólares es bastantísimo, ósea es algo increíble que se perdió porque justamente no se hicieron las gestiones para realizar el reemplazo, es por eso que nosotros cuando hacemos las declaraciones de puestos únicos o ya lanzamos a concurso es justamente para que el dinero se quede en la institución, en este caso lo del Código del Trabajo si hemos puesto 7 personas con una ambición grande para que el Ministerio nos apruebe, porque para esto necesitamos la aprobación del Ministerio de Fianzas, tomando en cuenta que es personal del Código de Trabajo, entonces es muy complicado, luego hemos puesto los compañeros y trabajadores agrícolas para la Facultad de Agropecuarias, hemos visto la posibilidad de los compañeros de mantenimiento y jardineros que no son áreas que no podríamos tercerizar que es lo que nos piden, entonces la idea señor Rector es poder incorporar al menos 5 personas trabajadores que necesitamos 5 auxiliares de servicio, mantenimiento, albañilería, entonces si pretendemos poner más personas que nos apoyen en esas áreas, eso está



establecido aquí con la espera de que nos de recursos el Ministerio de Finanzas si nos autoriza, recuerde señor Rector con la coyuntura que hubo con el Ministerio de Finanzas nos hicieron hacer una carta para la contratación de un mes para poder realizar la contratación de los guardias, esperamos con amplia expectativa que nos puedan aprobar a 7 personas del Código de Trabajo y que vayan a las áreas de mantenimiento, jardinería y Laguacoto con lo que corresponde a las granjas de los compañeros que se jubilaron.

ING. MARIO ESCOBAR, voy a referirme específicamente al punto de la convocatoria Análisis y Resolución de la Planificación de Talento Humano, nosotros vamos aprobar esta planificación se supone que esto va a entrar en vigencia y aquí hay una afectación sumando los números de más de dos millones y medio de dólares, la pregunta es como nos vamos a financiar, ayer se aprobó un POA y no constaba nada de esto, evidentemente como se va a financiar.

ING. ARTURO ROJAS, nuevamente redundando la explicación este es un instrumento de planificación que no puede ser 50 a lo mejor puede ser 100, está planificado porque tiene que tener la visión de necesidad y se ejecuta siempre y cuando las disponibilidades del Ministerio de Finanzas y como ayer vimos hay un presupuesto prorrogado inclusive se explicó que el presupuesto prorrogado tiene tres rubros importantes, es decir el presupuesto que se nos de codificado y otro el asignado, y el ejecutado, ahora estamos con una elasticidad de tiempo, porque razón porque estamos en un proceso de cambio de presidente y este proceso nos da este margen entre comillas se puede tener esta elasticidad de este recurso y ahí viene la incertidumbre llegando a mayo que es la posición del presidente, la normativa indica que hasta 90 días la Asamblea Nacional aprueba el presupuesto, considerando mayo, junio y agosto se está previendo que haya la aprobación del presupuesto del Estado, por ello que todas las instituciones del sector público hacen lo mismo, pero ese instructivo es por la disponibilidad que de el Ministerio de Finanzas, recuerden que también se les informó que la Sra. Directora Financiera conjuntamente con todos los Directores del país recién apertura el Ministerio la plataforma y estaban en ese enlace para poder coordinar los rubros específicos para el presupuesto, concatenado con esta planificación, esta es una proyección que se debe tener previsto.

SR. GEOVANNY AGUAGUIÑA, compañeros en realidad hace un momento había conversado con el Ing. Álvaro Solís, y si me reocupaba la situación de esta planificación en vista de que debe darse una cantidad bien fuerte que se tenía que ejecutar, habíamos conversado de este tema, sin embargo porque en la plantilla óptima yo quería hacer una pregunta, como ejemplo de la compañera María Catina Espinoza que está por jubilarse, está o se mantiene en la plantilla vigente como que esta trabajando, pero también hay una necesidad, en la plantilla sería un numero bastante grande en los compañeros empleados y la preocupación se da porque aquí encontré un nombre de asistente de Tesorería para el Laguacoto, haciendo una necesidad, entonces no se si necesitamos allá otro Departamento Financiero o como se va hacer esto, y esto más en la situación de las compañeras Asistentes Administrativas porque la necesidad de contratación, creo que para la Extensión de San Miguel es salgo que hemos pedido en el caso de darse como le manifestaba, en caso de darse se considere a los compañeros que desde hace tiempo atrás están tratando de llegar asistentes de gestión administrativa y salir de auxiliares de secretaria, es un pedido que se lo hiciera como usted lo dice es una proyección que se está haciendo y usted en calidad de nuestro representante Señor Rector que se les considere a los compañeros en primera instancia, porque yo también entendía que si es que aprobamos esta planificación se aprobaría la contratación de



