

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

**Gobierno Autónomo Descentralizado
Provincial de Pastaza**

Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza

RESOLUCIÓN No. 007-2022-PPSSPZ.

EL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA

CONSIDERANDO:

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

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

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

Que, el Art. 5 del COOTAD establece que la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional.

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

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

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, en el último inciso del artículo 51 establece que corresponde a las Unidades de Administración del talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las Normas Técnicas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales como órgano rector de la materia. Dependerá administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas

instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional;

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

Que, el Art. 61 del mencionado cuerpo legal, define el Subsistema de Clasificación de Puestos, como el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las instituciones, organismos o personas jurídica de las señaladas en el ámbito de la mencionada Ley; considerándose el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, requisitos de aptitud, instrucción y experiencias necesarios para el desempeño del puesto;

Que, el Art. 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público, contempla la obligatoriedad del subsistema de clasificación de puestos, que se realizará de acuerdo a la normativa diseñada por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo), y se aplicará en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos;

Que, el artículo 104 de la misma Ley, dispone que: “Los puestos serán remunerados sobre una base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.”;

Que, el tercer inciso del Art. 163 del Reglamento General de la LOSEP, contempla que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán su propio sistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, respetando la estructura de Puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por ésta Cartera de Estado. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica;

Que, el Art. 173 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que “las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados; éste manual será aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo) para el caso de la administración central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo esta ley;

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

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

Que, la Norma de Control Interno 200-04 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes. La estructura organizativa de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos. Toda entidad debe complementar su organigrama con un manual de organización actualizado en el cual se deben asignar responsabilidades, acciones y cargos, a la vez que deben establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidores y servidoras”;

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

Que, con Resolución de fecha 06 de enero de 2022, el PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA, aprobó el Estatuto Orgánico por Procesos de la institución y su Estructura, con el que se establece los procesos, subprocesos, niveles y unidades administrativas con sus atribuciones y responsabilidades; y,

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

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

Que, el COOTAD, dentro de sus Disposiciones Transitorias establece:

“OCTAVA.- En el plazo de 1 año contado desde la fecha de publicación de esta ley, los patronatos pertenecientes a los gobiernos autónomos descentralizados provinciales, metropolitanos y municipales deberán extinguirse.

Para tal efecto, los patronatos deberán transferir a título gratuito todo su patrimonio a los gobiernos autónomos descentralizados correspondientes.

El personal que se encuentre prestando sus servicios en los patronatos, lo continuará haciendo en el gobierno autónomo descentralizado respectivo.

Si el gobierno autónomo descentralizado requiere implementar nuevas estructuras organizacionales que conlleven la supresión de partidas u otras figuras permitidas para la administración del talento humano, se procederá conforme a la Ley, con la liquidación y pago de las indemnizaciones que correspondan. Los gobiernos autónomos descentralizados afectados por esta disposición, destinarán el presupuesto que les correspondía a los patronatos a su

dependencia administrativa de servicio social o la que haga sus veces, quien realizará las funciones y atribuciones del extinto patronato que legalmente puedan ser asumidas.”

Que, con Ordenanza No. 95 de 10 de junio de 2011, se expide la Ordenanza que regula la organización y funcionamiento del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza;

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

Que, es necesario seguir un proceso ordenado de acciones que permita la aplicación del Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos y del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, de manera paulatina y en concordancia con la realidad actual del PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA.

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

RESUELVE

EXPEDIR LA ORDENANZA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA. -

Capítulo I DEL OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.- Objeto. - Esta Resolución tiene por objeto establecer el procedimiento y la metodología de aplicación del Subsistema de Valoración y Clasificación de Puestos del PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA.

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

Artículo 3.- Metodología. – El PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA, para efectos de aplicación del Subsistema de Clasificación y Valoración de Puestos, adopta la metodología descrita en la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos emitida por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005, así como todas sus reformas vigentes, en la cual se establecen las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado;

Capítulo II DE LA CLASIFICACION DE PUESTOS

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

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

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

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

NIVEL	ROLES
NO PROFESIONAL	SERVICIOS
	ADMINISTRATIVO
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO
	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO

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

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL
NO PROFESIONAL	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 1
	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 2
	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 1
	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 2
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL	SERVIDOR PÚBLICO 1
	SERVIDOR PÚBLICO 2
	SERVIDOR PÚBLICO 3
	SERVIDOR RESPONSABLE
	SERVIDOR COORDINADOR

Artículo 8.- Componentes del subsistema. - El Subsistema de Clasificación de Puestos del PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA, está integrado por los procesos de: Análisis de Puestos, Descripción de Puestos, Valoración de Puestos, Clasificación de Puestos, y Estructura de Puestos.

Capítulo III DEL PROCEDIMIENTO

Art. 9.- Del plan de clasificación de puestos. - El responsable de Talento Humano presentará para conocimiento y resolución de la autoridad nominadora, las políticas institucionales, el programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución. En caso de no contar con suficiente personal o de existir la necesidad de contratar una empresa consultora se lo hará únicamente con la finalidad de mantener actualizados los perfiles de puestos conforme la realidad institucional y la normativa legal vigente que se determine, se sugiere a falta de normativa interna utilizar los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo para el uso adecuado de su plataforma para la ejecución de concursos de Méritos y Oposición.

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

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

Este proceso se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan de forma general en los puestos conforme lo señalado por los responsables de área e identificado por el equipo consultor o por el personal del Responsable de Talento Humano y no

a considerar las características individuales de las personas que en calidad de servidoras o servidores ocupan los mismos.

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

Artículo 13.- De la clasificación de puestos. - Es el proceso mediante el cual se ubican los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su valoración. Las series de puestos deberán responder al puntaje obtenido, según las escalas de remuneraciones emitidas por el Ministerio de Trabajo.

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

TABLA DE CLASIFICACION DE PUESTOS SERVIDORES PÚBLICO

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	RMU	GRADO	ROLES
NO PROFESIONAL	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 1	\$ 400,00	BASE	SERVICIO
	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 2	\$ 527,00	1	
	SERVIDOR DE APOYO 1	\$ 585,00	3	ADMINISTRATIVO
	SERVIDOR DE APOYO 2	\$ 675,00	5	EJECUCION DE PROCESOS DE APOYO
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO 1	\$ 817,00	7	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	SERVIDOR PUBLICO 2	\$ 901,00	8	
	SERVIDOR PUBLICO 3	\$ 1.086,00	10	
	SERVIDOR PUBLICO 4	\$ 1.212,00	11	
	SERVIDOR RESPONSABLE	\$ 1.412,00	12	
	SERVIDOR COORDINADOR	\$ 1.676,00	13	

TABLA DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR

NIVEL	PUESTO	GRADO	RMU
JERARQUICO SUPERIOR	DIRECTOR	4	\$ 2.588,00

Artículo 14.- De la estructura de puestos. - Es la conformación lógica y sistemática que, a través de la valoración de puestos, permite establecer grupos de puestos de puntuación semejante, que constituyen los grupos ocupacionales cuya finalidad es garantizar un tratamiento de equidad en la aplicación de la política remunerativa.

La estructura de puestos institucional y posicional mantendrá una codificación alfanumérica secuencial y lógica que permitirá identificar los procesos organizacionales, unidades o subprocesos.

CAPITULO IV DE LA VALORACION DE PUESTOS

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

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

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

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

VALORACIÓN – INSTRUCCIÓN FORMAL	
NIVEL	PUNTAJE
No Profesional	
Educación Básica	15
Bachiller	45
Técnico	85
Tercer año aprobado-certificado de culminación de educación superior	125
Profesional	
tercer nivel (ejecutor de procesos)	155
tercer nivel (supervisión y/o coordinación)	170



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

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

VALORACIÓN - EXPERIENCIA			
NIVEL	ROLES	EXPERIENCIA	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	SERVICIO	3 MESES	14
		6 MESES	23
	ADMINISTRATIVO	3 MESES	33
		6 MESES	42
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	3 MESES	52
		6 MESES	61
	EJECUCIÓN DE PROCESOS	1 AÑO	71
		2 AÑOS	81
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	3 AÑOS	90
		3 AÑOS 6 MESES	100
EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	4 AÑOS		

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

VALORACIÓN – HABILIDADES DE GESTIÓN	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

CRITERIOS DE VALORACIÓN – HABILIDADES DE GESTIÓN	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	El trabajo se desarrolló de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario.
2	El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias.
3	El trabajo se efectúa con flexibilidad en los procedimientos.
	Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto.
	Coordina el avance y los resultados de las propias actividades del puesto



4	Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico.
	Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo.
5	Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso.
	Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso.
	Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo.
	Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o proceso.

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

VALORACIÓN – HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	
NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

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

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

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



VALORACIÓN – COMPLEJIDAD DEL PUESTO	
NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

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

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

VALORACIÓN – TOMA DE DECISIONES	
NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

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

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

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

VALORACIÓN – ROL DEL PUESTO		
GRUPO	ROL	Puntaje
NO PROFESIONAL	Servicios	25
	Administrativo	50
PROFESIONAL / NO PROFESIONAL	Ejecución de Procesos de Apoyo	100
	Ejecución de Procesos	125
	Ejecución y Supervisión de Procesos	150
	Ejecución y Coordinación de Procesos	175

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

- b) Control de resultados. – Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto, considerando el uso de los recursos asignados; y la contribución al logro del portafolio de productos y servicios:

VALORACIÓN – ENFOQUE A RESULTADOS	
NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100



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

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

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	PARÁMETROS DE ESCALA	
			DE	HASTA
NO PROFESIONAL	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 1	BASE	154	238
	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 2	1	239	323
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	324	408
	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	5	409	493
PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO 1	7	494	578
	SERVIDOR PUBLICO 2	8	579	663
	SERVIDOR PUBLICO 3	10	664	748
	SERVIDOR PUBLICO 4	11	749	833
	SERVIDOR RESPONSABLE	12	834	918
	SERVIDOR COORDINADOR	13	919	1000

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

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - Los cambios a las denominaciones de puestos establecidos en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas por los servidores públicos.

Segunda.- Para el caso de las y los servidores públicos de carrera que por el proceso de aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos se encontrare con remuneraciones mensuales unificadas que sobrepasen los valores establecidos en las Escalas de Remuneraciones Mensuales Unificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y las escalas de remuneraciones adoptadas por el PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA, por ningún concepto se incrementarán, quedaran sobrevalorados y se mantendrán fijas hasta cuando se equiparen con las referidas Escalas de Remuneraciones.

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

Cuarta.- Obligatoriedad del sistema.- La estructura de puestos institucionales y los grupos ocupacionales genéricos, será de uso obligatorio en todo movimiento de personal relativo al ingreso, reingreso o restituciones, ascenso, traslado, traspaso, cambio administrativo, licencias y comisiones con remuneración y sin remuneración, sanciones, incrementos de remuneraciones, subrogaciones o encargos, cesación de funciones, contratos ocasionales, vacaciones, listas de asignaciones, elaboración de distributivos de remuneraciones y roles de pago, en las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado, una vez que se haya revisado e implementado las descripciones, valoración y clasificación de puestos, de conformidad a esta norma técnica.

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

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

Séptima. – Se darán los contratos ocasionales hasta que se pueda otorgar los nombramientos provisionales para ocupar los puestos vacantes de la nueva estructura y según las necesidades institucionales, en concordancia con el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio

Público, en su Art. 18 literal c, hasta que se designe los titulares a través de los concursos de méritos y oposición, según la planificación de los mismos.

DISPOSICION FINAL

La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción sin perjuicio de su promulgación en la Gaceta Oficial y Dominio Web Institucional.

Dado y firmado en el despacho de la Presidenta del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, a 06 días del mes de enero del 2022.

Prof. Narcisa del Socorro Arboleda Sanabria
**PRESIDENTA DEL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL
DE PASTAZA**

Certifico que la RESOLUCIÓN N° 007-2022-PPSSPZ emitida por el DIRECTORIO DEL PATRONATO PROVINCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA, PARA LA APROBACION DE LA CONSULTORIA PARA EL TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN REALIZADO POR LA EMPRESA FACTUMVERITAS S.A, fue discutida y aprobada en sesión ordinaria de directorio de fecha 06 de enero de 2022.

LO CERTIFICO:

Ab. Adrián Daniel Martínez Guevara
**SECRETARIO DEL DIRECTORIO DEL PATRONATO PROVINCIAL
DE SERVICIO SOCIAL DE PASTAZA**