



Registro de la Propiedad de Puerto Quito y Mercantil del Cantón Puerto

Unidad Administrativa de Talento Humano



PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DE PUERTO QUITO AÑO 2025

Coordinación Administrativa Financiera
Unidad Administrativa de Talento Humano

Responsable:

Jonathan Santiago Pucuna Ruano

Analista de Talento Humano

Noviembre - 2024

1 Elaborado por:

<i>NOMBRE</i>	<i>CARGO</i>	<i>FIRMA</i>
<i>Tlgo. Jonathan Santiago Pucuna Ruano</i>	Analista de Talento Humano	

2 Revisado por:

<i>NOMBRE</i>	<i>CARGO</i>	<i>FIRMA</i>
<i>Tlgo.. Miguel Ángel Loza Herrera</i>	Analista de Tesorería	

3 Aprobado por:

<i>NOMBRE</i>	<i>CARGO</i>	<i>FIRMA</i>
<i>Ab. Jorge Darwin Dueñas Mendoza</i>	Registrador de la Propiedad (E)	

4 HOJA DEL ESTADO DEL DOCUMENTO

<i>VERSIÓN</i>	<i>FECHA</i>	<i>ÍTEM</i>	<i>ASPECTO CAMBIADO</i>	<i>RAZONES</i>	<i>PERSONA QUE SOLICITÓ EL CAMBIO</i>
<i>1</i>	<i>Nov - 2024</i>				

5 Lista de Distribución

La edición se realizará en formato digital, colocándola en la Carpeta Pública de Manuales y Procedimientos Institucionales de la Unidad de Talento Humano. La versión en físico será anillada, a fin de que permita realizar la sustitución de las páginas cuando ocurran revisiones y modificaciones.



TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS.....	2
INTRODUCCIÓN.....	1
BASE LEGAL	3
Constitución de la República de Ecuador.....	3
Ley Orgánica del Servicio Público.....	3
Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público	4
Noma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano del Registro de la Propiedad de Puerto Quito.	6
Ordenanza de Creación del Registro de la Propiedad de Puerto Quito.....	6
DISEÑO DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2025	8
Antecedente.....	8
Justificación.....	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos.....	8
Desarrollo del Subsistema de Talento Humano	9
a) Creación de puestos institucionales.....	9
b) Contratos de servicios ocasionales.....	10
c) Supresión de puestos / compra de renunciaciones	11
d) Renunciaciones voluntarias	11
e) Convenios de pasantías	11
f) Concurso de méritos y oposición	12
g) Jubilaciones	13
h) Cambios administrativos.....	13
i) Traspasos administrativos	14
j) Traslado de puestos	14
k) Clasificación de puestos	15
l) Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones.....	15
m) Comisiones de servicio sin remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones.....	16
DISPOSICIONES GENERALES	17

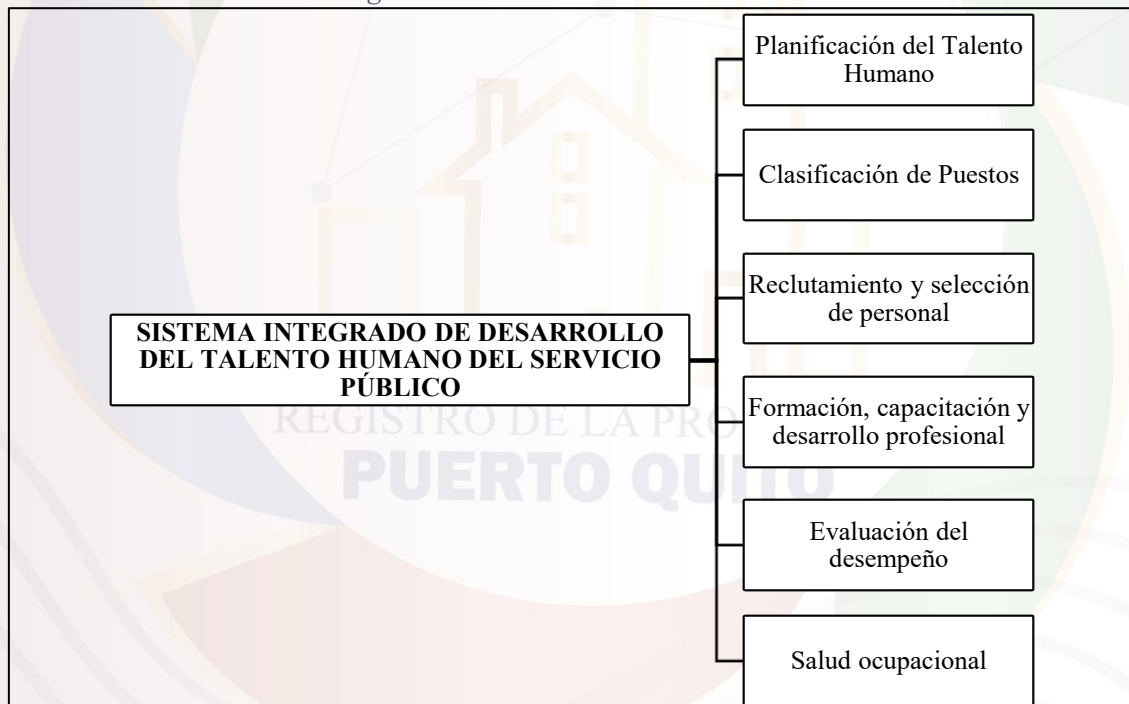


INTRODUCCIÓN

El Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano, es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad intercultural, igualdad y la no discriminación en el sector público para cumplir con los preceptos de la normativa legal vigente.

El Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Servicio Público está conformado por los subsistemas de: Planificación del Talento Humano, Clasificación de Puestos, Reclutamiento y selección de personal; Formación, capacitación y desarrollo profesional; y, Evaluación del desempeño. Además, se considerará como parte integrante del desarrollo del talento humano la Salud ocupacional.

Estructura del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Servicio Público



Elaboración: Propia

Fuente: Art. 130 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público.

La Planificación de Talento Humano institucional 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.

La Ley Orgánica de Servicio Público en el capítulo II, del artículo 55 al 60 determina los términos referentes al Subsistema de Planificación de Talento Humano y en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público en el capítulo III, del artículo 139 al 161.

El Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial 86, publicado Registro Oficial Suplemento 494 del 06 de mayo de 2015, emite la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano, última modificación el 18 de septiembre de 2019.

Cada año es necesario realizar la planificación de talento humano, lo cual se refleja mediante un plan estructurado que permite la realización de las actividades institucionales y la consecución de las metas y objetivos de la organización.

Para el año 2022 el Registro de la Propiedad de Puerto Quito da inicio a la Planificación Estratégica Institucional 2022-2025, el cual se centra en los siguientes objetivos institucionales:

- Realizar un proceso sistemático y ordenado replanteando la misión, visión, valores y principios, conjuntamente con la imagen institucional enfocado en la mejora de la atención al ciudadano, además implementando la política cero papeles.
- Dotar a la institución de herramientas tecnológicas y servicios de pagos en línea que permita a la ciudadanía acceder a este servicio desde cualquier lugar, sin necesidad de trasladarse a las dependencias del Registro.
- Contar con procesos registrarles ágiles, en línea y de calidad, acortando tiempos, lo cual permita una satisfacción en la ciudadanía que utiliza los servicios registrales.

Para la consecución de la Planificación Estratégica y la Planificación de Talento Humano, es necesario contar con el personal adecuado en las diferentes unidades de la institución, la cual se evidencia a través de los diferentes instrumentos de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano.

BASE LEGAL**Constitución de la República de Ecuador**

Art. 226: “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 efectivos el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”.

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.

Art. 265: “El sistema público de registro de la propiedad será administrado de manera concurrente entre el Ejecutivo y las Municipalidades”.

Art. 283: “El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 54.- De su estructuración.- El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

Art. 55.- 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.

Art. 56.- 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 del Trabajo, 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.

Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

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.

Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 130.- Estructura del sistema.- La administración del talento humano del servicio público, responde a un sistema integrado que está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación y desarrollo profesional; y, evaluación del desempeño. Además, se considerará como parte integrante del desarrollo del talento humano la salud ocupacional.

Art. 139.- 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 Trabajo; y, de la planificación y estructura institucional y posicional.

Art. 140.- De la Población Económicamente Activa - PEA del Sector Público.- La Población Económicamente Activa - PEA del sector público será considerada dentro de la norma que emita el Ministerio de Trabajo para el manejo del subsistema de planificación del talento humano.

Art. 141.- De la planificación institucional del talento humano.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Trabajo, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.

Posteriormente las UATH deberán remitir la información en el término señalado en el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, para la aprobación del Ministerio de Trabajo. La planificación del talento humano se constituirá en un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal, y se registrarán en el sistema de información que el Ministerio de Trabajo determine.

En cumplimiento de lo determinado en el tercer y cuarto inciso del artículo 56 de la LOSEP esta disposición no será aplicable para los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, aquellas sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales; sin embargo, las UATH de estas instituciones registrarán la creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal en el sistema de información que el Ministerio de Trabajo determine y en el Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina eSIPREN en los casos que corresponda.

Art. 142.- Efectos de la planificación del talento humano.- Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.

Noma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano del Registro de la Propiedad de Puerto Quito.

Art. 1 *“tiene por objeto establecer los parámetros e instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a la Unidad Administrativa de Talento Humano del Registro de la Propiedad de Puerto Quito normar, tecnificar y determinar los instrumentos a utilizar en el proceso de Planificación del Talento Humano de acuerdo a los lineamientos legales correspondientes, con la finalidad de determinar la situación histórica actual y futura del personal institucional, a fin de garantizar la calidad y cantidad de este recurso en función de la estructura administrativa vigente”*

Art 4. *Aprobación: En base a la estructura organizacional aprobada, el Registrador/a tendrá la atribución de aprobar la Planificación Anual de Talento Humano, que permita cumplir con los objetivos Institucionales.*

Ordenanza de Creación del Registro de la Propiedad de Puerto Quito.

El Concejo Municipal el 03 de junio de 2011 aprueba la Ordenanza para la Organización, Administración y Funcionamiento del Registro de la Propiedad del Cantón Puerto Quito y con fecha 26 de agosto del 2014 se sanciona y promulga la Ordenanza Sustitutiva que norma la Organización Administración y Funcionamiento del Registro de la Propiedad de Puerto Quito.

En el artículo 1 de la Ordenanza Sustitutiva establece el fundamento legal y ratifica la creación del Registro de la Propiedad de Puerto Quito y en el artículo 2.- ORGANIZACIÓN. – dice que el Registro de la Propiedad de Puerto Quito es una Entidad de Derecho Público, adscrita al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Puerto Quito, con Autonomía Administrativa, Funcional, Económica, Financiera y Registral.

El Art. 7 determina: “El registro de la Propiedad del Cantón Puerto Quito de acuerdo a la Constitución de la República y acorde a los Art. 225 y Art. 226 es una entidad pública adscrita al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Puerto Quito; y, como tal y según lo establece el Art. 60 literal a del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización la representación legal corresponde al Alcalde o Alcaldesa y la representación judicial conjuntamente con el Procurador Sindico; el literal l del mismo Artículo y código atribuye al Alcalde o Alcaldesa la facultad de:

"delegar atribuciones y deberes al vicealcalde o vicealcaldesa, concejales y funcionario dentro del ámbito de sus competencias;" por lo que y por delegación la representación legal administrativa, financiera y registral queda delegada a favor del Registrador de la Propiedad de Puerto Quito.

Art. 20.- AUTONOMÍA. - El Registro de la Propiedad de Puerto Quito como órgano adscrito al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Puerto Quito, goza de autonomía administrativa, funcional, financiera, económica y registral, en conformidad con el Art. 265 y 225 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 142 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización. Su función primordial es la inscripción y publicidad de los instrumentos públicos, títulos y demás documentos que la Ley exige o permite que se inscriban en los registros correspondientes; garantiza la seguridad del movimiento inmobiliario.

El Registro de la Propiedad de Puerto Quito, tendrá su propia cuenta única para el registro de sus operaciones financieras, en el Banco Central Del Ecuador y el correspondiente banco corresponsal que le fuere asignado.

Art. 21.- ORGANIZACIÓN INTERNA. - El Registro de la Propiedad de Puerto Quito, estará integrado por las unidades de servicios necesarias de acuerdo a la realidad de los recursos humanos, técnicos y financieros que cuente. Las competencias y responsabilidades de cada unidad y sus funcionarios se determinarán en el Orgánico Estructural y Funcional que dicte la o el Registrador de la Propiedad; que será sometido a la aprobación del Concejo Municipal.

DISEÑO DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2025**Antecedente**

El Registro de la Propiedad de Puerto Quito es una institución pública con autonomía para el ejercicio de su gestión en todos los aspectos, es autosustentable y autosostenible, que genera sus propios recursos y desarrolla su planificación en virtud de los mismos. En este sentido, se ha elaborado la planificación estratégica con enfoque a una reingeniería institucional que permita la mejora continua. Dicha planificación requiere de planes e instrumentos adicionales que coadyuben a la consecución de los objetivos institucionales.

Justificación

Adicional a la base legal citada anteriormente, la Planificación de Talento Humano se torna en un instrumento de vital importancia para la adecuada gestión de la Unidad Administrativa de Talento Humano en cada una de las áreas que involucra este subsistema; por lo tanto, su justificación yace en la obligatoriedad de cumplir con la normativa legal aplicable y en la necesidad de contar un insumo que propicie el control en las actividades a desarrollarse y que alinee las acciones que promueve Talento humano, con los objetivos de la planificación estratégica.

Objetivo General

Determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos del Registro de la Propiedad de Puerto Quito, 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; y, de la planificación y estructura institucional y posicional, que se realizarán en el año 2025.

Objetivos Específicos

- Dar cumplimiento a la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, emitido por la institución;
- Elaborar la Clasificación de Puestos institucional de acuerdo a la Norma Técnica;
- Realizar los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal;
- Sugerir técnicamente la creación de puestos en la institución, para el cumplimiento de metas;
- Sugerir técnicamente la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales en la institución, para el cumplimiento de metas;



- Planificar los convenios de pasantías, con las instituciones de educación superior e instituciones de educación media;
- Planificar la supresión de puestos en caso de ser necesaria;
- Planificar las jubilaciones del personal;
- Desarrollar la formación y capacitación del personal a través de un plan basado en competencias; y,
- Aplicar la evaluación de desempeño al personal del Registro de la Propiedad de Puerto Quito, con la finalidad de que los resultados sean tomados en cuenta para la retroalimentación de la Planificación de Talento Humano.

Desarrollo del Subsistema de 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 Trabajo; y, de la planificación y estructura institucional y posicional. Por lo cual, cumpliendo con la LOSEP, su reglamento, la Norma Técnica del Subsistema de Talento Humano emitida por la institución se establece cada uno de los parámetros a ser considerados:

a) Creación de puestos institucionales

La Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 57 determina: *“De la creación de puestos.- El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios.*

Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.” (el énfasis me pertenece)



Por su parte, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público Art. 153, textualmente dice: *“De la creación de puestos.-El Ministerio de Trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 57 de la LOSEP, regulará y aprobará la creación de los puestos que sean necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, área o procesos, de conformidad con la planificación estratégica institucional, el plan operativo anual de talento humano y la administración de procesos, en función de lo dispuesto en este Reglamento General y de las necesidades de los procesos internos de cada institución, planes estratégicos y operacionales y sus disponibilidades presupuestarias; y, el dictamen previo favorable del Ministerio de Finanzas, de ser el caso.*

Se exceptúan de los informes de creación de puestos, establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.” (el énfasis me pertenece)

El Registro de la Propiedad de Puerto Quito, cuenta con su propio Manual de Creación de Puestos. Para el año 2025 no se ha planificado ni se considera la creación de nuevos puestos, aparte de los que ya constan en el mencionado manual.

b) Contratos de servicios ocasionales.

El reglamento a la LOSEP en su Art. 143.-De los contratos de servicios ocasionales.- establece: *“La autoridad nominadora, podrá suscribir contratos para la prestación de servicios ocasionales, previo informe favorable de la UATH. El informe justificará la necesidad de trabajo ocasional, certificará el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSEP y este Reglamento General para el ingreso ocasional al servicio público por parte de la persona a ser contratada; para el efecto se contará con la certificación de que existen los recursos económicos disponibles en la correspondiente partida presupuestaria y se observará que la contratación no implique aumento en la masa salarial aprobada;(...)”*

Para el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, luego del proceso técnico respectivo, realizará la incorporación de los siguientes contratos de servicios ocasionales:

No.	CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU	NIVEL	ROL	INSTRUCCIÓN FORMAL	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Auxiliar de bodega	Servidor Público de Apoyo 2	4	622	No profesional	Administrativo	Bachiller	3 meses
3	Asistente de Certificaciones	Servidor Público de apoyo 4	6	733	No profesional	Administrativo	Bachiller	9 meses

c) Supresión de puestos / compra de renunciaciones

La Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 60 determina: *“De la supresión de puestos.- El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos, para las entidades del Gobierno Central”*.

Por su parte, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público Art. 156 textualmente dice *“De la supresión de puestos.- La supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales, de procesos y/o económicas de las instituciones, que se realizará previa aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales y del Ministerio de Finanzas, dentro del ámbito de sus competencias”*.

