

RESOLUCION ADMINISTRATIVA

Ing. Lucía Sosa Robinzón,
PREFECTA DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, los consejos provinciales son Gobiernos Autónomos Descentralizados que gozarán de autonomía política, administrativa y financiera y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, integración y participación ciudadana;

Que, el Art. 240 de la Constitución de la República, establece que todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales;

Que, el Art. 252 de la Constitución de la República, determina que el Prefecto o la Prefecta será la máxima autoridad administrativa;

Que, el Art. 263 de la Constitución de la República, asigna las competencias exclusivas de los Gobiernos Autónomos Provinciales;

Que, el Art. 338 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), establece que cada gobierno autónomo descentralizado tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada, indicando que la estructura administrativa será



la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de sus competencias; se evitará la burocratización y se sancionará el uso de cargos públicos para el pago de compromisos electorales;

Que, el Art. 40 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutiva previstas en este Código; para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden;

Que, el literal a), del Art. 47 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) garantiza el ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial, mediante la expedición de ordenanzas provinciales, acuerdos y resoluciones;

Que, el inciso final del Art. 51 de la LOSEP determina que corresponde a las unidades de Talento Humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y "regímenes especiales", la administración del sistema integrado de desarrollo de Talento Humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales como órgano rector de la materia. Dependerán administrativas, orgánicas, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Relaciones Laborales, no interferirá en los actos




relacionados con dicha administración pública central e institucional;

Que, el Art. 52, literal b) de la LOSEP de las atribuciones y responsabilidades de los responsables de la unidad de Administración del Talento Humano, indica: Elaborar los proyectos de estatutos, normativa interna, manuales e indicadores de gestión de talento humano, así mismo en el literal i), Aplicar las Normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones laborales(hoy Ministerio del Trabajo), sobre Selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de procesos, de Descripción, valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional..”;

Que, el Art. 61 de la LOSEP, 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.....En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.”;

Que, el Art. 162 del Reglamento General a la LOSEP, expresa que” el **Subsistema de Clasificación de Puestos** 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..... En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñaran y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la norma emitida por el Ministerio del Trabajo.....”;



Que, el artículo 175 del reglamento general a la LOSEP, señala que el Ministerio del Trabajo será el encargado de la administración del subsistema de **Clasificación de Puestos del Servicio Público** y sus reformas;

Que, Mediante Resolución No. SENRES-RH-2005-000042, de septiembre del 2005, se expidió **la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos** del Servicio Civil, misma que ha sido reformada; y, actualmente están vigentes los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-0152 y MDT-0156, este último en donde se expiden las directrices para modificar e incorporar en los descriptivos de puestos los perfiles profesionales de técnicos y tecnólogos superiores;

Que, el artículo 63 de la LOSEP, determina: "**Del Subsistema de Selección de Personal**, es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria";

Que, el artículo 176 del Reglamento General a la LOSEP, determina, que el "**Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal**, es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio público, a través del concurso de méritos y oposición correspondiente";

Que, el Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo No. MRL- 2014-222,



publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 383 de noviembre del 2014, expidió la **Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal**; y, que fuera reformado por los Acuerdos MDT- 2015-007, No. MDT-2015-046 , No. MDT-2015-230, el Acuerdo MDT-2015-177, No. MDT-2017-0027 de 20 de febrero del 2017 y Acuerdo No. MDT-2017-0059 de 05 de abril del 2017;

Que, el artículo 69 de la LOSEP, determina "**De la Formación y Capacitación**"; que, el artículo 70 Ibidem, **Del Subsistema de Capacitación y Desarrollo Personal**, es el Subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendientes a respetar los derechos humanos.....reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz.....";

Que el Art. 71 de la LOSEP, expresa que para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos y de óptima calidad, el estado garantizará y financiará la **formación y capacitación** continúa de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación.... "

Que, el Capítulo VI, Art. 195 y siguientes del Reglamento General a la LOSEP, determinan que la **Capacitación** y desarrollo profesional, constituyen un proceso programado, técnico, continuo de inversión institucional, orientado a adquirir y actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de los servidores con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos....."



Que, mediante Acuerdo Ministerial MRL-2014-136 de 9 de julio del 2014, se aprobó la **Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación**;

Que, el Art. 76 de la LOSEP, determina que el **Subsistema de Evaluación del Desempeño**, es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto;

Que, el capítulo VII, artículo 215 y siguientes del Reglamento general a la LOSEP, establece que el objetivo de la **Evaluación del Desempeño** programada y por resultados es medir y estimular la gestión de la entidad de procesos internos y de servidores, mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos.....así como una política de rendición de cuentas que motive el desarrollo en la carrera del servicio público, enfocada en mejorar la calidad del servicio y mejorar la vida de los ciudadanos..”

Que, mediante Resolución SENRES-2008-038, publicada en el Registro Oficial No. 303 de 27 de marzo del 2008, se aprueba la **Norma Técnica de Evaluación del Desempeño**, misma que ha sido reformada por la Resolución SENRES-2008-170; y, Acuerdo Ministerial MDT-20150160 de 15 de julio del 2015;

Que, la Norma de control Interno de la Contraloría General del Estado No.407-02 -**Manual de clasificación de puestos**. Las unidades de administración de talento humano, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de



puestos, definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración. La entidad contará con un manual que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, el análisis de las competencias y requisitos de todos los puestos de su estructura y organizativa. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal. La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá tomando en consideración la misión, objetivos y servicios que presta la entidad y la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales.

Que, la Norma de Control Interno de la Contraloría General del estado No. 407-03. **Incorporación de personal.** Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el manual de clasificación de puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño. El ingreso de personal a la entidad se efectuará previa la convocatoria, evaluación y selección que permitan identificar a quienes por su conocimiento y experiencia garantizan su idoneidad y competencia y ofrecen mayores posibilidades para la gestión institucional. El proceso técnico realizado por la unidad de administración de talento humano seleccionará al aspirante que por su conocimiento, experiencia, destrezas y habilidades sea el más idóneo y cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto, a través de concurso de méritos y oposición. En el proceso de selección, se aplicarán las disposiciones legales, reglamentos y otras normas que existan sobre la materia. En la unidad de administración de talento humano, para efectos de revisión y control posterior, se conservará la información del proceso de selección realizado, así como de los documentos exigidos al aspirante, en función de los



requisitos legales establecidos.

Que, la Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado No. 407-04 -**Evaluación del desempeño**. La máxima autoridad de la entidad en coordinación con la unidad de administración de talento humano, emitirán y difundirán las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la Institución. Las políticas, procedimientos, así como la periodicidad del proceso de evaluación de desempeño, se formularán tomando en consideración la normativa emitida por el órgano rector del sistema. El trabajo de las servidoras y servidores será evaluado permanentemente, su rendimiento y productividad serán iguales o mayores a los niveles de eficiencia previamente establecidos para cada función, actividad o tarea. La evaluación de desempeño se efectuará bajo criterios técnicos (cantidad, calidad, complejidad y herramientas de trabajo) en función de las actividades establecidas para cada puesto de trabajo y de las asignadas en los planes operativos de la entidad. Los resultados de la evaluación de desempeño servirán de base para la identificación de las necesidades de capacitación o entrenamiento del personal o de promoción y reubicación, para mejorar su rendimiento y productividad.

Que, la Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado No. 407-06- **Capacitación y entrenamiento continuo**. Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo. Los directivos de la entidad en coordinación con la unidad de administración de talento



humano y el área encargada de la capacitación (en caso de existir éstas), determinarán de manera técnica y objetiva las necesidades de capacitación del personal, las que estarán relacionadas directamente con el puesto, a fin de contribuir al mejoramiento de los conocimientos y habilidades de las servidoras y servidores, así como al desarrollo de la entidad. El plan de capacitación será formulado por las unidades de talento humano y aprobado por la máxima autoridad de la entidad. La capacitación responderá a las necesidades de las servidoras y servidores y estará directamente relacionada con el puesto que desempeñan. Las servidoras y servidores designados para participar en los programas de estudio ya sea en el país o en el exterior, mediante becas otorgadas por las instituciones patrocinadoras y/o financiadas parcial o totalmente por el Estado, suscribirán un contrato-compromiso, mediante el cual se obliga a laborar en la entidad por el tiempo establecido en las normas legales pertinentes. Los conocimientos adquiridos tendrán un efecto multiplicador en el resto del personal y serán utilizados adecuadamente en beneficio de la gestión institucional;

Que, el Gobierno Provincial promoverá procesos para brindar servicios de calidad que se articulen con los programas, proyectos, productos y servicios, para alcanzar estándares de calidad que permitan promover una gestión por resultados, optimizando los recursos humanos y económicos disponibles;

Que, es necesario actualizar las disposiciones normativas vigentes con el fin de que se adapte de una manera más eficiente al marco jurídico;

Que, el literal h) del Art. 50 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), faculta al Prefecto Provincial "Resolver administrativamente todos los



asuntos correspondientes a su cargo;

Y, en uso de sus atribuciones, conforme a los literales b-i del Art. 60 del COOTAD.

RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar en todas sus partes los Reglamentos Internos de los Subsistemas de Clasificación y Valoración de Puestos, Subsistema de Selección de personal, Subsistema de Capacitación y Entrenamiento Subsistema de Evaluación del desempeño, de conformidad con el contenido que constan en los Manuales correspondientes.

Art. 2.- La Dirección de Talento Humano y Riesgos Laborales cumplirá y harán cumplir de forma obligatoria en esta institución los lineamientos determinados en los mismos.

Esmeraldas, 03 de enero del 2 018.


Ing. Lucía Sosa Robinzón

PREFECTA PROVINCIAL DE ESMERALDAS



MHP

