



RCU-SO-001-Nro.002-2019

## EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO

### CONSIDERANDO:

- Que**, el artículo 226 de la Carta Magna de la Nación, dispone: "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**, el artículo 227 de la Constitución de la República, establece: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, de eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación";
- Que**, el artículo 228 de la Suprema Norma Jurídica del Estado, prescribe: "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**, el artículo 229 ibídem señala: "Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o 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, incentivo, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores, (...);
- Que**, el artículo 233 de la Constitución de la República, dispone: "Ninguna servidora, ni servidor público estará exento por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, (...);
- Que**, el artículo 355 de la Constitución de la República, determina: "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";
- Que**, el artículo 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior, literal e) prescribe: "La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en:
- e) La libertad para gestionar sus procesos internos;
- Que**, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece que: "Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares tendrán como autoridad máxima a un Órgano





Colegiado Superior que estará integrado por autoridades, representante de los profesores y estudiantes". (...);

**Que,** el artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: "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";

**Que,** el artículo 52 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala: "Las Unidades de Administración del Talento Humano ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades;

- a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, y su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de sus competencias;
- b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano;
- c) Elaborar el reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio del Trabajo;
- d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales;
- e) Administrar el sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones;
- f) Realizar bajo su responsabilidad los procesos de movimiento de personal y aplicar el régimen disciplinario con sujeción a esta ley, su reglamento general, normas conexas y resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo.
- g) Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaboradas por el Ministerio del Trabajo.
- h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre las base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de sus competencias;
- i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de puesto Genérico e Institucional;
- j) Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos.
- k) Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio del Trabajo. ;
- l) Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que les fueren delegadas por el Ministerio del Trabajo.
- m) Poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo, los casos de incumplimiento de esta ley su Reglamento y normas conexas, por parte de las autoridades, servidoras y servidores públicos de la institución.(...),
- n) Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsables del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones;
- ñ) Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio del Trabajo;
- o) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno;





- p) Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de formación y capacitación continuas del servicio público; y
- q) Convocar concurso de Mérito y Oposición conforme lo dispuesto en el artículo 58 de la ley de la materia en concordancia con los plazos establecidos en su Reglamento General;
- r) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente;

**Que,** el artículo 61 *Ibidem*, señala: "El subsistema de clasificación de puesto 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 de 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,** el artículo 62 de la LOSEP dispone: "El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puesto 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.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas", (...);

**Que,** el artículo 163 del Reglamento General de la LOSEP establece: "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,** las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, disponen:

## **"407 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **407-01 Plan de talento humano**

Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las





necesidades de operación institucionales. La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano; considerando además, la normativa vigente relacionada con esta área, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos. El plan de talento humano formará parte de la documentación del sistema de planificación anual.

**407-02 Manual de clasificación de puestos.** Las unidades de administración de talento humano, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración. La entidad contará con un manual que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, el análisis de las competencias y requisitos de todos los puestos de su estructura y organizativa. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal. La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá tomando en consideración la misión, objetivos y servicios que presta la entidad y la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales”;

**Que,** el artículo 84 del ERJAFE, señala: “La competencia administrativa es la medida de la potestad que corresponde a cada órgano administrativo. La competencia es irrenunciable y se ejercerá por los órganos que la tengan atribuida como propia, salvo los casos de delegación o avocación, cuando se ejerzan en la forma prevista en este estatuto”;

**Que,** el artículo 98 ibidem, establece que:” Los errores de hecho o matemáticos manifiestos pueden ser rectificadas por la misma autoridad de la que emanó el acto en cualquier momento”;

**Que,** el artículo 133 del COA, dispone: “Los órganos administrativos no pueden variar las decisiones adoptadas en un acto administrativo después de expedido pero sí aclarar algún concepto dudoso u oscuro y ratificar o subsanar los errores de copia, de referencia, de cálculos numéricos y en general, los puramente materiales y de hecho que aparezcan de manifiesto en el acto administrativo. (...);

**Que,** el artículo 105 del Estatuto de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, dispone:” La UATH es responsable de administrar el desarrollo del talento humano, remuneración, evaluación, control, certificación del servicio y mejoramiento de la eficiencia en la administración bajo los lineamientos, políticas, regulaciones, normas e instrumentos pertinentes.

Tendrá la competencia y responsabilidad en el cumplimiento de la LOSEP, este Estatuto, el Reglamento Orgánico por Procesos y las normas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales para el control y certificación de calidad del servicio;

**Que,** mediante oficio No. 2211-DTH-SVT-(E)-2018, 20 de noviembre de 2018, la Ing. Shirley Vinueza Tello, Directora (e) del Departamento de Administración de Talento Humano de la IES, informó al arquitecto Miguel Camino Solórzano, PhD Rector de la Universidad, que: “De acuerdo a oficio No 2049-DTH~SVT-(E) de fecha 18 de octubre del 2018 en el cual se presentó la Proyección de Gastos POA-2019 a cada una de las unidades académicas y administrativas, esta Dirección a recibido múltiples oficios en las que se manifiesta el malestar de diferentes directores y decanos





de la IES, en donde presentan que el personal a su cargo no coincide con el personal que fue presentado en la Proyección de Gastos enviadas a cada Departamento u/ o Facultad; por lo tanto me permito exponer y solicitar autorice la actualización del sistema y el accionar a lo referente, con el fin de cumplir y aplicar las normativas que sustente nuestro accionar con este informe”.

