

Memorando Nro. MEMO-RPCC-2021-0059

Cuenca, 08 de junio de 2021

PARA: Ing. Fabiola Monserrat Abril Álvarez
Directora de Desarrollo institucional y Talento Humano

Ing. Priscila Johanna Vazquez Murillo
Directora Financiera

Ing. Bertha Cecilia Morales Sangurima
Jefe de Tecnologías de la Información de Comunicación (E)

ASUNTO: Resolución RA-RPCC-013-2021

De mi consideración:

Luego de un cordial saludo, por medio del presente remito para su conocimiento, un ejemplar de la Resolución RA-RPCC-013-2021, de fecha 08 de junio del presente año, mediante la cual se resuelve **“APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL PERFIL DEL ANALISTA FINANCIERO 1”**; así como los documentos habilitantes.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,


Mgs. Andrea Catalina Brasales Jimenez
REGISTRADORA DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA



Copia:
Dr. Jorge Wilfrido Balarezo Coronel
Director de Asesoría Jurídica

NUT: RPCC-2021-1689





RESOLUCIÓN No. RA-RPCC- 013-2021
DRA. ANDREA BRASALES JIMENEZ
REGISTRADORA DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA

CONSIDERANDO:

Que, la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR dispone;

El artículo 225 señala; El sector público comprende:

- 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.*
- 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.*
- 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.*
- 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos;*

El artículo 226 expresa: "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.";

Art. 228.- 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.

Art. 229.- 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.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

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.

El numeral 16 del artículo 326 de la Constitución de la República dispone que en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la



administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo;

Que, la LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO- LOSEP, dispone;

Art. 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:

2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales;
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos.

Art. 5. **Requisitos para el ingreso.** - Para ingresar al servicio público se requiere: literal d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento.

Art. 50.- **Organismos de aplicación.** - La aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones, estará a cargo de los siguientes organismos:

- b) Unidades de Administración del Talento Humano de cada entidad, institución, organismo persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la presente Ley.

Art. 51.- **Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley.** - El Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá las siguientes competencias:

- b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público;

Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio del Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

Art. 52.- **De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de administración del Talento Humano.** - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia;
- d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales;
- h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia;

- i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;
- ñ) Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio del Trabajo;

Art. 55.- Del subsistema de planificación del talento humano. - 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.

Art. 56.- De la planificación institucional del talento humano. - 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.

Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo.

Art. 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 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.

Art. 62.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - El Ministerio de Relaciones Laborales, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.



En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.

REGLAMENTO GENERAL DE APLICACIÓN DE LA LOSEP:

Art. 117.- De la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.- Las UATH constituyen unidades ejecutoras de las políticas, normas e instrumentos expedidos de conformidad con la ley y este Reglamento General, con el propósito de lograr coherencia en la aplicación de las directrices y metodologías de administración del talento humano, remuneraciones, evaluación, control, certificación del servicio y mejoramiento de la eficiencia en la administración pública en lo que correspondiere a sus atribuciones y competencias.

La UATH es responsable de administrar el sistema integrado de desarrollo del talento humano y las remuneraciones e ingresos complementarios del servicio público, bajo los lineamientos, políticas, regulaciones, normas e instrumentos pertinentes.

Tendrán la competencia y responsabilidad en el cumplimiento de la LOSEP, este Reglamento General y las normas expedidas.

Art. 118.- Atribuciones y responsabilidades adicionales de las UATH. - Las UATH a más de las atribuciones y responsabilidades establecidas en el artículo 52 de la LOSEP, tendrán las siguientes:

- a) Aplicar las normas, políticas y metodologías que sean determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales para el control y certificación de calidad del servicio;
- b) Preparar y ejecutar proyectos de estructura institucional y posicional interna de conformidad con las políticas y normas que emita al respecto el Ministerio del Trabajo;

Art. 137.- Administración del desarrollo institucional. - Las UATH tendrán bajo su responsabilidad el desarrollo, estructuración y reestructuración de las estructuras institucionales y posicionales, en función de la misión, objetivos, procesos y actividades de la organización y productos.

Para el efecto, aplicaran la norma para el diseño, rediseño e implementación de las estructuras organizacionales que emita el Ministerio del Trabajo.

Art. 162.- Subsistema de clasificación de puestos. - El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP.

Art. 163.- Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos. - La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos.

La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios



institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica.

Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 164.- Análisis y descripción de puestos. - Es el proceso que identifica, recolecta, analiza y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en las instituciones del Estado, a través de la determinación del rol del puesto, atribuciones, responsabilidades, actividades e interrelación en función de la misión y objetivos institucionales.

La descripción de un puesto determinará en forma técnica, su naturaleza, atribuciones y responsabilidades, su ubicación y el impacto o grado de contribución a la solución de problemas y al logro de objetivos de la organización.

El proceso de descripción se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan en los puestos y no a considerar las características de las personas que en calidad de servidoras o servidores ocupan los mismos; deberá ser realizada en base a factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la institución.

Art. 165.- Valoración de puestos.- Es el proceso mediante el cual, se asigna una puntuación establecida en las correspondientes tablas de valoración desprendidas del método técnico determinado y expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales, se cuantificarán los factores de competencias, complejidad del puesto y responsabilidad del puesto, con la finalidad de determinar su clasificación y ubicación dentro de la estructura organizacional y posicional de cada institución y en las escalas de remuneraciones mensuales unificadas.

Art. 166.- Clasificación de puestos. - Es el proceso mediante el cual se ubican los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su valoración. Las series de puestos deberán estar comprendidas en los grados de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 167.- Metodología de descripción y valoración de puestos. - La descripción y valoración de puestos, tendientes a identificar e integrar puestos similares en grupos ocupacionales para propósito de su clasificación en los grados de la escala de remuneraciones, se hará en función de la metodología y norma técnica que se establezca. El factor de mayor ponderación en la valoración de puestos será el de competencias.



Art. 168.- Estructura de puestos. - Es la conformación lógica y sistemática que, a través de la valoración de puestos, permite establecer grupos de puestos de puntuación semejante, que constituyen los grupos ocupacionales cuya finalidad es garantizar un tratamiento de equidad en la aplicación de la política remunerativa.

Las UATH elaborarán la estructura institucional y posicional de puestos institucionales y su ubicación, analizando la descripción y valoración de puestos de conformidad con la normativa técnica expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales respectiva, respecto de la estructura de grupos ocupacionales y de acuerdo con las escalas de remuneraciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para este efecto, el Ministerio de Relaciones Laborales velará por la aplicación de la metodología en la descripción y valoración de puestos, así como la estructura de puestos en las instituciones del Estado.

Art. 169.- Metodología de la estructura de puestos. - La estructura de puestos en las instituciones del Estado, se sujetará a la metodología señalada en este Reglamento General, tomando como base los criterios y objetivos de la estructura institucional y posicional; así como la valoración de puestos. Los puestos serán clasificados en grupos ocupacionales, conforme la normativa que se emita para el efecto.

Art. 173.- Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional. - Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados.

El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 813, publicado en Registro Oficial Suplemento 489 de 12 de Julio del 2011.

Art. 174.- Valoración y clasificación de puestos creados. - Todo puesto que fuere creado será clasificado y se sujetará a la nomenclatura de la estructura de puestos institucional vigente o aquella establecida en el Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

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

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

Normas Técnicas / Acuerdos Ministeriales

Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, expedido mediante Acuerdo Ministerial No. SENRES-RH-2005 000042

Acuerdo Ministerial No. 2016-0152 emitido por el Ministerio del Trabajo, mediante el cual reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0156 emitido por el Ministerio del Trabajo, mediante el cual expide las directrices para modificar e incorporar en los descriptivos de puestos los perfiles profesionales de técnicos y tecnólogos superiores. Oficio No. MDT-DSG-2016-6079-OFICIO de fecha 21 de julio de 2016 dirigido al Registro Oficial, solicitando publicar Fe de Erratas Acuerdo MDT-2016-0152.

Resolución No. MDT-2017-0154, mediante el cual se sustituye la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las instituciones de Educación Superior del Ecuador, emitido mediante Resolución No. RPC-SO-27-289-2014 emitida por el Consejo de Educación Superior.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, mediante el cual se expide la escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los gobiernos autónomos descentralizados municipales.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0022, mediante el cual se expide el subsistema de selección del servicio público.

Resoluciones institucionales

- El Manual de Clasificación de Puestos vigente fue aprobado mediante Resolución No. 46 de fecha 30 de diciembre de 2011, por la Dra. Andrea Brasales Jiménez, Registradora de la Propiedad del cantón Cuenca.
- Mediante Resolución No. RA-RPCC-006-2018, de fecha 27 de febrero de 2018, suscrita por la Dra. Andrea Brasales Jiménez, se resuelve aprobar la actualización de perfiles, revisados y validados por cada uno de los directores institucionales, referido en el memorando Nro. MEMO-RPCC-2018-0067-DDITH, suscrito por el Director de Desarrollo Institucional y Talento Humano.
- Mediante Resolución Nro. RA-RPCC-027-2019, de fecha 28 de noviembre de 2019, suscrita por la Dra. Andrea Brasales Jiménez, se resuelve aprobar la actualización de los siguientes perfiles: Auxiliar de Procesos Registrales, Asistente de Operaciones Registrales Recaudador; y, Analista de Tecnologías de la Información 3
- Mediante Resolución RA-RPCC-032-2019, de fecha 12 de diciembre de 2019, se emite el Estatuto Orgánico por Procesos del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca.
- Mediante Resolución RA-RPCC-023-2020, de fecha 31 de diciembre de 2020 se emite la Actualización al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca.
- Mediante Resolución RA-RPCC-009-2020, de fecha 08 de junio de 2020 se emite la ampliación del plazo de la Disposición Transitoria Tercera de la Resolución RA-RPCC-032-2019, referente a la gestión administrativa de la Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano sobre implementación del estatuto y actualización del Manual de Puestos.



- Mediante Resolución RA-RPCC-005-2021, de fecha 08 de febrero de 2021, se aprueba la creación de la Jefatura Administrativa y la Jefatura de Tecnologías de la Información de Comunicaciones.
- Mediante Resolución RA-RPCC-005A-2021, de fecha 10 de febrero de 2021, se emite la actualización del perfil de Analista de Tecnologías de la Información 3.

Que, mediante INFORME TÉCNICO de fecha, 01 de junio de 2021 para actualización de perfiles de puestos como parte del proceso de Reorganización interna de la institución, derivadas de los procesos de reforma institucional y/o mejoramiento de la eficiencia institucional; así como reforma total o parcial a la estructura institucional o posicional de la institución.

En base al INFORME TÉCNICO de fecha, 01 de junio de 2021, para actualización de perfiles, en su punto IV CONCLUSIONES:

Los perfiles de puestos institucionales son el instrumento base para la gestión de talento humano y la convocatoria a concursos de méritos y oposición, mismos que deben responder a las necesidades de cada unidad administrativa para la consecución de sus objetivos, y deberán ser actualizados conforme la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil.

De acuerdo con las atribuciones de la UATH, previa ejecución y aplicación de normativa legal vigente se procede a actualizar, ajustar y legalizar la información presentada a la máxima autoridad; misma que se considera como parte de la información existente, línea base y diagnóstico institucional para la gestión administrativa de talento humano del año 2021.

En base a lo expuesto se presenta y se pone a consideración de la Máxima Autoridad el proyecto de actualización de perfiles institucionales revisados y validados por cada uno de los Directores institucionales, adjunto al presente informe.

Los perfiles actualizados corresponden a los cargos de:

- Analista Financiero 1.

Que, el CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO, COA dispone;

Art. 98.- *Acto administrativo. Acto administrativo es la declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancia en el expediente administrativo.*

Art. 99.- *Requisitos de validez del acto administrativo.*

Son requisitos de validez:

1. *Competencia*
2. *Objeto*
3. *Voluntad*
4. *Procedimiento*
5. *Motivación.*

Art. 100.- *Motivación del acto administrativo. 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.

Se puede hacer remisión a otros documentos, siempre que la referencia se incorpore al texto del acto administrativo y conste en el expediente al que haya tenido acceso la persona interesada. Si la decisión que contiene el acto administrativo no se deriva del procedimiento o no se desprende lógicamente de los fundamentos expuestos, se entenderá que no ha sido motivado.

En Concordancia con lo determinado en la CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 76 # 7 literal l)

Art. 101.- Eficacia del acto administrativo. 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 REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO DE DATOS PÚBLICOS, Art. 18.- Registros de la Propiedad. - Las oficinas del Registro de la Propiedad son dependencias públicas desconcentradas, con autonomía registral y administrativa que en virtud de lo dispuesto en el artículo 265 de la Constitución de la República, se administran de manera concurrente entre el Ejecutivo, a través de la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos y las municipalidades.;

Que, de conformidad con lo que dispone el Artículo 10 de la Ordenanza para la Organización, Administración y Funcionamiento del Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca, en su Capítulo IV, del Registro de la Propiedad establece: Artículo 10.- El Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, como órgano adscrito a la Ilustre Municipalidad, goza de autonomía administrativa, financiera, económica y registral, en conformidad con el Artículo 265 de la Constitución de la República del Ecuador y Artículo 142 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización.;

Que, mediante **ORDENANZA PARA LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA, en su Título I DE LA O EL REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD,** en su Artículo 14 establece que "La o el Registrador de la Propiedad del cantón Cuenca, como máxima autoridad administrativa y representante legal y judicial del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca durará en su cargo por un período fijo de cuatro años, pudiendo ser reelegido por una sola vez.;

El Registro de la Propiedad del cantón Cuenca por medio de su máxima autoridad y en uso de facultades Constitucionales y Legales:

RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la modificación del perfil del **ANALISTA FINANCIERO 1**, conforme la resolución de la nueva estructura y Manual de Puestos **corresponde a la Unidad Administrativa, DIRECCIÓN FINANCIERA.**



La presente actualización se aplicará conforme lo establecido en los Acuerdos Ministeriales No. MDT-2016-0152 y MDT-2016-0156 que reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, a fin de incorporar dentro de su estructura y perfiles de puestos a los profesionales técnicos y tecnólogos de educación superior, con roles de ejecución de procesos en la gestión institucional; y, los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060

Los artículos 3 y 4 del Acuerdo MDT-2016-0156 establecen el procedimiento para la modificación de los descriptivos de puestos con roles de ejecución de procesos de apoyo y tecnológico y de ejecución de procesos, en los siguientes campos:

Roles de Ejecución de Procesos de Apoyo y Tecnológico:

4. En el campo: Datos de identificación del puesto, modificar el rol Ejecución de Procesos de Apoyo y Tecnológicos por Ejecución de Procesos de Apoyo.
5. En el campo Misión: redefinir su contenido en función de su rol de ser necesario.
6. En el campo Instrucción formal requerida, eliminar los títulos de Técnico y Tecnólogo Superior de ser el caso.

Roles de Ejecución de Procesos:

4. En el campo: Misión, redefinir su contenido en función de su rol de ser necesario.
5. En el campo Instrucción formal requerida, incluir a más del título de tercer nivel, los títulos de Técnico y Tecnológico Superior
6. En el campo experiencia laboral requerida, modificar e incluir la instrucción formal de técnico, tecnológico superior y tercer nivel y el tiempo de experiencia, en función del grupo ocupacional determinado en la descripción del puesto de acuerdo al cuadro establecido en el mencionado acuerdo.

Además, se aplica la mencionada actualización para efectuar la aplicación e implementación del manual de descripción y valoración de puestos del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, teniendo en consideración que previo a establecer un cambio de estructura institucional este de ser debidamente legalizada y en cumplimiento de Ley.

Por lo expuesto en consideración de la Resolución RA-RPCC-023-20220, de fecha 31 de diciembre de 2020 se emite la actualización al Manual de Descripción, Valoración y Descripción de Puestos del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, se procede a actualizar el perfil de **ANALISTA FINANCIERO 1**, en lo referido a **la Unidad Administrativa, DIRECCIÓN FINANCIERA, y con aplicación a la especificidad de la experiencia conforme los acuerdos ministeriales MDT-2016-0152 y MDT- 2016-0156.**

Artículo 2.- La Dirección de Desarrollo Institucional y de Talento Humano, ejecutará la modificación del perfil del **ANALISTA FINANCIERO 1**, conforme la resolución de la nueva estructura y Manual de Puestos **corresponde a la Unidad Administrativa, DIRECCIÓN FINANCIERA**, a fin de dar operatividad a la presente Resolución.

Artículo 3.- La presente Resolución se le comunicara a la Dirección Financiera y a la Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano del Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca, para los trámites legales pertinentes.



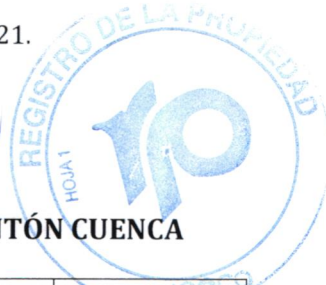
Artículo 4.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir del 08 de junio de 2021, de conformidad con el requerimiento de la Máxima Autoridad y la Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano del Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca.

Artículo. 5.- Disponer se proceda a la publicación de la actualización del perfil de **ANALISTA FINANCIERO 1**, conforme la resolución de la nueva estructura y Manual de Puestos **corresponde a la Unidad Administrativa, DIRECCIÓN FINANCIERA**, en la página Web del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca.

Dado en la ciudad de Cuenca, a los 8 días del mes de junio de 2021.


Dra. Andrea Brasaes Jimenez

REGISTRADORA DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA



Elaborado por:	Dr. Jorge Balarezo Asesor Legal		Fecha:	08 JUN 2021
----------------	------------------------------------	---	--------	-------------

200