Para el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, no tiene previsto ninguna supresión de puestos ni compra de renunciaciones.

d) Renuncias voluntarias planificadas

El Reglamento a la LOSEP en su Art.102.- De la cesación de funciones por renuncia voluntaria formalmente presentada.- *“La o el servidor que voluntariamente desee separarse de su puesto, deberá comunicar por escrito a la autoridad nominadora su decisión con por lo menos quince días de anticipación a la fecha de su salida. Si la autoridad nominadora no se pronunciare respecto de la misma dentro de dicho plazo, se considerará aceptada para los fines legales pertinentes”*.

Para el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, no tiene planificadas renunciaciones voluntarias de ningún servidor.

e) Convenios de pasantías

La Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 59 determina *“De los Convenios o contratos de pasantías y prácticas.- Las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad, así mismo, las instituciones del Estado podrán celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria”*.

Para el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, tiene previsto firmar convenios de cooperación institucional – pasantías con las siguientes instituciones de educación superior y media del sector, las cuales se detallan:

No	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NIVEL	ÁREAS
1	Unidad Educativa Puerto Quito	Media	Contabilidad
2	Unidad Educativa Santiago Apóstol	Media	Informática
3	Instituto Tecnológico Universitario Pichincha	Superior	Talento Humano / Administración
4	Instituto Superior Universitario Compu Sur	Superior	Asistencia Jurídica
5	Universidad Técnica Particular de Loja	Superior	Derecho

f) Concurso de méritos y oposición

El Reglamento a la LOSEP en su Art. 183.- De los concursos de méritos y oposición.- *“Es el proceso orientado a seleccionar a las o los aspirantes que demuestren poseer las mejores competencias conforme a los requisitos del puesto;(…)”*.

Para el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, luego del proceso técnico respectivo, tiene previsto realizar los concursos de méritos y oposición en la plataforma del Ministerio de Trabajo de los siguientes puestos.

No.	CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU	NIVEL	ROL	INSTRUCCIÓN FORMAL	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Analista de Recaudación y Atención Ciudadana	Servidor Público 3	9	986	Profesional	Administrativo	Tercer Nivel	1 año 6 meses
2	Analista de Talento Humano	Servidor Público 5	11	1.212	Profesional	Administrativo	Tercer Nivel	2 años 6 meses
3	Asistente de Certificaciones	Servidor Público de apoyo 4	6	733	No profesional	Operativo	Tercer año aprobado o Certificado de Culminación de Educación Superior	9 meses
4	Auxiliar de Bodega	Servidor Público de apoyo 2	4	622	No profesional	Administrativo	Bachiller	3 meses

g) Jubilaciones

La Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 128 determina: *“De la jubilación.- Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, podrán acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las Leyes de Seguridad Social”.*

El Reglamento General a la LOSEP en su Art. 288.- De la compensación por jubilación y retiro no obligatorio.- *“La o el servidor público que cumpla con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, podrá presentar voluntariamente su solicitud de retiro de servicio público, solicitud que podrá ser aceptada por la institución de conformidad con el plan aprobado por aquella y se reconocerá al solicitante un estímulo y compensación económica, de conformidad a la Disposición General Primera de la LOSEP;(...)”.*

Para el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, no tiene prevista ninguna jubilación del personal registral.

h) Cambios administrativos

El Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 71 en concordancia con el 38 de la LOSEP, establece que *“El cambio administrativo consiste en el movimiento administrativo de la o el servidor de una unidad a otra distinta a la de su nombramiento. El cambio administrativo será por un período máximo de diez meses en un año calendario, previo informe favorable de la UATH y no implicará la modificación de la partida presupuestaria del servidor en el distributivo de remuneraciones, debiendo la o el servidor reintegrarse inmediatamente a su puesto una vez concluidos los diez meses”*.

Durante el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, no tiene previsto realizar ningún cambio administrativo, pero se deja a discreción poderlo hacer por necesidad institucional.

i) Traspasos administrativos

La Ley Orgánica de Servicio Público en su Art 37 determina *“Del traspaso de puestos a otras unidades o instituciones.- La autoridad nominadora, previo informe técnico de la unidad de administración del talento humano, podrá autorizar el traspaso de puestos, con la respectiva partida presupuestaria, de una unidad administrativa a otra, dentro de la misma institución”*.

El Reglamento a la LOSEP en su Art. 69.- Del traspasos de puesto.- *“La autoridad nominadora podrá disponer el traspaso de un puesto con la respectiva partida presupuestaria a otra unidad administrativa dentro de la misma institución o a otra institución del Estado, para lo cual se contemplará lo siguiente...(...)”*.

Durante el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, no tiene previsto realizar ningún traslado administrativo, pero se deja a discreción poderlo hacer por necesidad institucional.

j) Traslado de puestos

La Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 35 determina *“Del traslado administrativo.- Se entiende por traslado administrativo al movimiento, debidamente motivado, de la servidora o servidor público de un puesto a otro vacante, de igual clase y categoría o de distinta clase pero de igual remuneración, dentro de la misma entidad y que no implique cambio de domicilio”*.



El Reglamento a la LOSEP en su Art. 68.- Del traslado administrativo.- *“Traslado administrativo es el movimiento administrativo de una o un servidor público de un puesto a otro puesto que se encuentre vacante dentro de la misma institución, que no implique cambio de domicilio, en los términos señalados en el artículo 35 de la LOSEP, y que reúna las condiciones determinadas en el artículo 36 de la indicada ley, previo informe favorable de la UATH. Para el traslado administrativo no se requiere de la aceptación previa de la o el servidor”*.

Durante el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, no tiene previsto realizar traslado de puestos.

k) Clasificación de puestos

El artículo 162 del Reglamento General a la LOSEP define al Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público como el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP;

El artículo 163 del Reglamento General de la LOSEP, determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñaran y aplicaran su propio subsistema 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 el Ministerio de Trabajo. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicaran esta normativa considerando su real capacidad económica;

Registro de la Propiedad de Puerto Quito, en la actualidad cuenta con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación acorde a la situación que atiende las exigencias técnicas, tecnológicas con el objetivo de mantener el óptimo desempeño de los servidores públicos de la institución.

l) Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones.

La Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 30 determina *“De las comisiones de servicio con remuneración.- Las o los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra entidad del Estado, con su aceptación por escrito, previo el dictamen favorable de la unidad de administración del talento humano, hasta por dos años, mediante la concesión de comisión de servicios con remuneración, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la institución donde trabaja y cumpla con los requisitos del puesto a ocupar”*.

El Reglamento de la LOSEP en su Art. 45.- Comisiones de servicios.- *“A través de la comisión de servicios se establece el aporte técnico y/o profesional de una o un servidor de carrera en beneficio de otra institución del Estado, diferente a la cual presta sus servicios; dentro o fuera del país”*.

Durante el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, no tiene previsto realizar ninguna comisión de servicios con remuneración para prestación de servicios en otras instituciones, pero se deja a discreción poderlo hacer por necesidad institucional.

m) Comisiones de servicio sin remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones.

La Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 31 determina *“De las comisiones de servicio sin remuneración.- Las y los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra institución del Estado, mediante comisión de servicios sin remuneración, previa su aceptación por escrito y hasta por seis años, durante su carrera administrativa, previo dictamen favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos un año de servicios en la institución. Concluida la comisión la servidora o servidor será reintegrada o reintegrado a su puesto original. Se exceptúan de esta disposición los períodos para el ejercicio de puestos de elección popular”*.

En el Reglamento a la LOSEP en su Art. 51.- De la autorización.- *“La autoridad nominadora concederá comisión de servicios sin remuneración a las y los servidores públicos de carrera que sean requeridos a prestar sus servicios en otras instituciones del Estado, de conformidad con lo prescrito en el artículo 31 de la LOSEP, cuando reúna las condiciones del puesto a ocuparse y no afecte al interés institucional”*.

Durante el año 2025, el Registro de la Propiedad de Puerto Quito, no tiene previsto realizar ninguna comisión de servicios sin remuneración para prestación de servicios en otras instituciones, pero se deja a discreción poderlo hacer por necesidad institucional.

DISPOSICIONES GENERALES

- La Planificación de Talento Humano, puede ser modificada con la autorización de la máxima autoridad con los respectivos justificativos que los ameriten.
- Antes de realizar cualquier actividad referente a la Planificación del Talento Humano, donde se requiera recursos económicos se deberá contar con la respectiva partida y certificación presupuestaria.
- La Unidad Administrativa de Talento Humano, deberá estar vigilante del cumplimiento de la Planificación de Talento Humano.

REGISTRO DE LA PROPIEDAD
PUERTO QUITO

