

ACLARACION DENOMINACIÓN PUESTO

TECNICO EN EJECUCIÓN Y PROCESOS – ANALISTA DE PLANITIFICACIÓN Y PROCESOS

FECHA: Cuenca, 19 de marzo de 2024.

I. ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Nro. RA-RPCC-008-2023 de fecha 17 de abril de 2023 el Abg. Carlos Eduardo Celi Bravo, Mgs., en calidad de Registrador de la Propiedad del cantón Cuenca encargado resolvió en el Art. 2 los siguiente:

“Artículo 2.- Aprobar la actualización de la denominación de puestos, para una mayor claridad conforme a la Estructura Orgánica Institucional de los puestos:

DE	A
TÉCNICO EN EJECUCIÓN DE PROCESOS (...)”	ANALISTA DE PLANIFICACIÓN Y PROCESOS

La Resolución es generada con base al informe técnico Nro. DDITH-2023-037 de fecha 05 de abril de 2023.

- Rol de pagos generado por la Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano se puede identificar lo siguiente en el ejercicio fiscal 2024:

TECNICO EN EJECUCION DE PROCESOS :
5.1.01.05.08.02 Técnico En Ejecución De Proc :

- Mediante Memorando Nro. MEMO-RPCC-2023-0980-DDITH, de 29 de diciembre de 2023, el Lcdo Andrés Arias Espinosa, Director de Desarrollo Institucional y Talento Humano (e) remite el informe técnico Nro. DDITH-2023-132, en donde se da a conocer la Planificación de Talento Humano 2024; esta planificación se encuentra autorizada en firma inserta en el respectivo documento por el Abg. Carlos Celi Bravo, Registrador de la Propiedad del cantón Cuenca (e), en este documento consta la denominación de “Analista de Planificación y Procesos.”

II. BASE LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

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. (...)

Art. 265.- *El sistema público de registro de la propiedad será administrado de manera concurrente entre el Ejecutivo y las municipalidades.*

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos. - *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.*

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: (...)*

d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales; (...)

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; (...)

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. 61.- Del Subsistema de clasificación de puestos. – *El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley.*

Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico; técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos e 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.

REGLAMENTO GENERAL DE APLICACIÓN DE LA LOSEP

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. 150.- De las estructuras institucionales y posicionales.- La UATH, en base de la planificación del talento humano aprobada por la autoridad nominadora, por razones técnicas, funcionales y de fortalecimiento institucional, previo informe técnico correspondiente, procederá a la reestructuración de estructuras institucionales y posicionales, a efecto de evitar la duplicidad de funciones y potenciar el talento humano y organizacional de la institución, de conformidad con la normativa técnica que expida el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 151.- De la creación de unidades, áreas y puestos en función de las estructuras institucionales y posicionales.- 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.

Art. 153.- De la creación de puestos.- El Ministerio de Relaciones Laborales, conforme a lo señalado en el artículo 57 de la LOSEP, regulará y aprobará la creación de los puestos que sean necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, área o procesos, de conformidad con la planificación estratégica institucional, el plan operativo anual de talento humano y la administración de procesos, en función de lo dispuesto en este Reglamento General y de las necesidades de los procesos internos de cada institución, planes estratégicos y operacionales y sus disponibilidades presupuestarias; y, el dictamen previo favorable del Ministerio de Finanzas, de ser el caso.

Se exceptúan de los informes de creación de puestos, 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. 154.- De la creación no programada. - Se prohíbe la creación de puestos, unidades o áreas no programados en la planificación estratégica institucional, ni en el plan operativo anual. En el caso de requerirse la creación de nuevas unidades, áreas o procesos, el personal se vinculará mediante contratos de servicios ocasionales durante ese ejercicio fiscal, para lo cual deberá contarse con la certificación presupuestaria de recursos otorgada por la entidad contratante de conformidad con las normas presupuestarias correspondientes.

Las UATH, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas, de ser el caso, procederán a la inclusión de los puestos o unidades en la planificación estratégica institucional y en el plan operativo anual, para que a partir del siguiente ejercicio fiscal, esos puestos sean creados y ocupados mediante nombramiento, previo el cumplimiento de los requisitos que la LOSEP y este Reglamento General determinan, y previa la calificación de imprescindible necesidad del Ministerio de Relaciones Laborales.

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.

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 DE CONTROL INTERNO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO 200-04 Estructura organizativa

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

La estructura organizativa de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de

información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos.

Toda entidad debe complementar su organigrama con un manual de organización actualizado en el cual se deben asignar responsabilidades, acciones y cargos, a la vez que debe establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidoras y servidores.

COOTAD

Art. 360.- Administración. - La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales.

REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA (Res. No. RE-RPCC-42-2015).

Art. 73.- La Creación de Puestos. - El Registrador o Registradora de la Propiedad, dispondrá la creación de puestos que sean necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, de conformidad con la planificación estratégica del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, y casos emergentes debidamente justificados.

Resolución Administrativa RA-RPCC-008-2023 de fecha 17 de abril de 2023, suscrita por el Abg. Carlos Celi Bravo, Registrador de la Propiedad del cantón Cuenca Encargado.

III. ANÁLISIS TÉCNICO

3.1 El Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca, adscrito al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, cuenta con autonomía para realizar los procesos de creación de puestos alineados a las disposiciones del Ministerio del Trabajo.

3.2 La Resolución Administrativa RA-RPCC-008-2023 de fecha 17 de abril de 2023 se encuentra debidamente justificada dentro del marco técnico y legal en lo relacionado a la actualización de la denominación del puesto de Técnico en Ejecución de Procesos a Analista de Planificación y Procesos, sin embargo, se puede observar que al momento no se ha realizado la actualización de la denominación de la partida presupuestaria que maneja la Dirección Financiera, esto se puede evidenciar en el rol de pagos.

Por lo tanto, es necesario mantener en el presente ejercicio fiscal la denominación del puesto como Técnico en Ejecución de Procesos tal como consta en la Estructura Ocupacional para que exista concordancia con lo descrito en la partida presupuestaria 5.1.01.05.08.02 que consta en la Dirección Financiera.

En este sentido es necesario que la Dirección Financiera realice el trámite correspondiente con la partida presupuestaria para la denominación Analista de Planificación y Procesos en el siguiente ejercicio fiscal ya que al momento no se puede utilizar esta denominación pese a que consta en la Planificación de Talento Humano 2024.

Durante el ejercicio fiscal 2024 se deberá mantener la partida presupuestaria No. 5.1.01.05.08.02 como Técnico en Ejecución de Procesos, esto con la finalidad de atender las necesidades Institucionales y continuar con el proceso de selección y contratación del reemplazo del titular de la partida: Mgs. Adrián Pesantez Ávila, quien se encuentra con comisión de servicios sin remuneración renovada desde el 01 de abril de 2024 al 30 de marzo de 2025.

IV. **ANEXOS**

Documentos habilitantes.

V. **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

La Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano, ha cumplido con las disposiciones establecidas en la Constitución de la República, la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General de aplicación, Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, acuerdos, disposiciones y normativa pertinente, así como con lo dispuesto en la Resolución Administrativa Nro. RA-RPCC-008-2023, con esta base se procedió a planificar para el ejercicio fiscal 2024 la ejecución presupuestaria en la partida con denominación de Analista de Planificación y Procesos; sin embargo al no contar con esta denominación dentro de la Dirección financiera no se puede continuar bajo esta figura, es por esto que con el objetivo de generar operatividad se mantendrá la partida 5.1.01.05.08.02 con la denominación de Técnico en ejecución de Procesos durante el ejercicio fiscal 2024.

Se recomienda: para el siguiente ejercicio fiscal 2025, se disponga a la Dirección Financiera realizar los trámites correspondientes y proceder con la creación de la nueva denominación de la partida Analista de Planificación y Procesos como consta en la Resolución Administrativa Nro. RA-RPCC-008-2023; así también se recomienda actualizar dicha resolución e incluir un artículo en el que se disponga la realización de los trámites necesarios a todas las áreas involucradas en este proceso de actualización.

VI. **FIRMAS DE RESPONSABILIDAD**

Acción	Servidor/a	Firma	Puesto
Realizado por:	Ing. Paz Rueda Bravo		Analista de Desarrollo Institucional y Talento Humano
Aprobado por:	Lcdo. Andrés Arias Espinosa		Director de Desarrollo Institucional y Talento Humano Encargado
Autorizado por:	Dr. Carlos Celi Bravo		Registrador de la Propiedad del cantón Cuenca Encargado