

RESOLUCIÓN OCS-SO-003-No.061-2025
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, establece entre los deberes primordiales del Estado: “1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”;

Que, el artículo 11, numeral 8 de la Constitución de la República, determina: “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”;

Que, el artículo 26 de la Carta Magna, determina: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que 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, el artículo 229 de la Carta Magna de la nación, dispone: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan algún cargo, función o dignidad dentro del sector público (...)”;

Que, el artículo 350 de la suprema norma jurídica, prescribe que la finalidad del Sistema de Educación Superior es: “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, el artículo 355 de la Norma Fundamental, señala: “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 el Capítulo Séptimo del Título IV, dispone que la administración pública constituye un servicio a la colectividad, y se señala las instituciones que integran el sector público y las personas que tienen la calidad de servidoras y servidores públicos;

Que, el artículo 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) señala, **Objetivo.-** El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Que, la LOSEP, en el Título II DE LAS SERVIDORAS O SERVIDORES PÚBLICOS, el Capítulo I DEL INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO, en su artículo **Art. 5.- Requisitos para el ingreso. Para ingresar al servicio público se requiere:**

- a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;*
- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en de estado insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;*
- c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;*
- d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica; técnica, tecnológica o su equivalente y demás competencias que, según el caso, fueren exigibles y estuviere previstas en esta Ley y su Reglamento;*
- e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;*
- f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;*
- g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:*
 - g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;*
 - g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,*
 - g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.*
 - g.4.- Declaración jurada de no encontrarse incurso en la prohibición constante en la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular efectuada el 19 de febrero del 2017.*
- h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción;*
- i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley.*

Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación;

Que, el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina en su artículo 179: **"Etapas del subsistema de reclutamiento y selección.** - El subsistema de reclutamiento y selección de personal se fundamenta en los concursos públicos de méritos y oposición, que comprenden la preparación del proceso de reclutamiento, la convocatoria, evaluación y selección, expedición del nombramiento y la etapa posterior de inducción";

Que, el artículo 182 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, estipula: **Evaluación y selección.** - Es la etapa del proceso, del concurso de méritos y oposición, mediante la cual se evalúa y escoge al mejor personal para ocupar un puesto público;

Que, el artículo 183 de la Norma Ibídem, dispone respecto a los Concurso de méritos y oposición, que es el proceso orientado a seleccionar a las o los aspirantes que demuestren poseer las mejores competencias conforme a los requisitos del puesto, considerando los siguientes componentes:

a) Mérito. - Es el análisis y verificación de las competencias documentadas presentadas por la y los aspirantes, conforme a lo establecido en la convocatoria;

b) Oposición. - Es el análisis y verificación de las pruebas de conocimientos técnicos y psicosométricas rendidas por el aspirante y la posterior entrevista;

Que, mediante Ley Orgánica Reformatoria a las Leyes que Rigen el Sector Público, publicada en el Registro Oficial No. 1008 de 19 de mayo de 2017, en su artículo 12, se incluye la **Disposición Transitoria Undécima a la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP que señala:** "Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declarados ganadores del respectivo concurso público de méritos y oposición si obtuvieren una vez realizadas las pruebas al menos el puntaje requerido para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio del Trabajo";

Que, la NORMA TÉCNICA PARA LA APLICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, dispone en su artículo 3: **"De la información previa al concurso de méritos y oposición para la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP.**- Previo a la ejecución de los concursos de méritos y oposición para la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, las instituciones contempladas en el ámbito del presente Acuerdo deberán elaborar y remitir al Ministerio del Trabajo un informe institucional con el detalle de:

a) Partidas vacantes que actualmente ocupan servidoras o servidores con nombramientos provisionales que hayan laborado ininterrumpidamente en relación de dependencia por cuatro

años o más hasta el 19 de mayo de 2017 y que no cuenten con un nombramiento permanente en la misma institución, información que deberá ser remitida en un plazo máximo de treinta (30) días a partir de la vigencia del presente Acuerdo;

b) Partidas individuales sujetas a contratos de servicios ocasionales que se encuentren ocupadas por servidoras o servidores que hayan laborado ininterrumpidamente en relación de dependencia por cuatro años o más en la misma institución hasta el 19 de mayo de 2017 con la respectiva solicitud de creación de los puestos requeridos, información que deberá ser remitida en un plazo máximo de noventa (90) días a partir de la vigencia del presente Acuerdo. El Ministerio del Trabajo emitirá el informe de creación para los puestos requeridos con cargo a las partidas individuales de contratos de servicios ocasionales previo dictamen presupuestario del Ministerio de Economía y Finanzas de las instituciones que pertenezcan al Presupuesto General del Estado; y,

c) Partidas individuales sujetas a contratos de servicios ocasionales que hayan laborado ininterrumpidamente en relación de dependencia por cuatro años o más en la misma institución hasta el 19 de mayo de 2017 y que pertenezcan a proyectos de inversión detallando la partida, información que será remitida en un plazo máximo de noventa (90) días a partir de la vigencia del presente Acuerdo.

Para el caso de servidoras o servidores sujetos a contratos de servicios ocasionales en proyectos de inversión, previo a la remisión de la información al Ministerio del Trabajo se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Informe técnico conjunto de la Unidad de Planificación y la Unidad de Administración del Talento Humano institucional considerando específicamente las actividades que desarrolle el proyecto, que, por ser de carácter permanente, se deben incorporar a la estructura institucional;
2. Solicitar y obtener informe de validación por parte de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-SENPLADES del proceso de institucionalización de las actividades permanentes de los proyectos de inversión de acuerdo a su estado para las instituciones que integran la Administración Pública Central, Institucional y que depende de la Función Ejecutiva;
3. Informe del Ministerio de Economía y Finanzas que autoriza el traspaso del presupuesto de las partidas del proyecto de inversión a gasto corriente para las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado;
4. Acuerdo Ministerial o Resolución legalmente emitida por autoridad competente determinando las actividades del proyecto de inversión que son permanentes y la forma en que serán parte de la estructura orgánica institucional a fin de que se cree una unidad administrativa o se incorporen estos productos y/o servicios a una existente de conformidad a lo dispuesto en el tercer inciso de la Disposición General Primera de la Norma Técnica de Diseño de Reglamentos o Estatutos Orgánicos de Gestión Organizacional por Procesos;
5. Solicitud de creación de los puestos requeridos; y,
6. En caso de crearse una unidad administrativa, el informe del Ministerio del Trabajo que valida la reforma parcial de la estructura orgánica institucional.

El Ministerio del Trabajo emitirá el informe de creación de puestos requeridos con cargo a las partidas individuales de contratos de servicios ocasionales previo dictamen presupuestario del Ministerio de Economía y Finanzas para las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado.

La UATH institucional podrá remitir informes parciales por cada literal del presente artículo. Para el caso de puestos ocupados por servidoras o servidores públicos que por cambio de modalidad o por procesos de cambio de nombre institucional, razón social, fusiones, absorciones, escisiones, supresiones o eliminaciones en el que se produzca un movimiento de personal, el puesto podrá ser sujeto a concurso de méritos y oposición siempre y cuando no haya existido una desvinculación o interrupción en la relación de dependencia de la o el servidor;

Que, la Norma Ibídem establece en su artículo 4: “**Pasos previos para el concurso de méritos y oposición.** - La Unidad de Administración del Talento Humano institucional delegará a una o un administrador especial de concurso para la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, el mismo que deberá encargarse de los siguientes requisitos previos:

a) Justificación técnica - legal de procedencia del concurso de méritos y oposición para la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP. - La Unidad de Administración del Talento Humano -UATH institucional deberá contar con un informe justificativo técnico legal de las partidas vacantes sujetas a concurso de méritos y oposición una vez que cumplan con lo establecido en el artículo 3 del presente Acuerdo;

b) Banco de preguntas para el puesto. - La Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional solicitará la elaboración del banco de preguntas al responsable de la unidad a la que pertenece el puesto de conformidad al numeral 4 del artículo 13 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

Si existen varios servidoras o servidores que tengan derecho a un concurso de méritos y oposición en una misma unidad administrativa, podrá usarse el mismo banco de preguntas para todas las pruebas;

c) Elaborar el informe técnico de aplicación de pruebas psicométricas.- La Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional deberá planificar la aplicación de una batería de pruebas psicométricas con el fin de evaluar las competencias conductuales del perfil del puesto mediante un informe técnico que determine qué batería se utilizará con su respectiva justificación técnica;

d) Elaborar el cronograma del concurso de méritos y oposición. - La Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional establecerá el cronograma, y no podrá durar más de treinta (30) días hábiles desde la convocatoria interna hasta la declaratoria de la ganadora o ganador del concurso de méritos y oposición. Por excepción podrá extender este período hasta por cinco (5) días adicionales por puesto lanzado a concurso, previa autorización de la autoridad nominadora con sustento en un informe técnico de la Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional.

En lo que no contradiga al presente literal, deberá ceñirse a las reglas determinadas en el literal c) del artículo 14 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal”;

Que, el artículo 5 de la NORMA TÉCNICA PARA LA APLICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, establece: **“Proceso de aplicación del concurso.** - El concurso para la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, cumplirá con las siguientes etapas:

a) Convocatoria interna. - La Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional convocará a la o el servidor que ocupó al 19 de mayo de 2017 la partida sujeta a concurso de méritos y oposición, mediante un documento oficial que deberá contener la invitación a participar en el concurso de méritos y oposición, el detalle del procedimiento para la aceptación de participación y el cronograma de actividades. No podrá solicitarse otros requisitos que el cumplimiento del perfil y el tiempo de servicio en la institución determinado en la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP; así como, documentación que ya disponga en el expediente de la o el servidor;

b) Aceptación de participación. - La o el servidor que ocupó al 19 de mayo de 2017 la partida sujeta a concurso deberá remitir su aceptación en un término máximo de tres (3) días hábiles desde el día en el que ha sido efectivamente notificado con la invitación, caso contrario se declarará desierto el proceso. La aceptación debe realizarse a través de la Plataforma Tecnológica del Ministerio del Trabajo;

c) Toma de pruebas técnicas y psicométricas. - La o el administrador de los concursos de méritos y oposición deberá tomar las pruebas técnicas y psicométricas a la o el servidor con derecho a concurso de méritos y oposición. Las pruebas deberán ser tomadas el mismo día y sobre cien (100) puntos cada una. Se deberá verificar la identidad del postulante previo el inicio de la toma de las pruebas técnicas y psicométricas;

d) Apelación a las Pruebas Técnicas. - La o el postulante podrá apelar hasta dos (2) días hábiles posteriores a la notificación del resultado de las pruebas técnicas. El Tribunal dispondrá de tres (3) días para resolver las apelaciones;

e) De la entrevista. - El responsable de la UATH o su delegado evaluará a través de una entrevista las competencias conductuales determinadas en el perfil del puesto y tendrá una ponderación de cien (100) puntos;

f) Conformación del puntaje. - El puntaje final se á ponderado sobre cien (100) puntos y se conformará únicamente de la siguiente manera:

Puntaje final		
Pruebas Técnicas	Pruebas Psicométricas	Entrevistas
60	25	15

La conformación del puntaje final, no contemplará lo estipulado en los artículos 32 y 33 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal; y,

g) Declaratoria de ganador o ganadora del concurso. - El Tribunal de Méritos y Oposición del concurso para la aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, declarará ganadora o ganador a la o el servidor que en su puntaje final hubiere obtenido al menos setenta (70) puntos. La o el responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional remitirá el informe técnico con toda la documentación producto del presente proceso a la máxima autoridad o su delegado adjuntando la acción de personal de nombramiento provisional a prueba para su respectiva suscripción en un término máximo de cinco (5) días hábiles y su posesión será inmediata”;

Que, la Ab. Karla Loor Zambrano, Mg., Directora de Administración del Talento Humano de la IES, mediante memorando No. Uleam-DATH-2025-0701-M, de fecha 14 de marzo de 2025, dirigido al Lic. Alexis Lucas Bailón, Mg., Director Financiero (E), le hace conocer que se ha realizado el informe técnico para crear y ocupar partidas vacantes, con la finalidad de convocar a concurso de méritos y oposición en cumplimiento al artículo 58 de la reforma a la LOSEP del 13 de septiembre de 2017, sobre la aplicación de la disposición transitoria Decima Cuarta de la LOSEP (Personal Administrativo) y solicita indicar si existe disponibilidad presupuestaria, acorde al impacto económico que se adjunta, información necesaria para sustentar el informe y dar continuidad a la Planificación de Concursos de méritos y oposición;

Que, el artículo 103 del Estatuto de la IES, referente a la Dirección de Administración del Talento Humano, determina: “Las funciones asignadas a la Dirección de Administración del Talento Humano de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, son las siguientes:

1. Aplicar el Estatuto, el Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley de Servicio Público y sus reglamentos, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y el Código de Trabajo en el ámbito de su competencia; así como aplicar los Reglamentos Internos que fueren necesarios;
2. Elaborar y supervisar el cumplimiento del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales;
3. Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión y competencias laborales;
4. Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones;
7. Tramitar la expedición de nombramientos o ingresos de personal docente, personal administrativo y de servicio, renunciaciones, despidos, vistos buenos, permisos, licencias y vacaciones, en coordinación con decanos/as y directores/as de departamentos, de conformidad con el Estatuto, Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, Ley de Servicio Público, Código de Trabajo y sus Reglamentos;
8. Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia”;

Que, mediante oficio N° ULEAM-DATH-2025-0553-OF, de fecha 17 de marzo de 2025, la Ab. Karla Loor Zambrano, Mg., Directora de Administración de Talento Humano de la IES, remitió al Dr. Marcos Zambrano Zambrano, PhD., Rector de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, el Informe Técnico de oficio para ocupación de partidas vacantes y Creación de puestos para

convocar a Concursos de Méritos y Oposición, de acuerdo con lo determinado por la Ley Orgánica del Servicio Público (Personal Administrativo-LOSEP) y de ser procedente, derivar al Órgano Colegiado Superior para su análisis y aprobación. El informe e a referencia consta fundamentado por:

"1. ANTECEDENTES:

Esta Dirección con el objetivo de dar cumplimiento a lo determinado en el Estatuto vigente, nueva estructura Institucional y estructura orgánica académica de las diferentes Unidades Académicas, es necesario que se creen nuevos puestos y ocupen partidas vacantes, en consideración a lo determinado en el Artículo 58 de la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, (...) "Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes"

Por lo expuesto tengo a bien manifestar lo siguiente al tenor de lo dispuesto en la normativa legal vigente:

2. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE

El artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, indica que "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":

El artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador vigente, en su primer inciso, prescribe: "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 (...)".

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art. 52- 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, entre ellas:

h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia,

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.

r) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y al ordenamiento jurídico vigente.

Art. 57. De la creación de puestos. El Ministerio del Trabajo 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,

Se exceptúan del proceso establecido en el Inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Art. 62.- 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.

Art. 65.- Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio del Trabajo implementará normas para facilitar su actividad laboral.

Art. 66. De los puestos vacantes. 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.

Art. 67.- Designación de la o el ganador del concurso. La autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano. La designación se hará en base a los mejores puntajes que hayan obtenido en el concurso.

Art. 68.- De los ascensos. Los ascensos se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en el que se evaluará primordialmente la eficiencia de las servidoras y los servidores y, complementariamente, los años de servicio. Se deberá cumplir con los requisitos establecidos para el puesto.

Art. 105.- Preeminencia del presupuesto, La norma, acto decisorio, acción de personal, o el contrato que fije la remuneración de una servidora o servidor, no podrá ser aplicable si no existe la partida presupuestaria con la disponibilidad efectiva de fondos.

REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art. 164 -Análisis y descripción de puestos. Es el proceso que identifica, recolecte, analiza y registra la información relativa al contenido, situación e Incidencia real de un puesto on las instituciones del Estado, a través de la determinación del rol del puesto, atribuciones, responsabilidades, actividades Interrelación 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.

Art. 165- Valoración de puestos. Es el proceso mediante of cual, se asigna una puntuación establecida en les 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 les escalas de remuneraciones mensuales unificadas.

Art. 175-Administración del subsistema de clasificación de puestos. El Ministerio de Relaciones Laborales, administrará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público y sus reformas.

La clasificación contendrá el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y actividades y los requerimientos para ocuparlos.

Art. 180-Concurso abierto. El concurso abierto es el proceso mediante el cual se convoca a servidoras, servidores y personas ajenas a la institución, que reúnan los requisitos establecidos en In LOSEP y en las bases del concurso, dados a conocer a través de la convocatoria para que participen en los procesos selectivos a que haya lugar en las instituciones del sector público, para llenar puestos vacantes.

La participación de las y los extranjeros residentes se registrá por las disposiciones establecidas en la LOSEP, este Reglamento General y la correspondiente norma técnica.

Art. 192-De los puestos de nueva creación y los puestos vacantes. Los puestos de nueva creación, deberán llenarse hasta en un plazo de sesenta días luego de ser generados presupuestariamente, salvo caso de encargo o subrogación, para lo cual las UATH observarán las disposiciones de la LOSEP, este Reglamento General y la normativa técnica del subsistema de reclutamiento y selección de personal

Para los puestos que quedaren vacantes, será la UATH quien conforme a la Planificación del Talento Humano y luego del estudio técnico correspondiente, determinará en un plazo de

quince días si el puesto es necesario, para lo cual deberá observar las disposiciones de la LOSEP, este Reglamento General y la normativa técnica del subsistema de reclutamiento y selección de personal. En el caso de que no sea necesario, la UATH comunicará inmediatamente al Ministerio de Relaciones Laborales a fin de proceder a eliminar el puesto o traspassarlo a otra institución del sector pública.

Si el puesto es considerado necesario, la autoridad nominadora deberá designar a la o el titular, previo el procedimiento del caso, en un plazo de sesenta días. Si no lo hiciere, será la UATH Institucional quien, de oficio, desarrolle este proceso selectivo.

Adicionalmente, las UATH tendrán la obligación de ingresar los datos de puestos vacantes al Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones, y adicionalmente deberá comunicar en el plazo máximo de 5 días al Ministerio de Relaciones Laborales, la existencia del puesto vacante.

SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Art. 1.- Del Objeto. Esta norma tiene por objeto establecer las responsabilidades institucionales y el procedimiento para la realización de los concursos de méritos y oposición, a través de los instrumentos de carácter técnico y operativo, que permitan al Ministerio del Trabajo y a las Unidades de Administración del Talento Humano de las entidades del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público ejecutar de forma transparente, objetiva e Imparcial, el procedimiento para seleccionar el talento humano más idóneo entre los postulantes para ocupar un puesto público.

Art. 3.- Plataforma Tecnológica de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo. Los procesos de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, según el ámbito de esta norma, deberán realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando para el efecto la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo como único medio válido para la ejecución de este proceso.

El Ministerio del Trabajo mantendrá disponible la plataforma en mención para su utilización en los procesos reglados en esta norma. El Ministerio del Trabajo brindará asistencia técnica para la ejecución de los concursos de méritos y oposición de las entidades que se encuentran en el ámbito de aplicación de esta normativa.

Toda notificación generada por medio de la plataforma tecnológica será considerada como notificación formal.

CÓDIGO ORGÁNICO DE PLANIFICACIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS

Art. 115. Certificación Presupuestaria. Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria.

Art. 178.- Sanciones por comprometer recursos públicos sin certificación presupuestaria.- Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos ni

Página 11 de 21

autorizar o contraer obligaciones, sin que conste la respectiva certificación presupuestaria. Los funcionarios responsables que hubieren contraído compromisos, celebrado contratos o autorizado o contraído obligaciones sin que conste la respectiva certificación presupuestaria serán destituidos del puesto y serán responsables personal y pecuniariamente.

ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

Art. 100.- Es la encargada de gestionar el talento humano mediante la aplicación de los subsistemas, direccionándolos al cumplimiento de los objetivos institucionales, enmarcados en la normativa legal y reglamentaria, que aseguren un desarrollo integral y sostenible de las áreas: administrativa y de servicios, para el desenvolvimiento electivo de los procesos gobernantes y agregadores de valor.

La Dirección de Administración del Talento Humano desarrollará procesos de reclutamiento y selección; análisis y valoración de cargos; evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo personal, registro y servicios al personal y salud ocupacional, según la Ley Orgánica del Servicio Público, Reglamento General a la LOSEP, el Código del Trabajo, Contratación Colectiva y demás normativa conexas.

Art. 103. Funciones. Las funciones asignadas al a Director/a de Administración del Talento Humano de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, entre las siguientes: 6. Elaborar los informes y las acciones de personal relacionadas con el movimiento de profesores/as e investigadores/as, servidores/as y trabajadores.

7. Tramitar la expedición de nombramientos o Ingresos de personal docente, personal administrativo y de servicio, renunciaciones, despidos, vistos buenos, permisos, licencias y vacaciones, en coordinación con decanos/as y directores/as de departamentos, de conformidad con el Estatuto, Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, Ley de Servicio Público, Código de Trabajo y sus Reglamentos;

8. Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia;

3. ANÁLISIS TÉCNICO

La Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí en base a la Planificación Anual del Talento Humano, para el cumplimiento de pagos de nóminas por remuneraciones mensuales al personal administrativo y de servicios, incluyéndose el rubro de las vacaciones no gozadas, subrogaciones, pago de contrataciones por necesidad Institucional, décimo tercero y cuarto sueldo; ejecuta un presupuesto del cual el personal bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servidor Público, se someterá a la revisión y análisis de los procesos actividades y puestos administrativos de la estructura organizacional de la Universidad, en base a un dimensionamiento de puestos necesarios y la alineación de los puestos-personas por perfiles.

Toda vez que existe personal administrativo que se ha desvinculado por diferentes motivos entre ellos: jubilación, renunciaciones, fallecimientos, personal administrativo que ha pasado a la docencia y otros motivos, hacemos un comparativo del personal administrativo por años, demostrando que actualmente tenemos una reducción de personal.

NUMERO DE PERSONAS REGIMEN LOSEP POR AÑO						
MODALIDAD	2020	2021	2022	2023	2024	2025
NOMBRAMIENTO	480	466	419	363	341	324
CONTRATO	106	135	114	145	128	103
TOTAL	586	601	533	508	469	427

En análisis al cuadro detallado se debe tener en cuenta que existe reducción significativa del personal de carrera, puesto que viene siendo cubiertos por personal de contrato. Una vez que el personal de contrato por más de dos años participe y gane un concurso de mérito y oposición en la institución, de reducirá el porcentaje de servidores contratados, quedando muy por debajo del 20% que aprueba la ley.

Esta dirección en cumplimiento con lo determinado en la LOSEP en su artículo 58 en su parte pertinente expresa "Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública, considerando que existe personal bajo contrato ocasional por más de dos años, se considera necesario se cree y ocupe partidas vacantes para llamar a concurso de mérito y oposición

Se debe considerar también que se he venido optimizando el recurso humano profesional en la Institución, en algunos casos un servidor ha estado cubriendo dos puestos, el puesto por el cual tiene un contrato y cubriendo el puesto vacante del personal desvinculado

Para estos y otros casos se ha contado con personal profesional que tienen título de tercer nivel y en muchos casos título de cuarto nivel, así como cuenta con los conocimientos y experiencia necesaria para ocupar dicho puesto, sin embargo, este personal no cuenta con una remuneración acorde, motivo por el cual se considera necesario se equipare de manera primordial la remuneración de los puestos de jefaturas y encargados de áreas o secciones.

Se debe considerar los cambios en la estructura académica, Estatuto reformado, nueva estructura orgánica Institucional, Manual de puestos entre otros, cambios que se sustentan en:

La nueva estructura académica aprobada por el Órgano Colegiado Superior mediante Resolución OCS-SE-005- No. 034-2022 de fecha 24 de marzo de 2022, aprobada por el Órgano Colegiado Superior, se resuelve en su Art. 1: "Dar por conocido y aprobado el informe presentado a través de oficio Nro. ULEAM-R-2022-0148-OF, de fecha 22 de marzo de 2022, suscrito por el Dr. Marcos Zambrano Zambrano, Ph.D, Rector de la Universidad, para la Organización de los campos amplios, específicos y detallados del conocimiento, de acuerdo con la referencia de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE-UNESCO, que guarde relación con lo determinado en el artículo 158 del Estatuto de la IES."

El Órgano Colegiado Superior, en ejercicio de sus obligaciones y atribuciones, resuelve expedir la reforma y codificación del Estatuto de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, aprobada su reforma en primer debate en su Cuarta Sesión Ordinaria mediante Resolución OCS-SO-004-No.057-2023, de 11 de abril de 2023 y en segundo debate en su Décima Sesión Extraordinaria, mediante Resolución OCS-SE-010-No. 089-2023, de 14 de abril de 2023 y validado por el CES mediante resolución RPC-SO-19-No.305-2023.

El Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos organiza de manera lógica y sistemática los diferentes puestos administrativos (LOSEP) que conforman la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, considerando sus niveles jerárquicos, su aporte al logro de los objetivos institucionales y las actividades por las distintas clases de puestos, que a su vez esta Unidad Administrativa cuenta con Manual de Clasificación y Descripción de puestos que se actualizó mediante resolución administrativa N ULEAM-2022-R-003A-RA, de fecha 22 de enero de 2022.

Con la reforma al Estatuto aprobado en abril de 2023, se han realizado perfiles óptimos provisionales de los puestos que no están constan en el Manual de Clasificación y Descripción de puestos en concordancia con el Estatuto Reformado y aprobado, y el Acuerdo Ministerial MDT-2022-180 del Subsistema de Selección de Personal, que en su art. 12, numeral 1 indica:

1. Contar con el manual de puesto institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso:

Ante los cambios en las estructuras institucionales, la Dirección de Administración del Talento Humano, previo análisis y revisión de los puestos y perfiles de los mismos, cuenta con toda la información previa y documentación necesaria para el inicio del proceso de concurso de mérito y oposición.

El acuerdo Ministerial Número MDT-2016-0156-2018, emitido por el Ministerio del Trabajo, presenta las directrices para modificar e incorporar en los descriptivos de puestos los perfiles profesionales de técnicos y tecnológicos superiores con el objetivo de direccionar a las UATH de las Instituciones del Estado a fin de que realicen las respectivas modificaciones en los descriptivos de puestos, por lo que los puestos comprendidos con el rol de EJECUTORES DE PROCESOS se aplicarán y requerirán cumplir el siguiente tiempo de experiencia.



ROL	GRUPO OCUPACIONAL	INSTRUCCIÓN FORMAL	EXPERIENCIA
EJECUCIÓN DE PROCESOS	Servidor Público 2	Técnico Superior	3 años
		Tecnológico superior	2 años
		Tercer nivel	1 año
	Servidor Público 3	Técnico Superior	4 años
		Tecnológico superior	3 años
		Tercer nivel	1 año 6 meses
	Servidor Público 4	Técnico Superior	5 años
		Tecnológico superior	4 años
		Tercer nivel	2 años
	Servidor Público 5	Técnico Superior	6 años
		Tecnológico superior	5 años
		Tercer nivel	2 años 6 meses

Servidor público 2= \$ 901.00

Servidor público 3= \$ 986.00

Servidor público 4= \$ 1.086.00

Servidor público 5= \$ 1.212,00

NIVEL	ROL	INSTRUCCIÓN FORMAL	AÑOS DE EXPERIENCIA	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	SERVICIOS	N/A	No requerida	14
	ADMINISTRATIVO	BACHILLER	No requerida	28
	TÉCNICO		3 meses	42
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	TERCER AÑO APROBADO, CERTIFICADO DE CULMINACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	6 meses	56
PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS	TÉCNICO SUPERIOR	Hasta 6 años	70
		TECNOLÓGICO SUPERIOR	Hasta 5 años	
		TERCER NIVEL	Hasta 2 años 6 meses	
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	TERCER NIVEL	3 años	84
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS		4 años	100

Los roles de Ejecución y Supervisión de Procesos, y Ejecución y Coordinación de Procesos se considerará el grupo ocupacional y remuneración:

Servidor público 6 = \$ 1.412,00

Servidor público 7 = \$ 1.676,00

De acuerdo a la escala de remuneraciones se servidores públicos reformado el 18 de octubre de 2017 mediante Registro Oficial Nro. 364 de 20 de junio de 2018, se describen de la siguiente manera:

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU en USD
Servidor Público de Servicios 1	1	527
Servidor Público de Servicios 2	2	553
Servidor Público de Apoyo 1	3	585
Servidor Público de Apoyo 2	4	622
Servidor Público de Apoyo 3	5	675
Servidor Público de Apoyo 4	6	733
Servidor Público 1	7	817
Servidor Público 2	8	901
Servidor Público 3	9	986
Servidor Público 4	10	1.086
Servidor Público 5	11	1.212
Servidor Público 6	12	1.412
Servidor Público 7	13	1.676
Servidor Público 8	14	1.760
Servidor Público 9	15	2.034
Servidor Público 10	16	2.308
Servidor Público 11	17	2.472
Servidor Público 12	18	2.641
Servidor Público 13	19	2.967
Servidor Público 14	20	3.542

El acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0152 expedida por el Ministerio del Trabajo sobre la Reforma a la Norma Técnica Del Subsistema De Clasificación De Puestos Del Servicio Civil, en su artículo 1 indica que no se requiere en el rol de: "servicio", "Administrativo", "técnico y ejecución de procesos de apoyo" no requieren ser profesionales. Solo para los puestos que desempeñan roles de "Ejecución de procesos, Ejecución y supervisión de procesos, ejecución y coordinación de procesos". requerirán título profesional (ya sea tecnológico, tercer nivel, maestría, etc.).

NIVEL	ROLES
NO PROFESIONAL	Servicio
	Administrativo
	Técnico
	Ejecución de procesos de apoyo
PROFESIONAL	Ejecución de procesos
	Ejecución y supervisión de procesos
	Ejecución y coordinación de procesos

DE LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS

NIVEL	DESCRIPCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA	Nivel de instrucción básica
BACHILLER	Estudios formales de educación media
TÉCNICO	Estudios técnicos de una rama u oficio
TÍTULO PROFESIONAL	Estudios adquiridos en instituciones de educación superior
DIPLOMADO	Conocimiento de una rama científica adicional
ESPECIALISTA	Suficiencia y dominio de una rama científica especializada
MAESTRÍAS O MÁS	Dominio en una disciplina organizacional administrativa y/o científica.

De acuerdo al artículo 4 de este Acuerdo, cada nivel tiene su descripción en las actividades de cada puesto, misma que es la siguiente:

SERVICIOS.- *Integran los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarios.*

ADMINISTRATIVO.- *Integran los puestos que ejecutan actividades que faciliten la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo.*

TÉCNICO.- *Integran los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio determinado de acuerdo con los requerimientos de los procesos organizacionales.*

EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO.- *Integran los puestos que ejecutan actividades de soporte profesional-con incidencia directa a la gestión de los procesos.*

EJECUCIÓN DE PROCESOS.- *Integran los puestos que ejecutan actividades, profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional*

EJECUCIÓN Y SUPERVISION DE PROCESOS.- *Integran los puestos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo, unidades y/o procesos organizacionales,*

EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS.- *Integran los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales.*

Con base a la escala de remuneraciones de servidores públicos reformado el 18 de octubre 2017, y la escala de remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público, de las Universidades y Escuelas Politécnicas, publicada en el año 2015, la institución genero la Escala Propia de Remuneraciones Mensuales Unificada, aprobada por la máxima autoridad.

ESCALA PROPIA DE REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS- ULEAM						
NIVEL	ROL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU	DENOMINACIÓN	INSTRUCCIÓN
NO PROFESIONAL	SERVICIOS	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 1	1	527,00	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 1	NO REQUERIDA
		SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 2	2	553,00	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 2	NO REQUERIDA
	ADMINISTRATIVO	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	585,00	APOYO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS GENERALES	BACHILLER
		SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	622,00	APOYO ADMINISTRATIVO DE UNIDAD	BACHILLER
	TÉCNICO	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3	5	675,00	TÉCNICO DE SERVICIOS GENERALES	BACHILLER
		SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4	6	733,00	TÉCNICO DE APOYO	BACHILLER
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4	6	733,00	OFICINISTA	TERCER AÑO APROBADO, CERTIFICADO DE CULMINACIÓN DE EDUCACION SUPERIOR
		SERVIDOR PUBLICO 1	7	817,00	ASISTENTE	TERCER AÑO APROBADO, CERTIFICADO DE CULMINACIÓN DE EDUCACION SUPERIOR
PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS	SERVIDOR PUBLICO 2	8	901,00	TÉCNICO	TECNICO SUPERIOR, TECNOLÓGICO SUPERIOR, TERCER NIVEL
		SERVIDOR PUBLICO 3	9	986,00	ANALISTA 1	TECNICO SUPERIOR, TECNOLÓGICO SUPERIOR, TERCER NIVEL
		SERVIDOR PUBLICO 4	10	1.086,00	ANALISTA 2	TECNICO SUPERIOR, TECNOLÓGICO SUPERIOR, TERCER NIVEL
		SERVIDOR PUBLICO 5	11	1.212,00	ANALISTA 3	TECNICO SUPERIOR, TECNOLÓGICO SUPERIOR, TERCER NIVEL
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	SERVIDOR PUBLICO 6	12	1.412,00	ESPECIALISTA 1	TERCER NIVEL
		SERVIDOR PUBLICO 7	13	1.676,00	ESPECIALISTA 2	TERCER NIVEL

Ante lo dado a conocer y con base a la normativa expuesta, In Dirección Administrativa del Talento Humano se encuentra presta a remitir la información que requiera el Ministerio del Trabajo para llevar a cabo los concursos de Mérito y Oposición para el personal administrativo

Se adjunta matriz de puestos de acuerdo con le necesidad institucional

- *Detalle de puestos a ocupar partidas vacantes en la Uleam. Anexo 1 :*
- *Detalle de puestos a crearse en la Uleam. Anexo 2.*

Ente dirección cuenta con el impacto económico que afectaría al presupuesto, de la Institución, realizado con base a los puestos los cuales son ocupados por personal que se ha mantenido laborando en el puesto con contrato ocasional, puestos que han pasado a ser permanentes,

por lo que se ha realizado un análisis, observándose que existen puestos que no se enmarcan en el equilibrio de sus actividades vs su remuneración considerando las actividades a desarrollar en los nuevos puestos.

- *Matriz de Situación actual vs situación propuesta. Anexo 2*
- *Impacto económico para ocupar partidas vacantes y de puestos a crearse. Anexo 4.*

De acuerdo con el presente impacto económico se ha solicitado a la Dirección Financiera mediante memorando N'Ulaam-DATH-2025-0701-M, certifique si existe disponibilidad presupuestaria que permita el financiamiento de estos puestos para dar cumplimiento a art. 105 de la LOSEP y los art. 115 y 178 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

La base salarial para realizar este concurso tendrá una mínima afectación dado que los valores que actualmente percibe cada servidor, en un 90% serán los mismos en las partidas a asignar por lo que se deberá realizar una modificación a los ítems presupuestarios.

4. RECOMENDACIÓN

Por lo expuesto, esta Unidad Administrativa, requiere de la autorización de la máxima autoridad institucional para iniciar con el proceso de concursos de méritos y oposición para ocupar partidas vacantes y de creación de puestos.

Se cuenta con el Manual de Clasificador de Puestos de esta Institución y los perfiles óptimos provisionales, mismo que es requisito indispensable para el inicio del proceso de Concursos de Mérito y Oposición, con el fin de dar cumplimiento a las Disposiciones señaladas en este informe de la base legal; por lo que esta Institución se obliga a disponer de la mayor cantidad de partidas vacantes que le permita a través del correspondiente concurso de mérito y oposición, dar la estabilidad del mismo en base a lo que determina la Ley Orgánica de Servicio Público en conjunto con el Acuerdo Ministerial 180-2022 del Subsistema de Selección de Personal.

5. CONCLUSIÓN

Ante el análisis realizado, se considera pertinente que al personal que no cuenta con una remuneración acorde, se equipare de manera primordial la remuneración de los puestos de jefaturas y encargados de áreas o secciones, así como de otros puestos que por reestructuración académica y orgánica institucional han aumentado y variado sus actividades laborales.

De acuerdo con la normativa legal vigente antes expuesta se ha considerado que los puestos que están siendo ocupados por el/ la mismo/a servidor/a u otro en el mismo puesto por más de años, automáticamente se crea la necesidad del mismo, considerando la nueva estructura orgánica académica, Manual de Puesto, Estatuto reformado y nueva estructura orgánica institucional, para estos puestos se han generado los descriptivos óptimos de puestos de acuerdo a la necesidad Institucional.

El proceso de concurso de mérito y oposición se dará una vez que se cumpla con lo dispuesto en la norma técnica de selección de personal emitida por el Ministerio de Trabajo.

Se remite a usted el presente informe para su conocimiento y derivación al Órgano Colegiado Superior. mismo que deberá ser analizado y aprobado para la respectiva ocupación de partidas vacantes y creación de puestos para llamar a concurso de mérito y oposición del personal Administrativo, de acuerdo con lo estipulado en la normativa Interna lo establecido por la Ley Orgánica del Servicio Público y el Ministerio del Trabajo”;

Que, en el quinto punto del Orden del Día de la Sesión Ordinaria del Órgano Colegiado Superior Nro.03-2025, consta: **5.** Conocimiento y resolución en relación al informe técnico presentado mediante oficio Nro.ULEAM-DATH-2025-0553-OF de 17 de marzo de 2025, suscrito por la Ab. Karla Loor Zambrano, Mg., Directora de Administración del Talento Humano, con el que solicita autorización para iniciar con el proceso de concurso de méritos y oposición para ocupar partidas y de creación de puestos, de acuerdo con lo determinado en la Ley Orgánica del Servicio Público (personal administrativo LOSEP). y;

En uso de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República, Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, Norma Técnica Para La Aplicación De La Disposición Transitoria Undécima a la Ley Orgánica del Servicio Público y el Estatuto de la Universidad,

RESUELVE:

Artículo 1.- Dar por conocido y aprobado el Informe Técnico presentado mediante oficio Nro.ULEAM-DATH-2025-0553-OF, de fecha 17 de marzo del 2025, suscrito por la Ab. Karla Loor Zambrano, Mg., Directora de Administración del Talento Humano, en relación a la ocupación de partidas vacantes y Creación de puestos para convocar a Concursos de Méritos y Oposición, de acuerdo con lo determinado por la Ley Orgánica del Servicio Público (Personal Administrativo-LOSEP).

Artículo 2.- Autorizar al Dr. Marcos Zambrano Zambrano, PhD., Rector de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y a la Dirección de Administración del Talento Humano, iniciar con el proceso del Concurso de Méritos y Oposición para personal administrativo bajo el régimen LOSEP, de conformidad con lo estipulado en la normativa Interna y lo establecido por la Ley Orgánica del Servicio Público y el Ministerio del Trabajo.

Artículo 3.- la Dirección de Administración del Talento Humano comunicará a los servidores administrativos respecto el Concurso de Méritos y Oposición que motiva la presente resolución.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Notificar el contenido de la presente Resolución al Dr. Marcos Tulio Zambrano Zambrano, Ph.D., Rector de la Universidad.

SEGUNDA.- Notificar el contenido de la presente Resolución al Dr. Pedro Quijije Anchundia, Ph.D., Vicerrector Académico de la Universidad.

TERCERA.- Notificar el contenido de la presente Resolución a la Dra. Jackeline Terranova Ruíz, Ph.D., Vicerrectora de Investigación, Vinculación y Postgrado.

CUARTA.- Notificar el contenido de la presente Resolución a los Sres. Miembros del OCS.

QUINTA.- Notificar el contenido de la presente Resolución a la Direcciones: Administración del Talento Humano, Directora Administrativa, Director Financiero, Director de Imagen y Comunicación Institucional, Representante de los Empleados y Trabajadores al OCS, Presidente de la Asociación de Empleados y Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Resolución, de acuerdo con disposiciones estatutarias es definitiva, obligatoria y de cumplimiento inmediato, para lo cual 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 abril de 2025, en la Tercera Sesión Ordinaria del Pleno del Órgano Colegiado Superior, realizada en Sala de sesiones del OCS, a las 14h00.

Dr. Marcos Zambrano Zambrano, Ph.D.
Rector de la IES
Presidente del OCS

Abg. Yolanda Roldán Guzmán, Mg.
Secretaria General