



RESOLUCIÓN No. 008

LA DIRECTORA DE SECRETARÍA GENERAL

CERTIFICA

Que: el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, en sesión ordinaria del 13 de junio de 2023.

CONSIDERANDO

Que: el informe técnico No. 001-DA-2023 sobre el cumplimiento a la planificación anual del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena; remitido mediante memorando 535-GADMT-DA-A-2023. “RESOLUCIONES: La institución debe expedir un reglamento que permita implementar el plan de optimización y racionalización del talento humano haciendo uso de los recursos presupuestarios asignados conforme las disposiciones legales emitidas por el Ministerio del Trabajo referentes a este tema.

La institución para cubrir las necesidades de personal por efectos del cierre de brechas de la plantilla, dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano deberá optimizar los recursos asignados en el rubro gastos de personal utilizando las partidas de puestos vacantes existentes y la partida asignada para la contratación de servicios ocasionales; en el caso de requerir creaciones de partidas, se deberá priorizar la utilización de los recursos asignados para la contratación de servicios ocasionales, sin que puedan requerir asignaciones adicionales para estos últimos. La implementación del plan de optimización y racionalización del talento humano necesariamente y de acuerdo a la realidad institucional, deberá con llevar a una disminución de los contratos de servicios ocasionales.

Los puestos vacantes inhabilitados podrán ser habilitados por la Máxima Autoridad institucional o su delegada o delegado, previo informe de la Unidad de Talento Humano institucional, como efecto del establecimiento de la plantilla de talento humano, o que hubieren sido temporalmente inhabilitados por ausencia de sus titulares que están haciendo uso de comisión de servicios o licencia sin remuneración.

Los movimientos administrativos de talento humano incidencia presupuestaria para su ejecución, deberán contar previamente con la certificación presupuestaria que permita generar obligaciones contractuales. que tengan

La plantilla de talento humano de los proyectos institucionales debidamente aprobados, financiados con gasto corriente o gasto de inversión, se definirá de conformidad con una metodología y observancia de la normativa vigente en materia de talento humano.

Declarar a la Municipalidad en proceso de reestructuración institucional.

Los instrumentos internos normativos en materia de talento humano como un Orgánico, Estatuto, Reglamentos y Manuales deben ser actualizados, mismos que permitan establecer métodos y procedimientos técnicos para la aplicación del Subsistema de Planificación del Talento Humano, con el fin de generar capacidad operativa a las Direcciones y/o Unidades Administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tena. En uso de las atribuciones que le confiere el Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD) (...).”





Que: la Constitución de la República del Ecuador, Art. 33.- *“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 o aceptado”.*

Que: la Constitución de la República del Ecuador, Art. 227.- *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.*

Que: la Constitución de la República del Ecuador, Art. 229.- *“Serán servidoras y 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. 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 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, Art. 57 literal d) reconoce como atribución del Concejo Municipal: *“Expedir acuerdos o resoluciones, en el ámbito de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, para regular temas institucionales específicos (...)”.*

Que: el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, Art. 60 literal i) le corresponde al alcalde o alcaldesa: *“Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir previo conocimiento del Concejo, la estructura orgánico - funcional del gobierno autónomo descentralizado municipal (...)”.*

Que: el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, Art. 338 *“Cada gobierno autónomo regional, provincial, metropolitano y municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada (...)”.*

Que: la Ley Orgánica del Servicio Público, Art. 51 *“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 de Talento Humano en 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: la Ley Orgánica del Servicio Público, Art. 55 acerca del subsistema de planificación del talento humano manifiesta *“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: la Ley Orgánica del Servicio Público, Art. 56 *“Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del Talento Humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo.”*



Que: el Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, Art. 139 *“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: las normas de control interno de la Contraloría General del Estado, 407-01 *“Plan de talento humano Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales. La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano; considerando además, la normativa vigente relacionada con esta área, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos”*.

Que: las normas de control interno de la Contraloría General del Estado, 407-03 *“Incorporación de personal. “Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el Manual de Clasificación de Puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño. El ingreso de personal a la entidad se efectuará previa la convocatoria, evaluación y selección que permitan identificar a quienes por su conocimiento y experiencia garantizan su idoneidad y competencia y ofrecen mayores posibilidades para la gestión institucional. El proceso técnico realizado por la Unidad de Administración de Talento Humano seleccionará al aspirante que por su conocimiento, experiencia, destrezas y habilidades sea el más idóneo y cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto, a través de concurso de méritos y oposición”*.

RESUELVE

1. Acoger el informe técnico No. 001-DA- 2023 que, refiere sobre el cumplimiento a la planificación anual del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena; y disponer a la ingeniera Yashira Chávez, directora Administrativa, articule las acciones técnicas, administrativas y financieras para la actualización de los instrumentos internos normativos en materia de talento humano.
2. Declarar a la Municipalidad de Tena, en proceso de reestructuración institucional.

Tena, 20 de junio de 2023.



Firmado electrónicamente por:
VANESA ESTEFANIA
CORTEZ AUCAY

Abogada Vanesa Cortez
DIRECTORA DE SECRETARÍA GENERAL

Enviado a:

Señor alcalde
Señoras y señores concejales
Dirección Administrativa
Unidad de Talento Humano
Archivo

