

 UNIVERSIDAD DE CUENCA	SECRETARÍA GENERAL	Página: 1 de 5
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARÍA DEL CU	Versión: 1
	RESOLUCIÓN SESIÓN ORDINARIA 15 DE JULIO DE 2025	Vigencia desde: 15-07-2025
	Código: UC-CU-RES-127-2025	Acta: 017
Elaborado por: Secretaría del Consejo Universitario		Aprobado por: Consejo Universitario

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA, en uso de sus atribuciones establecidas en la Constitución de la República; las Leyes y Reglamentos; su Estatuto; y sus Reglamentos internos, con el voto unánime a favor, expresado por los miembros presentes en la sesión,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *“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, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador 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 del Ecuador dispone: *“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 Constitución de la República del Ecuador dispone: *“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, el artículo 355 de la Constitución de la República en los incisos primero y segundo dispone: *“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 Ley Orgánica de Educación Superior en el Artículo 17 dispone *“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 Educación Superior, en el Artículo 18 dispone: *“La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en: (...) d) “La libertad para nombrar a sus*

 UNIVERSIDAD DE CUENCA	SECRETARÍA GENERAL	Página: 2 de 5
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARÍA DEL CU	Versión: 1
	RESOLUCIÓN SESIÓN ORDINARIA 15 DE JULIO DE 2025	Vigencia desde: 15-07-2025
	Código: UC-CU-RES-127-2025	Acta: 017
Elaborado por: Secretaría del Consejo Universitario		Aprobado por: Consejo Universitario

autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores, y las y los trabajadores, atendiendo a la alternancia, equidad de género e interculturalidad, de conformidad con la Ley; e) La libertad para gestionar sus procesos internos; f) La libertad para elaborar, aprobar y ejecutar el presupuesto institucional. Para el efecto, en el caso de instituciones públicas, se observarán los parámetros establecidos por la normativa del sector público; (...)”;

Que, el artículo 2 de la Ley Orgánica de Servicio Público, 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, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala: “Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: (...) 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado. (...) Todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución de la República y este artículo se sujetarán obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio del Trabajo en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios (...)”;

Que, el artículo 52 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispone: “Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia; h) 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; l) Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio de Relaciones Laborales”;

Que, el artículo 61 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispone: “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 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. Todas las entidades, organismos e instituciones del sector público están obligadas a mantener actualizado su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. Este manual deberá ser revisado al menos cada dos años, o de forma inmediata cuando existan reformas institucionales, cambios normativos, rediseños organizacionales, o variaciones sustanciales en las funciones ejercidas. (...)”;

Que, el artículo 66 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispone: “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.”;

Que, el artículo 141 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público dispone: “De la planificación institucional del talento humano.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de

	SECRETARÍA GENERAL	Página: 3 de 5 Versión: 1 Vigencia desde: 15-07-2025 Acta: 017
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARÍA DEL CU	
	RESOLUCIÓN SESIÓN ORDINARIA 15 DE JULIO DE 2025	
	Código: UC-CU-RES-127-2025	
Elaborado por: Secretaría del Consejo Universitario		Aprobado por: Consejo Universitario

productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.

Posteriormente las UATH deberán remitir la información en el término señalado en el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, para la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. La planificación del talento humano se constituirá en un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal, y se registrarán en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine.

En cumplimiento de lo determinado en el tercer y cuarto inciso del artículo 56 de la LOSEP esta disposición no será aplicable para los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, aquellas sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales; sin embargo, las UATH de estas instituciones registrarán la creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine y en el Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina e SIPREN en los casos que corresponda”;

Que, la Norma de Control Interno 200-03, respecto a políticas y prácticas de talento humano, de la Contraloría General del Estado determina: “El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y vocación de servicio.

El talento humano es lo más valioso que posee cualquier institución, por lo que debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento. Es responsabilidad de la máxima autoridad encaminar su satisfacción personal en el trabajo que realiza, procurando su enriquecimiento humano y técnico.

La administración del talento humano constituye una parte importante del ambiente de control, cumple con el papel esencial de fomentar un ambiente ético desarrollando el profesionalismo y fortaleciendo la transparencia en las prácticas diarias. Esto se hace visible en la ejecución de los subsistemas de planificación; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación y desarrollo profesional; y, evaluación del desempeño; y en la aplicación de principios de justicia y equidad, interculturalidad y no discriminación; así como, el apego a la normativa, marco legal que regulan las relaciones laborales; y, salud y seguridad ocupacional, de acuerdo al ámbito de competencia de cada entidad”;

Que, la Norma de Control Interno 200-04, respecto a estructura orgánica, de la Contraloría General del Estado determina: “La máxima autoridad debe crear una estructura orgánica que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes.

La estructura orgánica de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos.

Toda entidad contará con un reglamento orgánico, estatuto orgánico o el instrumento técnico de gestión organizacional, actualizado, que contendrá: la estructura orgánica, niveles jerárquicos, funciones, atribuciones, productos y demás especificaciones establecidas en la normativa aplicable; y, un manual de procesos y procedimientos, como elementos sustanciales para definir posteriormente el sistema de clasificación de puestos o cargos.

 UNIVERSIDAD DE CUENCA	SECRETARÍA GENERAL	Página: 4 de 5
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARÍA DEL CU	Versión: 1
	RESOLUCIÓN SESIÓN ORDINARIA 15 DE JULIO DE 2025	Vigencia desde: 15-07-2025
	Código: UC-CU-RES-127-2025	Acta: 017
Elaborado por: Secretaría del Consejo Universitario		Aprobado por: Consejo Universitario

Toda entidad debe complementar su estructura orgánica con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, actualizado, en el cual se deben establecer los perfiles, funciones y atribuciones para cada uno de los puestos o cargos, así como los requisitos para ocuparlos”;

Que, la Norma de Control Interno 407-01, respecto a plan de talento humano, de la Contraloría General del Estado determina: *“Las planificaciones del 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 o quien haga sus veces; considerando la normativa vigente y sus excepciones relacionadas con este subsistema, el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos.”;

Que, la Norma de Control Interno 407-02, respecto a clasificación de puestos, de la Contraloría General del Estado determina: *“Las unidades de administración de talento humano, o quien haga sus veces, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, la estructura organizacional, los procesos y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, mediante los actos administrativos correspondientes, definiendo las actividades clave, las competencias, interrelaciones, requisitos para el desempeño y los niveles de remuneración de los cargos diseñados, analizados, valorados y clasificados.*

La entidad emitirá su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos aprobado por la máxima autoridad y el órgano rector competente. Contendrá la descripción de actividades, responsabilidades, las competencias y requisitos de todos los puestos para el funcionamiento de su estructura orgánica. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación del sistema de administración del talento humano.

La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá en base al reglamento orgánico, estatuto orgánico o al instrumento técnico de gestión organizacional, tomando en consideración la misión, objetivos, productos y servicios que presta la entidad y la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales.”;

Que, el artículo 14 del Estatuto de la Universidad de Cuenca señala *“Consejo Universitario.- El Consejo Universitario es el órgano colegiado superior de la Universidad de Cuenca, constituye la máxima autoridad de la Institución.”;*

Que, el artículo 37 del Estatuto de la Universidad de Cuenca señala *“Estructura Organizacional. - La organización y funcionamiento de las unidades académicas y dependencias administrativas que conforman la administración de la Universidad de Cuenca se regirán por el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos que será aprobado y expedido por el Consejo Universitario.”;*y,

Que, mediante Memorando Nro. UC-DTH-2025-0768-M, de fecha 11 de julio de 2025, suscrito por la Econ. Verónica Abril Calle, Directora de Gestión del Talento Humano de la Universidad de Cuenca, se pone en conocimiento de la máxima autoridad ejecutiva institucional el informe técnico No. 105-DGTH-2025, elaborado por la Dirección de Gestión del Talento Humano, el mismo que versa sobre la reclasificación de la partida No. 840, informe en el que se concluye: *“En virtud de lo previsto en el artículo 226 de la Norma Suprema, en ejercicio a la garantía establecida en el artículo 355 de la Constitución y el artículo 18 f) de la LOES, en cuanto a la libertad para expedir su estatuto, y gestionar sus procesos internos de las UEP's, considerando que de acuerdo al Estatuto de la UCUENCA contempla en su artículo 37, en cuanto a que la organización y funcionamiento de todas las unidades y dependencias de la IES se regirán por el ROGOP-UCUENCA, la reclasificación de la partida descrita en el cuadro único, se fundamenta en un proceso propio del talento humano, en función de la necesidad institucional, establecida en el análisis, y como respuesta a los principios contemplados en el artículo 227 de la CRE, en relación con el Manual*

	SECRETARÍA GENERAL	Página: 5 de 5 Versión: 1 Vigencia desde: 15-07-2025 Acta: 017
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARÍA DEL CU	
	RESOLUCIÓN SESIÓN ORDINARIA 15 DE JULIO DE 2025	
	Código: UC-CU-RES-127-2025	
Elaborado por: Secretaría del Consejo Universitario		Aprobado por: Consejo Universitario

de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, por lo cual en dicho manual establece la RMU de los puestos, de acuerdo a lo descrito en la situación propuesta del cuadro único; la Dirección de Gestión del Talento Humano en razón de lo previsto en el artículo 52 de la LOSEP, al igual que las regulaciones citadas de las Normas de Control de la Contraloría General del Estado, en razón del análisis técnico realizado, y en aplicación de la normativa legal vigente, se considera VIABLE la reclasificación de la partida en los términos previstos en el cuadro único.

Es importante indicar que la reclasificación de esta partida no implica aumento en la masa salarial de la Universidad de Cuenca, ya que dicha reclasificación corresponde a un valor menor y armonizando la remuneración con el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de esta IES.”; por tanto, desde esta dependencia se recomienda, “(...) remitir al Consejo Universitario el presente documento, con el fin de que la reclasificación de la partida No. 840 sea aprobada conforme derecho corresponde y consecuente [sic] se autorice a que esta dirección realice las gestiones necesarias antes [sic] las instancias gubernamentales pertinentes.”.

RESUELVE:

1. Acoger la recomendación contenida en el informe técnico No. 105-DGTH-2025, presentado mediante Memorando Nro. UC-DTH-2025-0768-M, de fecha 11 de julio de 2025, por la Econ. Verónica Abril Calle, Directora de Gestión del Talento Humano de la Universidad de Cuenca, el que se adjunta en 10 fojas como parte integrante de la presente resolución; y, consecuentemente, APROBAR la reclasificación de la partida No. 840.
2. Disponer y autorizar a la Dirección de Gestión del Talento Humano, realice los trámites conducentes a la eficaz ejecución de la presente resolución.
3. Notificar con el contenido de la presente resolución a la Dirección de Talento Humano, para que proceda según corresponda; a la Dirección Financiera; a la Dirección de Planificación y Gestión Estratégica; a la Procuraduría; a la Unidad de Auditoría Interna, para su conocimiento; y, a la Unidad de Comunicación Institucional, para que proceda con la respectiva publicación de esta resolución en la página Web Institucional.

Dado en sesión del Consejo Universitario de la Universidad de Cuenca, a los quince días del mes de julio de dos mil veinte y cinco.



Firmado electrónicamente por:
**MARCIA FERNANDA
 CEDILLO DÍAZ**

Validar únicamente con FirmaEC

Abg. Marcia Cedillo Díaz,
SECRETARIA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

UCUENCA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página: 1 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde:
	Código: UC-DTH-FORM-040	01/10/2023
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión del Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

Número	105-DGTH-2025
Fecha de emisión	11/07/2025

Creación de cargo ☐	Encargo ☐	Traslado ☐	Traspaso de partida ☐
Cambio Administrativo ☐	Contrato Indefinido ☐	Comisión de Servicios con Remuneración ☐	Comisión de Servicios sin Remuneración ☐
Licencia con Remuneración ☐	Licencia sin Remuneración ☐	Permisos ☐	Modificación de Horarios ☐
Autorización de Contratación ☐	Otros (especifique): ☒ Reclasificación de la partida No. 840.		

La Dirección de Gestión del Talento Humano de la Universidad de Cuenca con la finalidad de garantizar la ejecución de procesos administrativos del personal, conforme lo establece la Constitución de la República del Ecuador y la normativa legal vigente, emite el siguiente informe técnico.

1. ANTECEDENTES:

Mediante resoluciones No. UC-CU-RES-245-2022 y No. UC-CU-RES-056-2023, se aprueba el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Cuenca, dentro del reglamento antes mencionado se encuentra la nueva estructura organizacional de esta Institución de Educación Superior.

Mediante resolución No. UC-R-050-2023, de fecha 30 de noviembre de 2023, la autoridad nominadora de la Universidad de Cuenca, de acuerdo a lo previsto en el artículo 48 de la LOES, aprueba el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de Cuenca, dando cumplimiento a la normativa que rige al sector público, entre el cual está contemplado el puesto de Asistente de Tecnologías de Información.



UCUENCA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página: 2 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde:
	Código: UC-DTH-FORM-040	01/10/2023
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

Actualmente la partida No. 840 se encuentra sobrevalorada con una remuneración de \$ 993,72; y siendo lo correcto una remuneración de \$ 986,00; y es importante señalar que dicha partida se encuentra vacante.

En atención a las necesidades operativas identificadas en las unidades académicas y administrativas de esta Institución de Educación Superior, y con el propósito de garantizar la aplicación efectiva de los principios de eficacia y eficiencia establecidos en el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, la Dirección de Gestión del Talento Humano de esta IES, realiza el análisis correspondiente de los requerimientos de personal. Esta acción busca prevenir la paralización de trámites institucionales debido a la escasez de recurso humano, mediante la evaluación de los puestos necesarios y la verificación de partidas vacantes con disponibilidad presupuestaria, por lo tanto, se plantea la, reclasificación y posterior la planificación de partidas para concursos de méritos y oposición, con la finalidad de poder extender el nombramiento provisional, respectivo.

2. BASE LEGAL:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Artículo 33.- *“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.”*

Artículo 226.- *“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.”*

Artículo 227.- *“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”.*

Artículo 355.- *“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.”*

	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página: 3 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde: 01/10/2023
	Código: UC-DTH-FORM-040	
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable.

(...)"

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES

Artículo 18.- "Ejercicio de la autonomía responsable.- La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en:

(...)

b) La libertad de expedir sus estatutos en el marco de las disposiciones de la presente Ley;

(...)

e) La libertad para gestionar sus procesos internos;

f) La libertad para elaborar, aprobar y ejecutar el presupuesto institucional. Para el efecto, en el caso de instituciones públicas, se observarán los parámetros establecidos por la normativa del sector público;

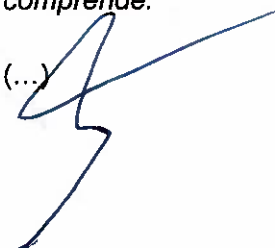
(...)"

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP

Artículo 2.- "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."

Artículo 3.- "Ámbito.- Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende:

(...)



	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página: 4 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde: 01/10/2023
	Código: UC-DTH-FORM-040	
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.

(...)"

Artículo 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:

(...)

h) 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;

l) Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio de Relaciones Laborales;

(...)

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

Artículo 61.- "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 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.

Todas las entidades, organismos e instituciones del sector público están obligadas a mantener actualizado su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. Este manual deberá ser revisado al menos cada dos años, o de forma inmediata cuando existan reformas



	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página: 5 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde: 01/10/2023
	Código: UC-DTH-FORM-040	
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

institucionales, cambios normativos, rediseños organizacionales, o variaciones sustanciales en las funciones ejercidas. (...)”

Artículo 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.”

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 141.- “De la planificación institucional del talento humano.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.

Posteriormente las UATH deberán remitir la información en el término señalado en el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, para la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. La planificación del talento humano se constituirá en un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal, y se registrarán en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine.

En cumplimiento de lo determinado en el tercer y cuarto inciso del artículo 56 de la LOSEP esta disposición no será aplicable para los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, aquellas sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales; sin embargo, las UATH de estas instituciones registrarán la creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine y en el Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina eSIPREN en los casos que corresponda”

	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página: 6 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde: 01/10/2023
	Código: UC-DTH-FORM-040	
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

NORMAS DE CONTROL INTERNO DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO

200-03 Políticas y prácticas de talento humano

"El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y vocación de servicio.

El talento humano es lo más valioso que posee cualquier institución, por lo que debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento. Es responsabilidad de la máxima autoridad encaminar su satisfacción personal en el trabajo que realiza, procurando su enriquecimiento humano y técnico.

La administración del talento humano constituye una parte importante del ambiente de control, cumple con el papel esencial de fomentar un ambiente ético desarrollando el profesionalismo y fortaleciendo la transparencia en las prácticas diarias. Esto se hace visible en la ejecución de los subsistemas de planificación; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación y desarrollo profesional; y, evaluación del desempeño; y en la aplicación de principios de justicia y equidad, interculturalidad y no discriminación; así como, el apego a la normativa, marco legal que regulan las relaciones laborales; y, salud y seguridad ocupacional, de acuerdo al ámbito de competencia de cada entidad".

200-04 Estructura orgánica

"La máxima autoridad debe crear una estructura orgánica que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes.

La estructura orgánica de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos.

Toda entidad contará con un reglamento orgánico, estatuto orgánico o el instrumento técnico de gestión organizacional, actualizado, que contendrá: la estructura orgánica, niveles jerárquicos, funciones, atribuciones, productos y demás especificaciones establecidas en la normativa



	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página: 7 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde: 01/10/2023
	Código: UC-DTH-FORM-040	
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

aplicable; y, un manual de procesos y procedimientos, como elementos sustanciales para definir posteriormente el sistema de clasificación de puestos o cargos.

Toda entidad debe complementar su estructura orgánica con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, actualizado, en el cual se deben establecer los perfiles, funciones y atribuciones para cada uno de los puestos o cargos, así como los requisitos para ocuparlos".

407-01 Plan de talento humano

"Las planificaciones del 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 o quien haga sus veces; considerando la normativa vigente y sus excepciones relacionadas con este subsistema, el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos".

407-02 Clasificación de puestos

"Las unidades de administración de talento humano, o quien haga sus veces, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, la estructura organizacional, los procesos y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, mediante los actos administrativos correspondientes, definiendo las actividades clave, las competencias, interrelaciones, requisitos para el desempeño y los niveles de remuneración de los cargos diseñados, analizados, valorados y clasificados.

La entidad emitirá su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos aprobado por la máxima autoridad y el órgano rector competente. Contendrá la descripción de actividades, responsabilidades, las competencias y requisitos de todos los puestos para el funcionamiento de su estructura orgánica. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación del sistema de administración del talento humano.

La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá en base al reglamento orgánico, estatuto orgánico o al instrumento técnico de gestión organizacional, tomando en consideración la misión, objetivos, productos y servicios que presta la entidad y la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales".

UCUENCA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página: 8 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde: 01/10/2023
	Código: UC-DTH-FORM-040	
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

3. ANÁLISIS TÉCNICO:

La Dirección de Gestión del Talento Humano en fiel cumplimiento de la normativa legal vigente, citada y aplicada del sector público, considerando que, mediante las resoluciones No. UC-RES-245-2022, y No. UC-CU-RES-056-2023, el Consejo Universitario de la Universidad de Cuenca aprobó el ROGOP-UCUENCA, instrumento técnico que estableció la estructura organizacional institucional, considerando lo que contempla el artículo 37 del Estatuto de esta IES, en cumplimiento de las Normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General del Estado, No. 200-04, dentro de este contexto, a través de la resolución administrativa No. UC-R-50-2023, de fecha 30 de noviembre de 2023, la autoridad nominadora, en fundamento a la normativa interna, aprobó el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 61 de la LOSEP, el referido documento contempla el puesto de asistente de tecnologías de información, dentro de la dependencia de la Dirección de Tecnologías de la Comunicación,

La figura de reclasificación de la partida No. 840 surge como una respuesta a las necesidades operativas detectadas en la Dirección de Tecnologías de Información y la Comunicación, cuyo funcionamiento se ha visto limitado por la insuficiencia de recurso humano, afectando la continuidad de procesos institucionales. En virtud que el funcionario que ocupaba dicha partida renunció a su cargo.

La aplicación de este mecanismo técnico-administrativo, se realiza en base de la revisión del valor y clasificación de un puesto en función de las nuevas estructuras y funciones establecidas en el Manual de Puestos y el Reglamento Orgánico institucional. Conforme lo determina el artículo 61 de la LOSEP y las Normas de Control Interno 407-02, esta revisión, ha considerado la complejidad del puesto, los requisitos técnicos y académicos, el nivel de responsabilidad, la misión de la Unidad Administrativa de la actual estructura organizacional.

En este sentido, la Dirección de Gestión del Talento Humano, en el marco de las atribuciones previstas en el artículo 52 de la LOSEP y Norma 407-01, ha ejecutado un análisis institucional basado en: el Manual de puestos, vigente a la fecha, la necesidad de la Dirección de Tecnologías de Información y la Comunicación, la planificación estratégica y operativa, así como la disponibilidad presupuestaria de partidas registradas, considerando el artículo 227 de la Constitución en cuanto a la prestación de servicios públicos fundamentados en los principios de eficacia, eficiencia, y calidad. mía responsable, reconocida en los artículos 355 de la Constitución y 18 de la LOES.

Esta reclasificación de partida permitirá cubrir la necesidad de personal que requiere la Universidad de Cuenca, indicadas en líneas anteriores, se realiza en función de la actividad.



UCUENCA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página: 9 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde: 01/10/2023
	Código: UC-DTH-FORM-040	
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

requisitos de aptitud, instrucción y experiencia para el desempeño del puesto, se procede a revisar del distributivo de personal, con lo que se verifica que la partida detallada en el cuadro único se encuentra en estado vacante para realizar el análisis correspondiente:

- Es pertinente la reclasificación de la partida detallada en el cuadro único, que según el distributivo se encuentra con la remuneración que no corresponde de acuerdo al perfil del puesto; por lo cual debe armonizarse conforme lo determina el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de esta Institución de Educación Superior, vigente a la fecha, y por ende debe ser revalorizada, conforme la siguiente lista de asignaciones:

Cuadro Único

PPI	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN PROPUESTA			
	RMU	ESCALA OCUPACIONAL	DENOMINACIÓN PUESTO	UNIDAD ORGANICA	RMU	ESCALA OCUPACIONAL	DENOMINACIÓN PUESTO	UNIDAD ORGANICA
840	993 72	EJECUTOR NIVEL 2	ASISTENTE DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACION	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	986 00	EJECUTOR NIVEL 2	ASISTENTE DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACION	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

4. CONCLUSIONES:

En virtud de lo previsto en el artículo 226 de la Norma Suprema, en ejercicio a la garantía establecida en el artículo 355 de la Constitución y el artículo 18 f) de la LOES, en cuanto a la libertad para expedir su estatuto, y gestionar sus procesos internos de las UEP's, considerando que de acuerdo al Estatuto de la UCUENCA contempla en su artículo 37, en cuanto a que la organización y funcionamiento de todas las unidades y dependencias de la IES se regirán por el ROGOP-UCUENCA, la reclasificación de la partida descrita en el cuadro único, se fundamenta en un proceso propio del talento humano, en función de la necesidad institucional, establecida en el análisis, y como respuesta a los principios contemplados en el artículo 227 de la CRE, en relación con el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, por lo cual en dicho manual establece la RMU de los puestos, de acuerdo a lo descrito en la situación propuesta del cuadro único; la Dirección de Gestión del Talento Humano en razón de lo previsto en el artículo 52 de la LOSEP, al igual que las regulaciones citadas de las Normas de Control de la Contraloría General del Estado, en razón del análisis técnico realizado, y en aplicación de la normativa legal vigente, se considera **VIABLE** la reclasificación de la partida en los términos previstos en el cuadro único.

Es importante indicar que la reclasificación de esta partida no implica aumento en la masa salarial de la Universidad de Cuenca, ya que dicha reclasificación corresponde a un valor menor y armonizando la remuneración con el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de esta IES.

UCUENCA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página: 10 de 10
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 3
	INFORME TÉCNICO	Vigencia desde:
	Código: UC-DTH-FORM-040	01/10/2023
Elaborado por: Analista de Talento Humano	Revisado por: Dirección de Gestión Talento Humano	Aprobado por: Rectorado

5. RECOMENDACIONES:

Se recomienda a la señora Rectora de la Universidad de Cuenca, o quien hiciera sus veces, remitir al Consejo Universitario el presente documento, con el fin de que la reclasificación de la partida No. 840 sea aprobada conforme derecho corresponde y consecuente se autorice a que esta dirección realice las gestiones necesarias antes las instancias gubernamentales pertinentes.

Atentamente,

Econ. Verónica Abril Calle
Directora de Gestión del Talento Humano
Universidad de Cuenca

Acción	Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Elaborado por:	Javier Flores	Analista de Talento Humano		11/07/25
Revisado por:	Fernanda Alvarado	Asesora Jurídica de Talento Humano		11/07/25



SECRETARÍA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA

Certifica,

Que, la información que antecede en 10 fojas, corresponde al informe técnico No. 105-DGTH-2025, presentado mediante Memorando Nro. UC-DTH-2025-0768-M, de fecha 11 de julio de 2025, por la Econ. Verónica Abril Calle, Directora de Gestión del Talento Humano de la Universidad de Cuenca; y, aprobado mediante resolución No. UC-CU-RES-127-2025, adoptada por el Consejo Universitario en sesión ordinaria de fecha 15 de julio de 2025, de la cual se constituye en parte integrativa.

Cuenca, 15 de julio de 2025.



Abg. Marcia Cedillo Díaz,
SECRETARIA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO