



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

ORDENANZA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

**Gobierno Autónomo Descentralizado
del Cantón Esmeraldas**



PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

LA ALCALDÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ESMERALDAS EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

LA ORDENANZA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ESMERALDAS.

SECCIÓN I DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS

I CONSIDERACIONES PREVIAS:

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Esmeraldas es una institución de derecho público, que goza de autonomía política, administrativa y financiera y representa al cantón. Tiene personería jurídica con capacidad para realizar los actos que fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines, atribuciones y deberes, según lo determina la Constitución de la República Art. 238, y el Código Orgánica de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD en sus artículos 2, 4, 5, 6, 53 y siguientes.

La satisfacción de las necesidades colectivas y de interés público del cantón es lo más importante, y el brazo ejecutor de las políticas públicas de carácter cantonal se lo realiza a través del recurso humano con el que cuenta el GAD Municipal.

En el marco de la profesionalización, el GAD Municipal requerirá contar con perfiles técnicos y/o profesionales en los procesos adjetivos y sustantivos, y gobernantes en lo tocante al nivel directivo, que correspondan a puestos de confianza de la máxima autoridad, catalogados como de libre nombramiento remoción, a fin de dar seguimientos a las directrices que para el efecto expida la máxima autoridad, y también considerando las necesidades específicas de las unidades administrativas que sean validadas por la Dirección de Administración del Talento Humano y aprobado por la autoridad nominadora, por lo que es necesario **ACTUALIZAR** el sistema de remuneraciones creando una escala remunerativa propia para el nivel jerárquico institucional municipal acorde a los principios de equidad y

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

proporcionalidad en relación al tipo de cargo y trabajo que realice cada servidor dentro de la Institución.

La administración del recurso humano tiene por objeto impulsar la formación de un equipo de personas comprometidas con la búsqueda de la excelencia a través de un óptimo clima laboral, que permita el desarrollo individual y el cumplimiento de la responsabilidad social del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Milagro.

Para establecer su propio régimen de remuneraciones el GAD Municipal a través de su Concejo Cantonal, al igual que otros órganos con autonomía administrativo constitucional, son autoridades reguladoras y consecuentemente están facultados constitucional y legalmente para expedir sus propias escalas remunerativas, en lo referente al GRUPO OCUPACIONAL Y GRADO, ajustándose a sus propios PRINCIPIOS DE EQUIDAD".

La norma constitucional confiere plena autonomía a los gobiernos municipales; es decir, que éstos gozan de este atributo con amplitud, lo que les faculta a **expedir normas jurídicas, denominadas ordenanzas y resoluciones**, el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD es el cuerpo normativo que, por su especialización, desarrolla las competencias constitucionales, y regula la cualidad autonómica concedida a estos entes para alcanzar su eficaz aplicación.

La facultad constitucional de resolver -en forma autónoma- sus asuntos...permite que normativamente se establezcan las escalas remunerativas para los dignatarios, autoridades, funcionarios, y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.

Concordante con lo señalado en el párrafo inmediato anterior, la Disposición Transitoria Décima de la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, faculta a los Gobiernos Autónomos Descentralizados expedir dentro del plazo de 1 año a partir de la vigencia de dicha ley, expedir la normativa técnica del sistema integrado del talento humano y las escalas remunerativas propias.

Actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Esmeraldas se encuentra en un proceso de fortalecimiento institucional que tiene como productos entregables: a) Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, b) Distributivo actualizado de remuneraciones acorde a la nueva estructura propuesta, c) Diseño de normativa propia para

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

el establecimiento del subsistema de clasificación de puestos, d) Elaboración y actualización del Manual de Puestos Institucional, entre otros, por lo que es fundamental y necesario, establecer nuevas escalas de remuneraciones para la valoración de los puestos del nivel jerárquico y de la carrera administrativa acorde a los diferentes roles y grupos ocupacionales determinados en el proyecto de Ordenanza que se propone y que requiere la entidad, respetando para el efecto los techos remunerativos establecidos por el Ministerio del Trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-60-2015 del 31 de marzo de 2015. Las escalas remunerativas han sido diseñadas en función de la alta complejidad, funciones y responsabilidad de cada rol de puestos, tomando como referencia la preparación académica, competencias conductuales y técnicas y experiencia requerirá.

II FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Los artículos 238, 239, 240 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el artículo 54 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, establecen que los Municipios **gozan de plena autonomía política, financiera y administrativa, que se traduce en la actividad económica y funcional de administración;**

El artículo 57 letra a) y t) del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, establece como atribución y deber del Concejo Municipal dictar ordenanzas, acuerdos y resoluciones para el ejercicio de su facultad normativa;

El recurso humano es lo más importante con lo que cuenta la Corporación Municipal por lo que es necesario fijar un sistema de remuneraciones que contenga escalas remunerativas austeras para el nivel jerárquico municipal, pero que a su vez sea proporcional, equitativo y justo para los servidores públicos, atendiendo las funciones que desempeñe cada servidor, valorando para ello la profesionalización, capacitación, grado de responsabilidad y eficiencia;

El Art. 62 de la LOSEP señala: "Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - El Ministerio del Trabajo, 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

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

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.*"

El Art. 326 de la Constitución de la República establece, los principios para el ejercicio del derecho al Trabajo, entre ellos el principio de proporcionalidad en el numeral 4 cuyo tenor reza: "A igual trabajo de igual valor corresponde igual remuneración"

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal al igual que otros órganos que gozan con autonomía administrativa constitucional, son autoridades reguladoras y consecuentemente tienen capacidad jurídica plena para expedir sus propias escalas remunerativas, en lo referente al GRUPO OCUPACIONAL Y GRADO, ajustándose a sus propios principios de equidad remunerativa;

De su parte el artículo 354 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, **establece que: "Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa."**

En este mismo orden el Art. 360 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD, establece: "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..."

La Constitución de la República es norma suprema, por lo que prevalece sobre cualquier decreto, resolución, ordenanza o ley; conforme lo señala el Art. 424 cuyo tenor literal expone: "La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecerán de eficacia jurídica...”.

Por lo expuesto la Constitución, y la ley, **reconocen en forma expresa** que los gobiernos seccionales **gozan de autonomía para su organización y funcionamiento** por lo que en uso de las atribuciones legales pueden actualizar y fijar el sistema de remuneraciones para los servidores públicos que prestan sus servicios en esta Corporación.

III CONCLUSIÓN

Con los antecedentes y disposiciones legales vigentes que han sido expuestas, esta Dirección de Administración de Talento Humano, se pronuncia en el sentido de que bien puede Usted señora Alcaldesa presentar para debate y aprobación de los señores Concejales, el Proyecto **DE LA ORDENANZA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ESMERALDAS** que prestan sus servicios en esta Institución. Toda vez que, el Concejo Municipal como órgano legislativo, ejerce la facultad normativa de conformidad con el Art. 57 letra a) del COOTAD, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 354 y 360 ibídem, así como de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Décima de la Ley Orgánica de Servicio Público, y del Art. 62 de la citada ley, que lo faculta para diseñar y aplicar su propio subsistema de selección de clasificación de puestos, que incluya el nivel jerárquico.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 226, en concordancia con el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen la obligación de los órganos del Estado, sus servidoras y servidores, a ejercer las competencias y obligaciones que le sean establecidas en la Constitución y la Ley, pero al mismo tiempo señala el carácter justiciable de los derechos;

Que, el Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;

Que, el Art. 240 de la Constitución establece que todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y funciones territoriales;

Que, el Art. 5 del COOTAD establece que la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional.

Que, el Art. 7 del COOTAD manifiesta que para el pleno ejercicio de sus competencias y de las facultades que de manera concurrente podrán asumir, se reconoce a los consejos regionales y provinciales concejos metropolitanos y municipales, la capacidad para dictar normas de carácter general a través de ordenanzas, acuerdos y resoluciones, aplicables dentro de su circunscripción territorial.

Que, el Art., 53 del COOTAD establece la naturaleza jurídica de los gobiernos autónomos descentralizados municipales determinando que 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. La sede del gobierno autónomo descentralizado municipal será la cabecera cantonal prevista en la ley de creación del cantón.

Que, el Art. 338 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD establece: "Cada gobierno autónomo regional, provincial, metropolitano y municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. La estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de las competencias de cada nivel de gobierno"

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, en el último inciso del artículo 51 establece que 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 de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerá administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional;

Que, el Art. 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el Subsistema de Clasificación de Puestos;

Que, el Art. 61 del mencionado cuerpo legal, define el Subsistema de Clasificación de Puestos, como el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las instituciones, organismos o personas jurídica de las señaladas en el ámbito de la mencionada Ley; considerándose el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, requisitos de aptitud, instrucción y experiencias necesarios para el desempeño del puesto;

Que, el Art. 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público, contempla la obligatoriedad del subsistema de clasificación de puestos, que se realizará de acuerdo a la normativa diseñada por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo), y se aplicará en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. 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 artículo 104 de la misma Ley, dispone que: "Los puestos serán remunerados sobre una base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.";

Que, el tercer inciso del Art. 163 del Reglamento General de la LOSEP, contempla que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán su propio sistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, 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 ésta Cartera de Estado. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica;

Que, el Art. 173 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que "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; éste manual será aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo) para el caso de la administración central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo esta ley;

Que, mediante Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, sus reformas a través de los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-00152 de fecha 22 de junio de 2020 y MDT-2016-0156 de fecha 27 de junio de 2020 y demás reformas existentes, se expide y se reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, en la cual se establecen las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado;

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

Que, las valoraciones de los puestos son el resultado de la aplicación de los criterios técnicos legales de estandarización y equidad remunerativa en el sector público;

Que, el Acuerdo Ministerial No MDT-2017-0152 de fecha 22 de septiembre de 2017 establece la Escala de Remuneraciones para los cargos ubicados en el Nivel Jerárquico Superior;

Que, la Norma de Control Interno 200-04 de la Contraloría General del Estado establece que: "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 deben establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidores y servidoras";

Que, la Norma de Control Interno 401-01 de la Contraloría General del Estado establece que: "La máxima autoridad y los directivos de cada entidad tendrán cuidado al definir las funciones de sus servidoras y servidores y de procurar la rotación de tareas, de manera que exista independencia, separación de funciones incompatibles y reducción de riesgo de errores o acciones irregulares";

Que, con fecha 26 de noviembre del 2020 se pone en conocimiento al Concejo y con Resolución Administrativa # 006 del 27 de noviembre del 2020, la señora Ingeniera Lucia Sosa Robinzon Alcaldesa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas, aprueba el Estatuto Orgánico por Procesos de la institución y su Estructura, con el que se establece los procesos, subprocesos, niveles y unidades administrativas con sus atribuciones y responsabilidades; y,

Que, es necesario seguir un proceso ordenado de acciones que permita la aplicación del Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos y del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, de manera paulatina y en concordancia con la realidad actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas.

Que, mediante Acuerdo Ministerial No MDT-2015-0060 de fecha 30 de marzo de 2015 se expide la Reforma a la Escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.

Que, mediante Acuerdo Ministerial No MDT-2016-00306 de Registro Oficial No.946, 16 de febrero de 2017 se expide la Reforma a la Escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales Municipales

Que, mediante Acuerdo Ministerial N° 0059, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 216 de 01 de abril de 2014, el Ministerio de Trabajo expidió la Norma Técnica para la Contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las instituciones del Estado;

Que, mediante el artículo 5 del Acuerdo Ministerial N° 0059, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 216 de 01 de abril de 2014, el Ministerio de Trabajo incluyó dentro de la escala de remuneraciones de nivel jerárquico superior los puestos de asesores.

Que, mediante Acuerdos Ministeriales N° MRL-2014-0105 publicado en el Registro Oficial N° 252 de 23 de mayo de 2014; N° MRL-2014-0134, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 386, de diciembre de 2014, Fe de Erratas publicada en el Suplemento de Registro Oficial N° 411, de 08 de enero de 2015, N° MDT-2015-0246, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 622, de 06 de 2015; Fe de erratas publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 633, de 23 de noviembre de 2015; N° MDT- 2017-0051 publicado en el Registro Oficial N° 80, de 15 de septiembre de 2017; y N° MDT-2018-0040, publicado en Registro Oficial N° 206, de 22 de marzo de 2018; Se reformó la Norma Técnica para la contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las Instituciones del Estado.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el segundo párrafo del Art. 240 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el Art. 53 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD;

RESUELVE:

EXPEDIR LA ORDENANZA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ESMERALDAS. -

Capítulo I DEL OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.- Objeto. - Esta Ordenanza tiene por objeto establecer el procedimiento y la metodología de aplicación del Subsistema de Valoración y Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. - Esta ordenanza regirá para las servidoras y servidores públicos de la institución, conforme lo determina el artículo 3 de la LOSEP.

Artículo 3.- Metodología. - El Gobierno autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas, para efectos de aplicación del Subsistema de Clasificación y Valoración de Puestos, adopta la metodología descrita en la

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos emitida por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005, sus reformas a través de los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-00152 de fecha 22 de junio de 2020 y MDT-2016-0156 de fecha 27 de junio de 2020 y demás reformas existentes, se expide y se reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, en la cual se establecen las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado;

Capítulo II DE LA CLASIFICACION DE PUESTOS

Artículo 4.- Del subsistema de Clasificación de Puestos. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos o cargos.

Artículo 5.- Sustentos de la Clasificación de Puestos. - La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

- a) La clasificación de puestos se basará en las políticas, normas e instrumentos emitidos por la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces y aprobada por la Autoridad Nominadora y servirá de sustento para el establecimiento de planes y programas de actividades institucionales de clasificación de puestos;
- b) La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales, vinculada a la misión, visión, objetivos y portafolio de productos y servicios;
- c) La descripción, valoración y clasificación de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional y con el sistema integrado de desarrollo de recursos humanos del servicio civil;
- d) Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de análisis, descripción, valoración y clasificación de puestos, garantizando igualdad de oportunidades de ingreso, ascenso, régimen interno, desarrollo de carrera del recurso humano, y el establecimiento del sistema de remuneraciones; y,
- e) La relevancia de los factores, sub-factores y competencias para la descripción y valoración estarán determinados por las características operativas de gestión que ejecutan los puestos de trabajo en cada unidad o proceso organizacional, en función del portafolio de

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

productos y servicios específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.

Artículo 6.- De los roles, atribuciones y responsabilidades de los puestos. - Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejan en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

NIVEL	ROLES
NO PROFESIONAL	SERVICIOS
	ADMINISTRATIVO
	TECNICO
	EJECUCION DE PROCESOS DE APOYO
PROFESIONAL	EJECUCION DE PROCESOS
	EJECUCION Y SUPERVISION DE PROCESOS
	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS

Artículo 7.- De los niveles estructurales y grupos ocupacionales. - Cada nivel estructural y grupo ocupacional estará conformado por un conjunto de puestos específicos con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los niveles estructurales y grupos ocupacionales del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Esmeraldas, se organizan de la siguiente manera:

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL
NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 1
	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 2
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 1
PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 2
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 3
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 5
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 6
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 7

Artículo 8.- Componentes del subsistema. - El Subsistema de Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas, está integrado por los procesos de: Análisis de Puestos, Descripción de Puestos, Valoración de Puestos, Clasificación de Puestos, y Estructura de Puestos.

Capítulo III DEL PROCEDIMIENTO

Art. 9.- Del plan de clasificación de puestos. - La Dirección de Administración del Talento Humano presentará para conocimiento y resolución de la autoridad nominadora, las políticas institucionales, el programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución. En caso de no contar con suficiente personal o de existir la necesidad de contratar una empresa consultora se lo hará únicamente con la finalidad de mantener actualizados los perfiles de puestos conforme la realidad institucional y la normativa legal vigente que se

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

determine, se sugiere a falta de normativa interna utilizar los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo para el uso adecuado de su plataforma para la ejecución de concursos de Méritos y Oposición. Lo cual implica

Artículo 10.- Del análisis de puestos. - Es el proceso que permite identificar, recolectar, analizar y registrar la información relativa al contenido, situación en incidencia del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de las áreas, unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su dimensión e impacto en los objetivos institucionales. Permite definir el perfil de competencias necesarias para evaluar el desempeño. El titular o responsable de cada unidad o proceso, con la asesoría y colaboración de la Dirección de Administración del Talento Humano o quien hiciera sus veces, llevará adelante el análisis de los puestos que integran la unidad que lidera, sobre la base de los instrumentos técnicos elaborados para este propósito.

Artículo 11.- De la descripción de puestos. - Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e impacto de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las áreas, unidades y los procesos organizacionales. En el perfil del puesto se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias técnicas y conductuales requeridas conforme el diccionario de competencias que para este efecto determine el Ministerio de Trabajo, para el desempeño del puesto según el proceso interno.

Este proceso se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan de forma general en los puestos conforme lo señalado por los responsables de área e identificado por el equipo consultor o por el personal de la Dirección de Talento Humano y no a considerar las características individuales de las personas que en calidad de servidoras o servidores ocupan los mismos.

Artículo 12.- De la valoración de puestos. - Proceso que define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar objetivamente, la importancia y relevancia de los puestos en las unidades o procesos organizacionales, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

Artículo 13.- De la clasificación de puestos. - Es el proceso mediante el cual se ubican los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

valoración. Las series de puestos deberán responder al puntaje obtenido, según las escalas de remuneraciones emitidas por el Ministerio de Trabajo.

La familia de puestos se designará o modificará de acuerdo a la tabla de clasificación de familia de puestos elaborada por la Dirección de Talento Humano en observancia de las necesidades Institucionales, la cual deberá aprobarse mediante acto resolutivo de la Máxima Autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Esmeraldas.

TABLA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS SERVIDORES PUBLICO
TABLA DEL NIVEL JERARQUICO SUPERIOR

NIVEL	PUESTO	GRADO	RMU
JERARQUICO SUPERIOR	ESPECIALISTA	1*	1760
	COORDINADOR TECNICO	2*	2034
	COMISARIO		
	COORDINADOR DE DESPACHO	3*	2115
	SUBPROCURADOR SINDICO		
	TESORERO	4*	2308
	SECRETARIO GENERAL		
	COORDINADOR ESTRATEGICO		
	DIRECTORES		
	COORDINADOR DE COOPERACION INTERNACIONAL		
	COORDINADOR GENERAL	5*	2368
	PROCURADOR SINDICO	6*	2588
LEGISLATIVO	CONCEJALES	N/A	2499,5
EJECUTIVO	ALCALDE (SA)	N/A	4999

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU	ROLES
NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 1	1	527	SERVICIO
	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 2	2	553	ADMINISTRATIVO
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	585	
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	622	TECNICO
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3	5	675	
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4	6	733	
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 1	7	817	EJECUCION DE PROCESOS DE APOYO
PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 2	8	901	EJECUCION DE PROCESOS
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 3	9	986	
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	10	1086	
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 5	11	1212	
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 6	12	1412	EJECUCION Y SUPERVISION DE PROCESOS
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 7	13	1676	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS

Artículo 14.- De la 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.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

La estructura de puestos institucional y posicional mantendrá una codificación integrada por uno y dos dígitos, que tendrán una secuencia numérica lógica e identificarán el sector correspondiente, procesos organizacionales, unidades o subprocesos, series, clases de puestos y niveles.

CAPITULO IV DE LA VALORACION DE PUESTOS

Art. 15.- De los factores para la valoración de puestos. - La valoración de puestos se realizará considerando factores de: competencia, complejidad del puesto y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUBFACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
COMPETENCIAS	INSTRUCCIÓN FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTIÓN	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	100	
COMPLEJIDAD DEL PUESTO	CONDICIONES DE TRABAJO	100	200
	TOMA DE DECISIONES	100	
RESPONSABILIDAD	ROL DEL PUESTO	200	300
	CONTROL DE LOS RESULTADOS	100	
TOTAL, DE PUNTOS		1000	1000

Art. 16.- De las competencias. - Son conocimientos asociadas a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los sub-factores de:

a) Instrucción formal. - Conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, competencia necesaria para que el servidor se desempeñe eficientemente en el puesto:

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

ASIGNACION DE PUNTOS

NIVEL	PUNTAJE
No Profesional	
Educación Básica	15
Bachiller	45
Técnico	85
Tercer año aprobado- certificado de culminación de educación superior	125
Profesional	
Profesional de 2- 4 años	140
Profesional 5 años	155
Profesional 6 años	170
Diplomado Superior	180
Especialidad	190
Maestría	200

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS

NIVEL	DESCRIPCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA	Nivel de instrucción básica
BACHILLER	Estudios formales de educación media
TÉCNICO	Estudios técnicos de una rama u oficio - post bachillerato
TÍTULO PROFESIONAL	Estudios adquiridos en niveles de instrucción universitaria
DIPLOMADO	Conocimiento de una rama científica adicional
ESPECIALISTA	Suficiencia y dominio de una rama científica especializada
MAESTRÍA O MÁS	Dominio en una disciplina organizacional administrativa y/o científica

b) Experiencia. - Este sub-factor aprecia el nivel de experticia necesaria para el desarrollo eficiente del rol, atribuciones y responsabilidades asignados al puesto, en función del portafolio de productos y servicios definidos en las unidades o procesos organizacionales:

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

NIVEL	ROLES	INSTRUCCION FORMAL	EXPERIENCIA	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	SERVICIO	N/A	NO REQUERIDA	14
	ADMINISTRATIVO	BACHILLER	NO REQUERIDA	28
	TECNICO		3 MESES	42
	EJECUCION DE PROCESOS DE APOYO	TERCER AÑO APROBADO, CERTIFICADO DE CULMINACION DE EDUCACION SUPERIOR	6 MESES	56
PROFESIONAL	EJECUCION DE PROCESOS	TECNICO SUPERIOR	3 AÑOS	70
		TECNOLOGO SUPERIOR	2 AÑOS	
		TERCER NIVEL	1 AÑO	
		TECNICO SUPERIOR	4 AÑOS	
		TECNOLOGO SUPERIOR	3 AÑOS	
		TERCER NIVEL	1 AÑO 6 MESES	
		TECNICO SUPERIOR	5 AÑOS	
		TECNOLOGO SUPERIOR	4 AÑOS	
		TERCER NIVEL	2 AÑOS	
		TECNICO SUPERIOR	6 AÑOS	
		TECNOLOGO SUPERIOR	5 AÑOS	
		TERCER NIVEL	2 AÑOS 6 MESES	
	EJECUCION Y SUPERVISION DE PROCESOS	TERCER NIVEL	3 AÑOS	84
	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	TERCER NIVEL	4 AÑOS	100

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

c) Habilidades de gestión. - Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales, sobre la base del nivel de aplicación de la planificación, organización, dirección y control:

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

CRITERIO DE VALORACIÓN DE PUNTO	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	El trabajo se desarrolló de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario.
2	El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias.
3	El trabajo se efectúa con flexibilidad en los procedimientos. Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto. Coordina el avance y los resultados de las propias actividades del puesto
4	Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo.
5	Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso. Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso. Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o proceso.

d) Habilidades de comunicación. - Competencias que requiere el puesto y que son necesarias para disponer, transferir y administrar información; a fin de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos. Valora trabajo en equipo, persuasión, seguridad, firmeza, orientación de servicio y facilitación de relaciones.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

ASIGNACIÓN DE PUNTOS	
NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

CRITERIOS DE VALORACION DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros
2	Establece una red básica de contactos laborales para asegurar la eficacia de su trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo.
3	Establece una red moderada de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico
4	Establece una red amplia de contactos internos. El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar apoyo técnico especializado.
5	El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de contactos de trabajo internos y externos a la organización. El puesto ejecuta actividades de integración y coordinación de equipos de trabajo

Art. 17.- De la complejidad del puesto. - Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios que realizan las unidades o procesos organizacionales, a través de los siguientes sub-factores:

a) Condiciones de trabajo. - Análisis de las condiciones ambientales y físicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto, considerando entre éstos los ruidos de equipos, niveles de estrés y exposición a enfermedades

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.

Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

ASIGNACIÓN DE PUNTOS	
NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implica riesgos ocupacionales.
2	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas con baja incidencia de riesgos ocupacionales.
3	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican medianas posibilidades de riesgos ocupacionales.
4	Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican considerable riesgo ocupacional.
5	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto riesgo ocupacional.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

d) Toma de decisiones. - Es la capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución para cumplir la misión y objetivos de las unidades o procesos organizacionales. Valora conocimiento de la organización, análisis, innovación, creatividad y solución de problemas:

ASIGNACIÓN DE PUNTOS	
NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	Las decisiones dependen de una simple elección, con mínima incidencia en la gestión institucional
2	La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en la gestión institucional
3	La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional
4	La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión institucional.
5	La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con transcendencia en la gestión institucional.

Art. 18.- De la responsabilidad. - Examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y servicios de la unidad o proceso organizacional, a través de los siguientes sub-factores:

a) Rol del puesto. - Es el papel que cumple el puesto en la unidad o proceso organizacional, definida a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y niveles de relaciones internas y externas, para lograr resultados orientados a la satisfacción del cliente:

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

ASIGNACIÓN DE PUNTOS		
Grupo ocupacional	Nivel	Puntaje
NO PROFESIONAL	Servicios	25
	Administrativo	50
	Técnico	75
	Ejecución de Procesos de Apoyo	100
PROFESIONAL	Ejecución de Procesos	125
	Ejecución y Supervisión de Procesos	150
	Ejecución y Coordinación de Procesos	175

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
SERVICIO	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarias
ADMISTRATIVO	Constituyen los puestos que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo.
TÉCNICO	Constituyen los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio de acuerdo a los requerimientos de los procesos organizacionales.
EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de soporte profesional con incidencia directa a la gestión de los procesos
EJECUCIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad de proceso organizacional.
EJECUCION Y SUPERVISION DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo, unidades y/o procesos organizacionales
EJECUCIÓN Y COORDINACION DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales

b) Control de resultados. - Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto,

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

considerando el uso de los recursos asignados; y la contribución al logro del portafolio de productos y servicios:

ASIGNACIÓN DE PUNTOS	
NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados.
2	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.
3	Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.
4	Responsable de los resultados del equipo de trabajo. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios
5	Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados.

Art. 19.- Escala de intervalos de valoración. - Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que le corresponde de acuerdo a la siguiente escala:

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	PARAMETROS DE ESCALA	
			DE	HASTA
NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 1	1	154	219
	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 2	2	220	284
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	285	349
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	350	414
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3	5	415	479
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4	6	480	544
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 1	7	545	610
PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 2	8	611	675
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 3	9	676	740
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	10	741	805
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 5	11	806	870
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 6	12	871	935
	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 7	13	936	1000

Artículo 20.- En todos los factores y sub-factores se realiza el proceso conforme lo establece la mencionada Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, con excepción de la experiencia que se aplica de acuerdo a lo que determinan sus reformas a través de los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-00152 de fecha 22 de junio de 2020 y MDT-2016-0156 de fecha 27 de junio de 2020 y demás reformas existentes de ser el caso. Si existiere otra reforma será necesaria la actualización de este instrumento técnico para aprobación de la máxima autoridad.

DE LOS ASESORES

Artículo 21.- De la naturaleza del puesto y su contratación. - Los puestos de consejero de asesor, constituyen un cargo técnico de confianza y de libre remoción, por parte de la autoridad nominadora o autoridades institucionales a quienes asesore, y que no forman parte del sistema del sistema de carrera del servicio público.

La contratación de asesores se podrá realizar mediante la modalidad de contratos de servicios ocasionales de conformidad con la LOSEP y su Reglamento y la Norma del Subsistema de Planificación del Talento Humano, el procedimiento o instrumento técnico aprobado por la máxima autoridad para la contratación de asesores.

Artículo 22.- De las escalas remunerativas de asesores. - A través del artículo 5 del Acuerdo Ministerial N° 0059, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 216 de 01 de abril de 2014, el Ministerio de Trabajo incluyó dentro de la escala de remuneraciones de nivel jerárquico superior los puestos de asesores, de la siguiente forma:

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRADO DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR	RMU
ASESOR 1 / ASESOR DE GOBIERNO	6*	2588
ASESOR 2	5*	2368
ASESOR 3	4*	2308
ASESOR 4	3*	2115
ASESOR 5	1*	1760

Artículo 23.- Del procedimiento de calificación. - Previo a la incorporación de una persona para cualquier puesto de asesor, a fin de determinar la clase de puesto la autoridad deberá calificar los requisitos y competencias de la misma, de conformidad con los siguientes criterios:

1.- Instrucción formal. - Califica el conjunto de conocimientos adquiridos a través de estudios formales y que determinan el nivel de competencias específicas para el desempeño eficiente de la asesoría. Para la asignación de puntos se tendrá en cuenta únicamente el último nivel de instrucción acreditable, de conformidad con la siguiente tabla:

NIVEL	PUNTOS
Bachillerato	100
Técnico Superior	200
Tecnología	250
Egresados de Tercer Nivel	300
Título de Tercer Nivel	350
Egresados de Cuarto Nivel	400
Especialización	450
Maestría	500
Doctorado (Ph. D)	550

En el caso de títulos de tercer nivel y superiores a estos, para considerarlos dentro del puntaje, deberán corresponder a áreas que se encuentran en relación con la materia sobre la cual se brindará la asesoría.

Los títulos profesionales y de cuarto nivel, incluso aquellos que hayan sido obtenidos por universidades e institutos de educación superior en el extranjero, deberán contar con el reconocimiento y encontrarse registrados en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología – SENESCYT para que puedan ser tomados en cuenta.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

2.- Experiencia. - Aprecia los años y el tipo de experiencia profesional obtenida y que contribuya para el desarrollo eficiente de las atribuciones y responsabilidades asignadas al puesto de asesor.

3.- Capacitación específica. – Califica la preparación y actualización obtenida a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias y pasantías, o cualquier otro evento de capacitación que guarde relación con el tipo de asesoría requerida por la institución.

La capacitación deberá ser de los últimos cinco años, y por cada hora de capacitación específica recibida se otorgarán tres (3) puntos. En caso de que el certificado no señale las horas del evento, se establecerá un total de cinco (5) puntos por dicho evento. La ponderación por capacitación tendrá un límite máximo de 150 puntos.

Artículo 24.- De los requisitos para el ingreso al servicio público. - Los aspirantes al puesto de asesor deberán contar con los requisitos para ingreso al servicio público establecidos en el artículo 5 de la LOSEP y el artículo 3 de su Reglamento General.

Para el caso de personas extranjeras que vayan a laborar en un puesto de asesor en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas, la Dirección de Administración del Talento Humano deberá verificar los documentos y el procedimiento que les permita obtener la autorización o certificación para prestar sus servicios en las instituciones del Estado, expedido por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 25.- Del puntaje mínimo de calificación. – El puntaje mínimo de calificación establecido para ocupar un puesto de asesor, una vez aplicado el procedimiento establecido en el artículo 8 de la presente norma, será el siguiente:

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	PUNTAJE MINIMO
ASESOR 1	900
ASESOR 2	800
ASESOR 3	700
ASESOR 4	600
ASESOR 5	500

El puntaje establecido en este artículo determinará la denominación del puesto máximo a la que puede acceder la o el asesor, pero corresponde a la autoridad nominadora determinar su asignación efectiva o una menor, en atención a la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 26.- Del informe técnico, la descripción de actividades y la calificación. - Posterior a la calificación correspondiente, la UATH emitirá el informe técnico sobre la calificación o no de la o el aspirante al puesto de asesor. Este informe incluirá la descripción clara de actividades que realizará la persona en el puesto de asesor y la puntuación alcanzada que se determinó

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

de acuerdo al artículo 8 de la presente norma, y se pondrá en consideración de la autoridad nominadora o su delegado.

Artículo 27.- Los asesores y las asesoras deberán presentar de manera trimestral a la máxima autoridad institucional y a la Dirección de Administración del Talento Humano un informe de labores de asesoría realizadas, en el que se incluyan el detalle de tareas asignadas, así como indicadores de su cumplimiento. Estos informes también podrán ser requeridos en cualquier momento y con la periodicidad que la máxima autoridad determine sin que sea mayor a un período trimestral.

A la finalización de sus labores deberá presentarse un informe con las respectivas justificaciones técnicas, conclusiones y recomendaciones.

Artículo 28.- La máxima autoridad institucional podrá designar como sus asesores o asesoras a un número máximo de (tres) 3 asesores o asesoras, en las escalas de remuneraciones mensuales unificadas del Nivel Jerárquico Superior de la presente ordenanza.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - Los cambios a las denominaciones de puestos establecidos en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas por los servidores públicos. Se deberá utilizar el formulario de análisis ocupacional para la reclasificación de puestos o para el análisis-auditoria de personal del mismo cuando sea necesario y requerido por la Dirección de Administración del Talento Humano. ANEXO 1.

Segunda.- Para el caso de las y los servidores públicos de carrera que por el proceso de aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos se encuentren con remuneraciones mensuales unificadas que sobrepasen los valores establecidos en las Escalas de Remuneraciones Mensuales Unificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y las escalas de remuneraciones adoptadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas, por ningún concepto se incrementarán, quedaran sobrevalorados y se mantendrán fijas hasta cuando se equiparen con las referidas Escalas de Remuneraciones.

Tercera. - La Dirección de Administración del Talento Humano, o quien hiciere sus veces, de acuerdo al análisis y calificación del perfil personal de cada servidora o servidor público de la institución, realizará los procesos de reclasificación de puestos y homologación salarial siempre que existan los recursos económicos para este fin, como resultado de la aplicación de la Estructura Orgánica aprobada y el Subsistema de Clasificación de Puestos.

Cuarta.- Obligatoriedad del sistema.- La estructura de puestos institucionales y los grupos ocupacionales genéricos, será de uso obligatorio en todo movimiento de personal relativo al ingreso, reingreso o restituciones, ascenso, traslado, traspaso, cambio administrativo, licencias y comisiones con remuneración y sin remuneración, sanciones, incrementos de remuneraciones, subrogaciones o encargos, cesación de funciones, contratos ocasionales,

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

vacaciones, listas de asignaciones, elaboración de distributivos de remuneraciones y roles de pago, en las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado, una vez que se haya revisado e implementado las descripciones, valoración y clasificación de puestos, de conformidad a esta norma técnica.

Quinta.- Del cambio de regímenes laborales.- Los servidores o trabajadores amparados en el Código del Trabajo u otros regímenes laborales que por efectos de requerimientos organizacionales han venido ejecutando actividades de servicios, administrativas, técnicas o profesionales; con aprobación de la máxima autoridad institucional, podrán cambiar de régimen laboral a la Ley Orgánica del Servicio Público, siempre y cuando cumplan con los perfiles de exigencias de los puestos, previo informe técnico de la Dirección de Administración del Talento Humano y la verificación de recursos económicos para este fin, y aprobación del Organismo Rector.

Sexta. – Se podrá revalorizar los cargos de aquellos servidores de nombramiento permanente que se encuentren en la actualidad sobrevalorados y que cumplan con el perfil del cargo propuesto de acuerdo a los lineamientos de la tabla de valoración de puestos aprobada por del GADM del Cantón Esmeraldas.

Séptima. – Se darán los contratos ocasionales hasta que se pueda otorgar los nombramientos provisionales para ocupar los puestos vacantes de la nueva estructura y según las necesidades institucionales, en concordancia con el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en su Art. 18 literal c, hasta que se designe los titulares a través de los concursos de méritos y oposición, según la planificación de los mismos.

Octava. – Los servicios profesionales y/o técnicos especializados se cancelarán por factura en la modalidad de honorarios bajo las escalas aprobadas para el nivel profesional y no profesional y hasta el nivel jerárquico superior en el grado del nivel jerárquico superior.

DISPOSICIÓN FINAL.

Sin perjuicio de su publicación en la página web Institucional, las normas de la presente Ordenanza entrarán en vigencia a partir de la discusión y aprobación por el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Esmeraldas; y será publicada en la página Web, en la Gaceta Municipal, y difundida por la Dirección de Comunicación Social de la Municipalidad de Esmeraldas.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Pleno del Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Esmeraldas, a los 05 días de diciembre del dos mil veinte.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

Publíquese en la página de dominio web del gobierno municipal del cantón Esmeraldas.

Ing. Lucia Sosa Robinzón
ALCALDESA DEL CANTÓN ESMERALDAS

Dr. Ernesto Oramas Quintero
SECRETARIO DE CONCEJO



CERTIFICO QUE LA ORDENANZA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ESMERALDAS, fue discutida y aprobada por el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas, en sesión ordinaria realizada a los 02 días del mes de diciembre de 2020, en primera instancia y en sesión extraordinaria a los 05 días del mes de diciembre de 2020, en segundo instancia.

Esmeraldas, 05 de diciembre del 2020.

Atentamente:



Dr. Ernesto Oramas Quintero
SECRETARIO DE CONCEJO

SECRETARIO DEL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN ESMERALDAS, PROVINCIA DE ESMERALDAS.- diciembre, 05 del 2020, De conformidad con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, remito original y copias de la presente Ordenanza, a la señora Alcaldesa Ing. Lucia Sosa Robinzon para su sanción respectiva.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía



Dr. Ernesto Oramas Quintero
SECRETARIO DE CONCEJO

ALCALDÍA MUNICIPAL DEL CANTÓN.- De conformidad con lo que se estipulado en el inciso quinto del Art. 322 y Art. 323 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), y habiéndose observado el trámite legal, **SANCIONO Y ORDENO** la promulgación a través de su publicación de la presente **ORDENANZA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ESMERALDAS**, fue aprobada en segunda y definitiva instancia a los 05 días del mes de diciembre del 2020, Cúmplase, notifíquese y publíquese.

Esmeraldas, 07 de diciembre del 2020.

Ing. Lucia Sosa Robinzón
ALCALDESA DEL CANTÓN ESMERALDAS

SECRETARIO DE CONCEJO DEL GADMCE.- SANCIONÓ Y ORDENÓ la promulgación a través de su publicación, La Ing. Lucia Sosa Robinzon, Alcaldesa del Cantón Esmeraldas **LA ORDENANZA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ESMERALDAS**, fue aprobada en segunda y definitiva instancia a los 05 días de diciembre del 2020.
Esmeraldas, 07 de diciembre del 2020.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

AUTELUSAJ S.A.



Revisado por la Dirección de
Administración del Talento Humano

Actualizado: 10 - 2020

Aprobado por la Alcaldía

Dr. Ernesto Oramas Quintero
SECRETARIO DE CONCEJO.