

Guaranda julio 8, 2025
RCU – 007 – 2025 – 098

LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL, ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ, PREVIA AUTORIZACIÓN DEL SEÑOR RECTOR, CERTIFICA: QUE el Consejo Universitario en Sesión Ordinaria (007), realizada el 8 de julio del 2025;

NOVENO PUNTO: Análisis y Resolución del Informe Técnico Nro. 077-DTH-2025 de la Dirección de Talento Humano para Reformar la Planificación de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar.

**EL CONSEJO UNIVERSITARIO
CONSIDERANDO:**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 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”;

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 228, señala.- “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora”;

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 229, menciona.- “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”;

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 350 determina “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 Constitución de la República del Ecuador en su artículo 355 de la Norma Fundamental, indica: “El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte (...)”;

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 357, prescribe: “El Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior. Las universidades y escuelas politécnicas públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y en el otorgamiento de becas y créditos, que no implicarán costo o gravamen alguno para quienes estudian en el tercer nivel. La distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley (...)”;



QUE, la Ley Orgánica de Educación Superior en su 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. En el ejercicio de autonomía responsable, las universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad; además observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas. Se reconoce y garantiza la naturaleza jurídica propia y la especificidad de todas las universidades y escuelas politécnicas”;

QUE, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 17, determina. - Clases de nombramiento. - Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: b.3) Para ocupar el puesto de una servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante”;

QUE, la Ley Orgánica ibidem en su artículo 47, señala, Casos de cesación definitiva.- “La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: l) Por muerte”;

QUE, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 88, menciona, De la pérdida de la carrera del servicio público. - “La calidad de servidora o servidor de carrera del servicio público, se pierde por la cesación de funciones del puesto por una o más de las causales señaladas en la presente Ley”;

QUE, la Ley Orgánica ibidem 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, QUE, la Ley Orgánica del Servicio Público en su 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...” “Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas”;

QUE, el Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 18, señala.- Excepciones de nombramiento provisional. - “Se podrá expedir nombramiento provisional en los siguientes casos: c.- Para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador de concurso de méritos y oposición, para cuya designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria. Este nombramiento provisional se podrá otorgar a favor de una servidora, un servidor o una persona que no sea servidor siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto; e.- Para ocupar un puesto vacante ubicado como apoyo administrativo de las máximas autoridades institucionales, nombramiento provisional que se podrá otorgar a favor de una servidora, un servidor o una persona externa a la institución siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto”;

QUE, el Reglamento General ibidem en su artículo 101, determina: De la carrera en el sector público y la cesación de funciones.- “En virtud de las disposiciones constitucionales que obligan al estado a desarrollar bajo los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización,



coordinación, participación, planificación, transparencia, responsabilidad y estabilidad, y la consecución de los objetivos del régimen del desarrollo, y precautelando el buen vivir en las instituciones establecidas en el artículo 3 de la LOSEP, la cesación de funciones genera la terminación definitiva de la prestación de servicios de las y los servidores públicos con las instituciones del Estado, y se produce en los casos señalados en el artículo 47 de la LOSEP”;

QUE, el Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 109, expresa: Cesación por muerte. - Cuando una servidora o servidor hayan fallecido, la UATH con la partida de defunción presentada por sus familiares, procederá a la elaboración de la acción de personal y a la liquidación de haberes correspondiente, conforme el artículo 111 del presente Reglamento General en lo que fuere aplicable. Si la muerte de la servidora o servidor se produce posterior a la solicitud presentada por los casos previstos en el artículo 119 de la LOSEP, se observará lo señalado en dicha disposición y este Reglamento General en lo que fuere aplicable”;

QUE, el Reglamento General Ibidem en su 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 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”;

QUE, el Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 141, menciona.- De la planificación institucional del talento humano.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas. Posteriormente las UATH deberán remitir la información en el término señalado en el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, para la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales”;

QUE, la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano en su artículo 10, expresa: 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”;

QUE, la Norma Técnica ibidem en su artículo 17, 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 este 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”;

QUE, el Acuerdo Ministerial MDT – 2019 – 375, en su artículo 8, 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”;



QUE, el Acuerdo Ministerial MDT – 2019 – 375 en su Disposición General Tercera, 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”;

QUE, el Decreto No. 457, determina.- “Lineamientos para la Optimización del Gasto Público en su artículo 1, señala.- “Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente Decreto Ejecutivo, son de aplicación obligatoria para el sector público, incluidas las empresas públicas, con excepción de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos. No obstante, se exhorta a las máximas autoridades de todas las entidades públicas”;

QUE, el Decreto No. 457, en su artículo 3, determina.- “El Ministerio de Trabajo, establecerá medidas específicas para optimizar el gasto en personal del sector público, para lo cual expedirá la normativa y lineamientos pertinentes”;

QUE, el Decreto No. 457 en su artículo 5, señala, Vacantes.- “El Ministerio de Trabajo mantendrá un registro de las vacantes para determinar su estricta necesidad de permanencia en el distributivo de remuneraciones institucionales”;

QUE, el Decreto No. 457 en su artículo 12, expresa.- “Eliminación o reemplazo de Vacantes por Jubilación. El Ministerio del Trabajo coordinará con el ente rector de las finanzas públicas, la eliminación o reemplazo de las partidas vacantes de ex servidores y trabajadores que hayan cesado por jubilación, de acuerdo a las necesidades institucionales, observando las disposiciones legales específicas para regímenes especiales”;

QUE, el Decreto No. 457 en su artículo 13, señala.- Autorización de suscripción de contratos de servicios ocasionales.- “El Ministerio del Trabajo emitirá la normativa pertinente para que todos los contratos de servicios ocasionales que vayan a suscribirse a cargo del Grupo 51 (Gasto Permanente), sean autorizados por dicha Cartera de Estado, para satisfacer necesidades institucionales”;

QUE, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-239 en su artículo 5, señala.- Sustituir la Disposición General Séptima, por la siguiente: “SÉPTIMA.- Cuando se haya aceptado la solicitud de retiro para acogerse a la jubilación conforme a lo dispuesto en el literal j) del artículo 47 de la LOSEP, y una vez que el servidor haya cesado en sus funciones, la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional no podrá utilizar la partida vacante del servidor cesante, hasta la devengación del valor que le corresponda por concepto de compensación de retiro por jubilación. Si la devengación del valor sobrepasa los treinta y seis meses, contados desde la fecha de desvinculación del ex – servidor, la entidad pública podrá utilizar la partida vacante del servidor cesante, siempre que, de forma previa, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH institucional emita el correspondiente informe técnico que justifique en debida forma la necesidad de ocupar la partida. Este informe deberá contar con la aprobación de la máxima autoridad de la entidad y la certificación presupuestaria del Ministerio de Economía y Finanzas.

Se exceptúan de la obligación de devengación, los casos especiales de puestos únicos y puestos de docentes y médicos especialistas y subespecialistas, en los que se podrá utilizar la partida vacante de forma inmediata, a fin de garantizar la adecuada gestión de la entidad requirente”;

QUE, el Ing. Álvaro Solís, Director de Talento Humano, remite Informe Técnico Nro. 077-DTH-2025, para “Reformar la Planificación de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, 2025”;

QUE, la Dra. Herminia Sanaguano, Rectora Subrogante, autoriza para que sea considerado en el orden del día de la siguiente sesión de Consejo Universitario”.



RESUELVE:

PRIMERA: ACOGER Y APROBAR EL INFORME TÉCNICO NRO. 077-DTH-2025 DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO PARA REFORMAR LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.

SEGUNDA: AUTORIZAR LA REFORMA A LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, 2025.

Lo que certifico en honor a la verdad.

**MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARÍA GENERAL**

