

# 13873



**ALCALDÍA  
PABLO SEXTO**  
*Umbral del Volcán Sangay*  
TALENTO HUMANO

Telf: (07) 370 2570  
Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

Pablo Sexto 04 de diciembre de 2020  
Oficio No. 07-POA-2020

PARA:

CONCEJO MUNICIPAL

**PARA: Economista, Ela Jara Sánchez  
DIRECTORA ADMINISTRATIVA DEL GADMPMS**

Remito para su conocimiento.

**ASUNTO:** en el texto

Adjunto al presente remito Plan De Talento Humano para el año 2021, POAS, para su respectiva aprobación y se ha conocer al 08-DIC-2020. concejo municipal.

Particular que informo para su conocimiento y trámites de ley.

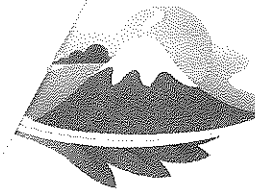
Atentamente,

**Ab. Raúl Guayara  
ADMINISTRADOR DEL TALENTO HUMANO**

Gobierno Autónomo Descentralizado  
Municipal de Pablo Sexto  
ALCALDÍA  
04 DIC 2020  
HORA: 16:22  
RECIBIDO POR: [Signature]

Gobierno Autónomo Descentralizado  
Municipal de Pablo Sexto  
SECRETARÍA GENERAL

04 DIC 2020  
RECIBIDO  
HORA: 5:16  
RECIBIDO POR: [Signature]

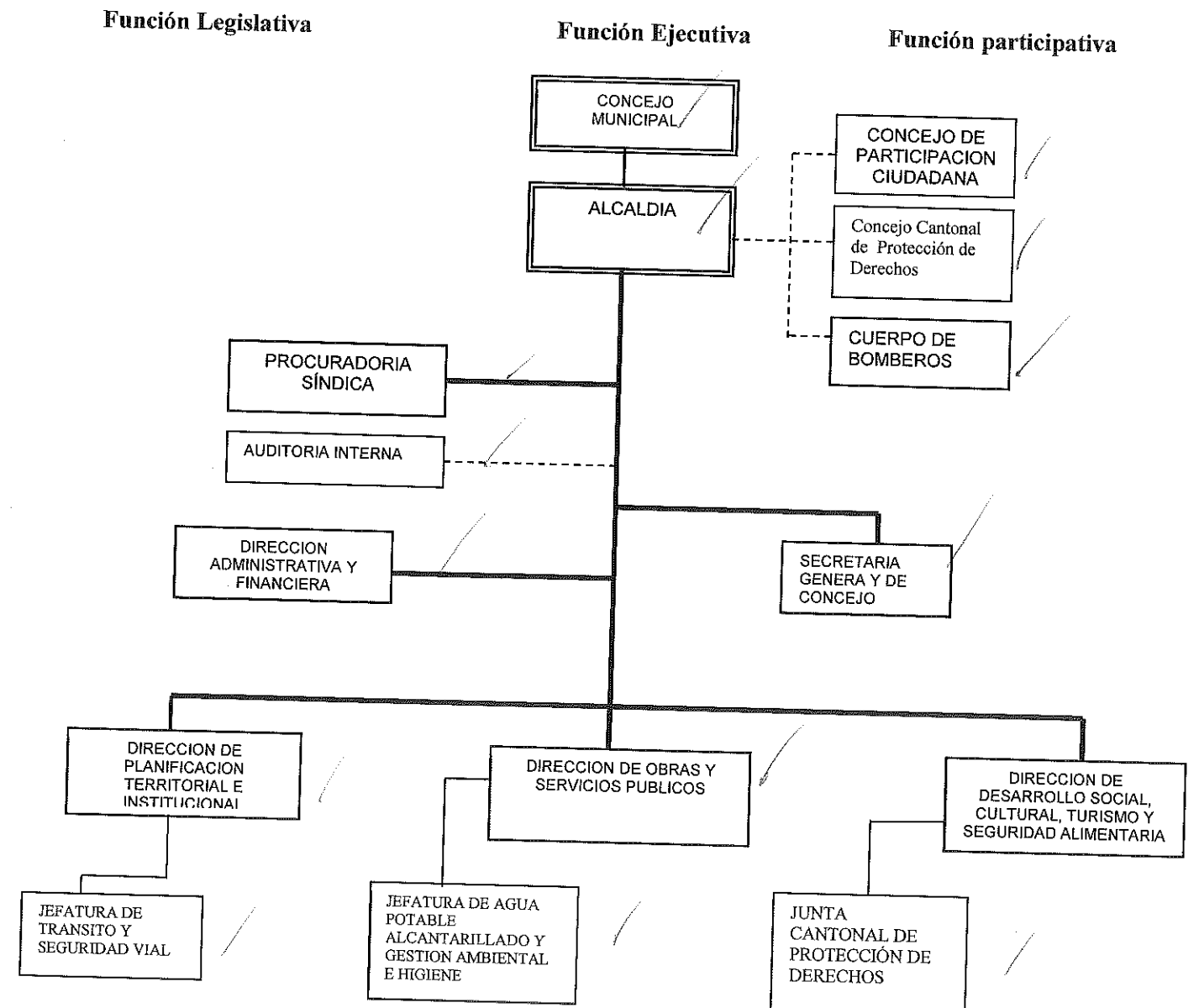


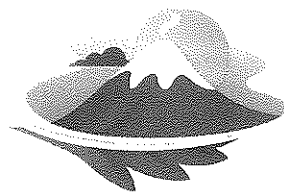
## PLAN ANUAL DE TALENTO HUMANO PARA EL 2021

### 1. ANTECEDENTES.

El Cantón Pablo Sexto, cuenta con un Municipio que se preocupa por el adelanto de la ciudad y sus respectivas comunidades; y, por ende brindar un servicio eficiente, oportuno a la colectividad y sus visitantes; en cuanto su estructura y organización está integrado con las siguientes direcciones y departamentos:

### ESTRUCTURA ORGANICA INSTITUCIONAL DEL GADMPS

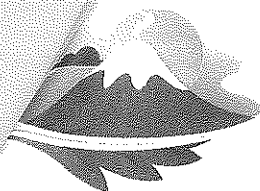




1. Dirección Administrativa y Financiera,
2. Dirección de Planificación Territorial e Institucional,  
Jefatura de Transito y Seguridad Vial,
- 3.- Dirección de Obras y Servicios Públicos,  
Jefatura de Agua Potable Alcantarillado y Gestión Ambiental e Higiene.
- 4.- Dirección de Desarrollo Social, Cultural, Turismo y Seguridad Alimentaria.  
Junta de Protección de Derechos
- 5.- Procuraduría Síndica.
- 6.- Secretaria General del Consejo.

#### **Unidades Adscritas**

1. Concejo de Participación Ciudadana.
  2. Concejo de Protección de Derechos.
  3. Cuerpo de Bomberos.
  4. Auditoria Interna
- **PROCURADURÍA SÍNDICA**; Registro de la Propiedad y oficinista  
**SECRETARÍA GENERAL**; Prosecretaria;
  - **DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**; Técnico en Sistemas, Administrador de Talento Humano, Analista de Provisiones; Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional, Guardalmacén, **Rentas**, Analista de Presupuesto, Contabilidad, Tesorería, Oficinista. El cargo de la unidad de Rentas se encuentra sin partida.
  - **DIRECCION DE PLANIFICACION TERRITORIAL E INSTITUCIONAL**, con sus unidades, **Ordenamiento Territorial**, Analista de Avalúos y Catastros, Comisaria Municipal, **Gestión de Riesgos, Topografía**, Asistente de Topografía, Asistente de Planificación, Agente de Control Municipal.  
Los cargos de Ordenamiento Territorial, Gestión de Riesgos, y Topografía, se encuentra sin partidas.  
**Jefatura de Transito y Seguridad Vial**; con las unidades de Técnico de Apoyo en Tránsito y Seguridad Vial, Digitador, Revisor para Transito y Seguridad Vial;
  - **DIRECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS**, con las unidades de: Fiscalización y Supervisión; Técnico de Presupuesto de Obra Mecánica General, Oficinista, Asistente de Obras Publicas



**Jefatura de Agua Potable, Alcantarilla y Gestión Ambiental.** Con sus unidades; Gestión Ambiental, Áridos Pétreos, Control y Mantenimiento de Obras; La Unidad de Áridos y Pétreos no existe partida

- **DIRECCION DE DESARROLLO SOCIAL, CULTURAL, TURISMO Y SEGURIDAD ALIMENTARIA**, con sus unidades, Rescate, Promoción Cultura Deportes e Identidad; Gestión Turística, Producción de Economía Popular y Solidaria, Cooperación Internacional, Oficinista, Unidad de la Junta de Protección de Derechos

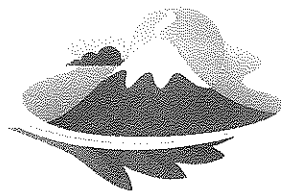
**Las unidades de Gestión Turística, Cooperación internacional y dos cargos de Técnicos para la Junta de Protección de Derechos no existen financiamiento y partidas.**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pablo Sexto cuenta con 95 servidores sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y del Código de Trabajo.

**RESUMEN GENERAL PERSONAL DEL GADMPS-2020**

GENERO	TOTAL	GRUPO ETNICO	TOTAL	NIVEL ACADEMICO	TOTAL
MUJERES	37	INDIGENA	14	PRIMARIA	22
HOMBRES	58	MESTIZO	80	BASICO	5
TOTAL	95	AFRO	1	SECUNDARIA	32
		TOTAL	95	TERCER NIVEL	29
				CUARTO NIVEL	7
				TOTAL	95

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pablo Sexto cuenta con 54 servidores sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público, distribuidos en la siguiente manera:



### RESUMEN SERVIDORES LOSEP DEL GADMPS-2021

GENERO	TOTAL	GRUPO ETNICO	TOTAL	NIVEL ACADEMICO	TOTAL
MUJERES	30	INDIGENA	9	PRIMARIA	0
HOMBRES	24	MESTIZO	45	BASICO	1
TOTAL	54	AFRO	0	SECUNDARIA	16
		TOTAL	54	TERCER NIVEL	30
				CUARTO NIVEL	7
				TOTAL	54

### CLASIFICACION POR TIPO DE NOMBRAMIENTOS-2020

TIPO NOMBRAM	TOTAL	HOMBRE	MUJER	MESTIZO	INDIGENA
NOMBRAMIENTO.P ERMANENTE.	34	13	21	30	4
NOM.PROVISIONAL	4	2	2	4	0
LIBRE REMOCION	7	3	4	7	0
PLAZO FIJO	1	1	0	1	0
ELECCION POPULAR	6	4	2	5	1
CONTRATO OCACI.	1	1	0	1	0
COMISION POR LICENCIA SIN REMUNERACION	1	1		1	
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>49</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>		<b>54</b>		<b>54</b>	

### CONTRATOS POR CONVENIO CON EL MIES

TIPO NOMBRAM	TOTAL	HOMBRE	MUJER	MESTIZO	INDIGENA
CONTRATO OCACI.	10	0	10	7	3



SECUNDARIA	HUMANO	0	10	7	3
TERCER NIVEL		2	0	2	

**RESUMEN SERVIDORES CODIGO DE TRABAJO DEL GADMPS-2019**

TIPO NOMBRAM	TOTAL	HOMBRE	MUJER	MES TIZO	INDI GEN A	AFR O
CONTRATOS INDEFINIDOS	41	33	8	34	6	1
CONTRATOS PRUEBA	0					
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	33	8	34	6	1
<b>TOTAL</b>		<b>41</b>		<b>41</b>		

Suman un total 85 servidores que pertenecen de manera directa al GADMPS, 41 servidores bajo el código de trabajo, 44 servidores bajo la LOSEP y 10 contratados bajo servicios ocasionales por el convenio con el MIES, dando un total de 95 servidores del GADMPS.

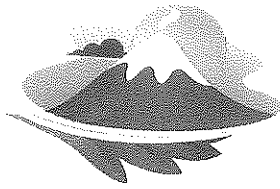
**Nota.- hay un servidor con licencia sin sueldo que labora para el Concejo Provincial, con una duración de 3 años.**

Fecha de inicio y fin de la licencia: del 17-05-2019 al 15-05-2023

Un tiempo promedio de servicio en la institución de 15 años.

**EDAD EN AÑOS**

AÑOS DE SERVICIOS	DE-50-60 AÑOS	DE-60-70 AÑOS	DE 71-A 75 AÑOS
CODIGO	7	5	1
LOSEP	6	0	
<b>TOTAL</b>	13	5	1
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	



**AÑOS DE SERVICIOS Y EDAD HASTA EL 2020**

SERVIDORES DENTRO DE LOS 60-75-AÑOS DE EDAD	AÑOS DE SERVICIO	DE	EDADES EN AÑOS
María González y Rosa Peláez	9		64-66
Florencia Guamán	14		62
Jorge Peláez y Juan Yupa	16		75-67
Luis Cabrera	17		69

De conformidad al Art. 216 del Código de Trabajo. "Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas..."

La Institución Municipal cuenta con un Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pablo Sexto. Legalmente aprobado; un Manual de Puestos para Servidores de la LOSEP legalmente aprobado; y, un Reglamento Interno para el personal sujeto al Código del Trabajo, **sin contar con un Reglamento Interno para los servidores bajo el régimen de la LOSEP.** pese que ya fue presentada la propuesta para el análisis en el mes de julio del presente año, que hasta la presente fecha no hay respuesta alguna. Como también cuenta con un Código de Ética aprobado el 14 de mayo del 2012.

Cabe indicar que la Municipalidad dispone de un Plan de Desarrollo Cantonal, siendo un instrumento guía para la toma de decisiones municipales, sin contar con el Plan Estratégico Institucional.

**VISIÓN.** El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pablo Sexto en el año 2019, es un gobierno que genera Oportunidades de desarrollo sustentable de su territorio, con una gestión administrativa de calidad, incluyente y participativa, comprometida la defensa del medio y el buen vivir de todos sus conciudadanos.

**2.- BASE LEGAL PARA LA ESTRUCTURA Y CUMPLIMIENTO DE ESTE PLAN**



ALCALDÍA  
**PABLO SEXTO**

*Umbral del Volcán Sangay*

Telf: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador expresa: "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".

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Que, el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "Los gobiernos Autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales".

Que el literal l) del numeral 7, del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados"

Que, el literal i) del artículo 60 del Código Orgánico de Organización, Territorial, Autonomía y Descentralización establece que es atribución del Alcalde: "Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir, previo conocimiento del concejo, la estructura orgánico - funcional del gobierno autónomo descentralizado municipal; nombrar y remover a los funcionarios de





ALCALDÍA  
**PABLO SEXTO**

*Umbral del Volcán Sangay*

Telf: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

*dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado municipal";*

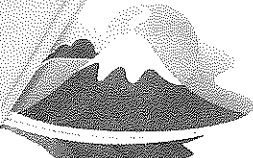
*Que, el artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización establece: "Régimen aplicable.- Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establece la Ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera, escalafón y remuneraciones, aplicados a su propias y particulares realidades locales y financieras".*

*En el COOTAD, en el Art. 64, literal j) que son funciones exclusivas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, la prestación de servicios básicos con calidad y calidez, eficacia y eficiencia, observando los principios de universalidad, accesibilidad y continuidad previstos en la constitución, y; para llegar a cumplir con los objetivos establecidos y dar una atención excelente como el cliente externo e interno se merece, el Gobierno Autónomo Descentralizada Municipal de Pablo Sexto, debe contar con personal profesional, capacitado, técnico, y preparado para el buen desempeño y cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación del servicio oportuno, continuo y con prontitud.*

*Que el Artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), manifiesta de la estructuración de Recurso Humanos, "El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño".*

*Que el Artículo 66 estable "De los puestos vacantes.- Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano".*

*Que el Artículo 70 de la LOSEP, indica "Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral*



ALCALDÍA  
**PABLO SEXTO**

Umbral del Volcán Sangay

Tel: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir".

Que el Artículo 71 de la misma Ley dice de los "Programas de formación y capacitación.- Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación".

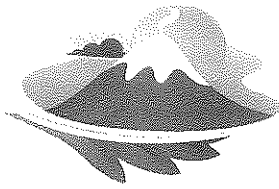
Que el Art. 195 del reglamento General a la LOSEP, establece "De la formación y capacitación.- El subsistema de capacitación y formación para el sector público constituye el conjunto de políticas y procedimientos establecidos para regular los estudios de carrera del servicio público para alcanzar capacitación, destrezas y habilidades, que podrían realizar las y los servidores públicos acorde con los perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan en los puestos de una organización, y que aseguran la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, su planificación y los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo".

Que en los Artículos del 228 al 235 del Reglamento General de la LOSEP, expresan lo siguiente:

"Artículo 228.- De la prestación de los servicios.- Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.

Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios.

Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan".



**DEL PLAN DE SALUD OCUPACIONAL**

El Plan estará a cargo del Técnico en Seguridad y Salud Ocupacional,  
Ing. Geovanny Muñoz.

**3.- BASE LEGAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (PAGO DE SUBSIDIOS, ACCIDENTES DE TRABAJO)**

Artículo 229.- Del plan de salud ocupacional.- Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos:

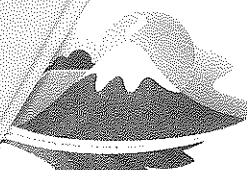
- a) Medicina preventiva y del trabajo
- b) Higiene ocupacional
- c) Seguridad ocupacional
- d) Bienestar social

Las instituciones contempladas en el artículo 3 de la LOSEP, que cuenten con más de 50 servidores públicos u obreras u obreros, y en virtud de la disponibilidad presupuestaria, podrán implementar dispensarios médicos para brindar servicio de salud ocupacional a las y los servidores y obreras u obreros.

Artículo 230.- Medicina preventiva y del trabajo.- El plan contemplará un programa de medicina preventiva y del trabajo, a través del cual se desarrollarán todas aquellas actividades tendientes a promover y mejorar la salud, exámenes médicos periódicos, servicios médicos y de primeros auxilios, investigación y análisis de enfermedades determinando causas y para establecer medidas preventivas y elaboración de estadísticas médicas.

Artículo 231.- Higiene ocupacional.- El plan de salud ocupacional comprenderá un programa de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de las y los servidores y obreras u obreros.

Artículo 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.- Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán



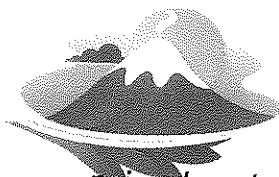
elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio del Trabajo.

Artículo 233.- Accidente de trabajo.- Es aquel que se produjere bajo una de las siguientes circunstancias:

- a) En el lugar de trabajo, o fuera de él con ocasión o como consecuencia del mismo, incluyendo el que se produjere durante la movilización desde o hasta el domicilio de la servidora o servidor público y/o desde o hasta el lugar de labores;
- b) El que ocurriere con motivo del cumplimiento de actividades institucionales, dentro o fuera del lugar de trabajo o como consecuencia de actividades encomendadas por autoridad competente;
- c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción de otra servidora o servidor durante la ejecución de las actividades y que tuviere relación con la prestación de servicios; y,
- d) El que sobreviniere durante las interrupciones de las labores legalmente establecidas, si la o el servidor se hallare a orden y disposición de un superior.

Artículo 234.- Enfermedades profesionales.- Se definen como tales aquellas afecciones agudas o crónicas que tengan probada relación de causa efecto entre el trabajo desempeñado y la afección resultante o por causa de este, en la o el servidor que podrían producirle incapacidad o muerte, de conformidad con las normas que regulan la seguridad social.

Artículo 235.- De los seguros pagados por el Estado.- A fin de precautelar la vida de las y los servidores públicos en cumplimiento de sus funciones, las instituciones podrán contratar seguros privados de vida para las y los servidores de la institución en actividades de peligro, contando para el efecto con la partida presupuestaria correspondiente y deberán encontrarse dentro de los límites establecidos por el Ministerio del Trabajo. Se prohíbe expresamente la contratación de seguros



privados de salud pagados por parte del Estado para las y los servidores públicos con recursos del Estado.

En caso de existir contratos de seguros de salud previamente contratados antes de la vigencia de la LOSEP, estos seguirán vigentes hasta su conclusión, sin que por ningún motivo puedan ser renovados.

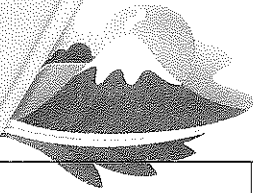
Los servidores y servidoras del GADBAS que deban desarrollar funciones fuera del país, se sujetarán a la normativa que para el efecto establezcan los organismos de seguridad social".

### CREACION DE NUEVOS PUESTOS

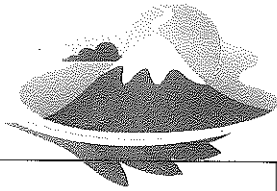
Que el Artículo 192 del Reglamento General de la LOSEP, manifiesta "De los puestos de nueva creación y los puestos vacantes.- Los puestos de nueva creación, deberán llenarse hasta en un plazo de sesenta días luego de ser generados presupuestariamente, salvo caso de encargo o subrogación, para lo cual las UATH observarán las disposiciones de la LOSEP, este Reglamento General y la normativa técnica del subsistema de reclutamiento y selección de personal.

#### CREACION DE NUEVOS PUESTOS:

DIRECCION	PUESTO/CARGO	ESTADO	OBSERVACION	MODALIDAD
ADM. FINANCIERA	COMPRAS PUBLICAS	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	PUESTO POR CREAR EN EL ESTATUTO Y CREAR EL MANUAL	CAMBIO ADMINISTRATIVO CONTRATO /CONCURSO
	MEDICO OCUPACIONAL	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	PUESTO POR CREAR EN EL ESTATUTO Y CREAR EL MANUAL	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES



	TALENTO HUMANO			ONALES
PLANIFICACION	ORDENAMIENTO TERRITORIAL	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	PUESTO CREADO EN EL MANUAL	CONTRATO/CONCURSO
	TECNICO DE PLANIFICACION	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	REFORMAR ESTATUTO Y CREAR MANUAL DE PUESTO	CONTRATO/CONCURSO
DESARROLLO SOCIAL	TECNICO DE LA JUNTA DE PROTECCION	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	REFORMAR ESTATUTO-Y CREAR- MANUAL DE PUESTO DE TECNICO	CONTRATACION/O CONCURSO
	TECNICO DE DEPORTES	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	REFORMAR ESTATUTO-Y CREAR- MANUAL DE PUESTO DE TECNICO	SERVICIOS PROFESIONALES
	RELACIONES PUBLICAS	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	REFORMAR ESTATUTO-Y CREAR- MANUAL DE PUESTO DE TECNICO	SERVICIOS PROFESIONALES
	OFICINISTA. PARA JUNTA	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	MANUAL CREADO	CONTRATACION/O CONCURSO
DIRECCION DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS	ELECTRICISTA	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	REFORMAR ESTATUTO Y CREAR MANUAL DE PUESTO	PUEDEN SER: ACUERDO LABORAL O CONTRATO INDEFINIDO
	FISCALIZADOR	ASIGNACION PARTIDA PERMANENTE	PUESTO CREADO POR EN EL MANUAL - 7PERFIL ING. CIVIL	CONTRATACION/O CONCURSO
		ASIGNAR	REFORMAR	CONTRAT



ALCALDÍA  
**PABLO SEXTO**  
*Umbral del Volcán Sangay*

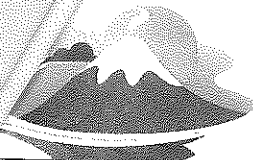
Tel: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

	SOLDADOR MANO	FINANCIAMIENTO PARTIDA	ESTATUTO Y CREAR MANUAL DE PUESTO	O INDEFINIDO
	AYUDANTE DE MECANICA	ASIGNAR FINANCIAMIENTO PARTIDA	REFORMAR ESTATUTO Y CREAR MANUAL DE PUESTO	ACUERDO LABORAL

**INSIDENCIA ECONOMICA DE NUEVOS CARGOS.**

CARGOS	REGIMEN/MODALIDAD	R.U.M	R.U. ANUAL
COMPRAS PUBLICAS	LOSEP	901	14273.20
MEDICO OCUPACIONAL	CONTRATO CIVIL-PRESTACION DE SERVICIOS/2 HORAS DIARIAS	1212	
TECNICO DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL	LOSEP.	901	14273.20
TECNICO DE PLANIFICACION	LOSEP/CONTRATA CON SERVICIOS OCACIONALES	901	14273.20
FISCALIZADOR	LOSEP/CONTRATA CON SERVICIOS OCACIONALES	1212	19061.89
TECNICO DE LA JUNTA DE PROTECCION DE DERECHOS	LOSEP/CONTRATA CON SERVICIOS OCACIONALES	901	14273.20
TECNICO DE DEPORTES	LOSEP/CONTRATA CON SERVICIOS OCACIONALES	901	
RELACIONES PUBLICAS	LOSEP/CONTRATA CON SERVICIOS OCACIONALES	901	
ELECRICISTA	ACUERDO LABORAL/ACENSO A PERSONAL EXISTENTE INTERNO	585	9407.56



SOLDADOR TALENTO	CONTRATACIÓN	585	9407.56
AYUDANTE MECANICA	DE CONTRATACION/ OPCION BUSQUEDA DE PERFIL	527	8514.50

TOTAL 103.484.57

**PLAN DE DESVINCULACIÓN**

Que en los literales a), j), k) y l), del Artículo 47 de las LOSEP indica que para los "Casos de cesación definitiva.- La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
- j) Por acogerse al retiro por jubilación;
- k) Por compra de renunciaciones con indemnización;
- l) Por muerte;".

**4.- PROCESOS DE JUBILACION:**

Que el Artículo 128 de la LOSEP indica "De la jubilación.- Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, podrán acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las Leyes de Seguridad Social".

Que el Artículo 129 de la LOSEP señala el "Beneficio por jubilación.- Las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente. Podrán pagarse en bonos.





Que el Artículo 108 del Reglamento General de la LOSEP manifiesta sobre la "Cesación de funciones por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; y cesación por retiro por jubilación.- La UATH establecerá los planes de retiro voluntario y de jubilación, dentro de la planificación del talento humano, para el año en curso y el siguiente año del ejercicio fiscal, la que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

*La o el servidor que desee acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización, o cesación por jubilación, deberá presentar por escrito su voluntad de acogerse a los mismos".*

Que en la Disposición General de la LOSEP, DÉCIMA SEGUNDA, indica que "Las servidoras y servidores que cesen en funciones por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, a partir del quinto año de servicio prestado en la misma institución, percibirán a más de la liquidación de haberes, una compensación económica, de acuerdo a las regulaciones y los montos que para el efecto expida el Ministerio de Relaciones Laborales, previo al cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del artículo 132 de esta Ley. Las servidoras y servidores que se retiren en cumplimiento de lo previsto en la disposición general primera, percibirán una sola compensación que será la correspondiente a la de mayor valor, entre las previstas en esta disposición y la establecida en el artículo 129 de esta ley y que se podrá pagar con bonos del Estado.

*Las servidoras o servidores en contra de los cuales se encuentre sustanciándose un sumario administrativo y que presenten su renuncia, no podrán acogerse a esta compensación, salvo que fuere exento de responsabilidad al concluir el trámite del mismo".*

Que el Artículo 102 del Reglamento General a la LOSEP, señala sobre la "Cesación de funciones por renuncia voluntaria formalmente presentada.- La o el servidor que voluntariamente desee separarse de su puesto, deberá comunicar por escrito a la autoridad nominadora su decisión con por lo menos quince días de anticipación a la fecha de su salida

*Si la autoridad nominadora no se pronunciare respecto de la misma dentro de dicho plazo, se considerará aceptada para los fines legales pertinentes.*

*La autoridad nominadora podrá aceptar inmediatamente la renuncia después de presentada.*



*En caso de que el servidor, habiendo presentado su renuncia, dejare de asistir antes del vencimiento del plazo previsto en este artículo, inmediatamente se le aplicará el régimen disciplinario establecido en la LOSEP y en el presente Reglamento General por abandono de su puesto, salvo el caso de participar en un proceso electoral y sea elegido.*

*La o el servidor a la fecha de la terminación de la relación de prestación de servicios, procederá a la entrega recepción de los bienes y archivos que estuvieron a su cargo y se sujetará a la normativa general e interna de cada institución, y al procedimiento que sobre la materia determine la Contraloría General del Estado respecto del personal caucionado.*

*La o el servidor que presentare la renuncia voluntaria a su puesto, y que por efectos del goce de licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración, no hubiere devengado el tiempo de permanencia en la institución, conforme a lo establecido en la LOSEP y este Reglamento General no le será aceptada la renuncia, hasta que proceda a la devolución de los valores egresados por la institución o devengue el tiempo correspondiente, por los conceptos determinados en la ley y este Reglamento General. De ser el caso la institución ejecutará las garantías rendidas por el servidor renunciante, e iniciará los procesos correspondientes para el debido cobro".*

*Que el Artículo 286 del Reglamento General de la LOSEP, establece "De la compensación por renuncia voluntaria.- La compensación por renuncia voluntaria opera de conformidad con el plan que al efecto establezca cada institución. Una vez que fuere legalmente presentada y aceptada, de conformidad con la Disposición General Décima Segunda de la LOSEP, se hará efectiva a partir del inicio del quinto año de servicios prestados en la misma institución bajo cualquier modalidad de nombramiento, y hasta el año en el cual sea presentada y aprobada la renuncia"*

*Que en el Artículo 288 del reglamento General de la LOSEP, habla "De la compensación por jubilación y retiro no obligatorio.- Conforme lo señalado en el inciso quinto del artículo 81 de la LOSEP las y los servidores públicos que hayan cumplido 65 años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, podrán presentar voluntariamente su solicitud de retiro del servicio público. Esta solicitud podrá ser aceptada por la institución de conformidad con el plan aprobado por aquella y se reconocerá al solicitante un estímulo y compensación económica, de conformidad a la Disposición General Primera de la LOSEP, en concordancia con el artículo*



129 de la misma ley. Dicha solicitud será aceptada por la institución previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

Para proceder al pago de la compensación económica por jubilación y retiro voluntario, se establece que en caso de que la o el servidor público se encuentre entre los 60 años y menos de 70 años, la compensación económica se pagará hasta el 100% en el caso de no disponer de recursos económicos se podrá acordar legalmente el pago entre las partes.

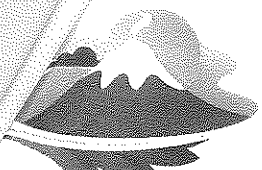
Que el Artículo 289 del Reglamento General de la LOSEP indica "De la compensación por jubilación y retiro obligatorio.- De acuerdo al inciso sexto del artículo 81 de la LOSEP, las y los servidores públicos que lleguen a los 70 años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, obligatoriamente deberán retirarse del servicio público, percibiendo una compensación como incentivo económico por jubilación, previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

Las y los servidores que se encontraren en las condiciones determinadas en este artículo recibirán de las respectivas UATH una notificación en la que se les indicará que en el plazo de treinta días y contando con la disponibilidad presupuestaria suficiente en la institución, cesarán en sus funciones y serán beneficiarios de un estímulo y compensación económica según la Disposición General Primera de la LOSEP, en concordancia con el artículo 129 de la misma ley".

Que las y los servidores con nombramiento permanente a los setenta años de edad, que cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de la Seguridad Social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse por lo cual Unidad de Administración de Talento Humano incorporara en la planificación institucional a las y los servidores que se encontraren para esta jubilación.

Para el retiro por jubilación no obligatorio y que las y los servidores con nombramiento permanente que tengan menos de 70 años de edad, únicamente podrán acogerse al retiro por jubilación siempre que conste dentro de la planificación y en función de la disponibilidad presupuestaria fiscal existente.

No obstante podrán renunciar voluntariamente conforme el literal a) del Artículo 47 de la LOSEP, para acogerse a los beneficios de la jubilación del instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, en tal caso la



renuncia deberá ser aceptada y dar por terminada la relación laboral, sin que el estado este obligado a pagar la compensación prevista en el Artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP.

Para el caso de jubilación por invalidez, una vez que cumplan los requisitos establecidos en la Ley, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio y cesarán en su puesto, para lo cual la institución asignara los recursos correspondientes.

Los Señores trabajadores amparados por el Código del Trabajo del GADMPS se acogerán a la Ordenanza Sustitutiva que Establece y Regula el Retiro Voluntario de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pablo Sexto; normativa aprobada en sesiones del 06 de febrero del 2012 y reformada el 05 de diciembre de 2016; Se puntualiza algunas reformas, los artículos de la normativa original.

**CUADRO JUBILADOS (PARA PROCESO DE PAGO 2020)**

APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR A PERCIBIR	REGIMEN
No cumplen con la edad ni cumple los requisitos que exige la Ley de Seguridad Social	No existe servidores	0	

**MONTO TOTAL PARA EL PAGO DE INCENTIVO POR JUBILACION \$ 0,00 Dólares Americanos.**

Cabe indicar para el año 2021 no existen servidores que cumplan con la Ley de Seguridad Social ni cumple los años de servicio aún.

**5.- BASE LEGAL PARA EL PAGO DE DESAHUCIO EN TODOS LOS CASOS DE DESVINCULACION (CÓDIGO DEL TRABAJO).**

Que en el Artículo 184 de Código del Trabajo expresa del "Desahucio.- (Reformado por el Art. 30 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores,



ALCALDÍA  
**PABLO SEXTO**

*Umbral del Volcán Sangay*

Telf: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código del Trabajo.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

Que en el Artículo 185 del Código del Trabajo indica sobre las "Bonificaciones por desahucio.- (Sustituido por el Art. 31 de la Ley s/n, R.O. 4833S, 20IV2015). En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

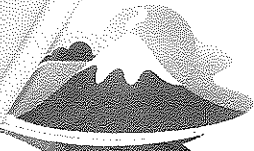
El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo".

Que en el Artículo 216 del Código del Trabajo habla de la "Jubilación a cargo de empleadores. Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador.

En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes



liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

**CUADRO VALORES A CANCELAR POR DESAHUSIO VOLUNTARIO (PARA PROCESO DE PAGO 2021)**

APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR A PERCIBIR	REGIMEN
No hay peticiones para presupuestar	No existe servidores	0	

**MONTO TOTAL PARA EL PAGO DESAHUCIO**  
Dólares Americanos.

**\$ 0,00**

Cabe indicar para el año 2021 no existen servidores que hayan presentado las peticiones para planificar el pago.

**6.- OPERATIVIDAD PARA LA CAPACITACION DEL PERSONAL DEL GADMPS**

**PROGRAMA DE CAPACITACION**

En el Capítulo V, de la LOSEP, de la Formación y Capacitación, faculta capacitar a los servidores Públicos que se desarrollará con sujeción a las políticas, métodos y procedimientos establecidos, orientados a la adquisición y actualización de conocimientos, para el desarrollo de habilidades, técnicas y valores para la generación y cambio en el comportamiento de actitudes practicando los principios de solidaridad,



ALCALDÍA  
**PABLO SEXTO**

*Umbral del Volcán Sangay*

calidez, justicia y equidad frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz.

Telf: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

## OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION

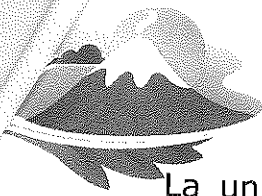
**GENERAL.** Fomentar el desarrollo, profesionalismo y crecimiento personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pablo Sexto, aplicando técnicas, instrumentos y procesos de capacitación, mismos que redundarán en un servicio de calidad y calidez.

## ESPECÍFICOS.

- Capacitar a todo el personal de la Institución en las áreas de: servicios, públicos, administrativos, financieros-tributarios, ambientales, técnico-operativo, legal y laboral.
- Mejorar la eficiencia, eficacia en el servicio que presta la Institución Municipal a la colectividad acogiéndonos a la gestión pública local.
- Fortalecer el conocimiento y la relación laboral entre: autoridades, jefes y servidores a través de procesos de capacitación integral.
- Difundir y multiplicar los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación al personal respectivo.
- Reconocer a servidores municipales, de acuerdo con su esfuerzo demostrado por adquirir nuevos conocimientos de acuerdo a la ley.
- Capacitar equivalentemente a sus servidores en cada una de las áreas de trabajo.
- Capacitar al personal en temas del buen vivir, participación social y control social.

## METODOLOGÍA.

Este trabajo será desarrollado con el apoyo directo y la responsabilidad de directores y jefes departamentales así como también con la participación activa de los servidores municipales-operativos; y el respaldo económico de las diferentes instancias (Alcalde, Concejo Municipal, Dirección Financiera); en el que se incluye equipos adecuados, material y refrigerio de requerirlo.



La unidad de Talento Humano contribuirá con la organización y evaluación de los eventos de capacitación cuando se realicen en la Institución.

Los eventos de capacitación que estén dirigidos al mayor número de personal en lo posible, se efectuarán en horas de la tarde, con la finalidad de no suspender las labores cotidianas en la Institución; mismos que se realizan en lo posible en grupos alternados. Jornada única al personal operativo.

En el caso de material de apoyo se producirá un ejemplar para cada una de las unidades participantes y estos a su vez redistribución al personal a su cargo por los diferentes medios. En lo posible la Institución tratará de contratar a instructor con la finalidad de que los eventos se dicten en la entidad para beneficiar al mayor número de servidores, logrando de esta manera optimizar costos para la institución.

Los eventos que realice, coordine o autorice la Municipalidad serán de alta exigencia (registro, horarios, rendimiento, evaluación, puntualidad, participación, colaboración).

Las empresas o instructores deberán ser profesionales especializados, y autorizados por las diferentes instancias gubernamentales (calificados).

Se coordinará acciones y se dará facilidades a los técnicos y profesionales municipales (servidores municipales), que desean impartir conocimiento, experiencias laborales o réplica de los eventos recibidos.

Los certificados serán entregados a quienes hayan cumplido por lo menos el 95% de asistencia; y/o una evaluación de por lo menos un 85% cuando así los exijan los eventos.

En el caso de eventos que por especialidad o tecnicismo no haya el número suficiente de participantes de la Municipalidad, se optará por la alternativa de invitar a profesionales y/o técnicos o ciudadanos de la localidad que estén interesados en el evento (a fin), quienes deberán solventar los costos promedios básicos de un participante.



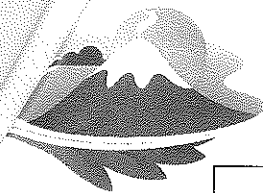


**1. CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**

Telf: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

NECESIDAD (EVENTOS)	DIRIGIDO A
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ley Orgánica del sistema Nacional de Contratación Pública y su Reglamento.</li> <li>✓ Gestión o Gerencia Pública</li> </ul>	Director Administrativo y Financiero Director de obras Públicas, Analista de Compras Públicas, Oros servidores
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sistema de Información Geográfica libre; Autocad 2017, Arc Gis, Archicad 2017</li> </ul>	Personal de Avalúos y Catastros, personal técnico que tenga relación directa a estos temas.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mantenimiento de equipos informáticos,</li> <li>✓ Seguridad informática</li> </ul>	Personal de la Unidad de Sistemas
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sistemas de Calidad</li> <li>✓ Técnicas y Estrategias para Oficinas y Secretarías</li> </ul>	Oficinas Secretarías/os Profesionales con funciones de Secretariado.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trato y respeto a los grupos de atención prioritaria y a la ciudadanía en general.</li> </ul>	Personal de la Comisaría Municipal.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluación y Factibilidad de Proyectos</li> </ul>	Servidores de Proyectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normas de Reclutamiento y Selección de personal; evaluación del desempeño; planificación de recursos humanos; remuneraciones; (LOSEP) legislación laboral actual; procesos disciplinarios; y</li> </ul>	Administrador de Talento Humano Oficinista de Talento Humano



ALCALDÍA  
**PABLO SEXTO**  
*Umbral del Volcán Sangay*

Telf: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
 Pablo Sexto - Morona Santiago

TAI Administración por Competencias laborales	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normas de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>✓ Normativa de Seguridad Social</li> </ul>	Técnico en Seguridad Industrial
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Control Gubernamental</li> </ul>	Tesorera Recaudadores Contadoras Jefe de Rentas
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollo Personal</li> <li>✓ Servicio al Cliente</li> <li>✓ Primeros Auxilios</li> </ul>	Personal de Ronda Diurna y Nocturna. Guardianes.

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desastres Naturales; Ley de Seguridad Nacional: Planes de Contingencia</li> </ul>	Personal de la Unidad de Riesgos y Seguridad Ciudadana.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitación a personal operativo (código de trabajo)</li> <li>✓ Calidad Ambiental</li> <li>✓ Manejo Integral de Desechos sólidos</li> <li>✓ Manejo de Desechos Hospitalarios</li> <li>✓ Tratamiento de desechos orgánicos</li> <li>✓ Tratamiento de Agua Residuales</li> </ul>	Personal de Obras Públicas y otras áreas.  Técnicos y Operativos de Agua Potable y Alcantarillado Técnico de Ambiente e Higiene

Se ha previsto para el presente año un presupuesto de 7.000 dólares americanos, que cubrirá al menos un 90 % de los eventos programados debiendo priorizar los mismos, en base a la disponibilidad y tipo de eventos; y, la asignación presupuestaria respectiva.



**En el caso de las capacitaciones al personal operativo (código de trabajo) el presente plan está considerado a ciudadanos del Cantón con un aporte del 70 % y el 30 % de servidores municipales; con la finalidad de contar con servidores multifacéticos, y tratar de buscar un accenso en los niveles remunerativos.**

Al ser un plan está sujeto a priorización de cada temática o área de gestión, y sobre todo a la disponibilidad presupuestaria; de igual manera esta propuesta estará ajustado a los planes y programaciones de Capacitación de entidades públicas, siendo esta: Contraloría General del Estado, AME, Procuraduría General del Estado, COMAGA, Ministerio de Finanzas, Ministerio del Trabajo, entre otras Instituciones Gubernamentales que cuentan con departamento de Capacitación o asesoría para las demás instituciones del Estado en cada uno de los campos de acción.

Para el cumplimiento de este plan se ha recabado las necesidades de cada una de las unidades administrativas a través de circulares;

Cabe indicar que no se considera esta capacitación para el personal de Convenio con el MIES, por el tipo de relación laboral; debiendo coordinar acciones para que el mismo MIES, coopere y prepare en la capacitación.

## **7.- ANALISIS TECNICO**

### **REQUERIMIENTO DEL PERSONAL AÑO 2021**

*El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pablo Sexto, para dar atención de calidad y calidez a la ciudadanía que acude en busca de la prestación de un servicio como es para pagar sus impuestos, tasas, contribuciones, así como la ejecución de obras, mantenimiento vial, aseo de la ciudad, recolección de desechos sólidos, dotación de agua potable, mantenimiento de alcantarillados sanitarios y otros como lo Dispone la Constitución de la Republica sobre el Buen Vivir de la Población por ende el Gobierno Municipal se encuentra empeñado en que las prestaciones que brinda a través de los diferentes Procesos y Subprocesos debe ser en el trabajo optimo, ágil y oportuno en el menor tiempo posible con eficiencia y efectividad como nuestro cliente externo lo merece, satisfaciendo sus necesidades el mismo por lo que la Institución debe contar con personal capacitado, profesional y suficiente para brindar una atención con calidad.*





**ALCALDÍA  
PABLO SEXTO**

*Umbral del Volcán Sangay*

Tel: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

La Unidad de Administración de Talento Humano, del GADMPS, una vez visto las necesidades de la institución siendo necesario la dotación de personal de apoyo para que realicen las funciones y actividades de los puestos vacantes en las diferentes áreas y cumplir con los objetivos y metas institucionales; consecuentemente otorgara los nombramientos provisionales; previo el cumplimiento del proceso en la plataforma de Red Socio Empleo MDT. Para esta acción la Dirección financiera mantendrá el presupuesto y el respectivo financiamiento, para el pago de las Pruebas de Conocimiento y Psicométricas (contrato); y, además todos los rubros y beneficios económicos adicionales, dentro de lo dispone la ley (estimado en el PAC)

Que la ley permite realizar contratos ocasionales para trabajos específicos, razón por la cual se deberá hacer constar una partida presupuestaria para trabajos puntuales y/o específicos.

La LOSEP estable también la contratación de Servicios Técnicos Profesionales, por lo que sugiero se considere una partida presupuestaria exclusiva; justamente ajustándonos a la LOSEP.

Que la municipalidad en los actuales momentos no cuenta con personal necesario ya que existen vacantes en las diferentes áreas, el personal que dejo estas vacantes salieron de la institución por renuncia o retiro voluntario, siendo necesario mantener estas partidas con todos los rubros económicos; para el proceso de vinculación legal.

**CONTRATOS OCASIONALES O PRESTACION DE SEERVICIOS**

DIRECCION	CARGO	REGIMEN	MODALIDA D	R.U	TOTAL
DESARROLLO SOCIAL	OFICINISTA-JUNTA P.D.	LOSEP	CONTRATO OCACIONAL	585	9393.56
	TECNICO DE LA JUNTA DE PROTECCION.	LOSEP	CONTRATO OCACIONAL	901	140251.61
	TECNICO EN DEPORTES	CONTRATO CIVIL	CONTRATO	901	
	RELACIONES PUBLICAS	CONTRATO CIVIL	CONTRATO	901	
	TECNICO EN GESTION TURISTICA	CONTRATO CIVIL	CONTRATO OCACIONALL	901	
				<b>23645.17</b>	



**ALCALDÍA  
PABLO SEXTO**

*Umbral del Volcán Sangay*

Tel: (07) 370 2570

Dir: Padre Isidoro Formaggio y 30 de Octubre  
Pablo Sexto - Morona Santiago

**TOTAL PRESUPUESTO ANUAL POR DIRECCION**

ADMINISTRATI VA FINANCIERA	COMPRAS PUBLICAS	LOSEP	CONTRATO OCACIONAL	901	14251.6
	MEDICO OCUPACIONAL/POR 2 DIARIAS	CONTRATO PRESTACIO N DE SERVICIOS	SERVICIOS PROFESIONA LES		4765.47
<b>TOTAL PRESUPUESTO ANUAL POR DIRECCION</b>				<b>19.017.08</b>	

OBRAS SERVICIOS PUBLICOS	ELECTRICISTA	CODIGO DE TRABAJO	CONTRATO INDEFINIDO S	585	9393.56
	SOLDADOR	CODIGO DE TRABAJO	CONTRATO INDEFINIDO S	585	9393.56
	AYUNANTE MECANICA	DE CODIGO DE TRABAJO	CONTRATO INDEFINIDO	527	8501.89
	FISCALIZADOR	LOSEP	CONTRATO OCACIONAL	1212	19032.8 0
<b>TOTAL PRESUPUESTO ANUAL POR DIRECCION</b>				<b>46321.80</b>	

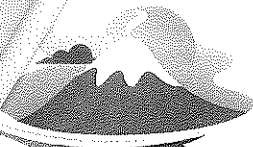
PLANIFICACIO N	TECNICO PLANIFICACION	DE LOSEP	CONTRATO OCACIONAL	901	14251.61
	TECNICO ORDENAMIENTJO TERRITORIAL	DE LOSEP	CONTRATO OCACIONAL	901	14251.61
<b>TOTAL PRESUPUESTO ANUAL POR DIRECCION</b>				<b>28503.23</b>	

<b>TOTAL ANUAL CONTRATACION</b>				<b>117.487.28</b>	
---------------------------------	--	--	--	-------------------	--

**CAMBIOS ADMINISTRATIVOS Y TRASLADOS**

DIRECCION-DE ORIGEN	CARGO ORIGEN	DE	DIRECCION DEL CAMBIO	NOMBRE	CARGO ACTUAL
DESARROLLO SOCIAL...	PROMOTORA DE RESCATE, CULTURA IDENTIDAD	E	ADMINISTRACION GENERAL	PATRICIA OREJUELA	REGISTRO DE LA PROPIEDAD





**08.- RECOMENDACIONES**

La propuesta de 5 nuevos técnicos, una oficinista, tres operativos y el medico ocupacional a tiempo parcial mediante prestación de servicios, significa un incremento de la masa salarial. USD. 117.487.28 sin considerar los gastos de equipamiento, mobiliario y el espacio donde van a funcionar los técnicos; los cuales es importante hacer una revisión y análisis integral de todo en funcionamiento de la planta administrativa, para ver se puede optimizar el tiempo y el talento humano, en este sentido propondría los siguiente:

1. El edificio municipal no cuenta con los espacios adecuados para el pleno funcionamiento, se sugiere una nueva redistribución de espacios.
2. La institución no cuenta con un área adecuada para el archivo de la documentación; debe de manera urgente asignar un presupuesto para la adecuación.
3. Las instalaciones eléctricas, redes de telefonía e internet, no son las óptimas; se sugiere trabajar en este tema.
4. El área de mecánica y bodega no cuenta con cerramiento, ésta hace que no se pueda optimizar la tecnología existente para el tema de la guardíanía.
5. La institución no cuenta con un sistema óptimo de contabilidad, de hacer inversión en un buen sistema se optimizaría el personal existente y las soluciones serian al instante sin incrementar personal.
6. No contamos con un sistema óptimo de recaudación, incluso debería pensar en un sistema de recaudación en línea, u otras modalidades de recaudación.
7. Tampoco contamos con un sistema documental, control y seguimiento de la gestión; lo ideal sería pensar en una gestión de cero papeles, las impresoras no resisten abundantes impresiones, es la razón que los problemas de impresión son bastante frecuentes.

De ser acogidas las sugerencias y otras que seguramente hay desde otras perspectivas, podríamos estar contando de una optimización del Talento Humano y aprovechando al máximo para beneficio del cantón.

Pablo Sexto, 27 de octubre-2020

Atentamente,

Abg. Raúl Guayara S.  
ADM. TALENTO HUMANO



**PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO**

FECHA: 10-2021

VERSION: 01-2016

PAGINA: 1 DE 1

CODIGO:

LISTA DE PUESTOS A SER LLAMADOS A CONCURSO. 2021

PUESTOS A SER LLAMADOS A CONCURSO DE MERITOS Y OPOSICION DESDE: AGOSTO- 2021

INSTITUCION : GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PABLO SEXTO

PARTIDA GENERAL

NO.	UNIDAD ADMINISTRATIVA	PUESTO INSTITUCIONAL	No DE PUESTOS	GRUPO OCUPACIONAL	ROL	R.M.U	COSTO REMUNERACION ANUAL				TOTAL	
							R.M.U manual	Decimo tercero	Decimo cuarto	Fonsos de Reserva		Aporte Patronal
1	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	RECAUDADOR DE RENTAS	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 2	ADMINISTRATIVO	622	7464	622	400	621,75	869,556	9977,31
2	DIRECCION DE PLANIFICACION	ANALISTA DE AVALUOS Y CATASTROS	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 3	EJECUCION DE PROCESOS	817	9804	817	400	816,67	1142,166	12979,84
3	DIRECCION DESARROLLO SOCIAL	TECNICO DE PRODUCCION	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	EJECUCION DE PROCESOS	901	10812	901	400	900,64	1259,598	14273,24
<p>TOTAL No DE PUESTOS: 3</p> <p>TOTAL GASTOS REMUNERATIVOS: 37.230,38</p>												

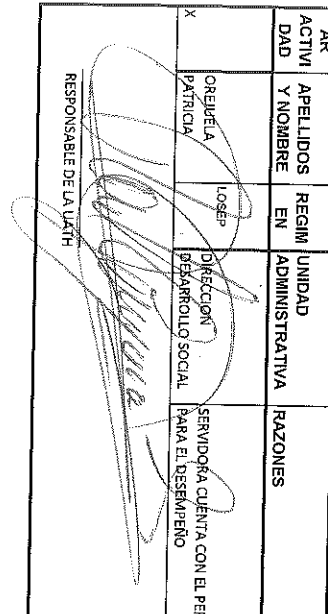
*[Handwritten Signature]*  
RESPONSABLE DE LA UATH

PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO

LISTA DE ASIGNACION PARA TRASLADOS ADMINISTRATIVOS O CAMBIOS ADMINISTRATIVOS, A OTRAS UNIDADES O PROCESOS INTERNOS AÑO 2021 Y ASIGNACION DE ACTIVIDADES

FECHA: 10-2021  
VERSION: 01-2016  
PAGINA: 1 DE 1  
CODIGO:

INSTITUCION: GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PABLO SEXTO

ASIGNACION	REGIMEN	UNIDAD ADMINISTRATIVA	RAZONES	SITUACION ACTUAL			SITUACION PROPUESTA			MOTIVOS O RAZONES TECNICOS O JURIDICOS	R.M.U	
				PUERTO INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD QUE REALIZA ACTUALMENTE	R.M.U	UNIDAD ADMINISTRATIVA	REGIMEN EN	TAREAS			TIPO DE MOVIMIENTO
X	LOSEP	DIRECCION DE DESARROLLO SOCIAL	SERVIDORA CUENTA CON EL PERFIL PARA EL DESERVI	REGISTRO DE LA PROPIEDAD	ASUNTOS REGISTRALES	1212	ADM. GENERAL	LOSEP	REGISTRO DE LA PROPIEDAD	ENCARGO DE FUNCIONES	NO AMERIETA NOMBRAMIENTO DE REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD	1212
 RESPONSABLE DE LA U.A.T.H												
TOTAL CAMBIO ADMINISTRATIVO TOTAL TRASPASOS INTERINSTITUCIONAL												
1 0												





Ministerio  
del Trabajo

## PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO

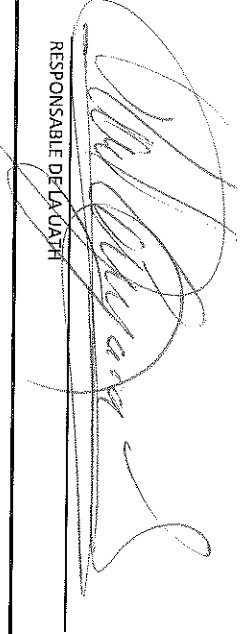
### LISTA DE ASIGNACION PARA CREACIONES DE PUESTOS 2021

FECHA: 10-2021  
VERSION: 01-2016  
PAGINA: 1 DE 1  
CODIGO:

INSTITUCION: GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PABLO SEXTO  
PARTIDA GENERAL

NO.	UNIDAD ADMINISTRATIVA	PUESTO INSTITUCIONAL	No DE PUESTOS	GRUPO AL	ROL	R.M.U	COSTO REMUNERACION ANUAL					
							R.M.U anual	Decimo o tercero	Decimo o cuarto	Fonsos de Reserva	Aporte Patronal	TOTAL
1	ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	COMPRAS PUBLICAS	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	ECUCION DE PROCESOS	901	10812	901	400	900,6396	1259,598	14273,2376
2	PLANIFICACION	TECNICO DE PLANIFICACION	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	ECUCION DE PROCESOS	901	10812	901	400	900,6396	1259,6	14273,2376
3		TECNICO DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	ECUCION DE PROCESOS	901	10812	901	400	900,6396	1259,6	14273,2376
4		FISCALIZADOR	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 5	ECUCION DE PROCESOS	1212	14544	1212	400	1211,515	1694,38	19061,8912
5	OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS	ELECTRICISTA	1	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO	SERVICIOS	585	7020	585	400	584,766	817,83	9407,596
6		SOLDADOR	1	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO	SERVICIOS	585	7020	585	400	584,766	817,83	9407,596
7		AYUDANTE DE MECANICA	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 5	SERVICIOS	527	6324	527	400	526,7892	736,746	8514,5352
8	DESARROLLO SOCIAL	TECNICO DE LA JUNTA DE PROTECCION DE DERECHOS	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	ECUCION DE PROCESOS	901	10812	901	400	900,6396	1259,6	14273,2376

RESPONSABLE DE LA OAYH



TOTAL GASTOS REMUNERATIVOS  
TOTAL No DE CREACIONES

103,484,57
8

# GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PABLO SEXTO

## CRONOGRAMA DE EVALUACION DEL

AÑO 2021

EVALUACION

DIRECCIONES QUE EVALUAN	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA DE EVALUACION DEL AÑO 2021																			
			nov-20			ENERO			FEBRERO			MARZO			NOVIEM			dic-21			ene-22	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
	APROBACION DEL CRONOGRAMA DE EVALUACION	ALCALDIA / CONCEJO																				
	PETICION A LOS DIRECTORES Y JEFE INMEDIATOS REALIZAR LOS PARAMETROS O INDICADORES DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO	ADM. DEL TALENTO HUMANO																				
	REMISION DE INFORMACION PARA LA EVALUACION (NORMA TECNICA DE EVALUACION, INSTRUMENTO, EN IMPRESO Y CD DONDE CONSTA EL FORMULARIO EVA-01 Y LAS NORMAS TECNICAS DE EVALUACION EN DIGITAL)	ADM. DEL TALENTO HUMANO																				
	PRIMERA ENTREVISTA PARA FIJACION DE INDICADORES	ALCALDIA O SU DELEGADO Y LOS JEFES INMEDIATOS																				
	DELEGACION Y CONFORMACION DEL COMITÉ RECLAMOS Y CALIFICACIONES	ALCALDIA Y TALENTO HUMANO																				
	ENVIO DE INDICADORES AL ADM. DEL TALENTO HUMANO PARA EL ARCHIVO	ALCALDIA O SU DELEGADO Y LOS JEFES INMEDIATOS																				
	RECORDATORIO INDICADORES NO ENVIADOS																					
	ENTREVISTA Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO	ALCALDIA O SU DELEGADO Y LOS JEFES INMEDIATOS																				
	ENVIO DE RESULTADOS DE LA EVALUACION AL ADM. DEL TALENTO HUMANO	ALCALDIA O SU DELEGADO Y LOS JEFES INMEDIATOS																				
	IMPUGNACION DE RESULTADOS	SERVIDOR EVALUADO																				
	TALENTO HUMANO REMITE EL RESUMEN EN EL FORMULARIO EVAL-3 A LA MÁXIMA AUTORIDAD	ADM. DEL TALENTO HUMANO																				
	REMISION PERSONALIZADO DE LOS RESULTADOS A LOS EVALUADOS	ADM. DEL TALENTO HUMANO																				

ELABORADO EL 27 DE OCTUBRE DEL 2020

AD. Raúl Guayabana  
ADM. T.HUMANO

REFORMA DE LA PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO 2021- PARA LA CONTRATACION



**PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO DEL GADMPS**  
**LISTA DE ASIGNACIONES PARA CONTRATACION DE SERVICIOS OCASIONALES**  
**AÑO 2021**

FECHA: 27-10-2021  
 VERSION: 01

INSTITUCION: GOBIERNO AUTONOMOS DESCENTRALIZADO DEL CANTON PABLO SEXTO

UNIDAD ADMINISTRATIVA	PRESUPUESTAR	PUESTO INSTITUCIONAL	No. PUESTOS	GRUPO OCUPACIONAL	ROL	R.M.U	DESDE (aa/mm/dd)	HASTA (aa/mm/dd)	VALORES A CANCELAR AL SERVIDOR CONTRATADO						TOTAL
									ANUAL	ANUAL	ANUAL	ANUAL	ANUAL	ANUAL	

1	PLANIFICACION TERRITORIAL E INSTITUCIONAL	TECNICO DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	TECNICO	901.00	01/01/2021	31/12/2021	10812.00	901.00	400.00	75.05	900.64	1237.974	14.251,61
		TECNICO DE PLANIFICACION	2	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 5	TECNICO	901.00	01/01/2021	31/12/2021	10812.00	901.00	400.00	75.05	900.64	1237.974	14.251,61

3	DESARROLLO SOCIAL	TECNICO PARA LA JUNTA DE PROTECCION DE DERECHOS	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	EJECUCION DE PROCESOS	901	01/01/2021	31/12/2021	10812.00	901.00	400.00	75.05	900.64	1237.974	14.251,61
		OFICINISTA (PARA PROTECCION DE DERECHOS)	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 1	ADMINISTRATIVO	585	01/01/2021	31/12/2021	7020.00	585.00	400.00	48.73	584.77	803.79	9.393,56

5	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIER	COMPRAS PUBLICAS MEDICO	1	SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 4	EJECUCION DE PROCESOS	901	01/01/2021	31/12/2021	10812.00	901.00	400.00	75.05	900.64	1237.974	14.251,61
		OCCUPACIONAL/TIEMPO PARCAL							0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0	4.765,47

7	DIRECCION DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS	FISCALIZADOR		SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL 5	EJECUCION DE PROCESOS	1212	01/01/2021	31/12/2021	14544.00	1212.00	400.00	100.96	1211.52	1665.288	19.032,80
		ELECTRICISTA		APOYO 2	SERVICIOS	585	01/01/2021	31/12/2021	7020.00	585.00	400.00	48.73	584.77	803.79	9.393,56

9	OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS	SOLDADOR		SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	SERVICIOS	585	01/01/2021	31/12/2021	7020.00	585.00	400.00	48.73	584.77	803.79	9.393,56
		AUDANTE DE MECANICA		SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	SERVICIOS	527	01/01/2021	31/12/2021	6324.00	527.00	400.00	43.90	526.79	724.098	8.501,89

VALOR ANUAL DE LA INCIDENCIA DE LA REFORMA PARA EL AÑO 2021		NUMERO DE SERVIDORES A	56.532,00	4.711,00	2.400,00	392,03	4.709,12	6.472,91	117.487,28
---	--	------------------------	-----------	----------	----------	--------	----------	----------	------------

*[Handwritten Signature]*  
 RESPONSABLE UATH

VALORES CALCULADO DESDE EL MES DE ABRIL 2018

CAPACITACIONES PARA EL PERSONAL DEL GADMPS 2021			
NOMBRE DE CURSOS	SERVIDORES INVOLUCRADOS	ENTIDAD CAPACITADORA	COSTO TOTAL
Ley Orgánica del sistema Nacional de Contratación Pública y su Reglamento.	DIRECTORES, COMPRAS PUBLICAS	CONTRALORIA, COMAGA	0
Gestión o Gerencia Pública	SERVIDORES DEL GADMPS	CONTRALORIA, COMAGA	0
Sistema de Información Geográfica libre	SERIDOR DE AVALUOS Y CATASTR	PRIVADA	500
Autocad 2017, Arc Gis, Archicad 2017	TECNICOS INVOLUCRADOS	PRIVADA	300
Mantenimiento de equipos informáticos,	TECNICOS EN SISITEMAS	PRIVADA	300
Seguridad informática	TECNICOS EN SISITEMAS	PRIVADA	300
Sistemas de Calidad	SERVIDORES DEL GADMPS	PRIVADA	300
Técnicas y Estrategias para Oficinistas y Secretarias	OFICINISTAS	CONTRALORIA, COMAGA	0
Trato y respeto a los grupos de atención prioritaria y a la ciudadanía en general	SERVIDORES DEL GADMPS	PRIVADA	300
Evaluación y Factibilidad de Proyectos	TECNICOS DEL AREA	PRIVADA	1500
Normas de: Reclutamiento y Selección de personal; evaluación del desempeño; planificación de recursos humanos; remuneraciones; (LOSEP) legislación laboral actual; procesos disciplinarios; y	PERSONAL ADMINISTRATIVO	MINISTERIO DEL TRABAJO	0
Normas de Seguridad y Salud Ocupacional	SERVIDORES DEL GADMPS	IESS	0
Control Gubernamental	SERVIDORES DEL GADMPS	CONTRALORIA, COMAGA	0
Desarrollo Personal	SERVIDORES DEL GADMPS	PRIVADA	0
Servicio al Cliente	SERVIDORES DEL GADMPS	PRIVADA	0
Primeros Auxilios	SERVIDORES DEL GADMPS	PRIVADA	0
Desastres Naturales; Ley de Seguridad Nacional: Planes de Contingencia	SERVIDORES DEL GADMPS	GESTION DE RIESGOS	0
ELECTRICIDAD- MACANICA, SOLDADURA	TRABAJADORES MUNICIPALES	SECAP	3500
Calidad Ambiental	TRABAJADORES MUNICIPALES	GADMPS	0
Manejo Integral de Desechos sólidos	TRABAJADORES MUNICIPALES	GADS	0
Manejo de Desechos Hospitalarios	TRABAJADORES MUNICIPALES	SUBCENTRO DE SALUD	0
Tratamiento de desechos orgánicos	TRABAJADORES MUNICIPALES	GADS	0
Tratamiento de Agua Residuales	TRABAJADORES MUNICIPALES	GADS	0
			<b>7000</b>