40 puestos en LOSEP, entonces eso si me preocupa, quisiéramos que usted de la mejor manera señor Rector una vez aprobado este plan se haga de la mejor manera considerando a los compañeros, que como se decía hay muchas necesidades se está planificando y se está viendo la necesidad de auxiliar de servicio y la guardianía que es lo más importante por lo que está aconteciendo hoy en día es un compañero de los compañeros que no es que no queremos trabajar si no más bien están exigiendo un derecho que les corresponde, les asiste de las 40 horas que están trabajando los compañeros y aprovechando la intención quisiera más ben que se haga un diálogo, un acercamiento de los compañeros, porque lógicamente ha quedado desprotegido algunos campus de la Universidad y eso si es preocupante señor Rector para ver si lo considera también, además la situación de redes y comunicaciones también hemos revisado y hay tres compañeros que están trabajando, considerando que el internet es primordial para lo que respecta a la Universidad y considero que ahí si debería haber previsto una contratación de tres compañeros más y puedan solventar la internet en los campus que tiene la Universidad.

ING. ARTURO ROJAS, importantes las observaciones y recomendaciones, no obstante como digo Talento Humano se reúne con las áreas operativas para ver la necesidad, habrá que tomar en cuenta este requerimiento que hace a lo mejor, no obstante de ello porque es muy pertinente manifestarle, se han jubilado auxiliares de servicios que no se ha podido llenar, recuerde que tuvimos que hacer un cambio administrativo para que pueda suplir a un personal que estaba de guardia y le cambios con acción interna para que pueda cubrir ello, entonces ustedes comprenderán y con lo que dice Geovanny los guardias tienen su función específica y no tenemos el número suficiente de guardias para cubrir todas las dependencias y los puestos claves de seguridad y se ha requerido de los compañeros guardias un poco de comprensión porque como les había manifestado el Ministerio de Trabajo no nos autorizado la contratación de guardias privados, que cuando teníamos nos dieron soporte conjuntamente con los compañeros propios que tienen la Universidad y así falta requerimientos.

ING. VINICIO MONTALVO, es interesante poder empaparnos este tipo de documentos estamos revisando y analizando en base a lo que dice el punto del orden del día y obviamente estamos hablando de una planificación de cierta manera una proyección de gastos, entonces quisiera de cierta manera hacer que escuchen el pedido de la gente de los que se están jubilando los compañeros Docentes, Empleados y Trabajadores, de que se les considere, pero que realmente sea lo real, porque aquí estamos viendo algunos compañeros de que tenemos pendiente de años anteriores, y obviamente creo señor Rector la planificación de los compañeros sea lo más real posible, para no crear falsas expectativas o falsas ilusiones, inclusive planificaciones familiares, planificaciones del hogar y obviamente decir lo que verdaderamente va alcanzar, en este contexto quisiera mencionar y decir bastante grande es la cantidad de compañeros que se van a jubilar, pero sin embargo de eso cuantos de ellos podrán tener el recurso que por Ley les corresponde, que han trabajado durante todo el tiempo en la institución, eso quisiera que sea lo más real, lo más loable posible en la planificación que estamos analizando, en el contexto tengo aquí en la página 55 no se si el Ing. Álvaro me aclare en lo que es LOSEP jubilados en un cuadro tenemos 327312 dólares y LOSEP personal tenemos 424832,50 dólares, a que se debe es diferencia y si es posible o, no la otra de las particularidades que sea lo más real posible en lo que se refiere al grupo de jubilados específicamente.



DR. ARTURO ROJAS, recuerden que la jubilación se hace en función de los que solicitan, lo que hacemos es estar amparados bajo la Ley que es un derecho de cada funcionario, no podemos excluir a nadie, es por ello que tenemos que tener la planificación con la proyección.

DR. VLADIMIR RIVERA, compañeros creo que hasta para jubilarse en estos momentos estamos supeditados al presupuesto del Estado y a muchas circunstancias, pero siempre debemos tener una planificación para proyectarnos cuantas personas podemos entrar a la institución o cuantas personas nos jubilamos y en base de todos los antecedentes expuestos y en base de todos los criterios que se han vertido o las correcciones que se deban hacer el documento señor Rector, yo solicito que esta planificación lanzo a moción para la aprobación por ser un instrumento de planificación libre de perfeccionamiento si así lo amerita de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria y para justamente atender a todas las personas que se encuentran inmersas en esta planificación como son jubilados o como son posibles nuevos empleados y trabajadores que necesita la institución.

ING. RAMIRO JARAMILLO, solamente para hacer algunas puntualizaciones, cuando usted Rector hablaba de esa respuesta que le han dado en Finanzas, a mi ya no me sorprende porque en las funciones del Estado, obviamente tiene que haber y en gran magnitud ese tipo de respuestas, no sabe si frustrarse o indignarse, estaba pensando me reía internamente conmigo mismo porque ya desde hace años atrás muchos funcionarios de los cargos deben hacerse cargo de lo que dejaron otros por ya salieron, ya se está haciendo una costumbre eso, me da la sensación de que si seguimos así en algún momento ya nos van a poner horas de vinculación sino horas para seguridad y arreglo de áreas verdes, realmente es terrible y el tema de la tercerización tampoco es la salida, porque la tercerización también se ha convertido en un problema terrible para muchas instituciones, solo por ejemplo menciono en un área que trabajé por muchos años, en un área de salud, en los hospitales la tercerización ha sido una barbaridad lo que se ha hecho con esos hospitales, las empresas que manejan limpieza, principalmente y otras áreas realmente es una barbaridad y no se diga en alimentación es un fracaso absoluto en las áreas de salud la tercerización sobre todo en limpieza y en el tema de dotación de alimentación, entonces realmente es preocupante probablemente y de mi parte Rector y compañeros aspiro de que esto pueda hacer acogido para hacer una aprobación más rápida de ser del caso, yo pediría ya sabemos que esta es una planificación y en base se va a trabajar y todo, yo sugeriría que de ser posible a este documento que se ha planteado por parte del señor Director de Talento Humano porque no incluir más adelante para que sea aprobado también un adendum, un anexo a esto en donde realmente esa ejecución presupuestaria que haya los recursos se vaya ejecutando en función de prioridades y para mi manera de ver una de las prioridades es tema de los jubilados, porque a mi me parece terrible que una persona salga y tengamos que estar también en espera que esos recursos salga, yo me imaginaba por ejemplo en el caso de los compañeros Antonio Tapia y María Dávila que ya se discutió suponía que esto estaba resuelto pero que todavía esta en pendientes, entonces yo sugeriría si es que así lo acepta el Dr. Vladimir que hizo la propuesta para que incluya que esta planificación sea en función de una verdadera planificación de requerimientos en donde tenga prioridad número uno el tema de jubilaciones, yo no me voy a jubilar, por lo tanto no se puede decir que soy juez y parte pero creo que es justo que quienes salgan sean atendidos con sus jubilaciones.

MOCIÓN por la aprobación emitida por el Dr. Vladimir Rivera secunda Dra. Silvia Pacheco.




Por secretaria se procede a tomar la votación correspondiente.

Dra. Silvia Pacheco, apoya la moción,
Dr. Carlos Ribadeneira, a favor;
Dr. Vladimir Rivera, proponente;
Dra. Silvana López, Sesión programada Consejo Directivo;
Dr. Ángel Naranjo, en virtud de que mi nombre consta en la planificación, al ser parte interesada por mandato legal, abstención;
Dr. José Luis Altuna, a favor;
Ing. Manuel Monar, a favor;
Ing. Mario Escobar, a favor;
Ing. Vinicio Montalvo, a favor;
Dr. Oswaldo López, por lo manifestado en mi intervención en contra;
Dr. Marco Chávez, por la moción;
Ing. Ramiro Jaramillo, por la moción;
Srta. Ma. Gabriela Obando, a favor;
Srta. Alejandra Chica, a favor;
Srta. Carolina Moncayo, permiso médico (terapia);
Sr. Geovanny Aguaguiña, a favor;
Dr. Arturo Rojas, a favor.

La ponderación de la votación es de 13,38

Por secretaria se procede a dar lectura a la resolución.

RCU – 002 – 2025 – 003

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESUELVE:

PRIMERA: APROBAR LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2025.

SEGUNDA: DENTRO DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO SE PRIORIZARÁ LA EJECUCIÓN DE JUBILACIONES.

DR. ARTURO ROJAS, compañeros gracias todo lo que se actúa en Consejo Universitario va en beneficio de nuestra querida Universidad Estatal de Bolívar y aspirando que podamos seguir en la continuidad de nuestro trabajo en beneficio de la misma.

Se da por terminada la sesión extraordinaria siendo las dieciséis horas con diez minutos, para certificar lo actuado firmar:

DR. ARTURO ROJAS SÁNCHEZ
RECTOR



ABG. MONICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL

