

RESOLUCIÓN OCS-SO-8-2024-Nº2

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR

CONSIDERANDO

Que, el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “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 27 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “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, establece: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”;

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

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

Que, el artículo 351 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”;

Que, el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “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, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos”;

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley”;

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza”;

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley”;

Que, el artículo 13 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “Son funciones del Sistema de Educación Superior: a) Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia; b) Promover la creación, desarrollo, transmisión y difusión de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura; c) Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística (...)”;

Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “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 (...)”;

Que, el artículo 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: (...) c) La libertad en la elaboración de sus planes y programas de estudio en el marco de las disposiciones de la presente Ley; e) La libertad para gestionar sus procesos internos (...)”;

Que, el artículo 71 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad (...)”;

Que, el artículo 93 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente”;

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público establece que: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”;

Que, el artículo 52 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que, “Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: (...)

e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones; (...)

i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional; (...)

n) Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones; (...)

q) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente”;

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: “El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño”;

Que, el artículo 55 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: “Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente”;

Que, el artículo 56 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que: “Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados. Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio del Trabajo, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente (...)”;

Que, el artículo 57 de la ley Orgánica de Servicio Público, establece que: “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”;

Que, el artículo 61 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: “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”;

Que, el artículo 65 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: “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.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal (...)”;

Que, el artículo 79 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: “La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley.

La evaluación del desempeño servirá de base para:

a) Ascenso y cesación; y,

b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción”;

Que, el artículo 135 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Sector Público, establece que: “Desarrollo institucional.- Es el conjunto de principios, políticas, normas, técnicas, procesos y estrategias que permiten a las instituciones, organismos y entidades de la administración pública central, institucional y dependiente, a través del talento humano, organizarse para generar el portafolio de productos y servicios institucionales acordes con el contenido y especialización de su misión, objetivos y responsabilidades en respuesta a las expectativas y demandas de los usuarios internos y externos”;

Que, el artículo 151 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Sector Público determina que: “La autoridad nominadora, sobre la base de la planificación estratégica institucional y el plan operativo anual de talento humano, por razones técnicas, funcionales, de fortalecimiento institucional o en función del análisis histórico del talento humano, podrá disponer, previo informe técnico favorable de las UATH y del Ministerio de Finanzas, de ser necesario, la creación de unidades, áreas y puestos, que sean indispensables para la consecución de las metas y objetivos trazados, en la administración pública (...)”;

Que, el artículo 152 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Sector Público, establece que: “Las UATH sobre la base del plan estratégico de necesidades de talento humano adoptados por la autoridad nominadora, solicitarán a través de la autoridad nominadora, la creación de puestos, unidades y áreas, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria y no se exceda de la masa salarial aprobada, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de la LOSEP (...)”;

Que, el artículo 155 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Sector Público, establece que: La autoridad nominadora, (...) dentro del ámbito de sus competencias, la planificación estratégica institucional y el plan operativo del talento humano y la administración de procesos, podrá disponer por razones técnicas, funcionales y/o económicas, la reestructuración, la supresión o fusión de unidades, áreas o puestos de la institución, previo informe técnico favorable de la UATH, de lo cual, se informará al Ministerio de Finanzas para efectos de registro de los efectos generados en la masa salarial y siempre y cuando se ajusten a las siguientes causas: (...) b) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, descentralización, desconcentración, concesión, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; todo lo cual responderá a la planificación institucional (...)”;

Que, el artículo 6 del Código Orgánico Administrativo, establece que: “Los organismos que conforman el Estado se estructuran y organizan de manera escalonada. Los órganos superiores dirigen y controlan la labor de sus subordinados y resuelven los conflictos entre los mismos”;

Que, el artículo 100 del Código Orgánico Administrativo, establece que: “En la motivación del acto administrativo se observará:

1. El señalamiento de la norma jurídica o principios jurídicos aplicables y la determinación de su alcance.
2. La calificación de los hechos relevantes para la adopción de la decisión, sobre la base de la evidencia que conste en el expediente administrativo.
3. La explicación de la pertinencia del régimen jurídico invocado en relación con los hechos determinados”;

Que, el artículo 101 del Código Orgánico Administrativo determina que: “El acto administrativo será eficaz una vez notificado al administrado. La ejecución del acto administrativo sin cumplir con la notificación constituirá, para efectos de la responsabilidad de los servidores públicos, un hecho administrativo viciado”;

Que, el artículo 2 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, determina que: “Las disposiciones de la presente Norma Técnica son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP. Se excluye de la aplicación de la presente Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los docentes de las Universidades y escuelas politécnicas públicas, que están amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que de conformidad con los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría; el personal sujeto a la carrera diplomática del Servicio Exterior; y el personal de las empresas públicas; los que se registrarán por sus respectivas leyes”;

Que, el artículo 13 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, determina que: “Las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, previo a la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberán contar con los estatutos orgánicos por procesos legalmente expedidos, los que contendrán el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional, y que deberán estar acorde a la planificación institucional. El portafolio de productos o servicios de cada unidad o proceso interno, deberá ser validado de manera conjunta por la UATH y las unidades de planificación y/o procesos institucionales, previo al levantamiento de la plantilla de talento humano. Es responsabilidad de la UATH institucional y de cada unidad interna el levantamiento de la plantilla de talento humano previa validación de la unidad de procesos o quien hiciere sus veces”;

Que, la norma de control interno número 100-02 determina que: “Objetivos del control interno. - El control interno de las entidades, organismo del sector público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos para alcanzar la misión institucional, deberá contribuir al cumplimiento de los siguientes objetivos: - Promover la eficiencia, eficacia y economía de las operaciones bajo principios éticos y de transparencia. - Garantizar la confiabilidad, integridad y oportunidad de la información. - Cumplir con las disposiciones legales y la normativa de la entidad para otorgar bienes y servicios públicos de calidad. - Proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal”;

Que, el artículo 7 del Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, establece que:” La Universidad Estatal de Milagro se regirá por el principio de autonomía responsable, que consiste en 5. La libertad para gestionar los procesos internos;

Que, el artículo 33 del Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, determina que: “El Órgano Colegiado Superior “OCS” de la Universidad Estatal de Milagro, es el máximo organismo de cogobierno de la institución; el número de miembros de este órgano mantendrá la proporcionalidad establecida en la Ley Orgánica de Educación Superior”;

Que, el artículo 36 del Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, determina que: “El OCS, tendrá los siguientes deberes y atribuciones: 1. Cumplir y hacer cumplir las normas y disposiciones establecidas en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, el Estatuto Orgánico y demás disposiciones legales vigentes, para una correcta y eficiente organización y funcionamiento de la Universidad (...);”;

Que, el artículo 26 del Reglamento del Órgano Colegiado Superior de la Universidad Estatal de Milagro establece: “En caso de ausencia o impedimento del Presidente, presidirá las sesiones del OCS, el Vicerrector que estatutaria y reglamentariamente le subroga (...);”;

Que, mediante Memorando Nro. UNEMI-DEPA-2024-005A-MEM, emitido con fecha 28 de marzo de 2024, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento Académico adjunta documentación para revisión y tratamiento en OCS.

Que, mediante Informe Técnico Institucional No. ITI-DEPA-RF-2024-No2. emitido con fecha 28 de marzo de 2024, aprobado por la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento académico, cuyo objeto indica: “Propuesta de la reforma a la tabla de escala remunerativa del personal académico titular y actualización del Reglamento de Carrera y Escalafón del personal académico de la Universidad Estatal de Milagro” que concluye: “Con base a los antecedentes descritos en el presente informe, esta Dirección concluye: 1) Que, se considera factible la actualización de la tabla de remuneraciones para el personal académico titular LOES, autoridades y otros cargos de gestión académica para lo cual se ha ejecutado el debido procedimiento de los cálculos que conllevan a la determinación de la tabla de remuneraciones y se encuentran sustentados en la normativa referenciada.2) Que, para la determinación de la tabla de remuneraciones, la base para el cálculo es de \$4.830 (a7) que corresponde a personal académico titular principal 2, y de \$2.034 (a1) que corresponde a personal académico titular auxiliar 1, esto significa que al aplicar: Grado más alto (7), el cálculo de la r es igual a: $r = \text{raíz octava de } (a7/a1)$, $r = \text{raíz octava de } (4830,00/2034,00)$, $r = \text{raíz octava de } (2,374631268)$, $r = 1,114165029$ (...) 3) Que, existen cargos de gestión LOES que también debe impactarse, producto de los cálculos de los RMU en la nueva tabla; y, para mantener una coherencia correlativa, con respecto a las modificaciones a la tabla, se detalla lo siguiente (...)4) Que, la tabla remunerativa de las autoridades debe

mantenerse de acuerdo al siguiente detalle: (...)5) Que, al aplicar la nueva tabla remunerativa, únicamente debe ser al personal académico titular, y que se debe mantener los valores al personal académico no titular, en atención al artículo: 65.- Honorarios del personal académico invitado. - Los honorarios del personal académico invitado será al menos igual a lo establecido para la escala del personal académico titular auxiliar 1.66.- Honorarios del personal académico honorario y emérito. - Los honorarios del personal académico honorario y emérito serán al menos igual a lo establecido para la escala del personal académico titular auxiliar 1. 67.- Remuneración del personal académico ocasional. - La remuneración del personal académico ocasional con título de maestría debidamente reconocido y registrado por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior será como máximo la establecida para la escala del personal académico titular auxiliar 1. Si el personal académico ocasional cuenta con título de doctorado (PhD. o su equivalente), reconocido y registrado por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior con la leyenda de "Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior", la remuneración será como máximo la fijada para la escala del personal académico agregado 1, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el personal académico agregado 1. Las remuneraciones mínimas del personal ocasional no podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por el CES en la resolución de las escalas remunerativas. Por lo tanto, se mantiene la tabla de remuneraciones para el personal académico no titular de la Universidad Estatal de Milagro, según el siguiente detalle, art.68 (...) y recomienda: "Que, se traslade a la máxima autoridad el presente informe técnico, para su revisión y autorización. 2. Que, una vez aprobado el presente informe, sea puesto a consideración ante el Órgano Colegiado Superior (OCS). 3. Que una vez aprobada la actualización de las escalas remunerativas del personal académico titular, autoridades y otros cargos LOES, se efectúen los debidos actos administrativos o académicos en caso de ser necesarios y se notifique a las instancias respectivas para su ejecución. 4. Que, una vez aprobada la actualización de las escalas remunerativas del personal académico titular, autoridades y otros cargos LOES, se actualice el Reglamento de Carrera y Escalafón del personal académico de la Universidad Estatal de Milagro vigente";

Que, mediante Memorando Nro. UNEMI-VICEACADFYG-2024-009A-MEM, emitido con fecha 28 de marzo de 2024, la Vicerrectora Académica de Formación de Grado, señala: "Considerando el Memorando Nro. UNEMI-DEPA-2024-005A-MEM, suscrito por la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento Académico, donde adjunta informe técnico No. ITI-DEPA-RF-2024-No2 con la propuesta de la reforma a la tabla de escala remunerativa del personal académico titular y actualización del Reglamento de Carrera y Escalafón del personal académico de la Universidad Estatal de Milagro; solicito de manera cordial que el presente trámite sea puesto en conocimiento de los miembros del Órgano Colegiado Superior para su tratamiento y aprobación en caso de considerarlo pertinente";

Que, mediante Memorando Nro. UNEMI-R-2024-0877-A-MEM, de fecha 28 de marzo de 2024, el Dr. Jorge Fabricio Guevara Viejo, Rector de la Universidad Estatal de Milagro, dispone: "Considerando lo manifestado mediante memorando Nro. UNEMI-VICEACADFYG-2024- 009A-MEM, suscrito por la Dra. Jesennia del Pilar Cárdenas Cobo Vicerrectora Académica de Formación de Grado, respecto de "Solicitud de continuidad de trámite Escalas LOES que consta en Plan de Talento Humano 2024", éste Rectorado traslada documentación a su despacho para revisión, análisis y aprobación de los miembros del Órgano Colegiado Superior"; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Art. 47 de la Ley Orgánica de Educación Superior publicada en el Registro Oficial No 298 del 12 de octubre 2010.

RESUELVE:

Artículo 1. - Acoger los documentos referentes a los requisitos para la reforma de la tabla de remuneraciones del personal académico, establecidos en el artículo 69 Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, que se detallan a continuación:

- a) Planificación de la estructura del personal académico y estudio de pasivos laborales, presentado mediante Informe Técnico Institucional No. ITI-UATH-NEPV-2023-007
- b) Disponibilidad presupuestaria integral que permite la aplicación y sostenibilidad de la estructura remunerativa, presentado mediante Informe Técnico Institucional No. ITI-PPTO-KZA-0004-2024.

- c) Evidencia de gasto eficiente de los recursos humanos en la obtención de resultados institucionales en docencia, investigación y vinculación, presentado mediante Informe Técnico Institucional No. ITI-PPTO-KZA-0003-2024; y,
- d) Mejoras en los resultados de calidad de las funciones sustantivas establecidas por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, presentado mediante Informe Técnico Institucional No. ITI-DAC-EI-LMENDOZAC-2024-No.1.

Artículo 2. - Aprobar la Propuesta de la reforma de la Tabla de Escalas Remunerativa del personal académico titular de la Universidad Estatal de Milagro, con base en el informe Técnico Institucional No. ITI-DEPA-RF-2024-N°2, según lo que se detalla a continuación:

TABLAS SALARIALES APROBADAS:

Categoría	Nivel	Grado	Escala remunerativa vigente hasta el 31 de mayo 2024	Escala remunerativa vigente a partir del 01 junio 2024
DOCENTE PRINCIPAL	3	8	5.000,00	5.000,00
	2	7	4.640,00	4.640,00
	1	6	4.306,00	4.306,00
DOCENTE AGREGADO	3	5	3.398,00	3.492,00
	2	4	2.950,00	3.134,00
	1	3	2.561,00	2.813,00
DOCENTE AUXILIAR	2	2	1.930,00	2.266,00
	1	1	1.676,00	2.034,00

Artículo 3. - Aprobar la tabla de escalas remunerativas de los cargos de gestión educativa, con base en el informe Técnico Institucional No. No. ITI-DEPA-RF-2024-N°2, de acuerdo al siguiente detalle:

CARGOS DE GESTIÓN ACADÉMICA	Escala remunerativa vigente hasta el 31 de mayo 2024	Escala remunerativa vigente a partir del 01 junio 2024
Director	3.398,00	3.492,00
Planificación Institucional		
Posgrado		
Innovación de Procesos Académicos		
Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación		
Evaluación y Perfeccionamiento Académico		
Director	2.950,00	3.134,00
Carrera		
Escuela		
Bienestar Universitario		
Coordinador		
Educación Continua		
Investigación		
Emprendimiento		
Programas de Maestrías		
Soporte a la Investigación		

Soporte a la Docencia	2.561,00	2.813,00
Innovación Pedagógica		
Difusión Cultural y Artística		
Pasantías y Prácticas Pre-Profesionales de Facultades		
Relaciones Internacionales		

AUTORIDAD	Escala remunerativa
Rector (a)	5.000,00
Vicerrector (a)	4.640,00
Decano (a) o Similar Jerarquía	4.306,00
Subdecano (a) o Similar Jerarquía	3.864,89

Artículo 4. - Las Tablas de Escalas Remunerativas establecidas en los artículos 2 y 3, se aplicarán al personal académico titular que se encuentra actualmente vinculado en la institución, a partir del 01 de junio del 2024, previa aprobación de las reformas planteadas en el Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 5. - Aprobar la reforma del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Estatal de Milagro con base en el Informe Técnico No. ITI-DEP-RF-2024-N°2, previa aprobación de las reformas planteadas en el Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 6. - Disponer a la Dirección Financiera la emisión de la Certificación Presupuestaria pertinente.

Artículo 7. - Disponer a la Dirección de Talento Humano, la ejecución de los actos administrativos en las fechas correspondientes una vez que se emita la certificación presupuestaria, a efectos de cumplir con la presente resolución.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. - La resolución entrará en vigencia a partir de su notificación, sin perjuicio de su publicación en la página web de la institución www.unemi.edu.ec, en el link [documentos institucionales](#).

Dado en la ciudad de San Francisco de Milagro, uno (2) día del mes de mayo del dos mil veinticuatro, en la Octava Sesión del Órgano Colegiado Superior.



Ing. Jesennia Cárdenas Cobo, PhD.
VICERRECTORA ACADÉMICA DE
FORMACIÓN DE GRADO
PRESIDENTA DELEGADA




Abg. Edison Sempertegui Henriquez.
SECRETARIO GENERAL (S)