

Memorando Nro. MEMO-RPCC-2021-SN02

Cuenca, 08 de febrero de 2021

PARA: Mba. Kleber Germán Flores Loja
Director Administrativo Financiero (E)

Dr. Jorge Wilfrido Balarezo Coronel
Director Desarrollo Institucional y Talento Humano (E)

ASUNTO: Resolución RA-RPCC-005-2021

De mi consideración:

Luego de un cordial saludo, por medio del presente remito para su conocimiento, un ejemplar de la Resolución RA-RPCC-005-2021, de fecha 08 de febrero del presente año, mediante la cual se resuelve **“APROBAR LA CREACIÓN DE LA JEFATURA ADMINISTRATIVA Y JEFATURA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE COMUNICACIONES”**.


Con sentimientos de distinguida consideración, suscribo.

Atentamente,


Dra. Andrea Brasales Jiménez
REGISTRADORA DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA

NUF: RPCC-2021-MEMOSN02




08/02/2021



RESOLUCIÓN No. RA-RPCC-005-2021
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.”;*

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. 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;**
- b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano;
- c) Elaborar el reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio del Trabajo;

- d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales;
- e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones;
- f) Realizar bajo su responsabilidad los procesos de movimientos de personal y aplicar el régimen disciplinario, con sujeción a esta ley, su reglamento general, normas conexas y resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo;**
- g) Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaborado por el Ministerio del Trabajo;
- 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;
- j) Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos;
- k) Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio del Trabajo a las servidoras y servidores públicos de la institución;**
- l) Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio del Trabajo;**
- m) Poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo, los casos de incumplimiento de esta Ley, su reglamento y normas conexas, por parte de las autoridades, servidoras y servidores de la institución.
- En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes descentralizados, las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano, reportarán el incumplimiento a la Contraloría General del Estado;
- n) Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones;**
- 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;
- o) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno;
- p) Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público; y,
- q) Convocar a Concurso de Mérito y Oposición conforme lo dispone el artículo 58 de la ley de la materia en concordancia con los plazos establecidos en su Reglamento General.
- r) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente.**

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. 57.- De la creación de puestos. - El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios.

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

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

Art. 122.- De los presupuestos. - El Presupuesto General del Estado y los presupuestos de las entidades y organismos contemplados en el Artículo 3 de esta Ley, se elaborarán y ejecutarán, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas sobre la materia.

Que, el Reglamento General de Aplicación de la LOSEP:

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. 139.- Subsistema de planificación del talento humano.- El subsistema de planificación de talento humano **permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura;** del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y posicional.



Art. 140.- De la Población Económicamente Activa - PEA del Sector Público. - **La Población Económicamente Activa - PEA del sector público será considerada dentro de la norma que emita el Ministerio de Relaciones Laborales** para el manejo del subsistema de planificación del talento humano.

Art. 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.

Art. 142.- Efectos de la planificación del talento humano.- **Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.**

Art. 151.- La autoridad nominadora, **sobre la base de las políticas y normas emitidas por el Ministerio de Trabajo, 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. Se exceptúan del procedimiento establecido en el presente artículo a los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales.**

Art. 152.- Disponibilidad presupuestaria. - 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, NORMA TÉCNICA SUBSISTEMA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO

Acuerdo Ministerial 86 Registro Oficial Suplemento 494 de 06-may.-2015

Última modificación: 11-abr.-2019 Estado: Reformado

Art. 23.- Del proceso de optimización y racionalización del talento humano. - **Con base en las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal** determinadas en la plantilla de talento humano, las UATH institucionales **podrán ejecutar procesos de optimización y racionalización del talento humano a través de planes acordes a la disponibilidad presupuestaria que permita su implementación.**

Art. 24.- Del contenido del plan de optimización y racionalización del talento humano. - El plan de optimización y racionalización del talento humano contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano:

...
d) Creaciones de puestos. - **Se realizarán una vez que la institución haya agotado los movimientos de personal y la habilitación de las partidas vacantes disponibles, siempre y cuando, la institución cuente con los recursos presupuestarios correspondientes** o, en su defecto, se cubran con los recursos asignados para la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, a fin de que no se incremente la masa salarial institucional en el rubro de gasto corriente.

Las unidades o procesos institucionales por ningún motivo podrán sobrepasar del número de puestos establecidos en la plantilla de talento humano, salvo que esta se modifique de conformidad con el artículo 21 de la presente Norma Técnica.

e) Supresiones de puestos. - **En el plan de optimización y racionalización del talento humano se podrá establecer partidas a suprimirse** por efectos de excedentes en la plantilla del talento humano de la institución, y previamente haber agotado los movimientos de personal que permitan reubicar al personal titular de los puestos en otras unidades o procesos internos u otras instituciones.

