

# MANUAL DE PUESTOS



**Lcda. Janeth Garzón G.  
Administración 2019 - 2023**

## MANUAL DE PUESTOS

### ANTECEDENTES. -

El CONAGOPARE AZUAY a la fecha de aprobación del presente instrumento, cuenta con un MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS, mismo que fue aprobado en fecha 31 de diciembre del año 2014 y reformado en fecha 24 de febrero del año 2017 en la administración del Abogado Rene Lucero.

Dicho documento al igual que el Orgánico Funcional se encuentra vigente por alrededor de 4 años, mismo que no ha sido actualizado o reformado, siendo pertinente el análisis del mismos y efectuar las modificaciones que fuesen necesarias.

Cabe mencionar que el recurso y talento humano es lo más importante de toda institución por lo que es necesario fijar un sistema de remuneraciones que incentive y promueva al talento humano, que a su vez sea proporcional, equitativo y justo para los servidores públicos y/o Trabajadores que bajo cualquier título, modalidad o forma en que trabajen, presten sus servicios o ejerzan un cargo función o dignidad dentro la CONAGOPARE AZUAY, atendiendo las funciones que desempeñe cada servidor, valorando para ello la profesionalización, capacitación, grado de responsabilidad y eficiencia.

El presente Manual ordena de manera lógica y sistemática los diferentes puestos que conforman la entidad, considerando su aporte al logro de la misión y productos institucionales y las actividades a cumplir por las distintas clases de puestos.

En otras palabras, en este manual se tratará de ordenar los puestos objetivamente, de acuerdo al aporte que cada uno de ellos lo haga, para lograr los objetivos de la institución, en base a lo cual se determinará una apropiada y equitativa tasa salarial.

### 1.- BASE NORMATIVA

La Constitución de la República del Ecuador publicada en Registro Oficial 449 del 20 de Octubre del año 2008 en su Art. 1 establece "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural y laico. Se organiza de forma de república y se gobierna de manera descentralizada."

El artículo 313, inciso final del COOTAD reformado, dispone: "Las instancias organizativas territoriales creadas de conformidad con los estatutos de las entidades asociativas nacionales de los gobiernos autónomos descentralizados formarán parte del sector público y serán desconcentradas, de acuerdo con el modelo de gestión previsto en la norma estatutaria";

Conforme el Estatuto del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador – CONAGOPARE, se crean las instancia organizativas territoriales provincial; para el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades determinados en la Constitución de la República y el COOTAD.

Según en el Art. 32 del Estatuto Nacional, el CONAGOPARE cuenta con Instancias Organizativas Territoriales, las mismas que se constituyen como personas jurídicas de derecho público, desconcentradas, con **autonomía administrativa y financiera** de carácter provincial y/o regional.

La disposición transitoria tercera de mencionado estatuto establece: “Las Instancias Organizativas Territoriales Desconcentradas, podrán adecuar su funcionamiento de acuerdo a las necesidades del territorio, con fines de coordinación”.

El CONAGOPARE AZUAY, al contar con Personería Jurídica de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones, ser representada por su Presidente de conformidad con el Estatuto Nacional del CONAGOPARE; por consiguiente tienen capacidad jurídica plena para expedir sus propias escalas remunerativas, en lo referente al GRUPO OCUPACIONAL Y GRADO, ajustándose a sus propios principios de equidad remunerativa y a las determinadas por el ente rector.

El sector público del Ecuador, a partir de la expedición de la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento, se halla supeditado al cumplimiento de toda normativa jurídica constante, por lo que el presente instrumento se encuentra sujeto a mencionada legislación.

En aplicación de los principios que rigen el derecho al trabajo previsto en el Art. 326 numeral 16 de la Constitución de la República se establece: “...quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales se sujetarán a las leyes que regulan la Administración Pública, aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código de Trabajo”;

En el Art. 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), se establece que las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en materia de Recursos Humanos y Remuneraciones en toda la Administración Pública.

De conformidad con los artículos 54 y 130 de la Ley Orgánica de Servicio Público, el sistema de desarrollo del talento humano está conformado por los subsistemas de 1.- planificación del talento humano; 2.- clasificación de puestos; 3.- reclutamiento y selección de personal; 4.- formación y capacitación; 5.- desarrollo profesional y evaluación de desempeño y 6.- calidad del servicio público institucional;

El Artículo 52 de la LOSEP establece, en su literal d, como atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano la de Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales.

El Art. 61 de la LOSEP y Art. 62 de su Reglamento General, indican sobre el Subsistema de Clasificación de puestos "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 Art. 3 de la LOSEP.

El Art. 164 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, manifiesta que el análisis y descripción de puestos 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 determinará en forma técnica, su naturaleza, atribuciones y responsabilidades, su ubicación y el impacto o grado de contribución a la solución de problemas y al logro de objetivos de la organización.*

*El proceso de descripción se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan en los puestos y no a considerar las características de las personas que en calidad de servidoras o servidores ocupan los mismos; deberá ser realizada en base a factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la institución."*

De igual manera el Art. 165 del referido cuerpo normativo, indica que la valoración de puestos es: "(...) el proceso mediante el cual, se asigna una puntuación establecida en las correspondientes tablas de valoración desprendidas del método técnico determinado y expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales, se cuantificarán los factores de competencias, complejidad del puesto y responsabilidad 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."

Por último el Art. 166 ibidem, expresa que 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 estar comprendidas en los grados de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales."

La Norma de Control Interno Nro. 407-02 determina que el manual de clasificación de puestos Las unidades de administración de talento humano, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración. La entidad contará con un manual que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, el análisis de las competencias y requisitos de

todos los puestos de su estructura y organizativa. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal. La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá tomando en consideración la misión, objetivos y servicios que presta la entidad y la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales.

Mediante Resolución SENRES-RH-2005-000042, se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, en la que 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.

## 2.- OBJETIVOS

El presente Instrumento Técnico tiene como objetivos los siguientes:

- Potenciar el Talento Humano de los servidores, orientado a la prestación de los servicios de la CONAGOPARE AZUAY, en función de las demandas de los diferentes Gobiernos Parroquiales del Azuay, y de la misma institución.
- Ordenar y definir los puestos previstos en los procesos organizacionales, racionalizando el Sistema de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
- Definir los factores, subfactores y grados de valoración como insumo básico para estructurar la Valoración de Puestos, Escala Remunerativa y la Clasificación de Puestos, y;
- Conformar la Estructura Ocupacional, vinculándola al desarrollo personal y profesional de los servidores, buscando incrementar sus niveles de eficiencia, eficacia y productividad.

## 3.- RESPONSABILIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los principios y normas previstas en este Manual serán de aplicación obligatoria para todos los puestos de la CONAGOPARE AZUAY independientemente de quienes estén desempeñándolos, y guardará estricta relación con el Orgánico Funcional de la CONAGOPARE AZUAY y el Estatuto Nacional de la CONAGOPARE.

Sera responsable de la elaboración, actualización, y revisión del presente manual el Analista Jurídico / TTHH.

La aprobación y reforma del presente documento será competencia exclusivamente del Presidente del CONAGOPARE AZUAY.

**3.1.- Definición.-** En razón de la naturaleza de las funciones de los servidores públicos que prestan sus servicios en el CONAGOPARE AZUAY establece las siguientes divisiones y definiciones:

**a) Servidores Públicos:** sean estos de Nombramiento Permanente, Provisional, de libre nombramiento y remoción o Contrato por Servicios Ocasionales están integrados por

puestos con funciones y responsabilidad de carácter técnico y administrativo. Estarán regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP y su Reglamento General.

**b) Trabajadores;** está integrado por puestos que por la naturaleza de sus actividades cumplen labores que han sido determinados como trabajadoras y trabajadores sujetos al ámbito del Código del Trabajo, como resultado de la clasificación por parámetros establecidos por el Ministerio del Trabajo.

**c) Servicios Profesionales;** son los que reciban Honorarios para la prestación de servicios civiles, técnicos, especialistas y/o profesionales de asesoría sin relación de dependencia, que tengan su infraestructura con instalaciones propias o a su vez brinden su servicio dentro de la institución. Se podrá contratar bajo esta modalidad en cualquiera de los puestos establecidos en las Unidades Administrativas, por motivos presupuestarios previamente justificado por el Financiero y el Responsable de la Administración de Talento Humano.

Podrán también realizar este tipo de contratos cuando sea bajo Convenio para prestar servicios en instituciones asociadas al CONAGOPARE AZUAY, para la entrega de productos específicos requeridas por la entidad beneficiaria.

#### 4.- ESCALA REMUNERATIVA

**4.1.- Servidores Públicos Regulados por la Ley de Servicio Público.-** La escala de Remuneración Mensual Unificada para los servidores públicos que ocupen puestos a tiempo completo, considerados de carrera administrativa y/o Nombramiento Provisional, de libre nombramiento y remoción o Contrato por Servicio Ocasionales.

Los grados que se establecerán para cada puesto del CONAGOPARE AZUAY, guardan armonía con los pisos y techos de cada grupo ocupacional fijados en la Escala Nacional de Remuneraciones establecida por el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) actual Ministerio del Trabajo (MDT), las mismas que serán actualizadas previa Resolución Administrativa del Ministerio respectivo.

Para el año 2021 se encuentra establecido los siguientes valores de escala de remuneraciones mensuales unificadas,

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU en USD
Servidor Público de Servicios 1	1	527
Servidor Público de Servicios 2	2	553
Servidor Público de Apoyo 1	3	585
Servidor Público de Apoyo 2	4	622
Servidor Público de Apoyo 3	5	675
Servidor Público de Apoyo 4	6	733
Servidor Público 1	7	817
Servidor Público 2	8	901
Servidor Público 3	9	986
Servidor Público 4	10	1.086
Servidor Público 5	11	1.212
Servidor Público 6	12	1.412
Servidor Público 7	13	1.676
Servidor Público 8	14	1.760
Servidor Público 9	15	2.034
Servidor Público 10	16	2.308
Servidor Público 11	17	2.472
Servidor Público 12	18	2.641
Servidor Público 13	19	2.967
Servidor Público 14	20	3.542

**4.1.1.- Servidores de Carrera Administrativa.-** Garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado. Para la designación se lo realizara mediante concurso de méritos y oposiciones que será llevado a cabo conforme a lo determinado en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento.

El Manual de Puestos se constituirá en instrumento básico para la definición de bases de los concursos de méritos y oposición; y, para la evaluación del desempeño de los servidores dentro del proceso organizacional.

**4.1.2.- Designación Directa.-** Son de designación directa de la autoridad nominadora los puestos de libre nombramiento y remoción, nombramientos provisionales, y los que tienen el carácter de contrato de servicios ocasional, así como, el personal con contrato para laborar en proyectos a mediano y largo plazo. Todas estas posiciones deberán reunir los requisitos mínimos exigidos para cada puesto.

**4.2.- Los Trabajadores sujetos al Código de Trabajo.-** Conforme a la naturaleza de sus funciones, aquellos puestos institucional considerados para trabajadores, formarán parte del régimen laboral sujetos al Código de Trabajo y a sus regulaciones, mantendrán su mismo nivel remunerativo y en lo referente a nuevas contrataciones y/o incrementos salariales se aplicarán los pisos y techos que fije el Ministerio de Relaciones Laborales.

**4.3.- La Contratación de Servicios Profesionales.-** El Presidente o Presidenta del CONAGOPARE AZUAY, podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales con personas naturales sin relación de dependencia previo informe favorable de la Unidad

Administrativa de Talento Humano y la Administración Financiera. Se deberá justificar que la labor no puede ser ejecutada por personal de la entidad por razones de la especialidad de la materia en que se requieren los servicios, y que de no contratarse dificultarían el acceso oportuno y ágil de los mismos.

El Informe Técnico a que se refiere el inciso anterior deberá ubicar el grado que le corresponda percibir en concepto de honorarios al contratado por servicios profesionales.

Los contratos civiles de prestación de servicios profesionales tendrán única y exclusivamente por objeto la contratación de productos específicos, esporádicos y temporales, que concluirán con la entrega del producto en la forma que señale el respectivo contrato.

De ser necesario sea esta por situación presupuestaria o administrativa y así lo requiera la institución y su autoridad nominadora, podrán celebrarse contratos civiles de Servicios Profesionales, en cualquiera de los cargos considerados de asesoría a los gobiernos parroquiales. Los contratos que se celebraran bajo esta modalidad se sujetaran a lo establecido en el Reglamento a la LOSEP, o como norma supletoria a lo dispuesto en el Código Civil y Código de Procedimiento Civil.

## 5.- NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Esta norma tiene por objeto establecer los instrumentos y mecanismos de carácter técnico y operativo que permita al Responsable de la Administración de Talento Humano, analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos.

El Subsistema de Clasificación de Puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos. La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

- a) La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá sobre la base de la funcionalidad de cada Unidad Administrativa, vinculada a la misión, objetivos y servicios institucionales;
- b) La descripción, valoración y clasificación de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad del Orgánico Funcional del CONAGOPARE AZUAY, Plan Estratégico Institucional y el Estatuto Nacional de la CONAGOPARE. Se deberá sustentar en lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento; y,
- c) La relevancia de los factores, subfactores y competencias para la descripción y valoración estarán determinados por las características funcionales y de gestión que ejecutan los puestos de trabajo en cada Unidad Administrativa, en función de los objetivos específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.



Conforme la Resolución de la SENRES-RH-2005-000042 vigente al mes de junio del año 2021, se ha procedido a realizar la clasificación y valoración de los cargos según las Normas Técnicas de Clasificación de Puestos.

Los Grupos Ocupacionales se organizaran de la siguiente manera:

NIVELES	GRUPO OCUPACIONAL
NO PROFESIONAL	Servidor Público de Servicios 1
	Servidor Público de Servicios 2
	Servidor Público de Apoyo 1
	Servidor Público de Apoyo 2
	Servidor Público de Apoyo 3
	Servidor Público de Apoyo 4
PROFESIONAL	Servidor Público 1
	Servidor Público 2
	Servidor Público 3
	Servidor Público 4
	Servidor Público 5
	Servidor Público 6
	Servidor Público 7

No se considera dentro del esquema ocupacional el nivel directivo contemplado en el Art. 6 de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puesto, por cuanto el CONAGOPARE AZUAY, no cuenta con Direcciones de Unidades Organizacionales ni Administrativas.

De acuerdo a las Normas Técnicas de Clasificación, se valorizó los puestos que integran las Unidad Administrativas del CONAGOPARE AZUAY, para lo cual se elaboraron formularios que detallan la calificación según los siguientes parámetros

- a) Competencias
- b) Complejidad del Puesto
- c) Responsabilidad

**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:

1. 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.

2. 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 objetivo definido en la unidad administrativa a la que corresponde el puesto.
3. 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
4. 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 quienes integran la CONAGOPARE AZUAY y de los Gobiernos Parroquiales del Azuay. Valora trabajo en equipo, persuasión, seguridad, firmeza, orientación de servicio y facilitación de relaciones.

**COMPLEJIDAD DEL PUESTO.-** Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios que realizan las unidades administrativas, a través de los siguientes subfactores

1. 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.
2. 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 administrativas. Valora conocimiento de la organización, análisis, innovación, creatividad y solución de problemas

**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 administrativa, a través de los siguientes subfactores

1. Rol del Puesto.- Es el papel que cumple el puesto en la unidad administrativa, definida a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y niveles de relaciones internas y externas, para lograr resultados orientados a la satisfacción de la institución y de quienes integran los Gobiernos Parroquiales del Azuay.
2. 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 de la misión institucional y sus servicios.

Los parámetros considerados, serán jerarquizados y ponderados según el siguiente cuadro de puntajes:

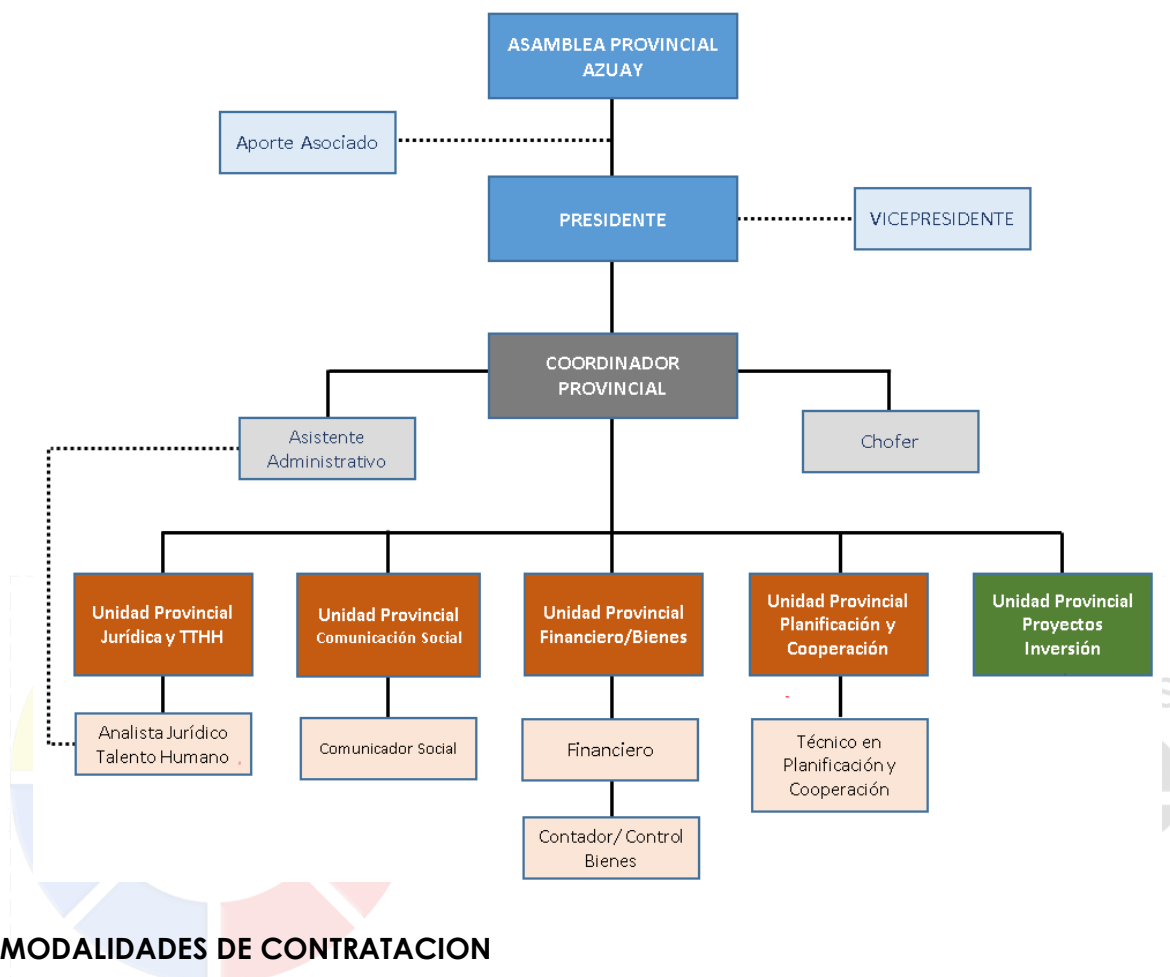
<u>FACTORES</u>	<u>SUBFACTORES</u>	<u>PONDERACION</u>	<u>SUBTOTAL</u>
COMPETENCIAS	INSTRUCCION FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTION	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACION	100	
COMPLEJIDAD DEL PUESTO	CONDICIONES DE TRABAJO	100	200
	TOMA DE DECISIONES	100	
RESPONSABILIDAD	ROL DEL PUESTO	200	300
	CONTROL DE RESULTADOS	100	
<b>TOTAL PUNTOS</b>		1000	1000

Para la asignación de puntos y los criterios de valoración de los puestos de la CONAGOPARE AZUAY, se estará conforme lo dispuesto en la Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, en la que se emite la Norma Técnica de Clasificación del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil. Se ha procedido a realizar la clasificación y valoración de los cargos según las actividades esenciales que cumple el cargo dentro de la institución.

Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que le corresponde de acuerdo al siguiente intervalo de valoración.

<b>GRADO</b>	<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>INTERVALOS</b>		<b>RMU</b>
1	Servidor Publico de Servicios 1	153	213	527,00
2	Servidor Publico de Servicios 2	214	273	553,00
3	Servidor Publico de Apoyo 1	274	334	585,00
4	Servidor Publico de Apoyo 2	335	394	622,00
5	Servidor Publico de Apoyo 3	395	455	675,00
6	Servidor Publico de Apoyo 4	456	516	733,00
7	Servidor Publico 1	517	576	817,00
8	Servidor Publico 2	577	637	901,00
9	Servidor Publico 3	638	697	986,00
10	Servidor Publico 4	698	758	1086,00
11	Servidor Publico 5	759	819	1212,00
12	Servidor Publico 6	820	879	1412,00
13	Servidor Publico 7	880	940	1676,00
14	Servidor Publico 8	941	1000	1760,00

## 6.- ORGANIGRAMA



## 7.- MODALIDADES DE CONTRATACION

Para la debida contratación de los servidores y trabajadores del CONAGOPARE AZUAY, se han considerado diversas modalidades de contratación, las cuales se encuentran determinadas en la Ley Organiza de Servicio Público – LOSEP- y su Reglamento.

El Art. 328 numeral 16 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que: “En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”

También se va tomando en cuenta que la normativa actual, ha generado mayores exigencias a cada una de las entidades públicas, sobre todo en lo que respecta al control de:

- a) Planificación institucional
- b) Evaluación e Proyectos

- c) Rendición de Cuentas
- d) Administración de Talento Humano,
- e) Control de Contratos y Expedientes Personales
- f) Seguridad Jurídica en Actos Administrativos que comprometan a la entidad.
- g) Actualización de Formatos, Normas y Regulaciones Internas
- h) Manejo de Pagina WEB y Redes Sociales
- i) Imagen y Difusión institucional
- j) Custodia y Manejo de material publicitario

De lo anotado, cada uno de los puntos expuestos responden a productos de cumplimiento obligatorio conforme las Normativas de Control Interno y el ordenamiento jurídico estatal.

Por lo que se han considerado los siguientes tipos de contratación.

<b>TIPOS DE CONTRATOS DEL CONAGOPARE AZUAY</b>		
<b>CARGO</b>	<b>MODALIDAD DE CONTRATO</b>	<b>BASE LEGAL</b>
Financiero	Nombramiento Permanente	Art. 82 y 83 LOSEP
Contador / Control de Bienes	Nombramiento Permanente	Art. 82 y 83 LOSEP
Asistente Administrativo	Nombramiento Permanente	Art. 82 y 83 LOSEP
Técnico de Planificación y Cooperación	Nombramiento Permanente	Art. 82 y 83 LOSEP
Coordinador Provincial	Libre Nombramiento y Remoción	Art. 83 y 85 LOSEP
Comunicador Social	Nombramiento Permanente	Art. 82 y 83 LOSEP
Analista Jurídico / TTHH	Nombramiento Permanente	Art. 82 y 83 LOSEP
Técnicos de la Unidad de Proyectos	Servicios Ocasionales	Art. 58 LOSEP
Chofer	Código del Trabajo	Art. 4 LOSEP

La modalidad de contratación, según las nuevas incorporaciones y cumplimiento de productos, responden a una carrera administrativa, inclusive en el ámbito salarial, no se establece la regulación de Libres Nombramientos para las escalas de nivel jerárquico inferior.

## CLASIFICADOR DE REMUNERACIÓN:

CARGO	PROCESO	UNIDAD	PUNTAJE VALORACION	GRUPO OCUPACIONAL	R.M.U
Coordinador Provincial	Generadores de Valor	Coordinacion Provincial	890	Servidor Público 7	1676.00
Analista Juridico/TTHH	Procesos Habilitantes	Provincial Juridica/TTHH	829	Servidor Público 6	1412.00
Financiero	Procesos Habilitantes	Provincial Financiero	829	Servidor Público 6	1412.00
Técnico en Planificación y Cooperacion	Procesos Habilitantes	Planificacion y Cooperacoin	769	Servidor Público 5	1212.00
Contador/Control de Bienes	Procesos Habilitantes	Provincial Financiero	710	Servidor Público 4	1086.00
Comunicador Social	Procesos Habilitantes	Provincial de Comunicación Social	690	Servidor Público 3	986.00
Asistente Administrativo	Procesos Habilitantes	Coordinacion Provincial	198	Servidor Público de Servicio 1	527.00

En lo que corresponde a los cargos de Código del Trabajo, sus salarios serán fijados considerando las tablas sectoriales dictadas por el Ministerio del Trabajo de manera anual y los Techos de Negociación Vigentes.

Para los Cargos por Inversión Grupo Presupuestario Nro 71, las valoraciones se las realizará acorde al proyecto y requerimiento que se determinen en cada uno de ellos; información que será adjuntada al Informe Técnico por parte de Talento Humano conforme Art. 58 de la LOSEP.

## 8. CONDICIONES GENERALES

Los valores establecidos en las escalas remunerativas de este manual se incrementarán en los montos y porcentajes que para el efecto fije el Ministerio del Trabajo dentro de las Escalas Nacionales vigentes para cada grupo ocupacional, y acorde a la realidad económica del CONAGOPARE AZUAY.

El Presidente o Presidenta del CONAGOPARE AZUAY, será el encargado de expedir y/o modificar la estructura administrativa del personal que se requiera por razones de necesidad institucional para el pleno funcionamiento administrativo de las distintas unidades que conforman la entidad, y aprobará la ubicación dentro de cada grado establecido en la presente escala para cada uno de los puestos institucionales que la conformen.

El Responsable de Administración de Talento Humano con la asistencia de asesoría jurídica, emitirá y mantendrá actualizado el Manual de Puestos, de conformidad a lo establecido en la presente norma y la Ley del Servicio Público.

La aplicación del Manual de Puestos se constituirá en instrumento básico para la definición de bases de los concursos de méritos y oposición, para la evaluación del desempeño de los servidores dentro de las unidades organizacionales, establecimiento de sistemas retributivos e identificación de competencias desarrollables del personal.

Todo puesto que fuere creado por necesidades de funcionamiento de las unidades organizacionales será valorado y clasificado dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas, a excepción de los puestos regulados por el Código del Trabajo, los cuales estarán sujetos a las tablas sectoriales y techos de negociaciones determinados por el Ministerio del Trabajo.

En aplicación al principio de estabilidad de laboral, los servidores públicos de carrera administrativa que se encuentran bajo nombramiento previo a la aprobación del presente Manual, permanecerán bajo esta modalidad, así como, las remuneraciones que hayan sufrido alguna modificación en cuanto a rebaja, no serán consideradas para los servidores que mantengan una remuneración mayor a la propuesta. En caso de existir reclasificación de las remuneraciones, estas se ajustarán a la tabla propuesta en este instrumento.

Las y los servidores que se encuentren ocupando puestos a cuyas exigencias no respondan su perfil personal, deberán emprender una formación y desarrollo personal, que permitan efectuar sus competencias a los requerimientos de los puestos y funciones dentro del esquema organizacional. Se efectuará evaluaciones dentro del periodo administrativo, las que constataran el cumplimiento de la presente disposición.

Cuenca, 01 de julio del 2021

Aprobado Por:



Leda, Janeth Garzón G.

**PRESIDENTA DEL CONAGOPARE AZUAY**