

8.- APLICACIONES GENERALES:

8.1. Obligatoriedad del Sistema.- La nomenclatura de puestos establecida en la Estructura Ocupacional Genérica, será de uso obligatorio en los movimientos de personal relativos al ingreso, ascenso, traslado, licencias con sueldo y sin sueldo, sanciones disciplinarias, cesación de funciones, listas de asignaciones, elaboración de distributivos de sueldos y roles de pago, en las entidades y organismos del sector público, una vez que se haya revisado e implementado la clasificación de puestos.

8.2. Dictamen Previo.- Las entidades y organismos del sector público sujetas al Sistema Nacional de Clasificación de Puestos, definirán sus estructuras ocupacionales organizacionales de acuerdo a su misión y procesos, las que deberán alinearse a la Estructura y Grupo Ocupacional Genérico, las mismas que serán expedidas mediante acto resolutivo institucional previo dictamen de la OSCIDI.

8.3. Restricción.- Se restringen las revisiones a la clasificación de puestos de manera individual, parcial o total, a excepción de aquellos que se encuentren vacantes, por motivo de creación o reorganización institucional, cambio de régimen de personal legalmente aprobado, y las que deban efectuarse por disposición de leyes escalafonarias en cuyo caso la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI, dictaminará sobre los puestos estrictamente necesarios, conforme lo determina el literal f) del artículo 65 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y literal g) del artículo 69 de su Reglamento General.

La inobservancia de esta disposición, será sancionada de conformidad con lo previsto en el artículo 62 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

8.4. Cambios de denominación.- Los cambios a las denominaciones de puestos establecidas en la Estructura Ocupacional Institucional, derivadas de la Estructura Ocupacional Genérica no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.

8.5. Puestos creados.- Todo puesto que fuere creado será clasificado y se ajustará a la nomenclatura de la Estructura Ocupacional Genérica.

8.6. Escala de sueldos.- La escala de sueldos básicos del sector público se determinará considerando la Estructura Ocupacional Genérica.

8.7. Presupuestación.- (Reformado por el Art. 2 del D.E. 854, R.O. 253, 16-I-2008) La aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos genera afectaciones económicas que deben estar acorde con las normas establecidas en las disposiciones generales de Presupuesto del Estado, los presupuestos institucionales, la Normativa del Sistema de Administración Financiera emitida por el Ministerio de Finanzas y las Normas de Restricción y Austeridad del Gasto Público.

8.8. Movilidad.- Los estudios de clasificación de puestos respecto a la Estructura Organizacional de las entidades públicas, generan cuadros ocupacionales permanentes y de movilidad, cuyos servidores son susceptibles de ser trasladados en función de las necesidades organizacionales.

8.9. Criterio de aplicación.- En los casos de duda que surjan de la aplicación de la presente Norma Técnica, la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional OSCIDI, emitirá su criterio técnico.

4.- DEFINICIONES:

4.1. Análisis del Puesto.- Es el proceso que permite determinar el requerimiento del puesto, a través de los niveles de formación, experiencia y competencias, en función de la misión organizacional.

4.2. Área.- Es el ámbito de responsabilidad administrativa y técnica que tendrá a cargo las entidades, organismos y dependencias del sector público.

4.3. Atribuciones y Responsabilidades.- Campos en los cuales se ejerce un rol, con facultad y capacidad de asumir los retos y tomar decisiones en la organización con convicción, criterio, conocimientos del contexto y el entorno para obtener resultados que la entidad y el cliente requiera.

- 4.4. **Clase.-** Es el conjunto de puestos que ejecutan similares actividades.
- 4.5. **Competencias Genéricas.-** Son aquellas que se exigirán a toda la organización, unidades y procesos, cuyos comportamientos observables serán diferentes en cada caso.
- 4.6. **Competencias Técnicas.-** Son aquellas que se aplican a cada proceso y ocupación para conseguir sus objetivos en función de la misión y metas dentro de la estrategia organizacional y sus planes operativos. Se derivarán de las competencias genéricas.
- 4.7. **Competencias.-** Son todos aquellos comportamientos observables producto de las características subyacentes en las personas (conocimientos, actitudes, aptitudes, destrezas y capacidades) que están relacionadas con un alto rendimiento en la organización.
- 4.8. **Cultura Organizacional.-** Es un sistema de significados compartidos, conformados por la imagen, principios y valores corporativos.
- 4.9. **Descripción del Puesto.-** Es el proceso que identifica, recolecta, examina y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la organización, a través de la determinación del rol, atribuciones y responsabilidades; e, interfaz, en función de la misión y procesos organizacionales.
- 4.10. **Directorio de Competencias.-** Conjunto de competencias genéricas y técnicas de la organización.
- 4.11. **Estructura Ocupacional Genérica.-** Es el ordenamiento lógico y sistemático de los puestos genéricos, establecidos en sectores, servicios, áreas y grupos ocupacionales, que integran la administración pública.
- 4.12. **Estructura Ocupacional Organizacional.-** Es el ordenamiento lógico y sistémico de los puestos de una organización, en función de las descripciones y análisis de los puestos, niveles funcionales y procesos organizacionales, estructurados por sectores, servicios, áreas, y grupos ocupacionales, alineado a la Estructura Ocupacional Genérica.
- 4.13. **Estructura Organizacional.-** Constituye el diseño sistemático y programado de todos los procesos que integran una organización.
- 4.14. **Grupo Ocupacional.-** Determina procesos de gestión organizacional, niveles funcionales y ocupacionales, estructurado por series, clases y puestos.
- 4.15. **Interfaz.-** Conjunto de relaciones y comunicaciones que se establecen con otros procesos y áreas para la obtención de resultados de la organización.
- 4.16. **Manual de Clasificación de Puestos.-** Constituido por el conjunto de descripciones y análisis de puestos que conforman la estructura ocupacional organizacional.
- 4.17. **Nivel de Apoyo.-** Constituyen los puestos que ejecutan los procesos correspondientes a la gestión de los recursos organizacionales y que forman parte de los procesos habilitantes.
- 4.18. **Nivel Directivo.-** Constituyen los puestos cuyo rol es de dirección, liderazgo, coordinación y control, en la permanencia, rentabilidad y crecimiento integral de la organización, y forma parte de los procesos gobernantes.
- 4.19. **Nivel Funcional.-** Es el margen jerárquico de la organización dentro del cual se ubican un conjunto de procesos análogos.
- 4.20. **Nivel Productivo.-** Constituyen los puestos cuyo rol es de ejecución de acciones, en la generación y entrega de productos y servicios al cliente externo, mediante el uso eficiente de los recursos organizacionales, y que forman parte de los procesos agregadores de valor.

- 4.21. **Ocupación.-** Conjunto de roles y actividades que un servidor debe desarrollar, para agregar valor a la gestión de la organización.
- 4.22. **Proceso.-** Conjunto de actividades relacionadas entre sí que transforman insumos agregando valor, a fin de entregar un bien o servicio a un cliente externo o interno, optimizando los recursos de la organización.
- 4.23. **Proceso Agregador de Valor.-** Conjunto de actividades que aseguran la entrega de bienes o servicios conforme los requerimientos del cliente ciudadano, relacionados con la misión organizacional.
- 4.24. **Proceso Gobernante.-** Conjunto de actividades relacionadas con el direccionamiento estratégico que orienta la gestión de la organización mediante el establecimiento de políticas, directrices y normas.
- 4.25. **Proceso Habilitante.-** Es el conjunto de actividades requeridas para la gestión de los recursos humanos, financieros tecnológicos, y bienes necesarios para la entrega de productos demandados por el cliente ciudadano de acuerdo con la misión organizacional.
- 4.26. **Puesto.-** Es el nivel funcional que requiere el empleo de una persona durante la jornada legal de trabajo o parte de ella.
- 4.27. **Requerimientos del Puesto.-** Se refiere a los niveles de instrucción formal, especialización, experiencia y competencias, establecidos en la descripción y análisis del puesto, que deberá satisfacer la persona para ocupar el mismo en la organización.
- 4.28. **Rol.-** Son acciones de gestión que se les atribuye a los procesos, equipos de trabajo y servidores, orientados a la consecución de los objetivos estratégicos organizacionales para la satisfacción del cliente - usuario.
- 4.29. **Sector.-** Conformado por los grandes servicios que agrupan procesos específicos desarrollados por las entidades, organismos y dependencias del sector público.
- 4.30. **Serie.-** Es el conjunto de clases de puestos dentro de la estructura ocupacional organizacional.
- 4.31. **Servicio.-** Es el conjunto de áreas de acción que se asignan a cada entidad u organismo que conforman los grandes sectores de la administración pública.
- 4.32. **Valoración de Puestos.-** Es ponderar los diferentes factores definidos en la descripción y análisis de puestos.
- Art. 1.-** Expedir la Norma Técnica de Aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil:

NORMA TÉCNICA DE APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO CIVIL

TERCERA.- Los puestos de Nivel Directivo que tenga la calidad de autoridad nominadora integrarán el Nivel de Conducción Superior con escala y grados de valoración específico, que será expedida por el CONAREM.

Art. 2.- Derógase la Resolución No. OSCIDI-033-2000, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 234 del 29 de diciembre del 2000 y su Fe de Erratas, publicada en Suplemento de Registro Oficial No. 245 de enero 16 del 2001, con la que se expidió la nueva Estructura Ocupacional Genérica del Sistema Nacional de Clasificación de Puestos del Servicio Civil.

Notas:

- *La Ley 2003-17 (R.O. 184, 6-X-2003), dispuso que la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, se haga cargo de los bienes, derechos y*

obligaciones de la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI. Y que el personal que labora en estas dependencias, amparado por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, pase a integrar la nueva Secretaría, con sus correspondientes derechos, obligaciones y garantizándoles su carrera.

- Mediante D.E. 10 (R.O. 10, 24-VIII-2009), se fusionó la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, con el Ministerio de Trabajo y Empleo, creándose el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual contará con dos viceministerios técnicos que tendrán las competencias dispuestas por la LOSCCA y el Código del Trabajo, respectivamente.

5.- REFERENCIA NORMATIVA:

Se sustenta en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento General de Aplicación y Reglamento de Clasificación de Puestos del Servicio Civil.

1.- INTRODUCCIÓN:

La Norma Técnica de Aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos, del Servicio Civil; es un instrumento técnico básico de interfaz entre la Gestión Organizacional, y la Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos; de aplicación obligatoria, para las entidades públicas, en el ámbito de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa;

La norma técnica se define como un instrumento de gestión operativa, que sobre la base de la planificación estratégica y planes operativos; compatibiliza la estructura ocupacional con la misión, objetivos y estructura organizacional por procesos; de cada una de las entidades que conforman la administración pública.

A través de sus componentes define los roles, atribuciones y responsabilidades, requerimientos y competencias de cada uno de los puestos, en función de las necesidades de los procesos; alineando los comportamientos observables de alto rendimiento de los servidores, con los objetivos, metas, principios y valores organizacionales.

Art. Final.- La presente resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los doce días del mes de julio del año 2001.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

6.- DE LAS RESPONSABILIDADES:

6.1. Órgano Rector.- La Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, es el organismo rector del Subsistema de Clasificación de Puestos y tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Emitir las políticas, normas e instrumentos técnicos del Subsistema de Clasificación de Puestos, que será de aplicación obligatoria en las entidades del sector público;
- b) Controlar y evaluar el cumplimiento de las políticas y normas técnicas referidas;
- c) Prestar asistencia técnica sobre la administración del Subsistema de Clasificación de Puestos; y,
- d) Emitir dictamen previo a las estructuras ocupacionales y manuales de clasificación de puestos organizacionales de las entidades públicas.

6.2. Entes Desconcentrados.- Las entidades del sector público a través de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos o quien hiciere sus veces, será la encargada de:

- a) Elaborar la Estructura Ocupacional y Manual de Clasificación de Puestos Organizacional de acuerdo a la misión y procesos organizacionales, fundamentados en la Estructura Ocupacional Genérica; y, expedirlo mediante acto resolutivo institucional, previo dictamen de la OSCIDI;

- b) Elaborar y mantener actualizado el Directorio de Competencias Organizacionales y expedirlo mediante acto resolutivo institucional;
- c) Ejecutar los procesos técnicos operativos de clasificación de puestos de acuerdo a las políticas y normas emitidas por la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI;
- d) Elaborar proyectos de políticas y normas técnicas organizacionales que permitan la eficiente administración del subsistema, las que serán aprobadas por la máxima autoridad;
- e) Asesorar al personal de la organización en la administración del subsistema;
- f) Actualizar el Sistema de Información y Estadística de Gestión Organizacional y de Recursos Humanos del Sector Público; y,
- g) Informar periódicamente a la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI, sobre la administración del subsistema.

Notas:

- *La Ley 2003-17 (R.O. 184, 6-X-2003), dispuso que la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, se haga cargo de los bienes, derechos y obligaciones de la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI. Y que el personal que labora en estas dependencias, amparado por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, pase a integrar la nueva Secretaría, con sus correspondientes derechos, obligaciones y garantizándoles su carrera.*

- *Mediante D.E. 10 (R.O. 10, 24-VIII-2009), se fusionó la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, con el Ministerio de Trabajo y Empleo, creándose el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual contará con dos viceministerios técnicos que tendrán las competencias dispuestas por la LOSCCA y el Código del Trabajo, respectivamente.*

6.3. Comité de Gestión Organizacional y de Recursos Rumanos.- Estará integrado por la máxima autoridad o su delegado, Director de Gestión y Desarrollo, de Recursos Humanos, Director de Planificación o quien ejerza sus funciones, y coordinadores o líderes de procesos; y, tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Participar en la elaboración de la Estructura Ocupacional, Directorio de Competencias y Manual de Clasificación de Puestos Organizacional, sobre la base de la planificación estratégica y planes operativos;
- b) Emitir informe técnico previo a la expedición de actos resolutivos institucionales que aprueben los instrumentos de gestión del Subsistema de Clasificación de Puestos;
- c) Controlar y evaluar el funcionamiento y aplicación del Subsistema de Clasificación, en función del Plan Operativo Organizacional; y,
- d) Establecer estrategias que orienten a la interrelación del funcionamiento del subsistema y la gestión de los procesos.

Notas:

- *La Ley 2003-17 (R.O. 184, 6-X-2003), dispuso que la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, se haga cargo de los bienes, derechos y obligaciones de la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI. Y que el personal que labora en estas dependencias, amparado por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, pase a integrar la nueva Secretaría, con sus correspondientes derechos, obligaciones y garantizándoles su carrera.*

- *Mediante D.E. 10 (R.O. 10, 24-VIII-2009), se fusionó la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, con el Ministerio de Trabajo y Empleo, creándose el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual contará con dos viceministerios técnicos que tendrán las competencias dispuestas por la LOSCCA y el Código del Trabajo, respectivamente.*

2.- OBJETO:

Establecer los procesos técnicos que conforman el Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil; y dotar a las entidades públicas de instrumentos procedimentales que permita la aplicación correcta y eficiente del subsistema.

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA NORMA TÉCNICA DE APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO CIVIL

- 1.- Resolución OSCIDI-2001-050 (Registro Oficial 375, 24-VII-2001)
- 2.- Decreto 848 (Registro Oficial 253, 16-I-2008)
- 3.- Decreto 854 (Registro Oficial 253, 16-I-2008)
- 4.- Decreto 1795 (Registro Oficial 628, 7-VII-2009)
- 5.- Decreto 109 (Suplemento del Registro Oficial 58, 30-X-2009).

PRIMERA.- Las entidades del sector público podrán acogerse a lo dispuesto en esta resolución, una vez que hayan definido su nueva estructura y gestión organizacional bajo el enfoque por procesos, previo informe favorable de la OSCIDI, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ejecutivo No. 1275, publicado en el Registro Oficial No. 389 de 6 de marzo de 1990.

7.- DEL PROCEDIMIENTO:

7.1. Generalidades:

7.1.1. Subsistema de Clasificación.- Es el conjunto de elementos interactuantes, interrelacionados e interfuncionales que permiten la estructuración, descripción, análisis, y ordenamiento de los puestos y ocupaciones, en función de las responsabilidades asignadas a los procesos vinculados con la planificación del recurso humano, que facilita la consecución de la misión organizacional.

El Subsistema de Clasificación interrelaciona la Estructura Organizacional y el Sistema de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos. Constituyéndose en la base de la selección de personal y orienta al establecimiento y perfeccionamiento de la carrera administrativa, lo que permitirá elevar el nivel de eficiencia de los servidores públicos, en beneficio del cliente ciudadano.

7.1.2. Objetivos del Subsistema de Clasificación.- El Subsistema de Clasificación de Puestos tiene los siguientes objetivos:

- a) Potenciar el talento humano de los servidores, orientado al mejoramiento de la productividad y la competitividad de las organizaciones públicas, en función de las demandas de los clientes internos y externos;
- b) Disponer de métodos, procedimientos e instrumentos de gestión del talento humano público, con el propósito de ordenar y definir los puestos y ocupaciones previstos en los procesos organizacionales, bajo el

enfoque de competencias, a fin de racionalizar el Sistema de Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos del Servicio Civil;

- c) Conformar la Estructura Ocupacional del Servicio Civil vinculándola al desarrollo de la carrera administrativa, a fin de acrecentar el nivel de eficiencia del servidor público en beneficio del cliente ciudadano;
- d) Establecer la estructura básica de promoción y desarrollo de los servidores públicos y facilitar el establecimiento unificado de sistemas retributivos;
- e) Interrelacionar la Estructura Organizacional con el Sistema de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos; y,
- f) Actuar como instrumento catalizador de la administración salarial unificada del sector público.

7.1.3. **Principios.-** El subsistema se sustentará en los siguientes principios:

- a) **Flexibilidad.-** Posibilita adaptarse a los cambios derivados de la dinámica del rol del Estado, traducidas en las reformas o ajustes de sus organizaciones.
- b) **Equidad.-** Posibilita establecer una estructura ocupacional y valorativa en función de un mercado comparador interno genérico, que permita al servicio civil alcanzar competitividad con el mercado laboral privado.
- c) **Discriminación.-** Permite diferenciar roles, atribuciones, responsabilidades y los requerimientos exigidos, así como compatibilizar las exigencias de la organización, puesto-ocupación y persona.
- d) **Universalidad.-** De aplicación general en las instituciones del sector público.

7.1.4. **Componentes del Subsistema.-** El Subsistema de Clasificación de Puestos está integrado por: Estructura Ocupacional; Descripción del Puesto; y, Análisis del Puesto.

7.2. **Procedimientos:**

7.2.1. **Estructura Ocupacional.-** Es el ordenamiento lógico y sistémico de los puestos de una organización, en función de sus roles, requerimientos, competencias, niveles funcionales y procesos organizacionales; que se hallan identificados en sectores, servicios, áreas y grupo ocupacional, de las entidades, organismos y dependencias del sector público.

7.2.1.1. **Establecimiento de la Estructura Ocupacional Genérica.-** Establécese la Estructura Ocupacional Genérica del Sistema Nacional de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, de la siguiente manera:

ESTRUCTURA OCUPACIONAL GENÉRICA	
SECTOR:	GOBIERNO CENTRAL_
SERVICIO:	PRESIDENCIA Y VICEPRESIDENCIA
SERVICIO:	ECONOMÍA Y FINANZAS
SERVICIO:	ENERGÍA Y MINAS
SERVICIO:	EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES Y RECREACIÓN
SERVICIO:	SALUD PÚBLICA
SERVICIO:	TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
SERVICIO:	BIENESTAR SOCIAL

SERVICIO:	DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA
SERVICIO:	AGRICULTURA Y GANADERÍA
SERVICIO:	MEDIO AMBIENTE
SERVICIO:	TURISMO
SERVICIO:	COMERCIO EXTERIOR, INDUSTRIALIZACIÓN Y PESCA
SERVICIO:	OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES
SERVICIO:	GOBIERNO, CULTOS, POLICÍA Y MUNICIPALIDADES
SERVICIO:	RELACIONES EXTERIORES
SERVICIO:	DEFENSA NACIONAL
SERVICIO:	ORGANISMOS DE DESARROLLO REGIONAL
—	—
SECTOR:	ORGANISMOS DE CONTROL Y REGULACIÓN
—	—
SECTOR:	ORGANISMOS ELECTORALES
—	—
SECTOR:	GOBIERNO SECCIONAL AUTÓNOMO

7.2.1.2. **Servicios.**- Los servicios estarán estructurados por áreas, de acuerdo al ámbito de responsabilidad administrativa y técnica que tengan a cargo las entidades, organismos y dependencias del sector público.

7.2.1.3. **Grupo Ocupacional Decreto 848.**- (Reformado por el Art. 1 del D.E. 848, R.O. 253, 16-I-2008).- Estará determinado por procesos de gestión organizacional: gobernantes, agregadores de valor y habilitantes; y, el Nivel Funcional estructurado por: series, clases y puestos.

GRUPO OCUPACIONAL

—
PROCESO: **GOBERNANTE**

—
**NIVEL
FUNCIONAL:** **DIRECTIVO**

—
SERIE: **CONDUCCIÓN SUPERIOR**

—
CLASE: **PRESIDENCIAL**

—
PUESTOS: **Presidente de la República**
—
 Vicepresidente de la República
—
 Secretario Privado de la Presidencia
—
 Secretario de la Presidencia
—
 Secretario General de la Presidencia
—
 (Reformado por el Art. 4 del D.E. 109, R.O. 58-S, 30-X-2009)

Secretario Nacional de Comunicación

(Reformado por el Art. 1 del D.E. 848, R.O. 253, 16-I-2008 por el Art. 2 del D.E. 1795, R.O. 628, 7-VII-2009 y, por el Art. 4 del D.E. 109, R.O. 58-S, 30-X-2009) **Secretario Nacional de la Administración Pública**

Subsecretario General de la Administración Pública

Director de la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional

Director de Planificación del Estado

CLASE: MINISTERIAL

PUESTOS: Ministro de Estado
Subsecretario
Asesor

SERIE: DE DIRECCIÓN

CLASE: DIRECTIVA

PUESTOS: Director Nacional
Director Técnico de Área
Director Provincial

PROCESO: AGREGADOR DE VALOR

NIVEL FUNCIONAL: PRODUCTIVO

SERIE: OPERATIVA

CLASE: PROFESIONAL

PUESTOS: Profesional 6
Profesional 5
Profesional 4
Profesional 3
Profesional 2
Profesional 1
Preprofesional

—	—
CLASE:	TÉCNICA
—	—
PUESTOS:	Técnico B
—	Técnico A
—	—
PROCESO:	HABILITANTE
—	—
NIVEL FUNCIONAL:	APOYO
—	—
SERIE:	ADMINISTRATIVA
—	—
CLASE:	ASISTENCIA ADMINISTRATIVO
—	—
PUESTOS:	Asistente Administrativo C
—	Asistente Administrativo B
—	Asistente Administrativo A
—	—
CLASE:	AUXILIAR DE SERVICIOS
—	—
PUESTOS:	Auxiliar de Servicios

Notas:

- *La Ley 2003-17 (R.O. 184, 6-X-2003), dispuso que la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, se haga cargo de los bienes, derechos y obligaciones de la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI. Y que el personal que labora en estas dependencias, amparado por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, pase a integrar la nueva Secretaría, con sus correspondientes derechos, obligaciones y garantizándoles su carrera.*

- *Mediante D.E. 10 (R.O. 10, 24-VIII-2009), se fusionó la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, con el Ministerio de Trabajo y Empleo, creándose el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual contará con dos viceministerios técnicos que tendrán las competencias dispuestas por la LOSCCA y el Código del Trabajo, respectivamente.*

7.2.1.4. Estructura Ocupacional Organizacional.- La Estructura Ocupacional Organizacional será definida por las entidades del sector público, de acuerdo a la misión y procesos organizacionales, la que se ajustará a la Estructura y Grupo Ocupacional Genérica, requiriéndose el dictamen previo del organismo rector.

7.2.2. Directorio de Competencias.- Constituye la herramienta guía en la ejecución de los trabajos de los procesos que conforman la organización. El Directorio de Competencias Organizacionales, estará formado por el conjunto de competencias genéricas y competencias técnicas.

7.2.2.1. Competencias Genéricas.- Serán definidas por cada entidad u organismo del sector público, en función de su planificación estratégica, misión, visión, principios y valores corporativos.

7.2.2.2. Competencias Técnicas.- Serán definidas por cada uno de los procesos que conforma la organización, en función de sus planes operativos y competencias genéricas, para generar un lenguaje único

que facilite la gestión en el conjunto de puestos que forman parte de un proceso.

7.2.3. Descripción del Puesto.- Proceso que identifica, recolecta, examina y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la organización.

Sobre la base de las competencias técnicas, cada proceso organizacional en coordinación con la Unidad de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, elaborará las descripciones de puestos, que contendrán: roles, atribuciones y responsabilidades e, interfaz, en función del Plan Operativo.

7.2.4. Análisis del Puesto.- Determinará el requerimiento del puesto, a través de los niveles de preparación, experiencia y competencias.

7.2.5. Manual de Clasificación de Puestos Genérico.- La Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI expedirá y mantendrá actualizado el Manual de Clasificación de Puestos Genérico, el que contendrá las descripciones y análisis de los puestos que conforman la Estructura Ocupacional Genérica.

7.2.6. Manual de Clasificación de Puestos Organizacional.- Las entidades públicas a través de las unidades de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, emitirán y mantendrán actualizado el Manual de Clasificación de Puestos Organizacional, que será expedido por la máxima autoridad institucional, previo dictamen favorable de la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI.

Los manuales de Clasificación de Puestos Organizacionales, en lo que se refiere a los requerimientos del puesto, guardarán armonía con los niveles de instrucción establecidos en la Ley de Educación Superior y en la de Educación Media, así como en las diferentes carreras determinadas en los estatutos de las universidades y escuelas politécnicas e institutos del país.

La descripción y análisis de puestos se constituirá en instrumento básico para la definición de bases de concurso de mérito y oposición; definición de competencias para la evaluación del desempeño de los servidores dentro de los procesos de gestión organizacional; establecimiento de sistemas retributivos e identificación de competencias desarrollables que sustenten el Plan de Desarrollo y Capacitación.

Notas:

- *La Ley 2003-17 (R.O. 184, 6-X-2003), dispuso que la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, se haga cargo de los bienes, derechos y obligaciones de la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI. Y que el personal que labora en estas dependencias, amparado por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, pase a integrar la nueva Secretaría, con sus correspondientes derechos, obligaciones y garantizándoles su carrera.*

- *Mediante D.E. 10 (R.O. 10, 24-VIII-2009), se fusionó la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, con el Ministerio de Trabajo y Empleo, creándose el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual contará con dos viceministerios técnicos que tendrán las competencias dispuestas por la LOSCCA y el Código del Trabajo, respectivamente.*

3.- ALCANCE:

Comprende a los puestos regidos por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

RESOLUCIÓN No. OSCIDI-2001-050

NORMA TÉCNICA DE APLICACIÓN

DEL SUBSISTEMA DE

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO CIVIL

EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE SERVICIO CIVIL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Considerando:

Que, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los artículos 65 *literal f)*, 72 y 73 de la *Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa*, 13 y 14 del *Reglamento de Clasificación de Puestos del Servicio Civil*, publicado en el *Registro Oficial No. 282 de 2 de julio de 1964*; y, el *Decreto Ejecutivo No. 41*, publicado en el *Suplemento del Registro Oficial No. 11 del 25 de agosto de 1998*, corresponde a la *Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI*, elaborar y administrar el *Sistema de Clasificación de Puestos*, formular, hacer el seguimiento y evaluar las políticas de la administración de los recursos humanos y organizacionales del sector público; y elaborar la normativa correspondiente;

Que, las políticas de gestión de recursos humanos para la administración pública, expedidas mediante Resolución No. OSCIDI-2000-032 y publicadas en el *Suplemento del Registro Oficial No. 234 de 29 de diciembre del 2000*; se elaboraron para la implementación del Nuevo Sistema de Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos, contemplado en el Programa de Reforma del Servicio Civil Ecuatoriano, formulado por el Proyecto MOSTA dentro de los procesos de Modernización del Estado;

Que, la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI, como órgano rector, conforme al principio de centralización normativa, y desconcentración operativa, que rige el Sistema de Gestión y el Desarrollo de los Recursos Humanos, del Servicio Civil, debe proporcionar a las unidades desconcentradas de las entidades que conforman la administración pública, los instrumentos normativos que les permita la eficiente gestión y cumplimiento de sus responsabilidades; y al órgano rector, el eficiente control y evaluación de los procesos desconcentrados;

Que, el Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, como elemento del Sistema de Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos, busca compatibilizar la estructura ocupacional con la composición actual de la fuerza de trabajo público, con el objeto de obtener servidores competentes y competitivos que permita una gestión eficiente y productiva de las entidades, organismos y dependencias del sector público, en beneficio del cliente - ciudadano; y,

En ejercicio de las facultades que le concede el artículo 69 *literal f)* del *Reglamento General de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa* y Art. 4 del *Decreto Ejecutivo No. 41*, publicado en el *Suplemento del Registro Oficial No. 11 del 25 de agosto de 1998*,

Nota:

El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa fue derogado por la disposición de derogatorias de la Ley 2003-17, Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (R.O. 184-S, 6-X-2003).

Resuelve:

SEGUNDA.- Mientras se efectúe el proceso de modernización de las entidades y organismos del sector público, el Índice Ocupacional expedido mediante Resolución No. DNP-036, publicada en *Registro Oficial No. 190 de 14 de mayo de 1993* y sus reformas, se mantendrá vigente.