El informe de la referencia consta estructurado por: Antecedentes, Base legal, Análisis situacional, Análisis técnico, Conclusión y recomendaciones.

Se transcribe el Análisis Técnico, Conclusión y recomendaciones:

### “ANÁLISIS TÉCNICO

Que la ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 52, literales a, f, g, h i, k, y las Normas de Control Interno de la Contraloría refiere que los objetivos de Talento Humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes Unidades Administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operaciones institucional, así mismo que la Dirección de Administración del Talento Humano, tiene como competencia estructurar las normas sobre la selección del personal, capacitación y desarrollo profesional.

Bajo estos principios legales, consideramos que la institución a través de este departamento tiene la responsabilidad de corregir procesos que se deberán subsanar para así aplicar una reorganización con respecto a las acciones de personal y la sistematización de información en una base de datos que esté actualizado y que será veraz con el fin de cumplir con lo que establece el artículo 19 de la Constitución del Ecuador y de la LOTAIP, siendo necesario, que el accionar de este departamento como médula institucional tenga acceso inmediato, transparente y óptimo en el momento de verificar la información, por lo que sugiero recomendarle lo siguiente :

- Una vez efectuado el levantamiento de la información del personal de la IES, se actualice el sistema informático.
- Que se trabaje en conjunto con las Unidades Académicas con respecto a la necesidad y contratación de su personal y justificar la misma con la aprobación de la máxima autoridad y Vicerrectorado Académico con su aval en lo referente a lo Académico.
- Que se proceda a regularizar todas las acciones de personal y actualizar los expedientes laborales de los funcionarios de la IES”.

### “CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

La suscrita Directora de este Departamento de acuerdo a los antecedentes y al análisis realizado, sugiere:

- Coordinar con la Unidades Académicas, departamentos y secciones el levantamiento de los expedientes (carpetas) de los funcionarios de la IES.
- Regularizar todas las acciones de personal que falten en los expedientes laborales.
- Actualizar el sistema informático de la base de datos del personal docente, administrativo y de servicio de la Uleam, de acuerdo al nuevo levantamiento de información”;





**Que,** mediante memorando No. Uleam-R-2019-0035-M, del 03 de enero del 2019, el Arq. Miguel Camino Solórzano, PhD Rector de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, traslada oficio No. 2211-DTH-SVT-(E)-2018, 20 de noviembre de 2018, suscrito por la ingeniera Shirley Vinueza Tello, Directora (e) del Departamento de Administración de Talento Humano, al Lcdo. Pedro Roca Piloso, Secretario General, para el análisis y resolución de los miembros del Órgano Colegiado Superior;

**Que,** debatido que fue el punto del orden del día por los miembros del Órgano Colegiado Superior, considerando que es necesario que la institución cuente con información real y actualizada del personal que labora en la Universidad, de acuerdo a su cargo, funciones y responsabilidades en el ejercicio del puesto;

**Que,** el tratamiento de este tema consta en el segundo punto del orden del día de la Sesión Ordinaria No. 001-2019-HCU; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Reglamento a la LOSEP y el Estatuto de la Universidad,

#### RESUELVE:

**Artículo 1.-** Dar por conocido y acogido el informe contenido en el oficio No. 2211-DTH-SVT-(E)-2018, de 20 de noviembre de 2018, suscrito por la Ing. Shirley Vinueza Tello, Mg., en calidad de Directora (e) del Departamento de Administración de Talento Humano, solicitando autorización al OCS para el levantamiento de información del personal de la IES, regularizar acciones que falten en los expedientes y actualizar la base de datos del Sistema de Talento Humano.

**Artículo 2.-** Autorizar a la Ing. Shirley Vinueza Tello, Directora (e) del Departamento de Administración de Talento Humano, para que proceda con el levantamiento de información, regularizar las acciones que falten en los expedientes de los servidores y servidoras de la Universidad y actualizar la base de datos del Sistema del Departamento de Administración de Talento Humano de acuerdo con la información levantada, a fin de que la misma esté acorde al cargo, funciones y responsabilidades en el ejercicio del puesto del personal de la IES.

#### DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** Notificar el contenido de la presente Resolución al Arq. Miguel Camino Solórzano, PhD., Rector de la universidad.

**SEGUNDA.-** Notificar el contenido de la presente Resolución a la Dra. Iliana Fernández Fernández, PhD., Vicerrectora Académica de la universidad.

**TERCERA.-** Notificar el contenido de la presente Resolución a la Lcda. Doris Cevallos Zambrano, PhD., Vicerrectora Administrativa de la universidad.





**CUARTA.-** Notificar el contenido de la presente Resolución a los siguientes departamentos: Financiero, Administración del Talento Humano, Evaluación Interna, Planeamiento, Procuraduría y Fiscalía.

### DISPOSICIÓN FINAL

La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en la página web de la Universidad.

Dada en la ciudad de Manta, a los treinta (30) días del mes de enero de 2019, en la Primera Sesión Ordinaria del Órgano Colegiado Superior.



**Dr. Miguel Camino Solórzano**  
Rector de la Universidad  
Presidente del Órgano Colegiado Superior



**Lcdo. Pedro Roca Piloso, Mg.**  
Secretario General

JTEC.