En el caso de las instituciones que conforman la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva, para la supresión de partidas se estará a lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo en esta materia.

Los puestos ocupados por personas con discapacidad no serán sujetos de supresión de partidas de conformidad a lo dispuesto en el último inciso del artículo 60 de la LOSEP.

f) Desvinculación de personal. - Dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano, podrá establecerse personal sujeto a desvinculación de conformidad a lo previsto en la LOSEP, su Reglamento General, la Ley de Seguridad Social y la Ley Orgánica de Discapacidades. Se requerirá el informe técnico de la UATH institucional y el dictamen presupuestario contemplado en el artículo 6 de la presente Norma Técnica.

En el caso de las instituciones que conforman la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva, para el proceso de desvinculación se estará a lo dispuesto por el Comité de Gestión Pública Interinstitucional en esta materia.

Para el caso de las entidades que no integran la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva y de las demás funciones que no

formen parte del presupuesto general del Estado, los procesos de desvinculación serán aprobados por la máxima autoridad institucional.

Art. 25.- De la priorización para cubrir brechas de requerimiento de personal. - La dotación de personal establecida en el plan de optimización y racionalización del talento humano, **deberá ser atendido priorizando las necesidades de las unidades o procesos internos de acuerdo con la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria de la institución.**

Que, las DIRECTRICES PARTIDAS VACANTES, CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES-ACUERDO INTERMINISTERIAL MDT-2017-0163

Registro Oficial 168 de 25-ene.-2018

Estado: Vigente

Art. 3.- De las plantillas de talento humano.- **Para determinar el número de puestos requeridos en las unidades del nivel operativo de los procesos agregadores de valor se realizará el análisis de cargas de trabajo en función de la metodología prevista en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano,** igual procedimiento se aplicará para determinar las plantillas de personal necesario de las unidades del nivel de apoyo o asesoría de los procesos habilitantes sin que las necesidades de personal excedan el 30% de la PEA laboral institucional.

Que, las NORMAS DE CONTROL INTERNO DE LA CGE

407-01 Plan de talento humano

Los planes de 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; considerando, además, la normativa vigente relacionada con esta área, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos.

El plan de talento humano formará parte de la documentación del sistema de planificación anual.

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, las Resoluciones institucionales;

Que, mediante Resolución Nro. RA-RPCC-032-2019, de fecha 12 de diciembre de 2019, se procede a emitir el Estatuto Orgánico por Procesos del Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca, derogando de manera total el Estatuto Orgánico de Estructura Organizacional de Gestión por Procesos reformado mediante Resolución No. 23-2013, de fecha 01 de agosto de 2013.

Que, con la 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.

Que, 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.

Que, mediante **INFORME TÉCNICO de fecha, 8 de febrero de 2021** para creación 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 la Planificación de Talento Humano 2021, autorizado por la máxima autoridad, Dra. Andrea Brasales, se evidencia la necesidad de incorporar la Jefatura Administrativa y Jefatura de Tecnologías de la Información de Comunicaciones como parte de la implementación de la nueva estructura institucional y el Manual de Puestos actualizado, **conforme las partidas consideradas en este informe**, con dictamen favorable;

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 ogote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancio 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 I)

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 **CREACIÓN** de la **Jefatura Administrativa y Jefatura de Tecnologías de la Información de Comunicaciones** como parte de la implementación de la nueva estructura institucional y el Manual de Puestos actualizado, con sustento en la



planificación de talento humano 2021; en cumplimiento de la normativa legal vigente y con base en el análisis técnico de la Dirección de Desarrollo Institucional y de Talento Humano, informe técnico (de fecha 8 de febrero de 2021) de la **creación de** la Jefatura Administrativa y Jefatura de Tecnologías de la Información de Comunicaciones, se presenta conforme el siguiente detalle:

Puesto	Partida Presupuestaria	Estado	R.M.U
Jefe de Tecnologías de la Información de Comunicaciones	5.1.01.05.07.01	VACANTE	\$1676,00
Jefe Administrativo	5.1.01.05.10.01	VACANTE	\$1676,00

Artículo 2.- La Dirección de Desarrollo Institucional y de Talento Humano, ejecutará de la **creación de** la Jefatura Administrativa y Jefatura de Tecnologías de la Información de Comunicaciones, 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 09 de febrero 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 **CREACIÓN DE LA JEFATURA ADMINISTRATIVA Y JEFATURA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES** en la página Web del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca.

Dado en la ciudad de Cuenca, a los 08 días del mes de febrero de 2021.


Dra. Andrea Brasales Jimenez
REGISTRADORA DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA

Elaborado por:	Dr. Jorge Balarezo Asesor Legal	Fecha:	08 FEB 2021
Aprobado por:	 Dra. ANDREA BRASALES JIMENEZ Registradora de la Propiedad		