

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
**DE ADMINISTRACIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

MEMORANDO Nro. 1867-DATH-2024

*Secretaría General, para
conocimiento del Concejo Municipal*

FECHA: 23 de diciembre de 2024

DE: Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PARA: Tnlgo. Wilson Humberto Rodríguez Vergara
ALCALDE

ASUNTO: Proyecto de Estructura Orgánica

Reciba un cordial y atento saludo.

Por medio del presente me permito remitir el Informe Técnico Nro. 1045-DATH-2024, de 20 de diciembre de 2024 que contiene el proyecto de Estructura Orgánica Funcional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía, para que por su intermedio sea puesto en conocimiento del Concejo Municipal conforme lo establecido en el artículo 57 literal f) del COOTAD y posteriormente sea expedida la misma en su calidad de máxima autoridad, así como el Estatuto Orgánico.

Con sentimiento de distinguida consideración.



Ing. Alejandro Guerrero Calispa
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



INFORME TÉCNICO N.- 1045-DATH-2024

FECHA: Machachi, 20 de diciembre de 2024

PARA: Tnlgo. Wilson Humberto Rodríguez Vergara
ALCALDE DEL G.A.D. MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DE: Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

ASUNTO: Informe de propuesta de la Estructura Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía.

1. ANTECEDENTES:

Mediante Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2021-092-RA, de enero de 2022, se expide el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GAD Municipal del Cantón Mejía.

Con Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2024-014-ALCALDIA-RA de fecha 26 de febrero del 2024, el Alcalde del GAD Municipal del Cantón Mejía, expidió la Reforma parcial al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, en lo que respecta a la Dirección Administrativa, Dirección de Obras Públicas y Dirección de Planificación Territorial.

Mediante Memorando Nro. GADMCM-ALC-WR-2024-0154-M del 23 de septiembre del 2024, el Tnlgo. Wilson Humberto Rodríguez Vergara, Alcalde del GAD Municipal del Cantón Mejía, convocó a la reunión de trabajo con el objeto de propender la mejora y estandarización de los procesos acorde a la planificación de desarrollo cantonal.

A través del Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0272-M del 25 de septiembre de 2024, el Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, emitió los insumos para la validación del Estatuto Orgánico, adjuntando el cronograma de trabajo e instrumentos técnicos.

Con Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0275-M del 27 de septiembre de 2024, el Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, realizó un recordatorio del envío de información previa al desarrollo de las mesas técnicas, así mismo, solicitó se indique los delegados técnicos para el desarrollo de este proceso.

Con fecha 06 de noviembre de 2024, se emite la Ordenanza de actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) y del Plan de Uso y Gestión del Suelo (PUGS) del cantón Mejía.

2. BASE LEGAL:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

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

Art. 238.- *Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.*

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los concejos provinciales y los concejos regionales.

Art. 240.- *Los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.*

Art. 253. *Cada cantón tendrá un concejo cantonal, que estará integrado por la alcaldesa o alcalde y las concejales y concejales elegidos por votación popular, entre quienes se elegirá una vicealcaldesa o vicealcalde. La alcaldesa o alcalde será su máxima autoridad administrativa y lo presidirá con voto dirimente. En el concejo estará representada proporcionalmente a la población cantonal urbana y rural, en los términos que establezca la ley.*

CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN - COOTAD

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

(...) La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley.

	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 19/12/2024
			Página:3 de 18

La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa predecible, oportuna, automática y sin condiciones, los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, incluyendo aquellos obtenidos de la gestión de cooperación internacional, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución y la ley.

Su ejercicio no excluirá la acción de los organismos nacionales de control en uso de sus facultades constitucionales y legales.

Art. 6.- Garantía de autonomía. - Ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República. (...)

Art. 9.- Facultad ejecutiva.- La facultad ejecutiva comprende el ejercicio de potestades públicas privativas de naturaleza administrativa bajo responsabilidad de gobernadores o gobernadoras regionales, prefectos o prefectas, alcaldes o alcaldesas cantonales o metropolitanos y presidentes o presidentas de juntas parroquiales rurales.

Art. 57.- Atribuciones del concejo municipal. - Al concejo municipal le corresponde:

(...) f) Conocer la estructura orgánico funcional del gobierno autónomo descentralizado municipal; (...)

Art. 60.- Atribuciones del alcalde o alcaldesa. - Le corresponde al alcalde o alcaldesa: (...) i) Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir **previo conocimiento del concejo, la estructura orgánico - funcional** del gobierno autónomo descentralizado municipal; nombrar y remover a los funcionarios de dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado municipal; (...)

Art. 338.- Estructura administrativa. - Cada gobierno regional, provincial, metropolitano y municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. La estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de las competencias de cada nivel de gobierno, se evitará la burocratización y se sancionará el uso de cargos públicos para el pago de compromisos electorales.

Cada gobierno autónomo descentralizado elaborará la normativa pertinente según las condiciones específicas de su circunscripción territorial, en el marco de la Constitución y la ley.

Todas las entidades que integran los gobiernos autónomos descentralizados, así como

las personas jurídicas creadas por acto normativo de estos gobiernos para la prestación de servicios públicos, son parte del sector público, de acuerdo con lo previsto en la Constitución.

Art. 354.- Régimen aplicable.- Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO - LOSEP

Art. 51.- Competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley. - El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias: (...)

a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;

(...) Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio del Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

(...) b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano...

(...) d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales.

REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art. 112.- Del Ministerio de Relaciones Laborales. - El Ministerio de Relaciones Laborales constituye el organismo rector en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios de las y los servidores del sector público, y en virtud de las competencias otorgadas por la Constitución de la República y la Ley, y como órgano de aplicación de la LOSEP, es responsable de:

(...) d.- Emitir criterios sobre la administración del talento humano, estructuras institucionales y posicionales y remuneraciones a las instituciones y las y los servidores

públicos de la administración pública en los aspectos relacionados en la aplicación de la LOSEP, sus reglamentos e instrumentos técnicos

(...) h) Emitir normas e instrumentos de desarrollo organizacional sobre diseño, reforma e implementación de estructuras institucionales y posicionales y del talento humano, mediante resoluciones que serán publicadas en el Registro Oficial a aplicarse en las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, en el ámbito de sus atribuciones y competencias";

Art. 116.- *De la estructuración de las políticas y directrices metodológicas para el mejoramiento de la eficiencia en la administración pública. - (...) El Ministerio de Trabajo emitirá las normas técnicas de desarrollo organizacional y talento humano para el mejoramiento de la eficiencia de las instituciones.*

Art. 135.- *Desarrollo institucional.- Es el conjunto de principios, políticas, normas, técnicas, procesos y estrategias que permiten a las instituciones, organismos y entidades de la administración pública central, institucional y dependiente, a través del talento humano, organizarse para generar el portafolio de productos y servicios institucionales acordes con el contenido y especialización de su misión, objetivos y responsabilidades en respuesta a las expectativas y demandas de los usuarios internos y externos.*

Art. 137.- *Administración del desarrollo institucional. - Las UATH tendrán bajo su responsabilidad el desarrollo, estructuración y reestructuración de las estructuras institucionales y posicionales, en función de la misión, objetivos, procesos y actividades de la organización y productos.*

Para el efecto, aplicaran la norma para el diseño, rediseño e implementación de las estructuras organizacionales que emita el Ministerio del Trabajo.

Art. 138.- *Del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional.- En las instituciones establecidas en el artículo 3 de la LOSEP, se integrará el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional que tendrá la responsabilidad de proponer, monitorear y evaluar la aplicación de las políticas, normas y prioridades relativas al mejoramiento de la eficiencia institucional.*

El Comité tendrá la calidad de permanente, y estará integrado por:

- a) La autoridad nominadora o su delegado, quien lo presidirá;*
- b) El responsable del proceso de gestión estratégica;*
- c) Una o un responsable por cada uno de los procesos o unidades administrativas; y,*
- d) La o el responsable de la UATH o quien hiciere sus veces.*

CÓDIGO ORGÁNICO DE LAS ENTIDADES DE SEGURIDAD CIUDADANA Y ORDEN PÚBLICO

Art. 3.- Funciones de seguridad ciudadana, protección interna y orden público.- Las entidades reguladas en este Código, de conformidad a sus competencias, con la finalidad de garantizar la seguridad integral de la población, tienen funciones de prevención, detección, disuasión, investigación y control del delito, así como de otros eventos adversos y amenazas a las personas, con el fin de garantizar sus derechos constitucionales y la convivencia social pacífica...

Artículo. 269.- Funciones.- Los Agentes de Control Municipal o Metropolitano, tendrán las siguientes funciones:

1. Cumplir y hacer cumplir las leyes, ordenanzas, resoluciones, reglamentos y demás normativa legal vigente dentro de su jurisdicción y competencia;
2. