

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
049-A-GADMT**

Lic. Carlos Guevara
ALCALDE DE TENA

CONSIDERANDO

Que, el numeral 2, del artículo 225, de la Constitución de la República del Ecuador determina que, dentro de los organismos del sector público, se incluyen los del régimen autónomo descentralizado;

Que, el artículo 11, de la Constitución de la República establece: El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2) Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades; 5) En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia;

Que, el artículo 33, de la Constitución de la Republica manifiesta que: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado";

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República prescribe: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución";

Que, el artículo 227, ibídem, establece: "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 228, de la Constitución manifiesta: "El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora";

Que, el artículo 229, de la Constitución de la República, prescribe: Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. (...).

Que, en el artículo 238, ibídem, se dispone que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiaridad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana;

Que, el artículo 240, de la Carta Magna, señala que los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias, y cantones tendrán

facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones. Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales;

Que, el artículo 5, del COOTAD, determina que la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes 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. La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo; la capacidad de emitir políticas públicas territoriales; la elección directa que los ciudadanos hacen de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la participación ciudadana. La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley. La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa predecible, oportuna, automática y sin condiciones los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución y la ley. Su ejercicio no excluirá la acción de los organismos nacionales de control en uso de sus facultades constitucionales y legales;

Que, el artículo 6, del mismo cuerpo legal señala que ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República. Está especialmente prohibido a cualquier autoridad o funcionario ajeno a los gobiernos autónomos descentralizados, entre otras lo siguiente: a) Derogar, reformar o suspender la ejecución de estatutos de autonomía; normas regionales; ordenanzas provinciales, distritales y municipales; reglamentos, acuerdos o resoluciones parroquiales rurales; expedidas por sus autoridades en el marco de la Constitución y leyes de la República;

Que, artículo 7, del COOTAD, señala: 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, la facultad ejecutiva consagrada en el artículo 9 del COOTAD, comprende el ejercicio de potestades públicas privativas de naturaleza administrativa bajo responsabilidad de gobernadores o gobernadoras regionales, prefectos y prefectas, alcaldes o alcaldesas;

Que, el Código *ibídem*, en su artículo 60, literal i), dispone al Alcalde resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir previo conocimiento del concejo, la estructura orgánico funcional del Gobierno Descentralizado Municipal;

Que, el COOTAD, en su artículo 338, señala que cada gobierno 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 la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y economía de las competencias de cada nivel de gobierno, se evitará la burocratización y se sancionará el uso de cargos públicos para el pago de compromisos electorales. Cada gobierno autónomo descentralizado elaborará la normativa pertinente según las condiciones específicas de su circunscripción territorial, en el marco de la constitución y la ley;

Que, el artículo 354 ibídem, en relación al régimen aplicable, indica que: “Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley y regule el servicio público y su propia normativa”;

Que, el artículo 360 ibídem, sobre la administración dice que: “La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales”;

Que, el COOTAD, en su artículo 364, determina que los ejecutivos de los gobiernos autónomos descentralizados podrán dictar o ejecutar, para el cumplimiento de sus fines, actos administrativos;

Que, el artículo 3, inciso tercero, del numeral cuatro, de la Ley Orgánica del Servicio Público indica: “Las escalas numerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general”;

Que, el artículo 51, inciso final, ibídem, determina 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 y sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Relaciones Laborales no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional”;

Que, el artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: De las Atribuciones y Responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración de Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;

Que, el artículo 55, de la Ley Orgánica del Servicio Público, prescribe: “Del subsistema de planificación del talento humano.- Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente”;

Que, el artículo 56, de la Ley ibídem, manifiesta: “De la planificación institucional del talento humano.- Las unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados. Las unidades de Administración del Talento Humano de las entidades del sector público, enviarán al Ministerio de Relaciones Laborales, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente”;

Que, el artículo 61, del mismo cuerpo legal, en cuanto al subsistema de clasificación de puestos indica que: “... Es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el artículo 3 de esta ley. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, instrucción y experiencia necesarias para su desempeño de los puestos públicos. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos”;

Que, el artículo 62, último inciso ibídem, determina: “En los casos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos”;

Que, el artículo 65, de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: “Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que avalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso de los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones bajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicará acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral”;

Que, el artículo 66, de la Ley ibídem, prescribe: “De los puestos vacantes.- Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizados a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración de Talento Humano”;

Que, el artículo 67, de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone: “Designación de la o el ganador del concurso.- La autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por la Unidad del Administración del Talento Humano. La designación se hará en base a los mejores puntajes que hayan obtenido en el concurso”;

Que, el artículo 86, de la Ley ibídem, establece: “Requisitos para el ingreso.- Para el ingreso de las y los servidores a la carrera del servicio público, además de cumplir con los requisitos previstos en esta Ley, se requiere: a) Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios exigibles para el desempeño del puesto; b) Haber sido declarado ganador del concurso de méritos y oposición, lo que debe constar en el acta respectiva; y, c) Haber sido posesionado en el cargo”;

Que, el artículo 139, del Reglamento General a la LOSEP, establece: “Subsistema de Planificación del Talento Humano.- El subsistema de planificación de talento humano

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

Que, el artículo 163, tercer inciso, del Reglamento General a la LOSEP, señala en su penúltimo inciso que en el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de la clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, en todo momento, Los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica;

Que, el artículo 164, del Reglamento General a la LOSEP, en cuanto al análisis y descripción de puestos manifiesta que es el proceso que identifica recolecta, analiza y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en las instituciones del Estado, a través de la determinación del rol del puesto, atribuciones, responsabilidades, actividades e interrelación en función de la misión y objetivos institucionales. La descripción de un puesto determina en forma técnica, su naturaleza, atribuciones y responsabilidades, su ubicación y el impacto o grado de contribución a la solución de problema y al logro de los objetivos de la organización;

Que, el artículo 165 ibídem, en cuanto a la valoración de puestos establece: “Es el proceso mediante el cual, se asigna una puntuación establecida en las correspondientes tablas de valoración... ” "se cuantificará los factores de competencias, complejidad del puesto con la finalidad de determinar su clasificación y ubicación dentro de la estructura organizacional y posicional de cada institución y en las escalas de remuneraciones mensuales unificadas”;

Que, el artículo 166, ibídem, en cuanto a la clasificación de puestos determina que es el proceso mediante el cual se ubican los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su valoración. Las series de puestos deberán ser comprendidas en los grados de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas emitidas por el Ministerio del Trabajo;

Que, el artículo 172. ibídem, en cuanto al manual de descripción, valoración y clasificación de puestos que integran los procesos habilitantes de asesoría y apoyo indica que el Ministerio del Trabajo, elaborará y mantendrá actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos genéricos de los procesos habilitantes, de asesoría y apoyo;

Que, el artículo 173. ibídem, con relación al manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional sostiene 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;

Que, el artículo 177, del Reglamento General a la LOSEP, establece: “Principios del Subsistema.- El subsistema de reclutamiento y selección de personal se sustentará en los siguientes principios: d) Igualdad.- La aplicación del proceso selectivo en condiciones

de igualdad para las y los aspirantes y en función de los requisitos de los puestos; e) Inserción y equidad.- contempla acciones afirmativas para precautelar la equidad de género, la inserción y el acceso de las personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, de las comunidades, pueblos y nacionalidades y de migrantes ecuatorianos en el exterior que hayan prestado servicio con anterioridad en el servicio público, a un puesto público”;

Que, el artículo 251 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público dice: “Estructura de las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas de los y las servidores públicos.- Las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas para las y los servidores públicos se estructurarán mediante grados en cada grupo ocupacional establecido en el subsistema de clasificación de puestos”;

Que, el artículo 252 del Reglamento ibídem, indica: “Las remuneraciones mensuales unificadas a que tienen derecho las y los servidores públicos de las instituciones del Estado serán únicamente las establecidas en las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales”;

Que, el artículo 1, de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal -MRL-2019- 022, publicada en el Registro Oficial 437, del 27 de febrero del 2019, establece: Del Objeto: “Esta norma tiene por objeto establecer las responsabilidades institucionales y el procedimiento para la realización de los concursos de méritos y oposición a través de los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan al Ministerio del Trabajo en conjunto con las unidades de administración del talento humano - UATH” de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público, ejecutar de forma transparente, objetiva e imparcial el procedimiento para seleccionar el talento humano más idóneo entre los postulantes para ocupar un puesto público”;

Que, el artículo 2, de la Norma Técnica antes señalada, establece: “Del Ámbito de Aplicación.- Las disposiciones de la presente Norma son de aplicación obligatoria en todas las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Se excluye del ámbito de aplicación de la presente norma al proceso de ingreso de los miembros activos de las Fuerzas Armadas; Cuerpos de seguridad sujetos al Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público; docentes amparados en la Ley Orgánica de Educación Superior o la Ley Orgánica de Educación Intercultural; personal sujeto a la carrera de la Función Judicial; y, personal sujeto a la carrera diplomática del Servicio Exterior quienes se regirán por sus respectivas leyes”;

Que, el artículo 3, de la Norma Técnica indicada, prescribe: “De la Selección de Personal a través de la Plataforma Tecnológica del Ministerio del Trabajo. - Los procesos de selección de personal para puestos protegidos por la carrera de servicio público definidos en el ámbito de esta regulación deberán realizarse obligatoriamente a través de concurso de méritos y oposición utilizando la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo como único medio válido para la ejecución de este proceso. El Ministerio de Trabajo mantendrá disponible la plataforma en mención para su utilización en los procesos reglados en esta norma. Toda notificación generada por medio de la plataforma tecnológica será considerada como notificación formal”;

Que, el artículo 4 de la Norma ibídem, establece: “Del concurso de méritos y oposición.- Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas que se encuentran igualmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al descriptivo y perfil de puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto”;

Que, la Norma ibídem, determina la normativa técnica que se debe cumplir y seguir en el concurso de merecimientos y oposición para llamar las vacantes aplicando los principios del subsistema de selección previstos en la Ley Orgánica del Servicio Público para evitar una intervención directa subjetiva o el uso de mecanismos discrecionales por parte de las instituciones bajo el ámbito de la Ley;

Que, el Acuerdo Ministerial MDT-2015-060 dice: “Es obligación y responsabilidad del Concejo Municipal de cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal el acto normativo o resolución respectiva que regule la escala de remuneraciones mensuales unificadas de sus servidores bajo el régimen de la LOSEP sujetándose a los techos remunerativos determinados en el anexo señalado en el Art 1 del presente acuerdo y observando criterios de austeridad y real capacidad económica y financiera”;

Que, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2016-0306. del 29 de diciembre del 2016, el Ministerio del Trabajo, 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 Resolución MDT-2021-022, del 26 de marzo del 2021, el Ministerio del Trabajo, resuelve incorporar los puestos de Médico Ocupacional y Enfermera Ocupacional en los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos del sector público, con los grados y grupos ocupacionales descritos en los artículos 1 y 3 de la mencionada Resolución que se encuentra en vigencia;

Que, mediante Ordenanza 012-2015, del 30 de junio del 2015, el Concejo Municipal aprobó la REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGLAMENTA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA, en cuyo artículo 113 establece lo siguiente: “Resoluciones Administrativas Motivadas.- Se procederá según lo señalado en los artículos 61 y 62 de la LOSEP y del 162 al 175 de su Reglamento General, por lo que la autoridad nominadora expedirá las resoluciones para la implementación del Subsistema de Clasificación de Puestos Municipal, conforme al presupuesto y capacidad económica institucional. Las escalas remunerativas no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo”;

Que, mediante Ordenanza 085-2020, del 10 de diciembre del 2020, el Concejo Municipal aprobó el Presupuesto del GAD Municipal de Tena para el ejercicio económico del Año 2021;

Que, con Resolución Administrativa 011-A-GADMT, del 31 de marzo del 2021, el señor Alcalde en uso de sus atribuciones expidió la ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL ORGÁNICO DE GESTIÓN POR PROCESOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA;

Que, mediante Resolución Administrativa 012-A-GADMT, del 31 de marzo del del 2021, el señor Alcalde en uso de sus atribuciones expidió el ORGÁNICO DE GESTIÓN POR PROCESOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA;

Que, el Concejo Municipal mediante Resolución 0236 de fecha 30 de junio del 2021, aprobó LA ESCALA DE REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LOS SERVIDORES QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN DE LA LEY ORGÁNICA

DEL SERVICIO PÚBLICO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA;

Que, mediante Resolución Administrativa 12-2020-DA-GADMT, del 18 de septiembre del 2020, el señor alcalde resolvió aprobar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021, de conformidad a lo establecido en el literal i), del artículo 60, del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización;

Que, con memorando 986-DA, del 13 de septiembre del 2021, la Dirección Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, recomienda a la Coordinación de la Unidad Operativa de Talento Humano, realizar los concursos de méritos y oposición, aplicando obligatoriamente la normativa legal vigente institucional y las Normas Técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo;

Que, mediante memorando 730-GADMT-DA-UOTH-2021, del 20 de septiembre del 2021, la Coordinación de la Unidad Operativa de Talento Humano, remite el Informe Técnico 112-GADMT-DA-UOTH-2021, solicitando autorización para iniciar el concurso de méritos y oposición de 26 (veinte y seis) puestos vacantes o de creación;

Que, con memorando 1137-DA-2021, del 13 de octubre del 2021, la Dirección Administrativa, solicita a la Dirección Financiera, la certificación presupuestaria de los puestos vacantes, de acuerdo al Informe Técnico 112-GADMT-DA-UOTH-2021, de la Unidad Operativa de Talento Humano, para iniciar los concursos de méritos y oposición conforme a las disposiciones constitucionales y legales.

Que, mediante Memorando 087-GADMT-DF-UP-2021, del 18 de octubre del 2021, la Dirección Financiera y la Unidad Operativa de Presupuestos, emiten la Certificación Presupuestaria de 26 (veinte y seis) puestos vacantes que constan en el Distributivo de Remuneraciones, aprobado mediante Resolución Administrativa 11-DA-2021, con base al presupuesto institucional aprobado para el año 2021;

Que, es necesario que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, ejecute un proceso de selección de personal mediante el concurso de méritos y oposición de 26 (veinte y seis) puestos vacantes o de creación, que constan en el Distributivo de Remuneraciones Mensuales Unificadas que están debidamente financiadas con base a la Ordenanza Presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena para el Ejercicio Económico del año 2021; proceso administrativo que permitirá la implementación óptima de la estructura orgánica institucional, que garantice el cumplimiento de los planes, competencias y objetivos de la Entidad Edilicia;

Y, en uso de las atribuciones que le confiere el literal i), del artículo 60, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización;

RESUELVE

Artículo 1.- Autorizar a la Dirección Administrativa para que a través de la Unidad Operativa de Talento Humano planifique, organice y ejecute el proceso de concurso de méritos y oposición, para llenar 26 (veinte y seis) puestos vacantes o de creación que constan en el Distributivo de Remuneraciones Mensuales Unificadas de los Servidores y Servidoras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, aprobado y actualizado mediante Resolución Administrativa 11-DA-GADMT, del 25 de agosto del 2021; y, que constan en el Presupuesto del presente año, aplicando en forma obligatoria todas las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y normas

técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, considerando la Certificación Presupuestaria emitida por la Dirección Financiera mediante memorando 087-GADMT-DF-UP-2021, según el siguiente detalle de partidas vacantes:

No.	FUNCION	PROGRAMA	PUESTOS	GRUPO OCUPACIONAL	15 GRADOS ACUERDO 60 MDT	R.M.U. (Resoluc.Adm. 11-DA-2021)	SITUACION LABORAL actual
1	1.1.2	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	Relacionador Público	Servidor Profesional Municipal	10	1,086.00	vacante-creación
1	1.1.2	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	Periodista	Servidor Profesional Municipal	11	1,212.00	vacante
1	1.1.3	DIRECCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL	Asistente de Recepción	Servidor Municipal de Apoyo	4	622.00	vacante
1	1.1.4	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Analista de Talento Humano	Servidor Profesional Municipal	11	1,212.00	vacante
1	1.1.4	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Técnico Analista 4	Servidor Profesional Municipal	10	1,086.00	vacante-creación
1	1.1.4	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Técnico de Mantenimiento General	Servidor Profesional Municipal	11	1,212.00	vacante
1	1.1.4	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Medicina General	Servidor Profesional Municipal	15	1,412.00	vacante
1	1.1.4	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Técnico de Activos Fijos	Servidor Profesional Municipal	11	1,212.00	vacante-creación
1	1.1.5	SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN CANTONAL	Arquitecto Urbanista	Servidor Profesional Municipal	11	1,212.00	vacante-creación
1	1.1.5	SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN CANTONAL	Arquitecto 1	Servidor Profesional Municipal	10	1,086.00	vacante-creación
1	1.1.5	SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN CANTONAL	Ingeniero Civil 1	Servidor Profesional Municipal	10	1,086.00	vacante-creación
1	1.1.5	SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN CANTONAL	Técnico de Proyectos 1	Servidor Profesional Municipal	11	1,212.00	vacante-creación
1	1.1.5	SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN CANTONAL	Promotor 2	Servidor Municipal de Apoyo	6	733.00	vacante
1	1.2.1	DIRECCIÓN FINANCIERA	Técnico Analista 3	Servidor Profesional Municipal	9	986.00	vacante
1	1.2.1	DIRECCIÓN FINANCIERA	Contador 3	Servidor Profesional Municipal	9	986.00	vacante
1	1.4.2	DIRECCIÓN DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL	Técnico Analista de Tránsito y Vialidad Terrestre	Servidor Profesional Municipal	10	1,086.00	vacante-creación
1	1.4.2	DIRECCIÓN DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL	Asistente Revisor de Tránsito	Servidor Municipal de Apoyo	4	622.00	vacante-creación

1	1.4.2	DIRECCIÓN DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL	Asistente de Matriculación	Servidor Municipal de Apoyo	4	622.00	vacante-creación
1	2.1.1	DIRECCIÓN DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL	Secretaria Ejecutiva 2	Servidor Profesional Municipal	8	901.00	vacante
1	2.1.1	DIRECCIÓN DE CULTURA, TURISMO Y PATRIMONIO	Asistente Técnico Administrativo 2	Servidor Municipal de Apoyo	7	817.00	vacante
1	2.1.1	DIRECCIÓN DE CULTURA, TURISMO Y PATRIMONIO	Promotor 1	Servidor Municipal de Apoyo	4	622.00	vacante-creación
1	3.1.1	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TERRITORIO	Técnico Analista 4	Servidor Profesional Municipal	10	1.086.00	vacante
1	3.3.1	DIRECCIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA Y GESTIÓN DE RIESGOS	Asistente Administrativo de Seguridad y Riesgos	Servidor Municipal de apoyo	4	622.00	vacante-creación
1	3.3.1	DIRECCIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA Y GESTIÓN DE RIESGOS	Técnico de Riesgos	Servidor Profesional Municipal	10	1,086.00	vacante-creación
1	3.3.1	DIRECCIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA Y GESTIÓN DE RIESGOS	Técnico de Seguridad	Servidor Profesional Municipal	9	986.00	vacante-creación
1	3.5.1	DIRECCIÓN DE DESARROLLO VIAL Y OBRAS PÚBLICAS	Fiscalizador 1	Servidor Profesional Municipal	11	1,212.00	vacante-creación

Artículo 2.- Actuar en calidad de Alcalde y máxima Autoridad en el proceso de concurso de méritos y oposición, de acuerdo a las atribuciones y responsabilidades determinadas en la normativa legal vigente.

Artículo 3.- Designar al abogado Mario Antonio Orna Huaraca, Director Administrativo, para que actúe en calidad de Administrador del Concurso y como tal, cumpla con todos los procedimientos, atribuciones y responsabilidades contempladas en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, Norma Técnica de Selección de Personal emitida por el Ministerio del Trabajo e instrumentos técnicos internos de la Entidad Edilicia.

Artículo 4.- Designar a la doctora María del Carmen Zurita Vaca, Coordinadora de la Unidad Operativa de Talento Humano, como responsable del proceso, y como tal cumpla con todos los procedimientos, atribuciones y responsabilidades contempladas en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, Norma Técnica de Selección de Personal emitida por el Ministerio del Trabajo e instrumentos técnicos internos de la entidad edilicia.

Artículo 5.- Designar a la señora Nelly Clotilde Rosales Farías, Secretaria Ejecutiva 2, y Lic. Elsa Rocío Muñoz Casa, Asistente Técnica Administrativa 2, de la Dirección Administrativa y Unidad Operativa de Talento Humano, respectivamente; para que actúen como personal técnico de apoyo en el proceso de concurso de méritos y oposición, cumpliendo con sus atribuciones y responsabilidades, de acuerdo a la normativa legal vigente.

Artículo 6.- Disponer a la Unidad Operativa de Talento Humano, la publicación de la presente Resolución Administrativa en la página web institucional, así como en la Plataforma Tecnológica del Ministerio del Trabajo, conjuntamente con la planificación y el cronograma para el proceso público abierto de concurso de méritos y oposición.

Artículo 7.- Disponer que todos los Directores y Coordinadores de las Unidades Operativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, desde el ámbito de sus competencias brinden su aporte técnico y administrativo para el cumplimiento oportuno y eficiente de este proceso de concurso de méritos y oposición.

Artículo 8.- Disponer que la Dirección de Secretaría General, notifique a los servidores designados por esta autoridad, en las diferentes responsabilidades.

Tena, 18 de noviembre del 2021.

Lic. Carlos Guevara Barrera
ALCALDE DE TENA

Enviado a:

D. Financiera
D. Administrativa
U. Talento Humano
Archivo