

Guaranda julio 8, 2025
RCU – 007 – 2025 – 099

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;

DÉCIMO PUNTO: Análisis y Resolución del Informe Técnico Nro. 189-DTH-2025 de la Dirección de Talento Humano para la Revisión a la Clasificación de Puestos, Cambios de Denominación y Activación de Partidas Vacantes de la Universidad Estatal de Bolívar.

**EL CONSEJO UNIVERSITARIO
CONSIDERANDO:**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33. determina.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”;

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 226, señala.- “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;

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 La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”;

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 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 de Servicio Público en su artículo 52, señala.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- “Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: ñ) Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio de Relaciones Laborales”;

QUE, la Ley Orgánica ibidem en su artículo 53, menciona.- Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano.- “Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley”;

QUE, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 57, determina.- De la creación de puestos.- “El Ministerio de Relaciones Laborales aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios”;

QUE, la Ley Orgánica ibidem en su artículo 61, menciona.- Del Subsistema de clasificación de puestos.- “El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico; técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos y aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos”;

QUE, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 62, señala.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación.- “El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad. Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos”;

QUE, la Ley Orgánica ibidem en su artículo 66 establece: “Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano”;

QUE, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 86, señala.- Requisitos para el ingreso.- “Para el ingreso de las y los servidores a la carrera del servicio público, además de cumplir con los requisitos previstos en esta Ley, se requiere: a) Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios exigibles para el desempeño del puesto”;



QUE, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 142, señala: “Las UATH, 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”;

QUE, la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano en su artículo 8 establece: “A la Unidad de Administración del Talento Humano le corresponde: (...) f) Elaborar informes previos para traslados administrativos internos, traspaso institucionales e interinstitucionales, comisiones para la prestación de servicios en otras instituciones, habilitación de partidas, creaciones y supresiones de puestos, que se sustenten en el plan de optimización y racionalización de talento humano”;

QUE, la Norma Técnica ibidem en su artículo 23 establece: “Con base en las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal determinadas en la plantilla de talento humano, las UATH institucionales podrán ejecutar procesos de optimización y racionalización del talento humano a través de planes acordes a la disponibilidad presupuestaria que permita su implementación”;

QUE, La Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano en su artículo 24 establece: “El plan de optimización y racionalización del talento humano contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano: b) Habilitación de partidas vacantes. - A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, adicionalmente a los movimientos de personal, se considerará la habilitación de las partidas vacantes, las cuales serán aprobadas con autorización de la máxima autoridad institucional y/o su delegado o delegada, previo informe técnico y favorable de la UATH y la certificación presupuestaria institucional que garantice el financiamiento de la ocupación de estas partidas”;

QUE, la Norma Técnica ibidem en su artículo 162, señala.- Subsistema de clasificación de puestos.- El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP”;

QUE, La Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano en su artículo 163, establece.- Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos. La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica. Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales”;



QUE, la Norma Técnica ibidem en su artículo 164, señala.- Análisis y descripción de puestos.- “Es el proceso que identifica, recolecta, analiza y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en las instituciones del Estado, a través de la determinación del rol del puesto, atribuciones, responsabilidades, actividades e interrelación en función de la misión y objetivos institucionales. La descripción de un puesto determinará en forma técnica, su naturaleza, atribuciones y responsabilidades, su ubicación y el impacto o grado de contribución a la solución de problemas y al logro de objetivos de la organización. El proceso de descripción se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan en los puestos y no a considerar las características de las personas que en calidad de servidoras o servidores ocupan los mismos; deberá ser realizada en base a factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la institución”;

QUE, La Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano en su artículo 165, determina.- Valoración de puestos.- “Es el proceso mediante el cual, se asigna una puntuación establecida en las correspondientes tablas de valoración desprendidas del método técnico determinado y expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales, se cuantificarán los factores de competencias, complejidad del puesto y responsabilidad del puesto, con la finalidad de determinar su clasificación y ubicación dentro de la estructura organizacional y posicional de cada institución y en las escalas de remuneraciones mensuales unificadas”;

QUE, la Norma ibidem en su artículo 166, señala.- Clasificación de puestos.- “Es el proceso mediante el cual se ubican los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su valoración. Las series de puestos deberán estar comprendidas en los grados de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales”;

QUE, La Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano en su artículo 167, menciona.- Metodología de descripción y valoración de puestos.- “La descripción y valoración de puestos, tendientes a identificar e integrar puestos similares en grupos ocupacionales para propósito de su clasificación en los grados de la escala de remuneraciones, se hará en función de la metodología y norma técnica que se establezca”;

QUE, la Norma Técnica ibidem en su artículo 173, señala.- Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.- “Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados. El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley”;

QUE, el Acuerdo Ministerial del Ministerio de Trabajo Nro. MDT-2016-0178, en su artículo 1, literal d), señala: “Cambio de denominación de puestos de carrera vacantes sin modificar su valoración (sin impacto presupuestario); excepto aquellos puestos vacantes cuyos titulares se encuentren en comisión de servicios sin remuneración”;

QUE, Mediante procedimiento Nro. PR-GSP-GFI-CDP-01, de 03 de octubre de 2014, suscrito por el Ministerio de Trabajo emite el Procedimiento para el Cambio de Denominación de Puestos de Carrera Vacantes sin modificar su valoración (Sin impacto presupuestario);



QUE, el Decreto No. 457, 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 ibidem en su artículo 3, señala.- “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, Lineamientos para la Optimización del Gasto Público, en su artículo 5, menciona.- 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 ibidem en su artículo 12, determina.- “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, Lineamientos para la Optimización del Gasto Público, 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 Ing. Álvaro Solís, Director de Talento Humano, remite Informe Técnico Nro. 189-DTH-2025, para la Revisión a la Clasificación de Puestos, cambios de denominación y activación de partidas vacantes de la Universidad Estatal de Bolívar;

QUE, el Dr. Arturo Rojas Sánchez, Rector, 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. 189-DTH-2025 PARA LA REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, CAMBIOS DE DENOMINACIÓN Y ACTIVACIÓN DE PARTIDAS VACANTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR”;

SEGUNDA: “SE AUTORIZA LA REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, CAMBIOS DE DENOMINACIÓN Y ACTIVACIÓN DE PARTIDAS VACANTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR”;

TERCERA: “DISPONER A LAS DIRECCIONES FINANCIERAS, PLANEAMIENTO Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD; Y DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, LA COORDINACIÓN DEL PROCESO DE FINANCIAMIENTO DE LAS PARTIDAS VACANTES Y REACTIVACIÓN DE PARTIDAS”.

Lo que certifico en honor a la verdad.

MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL

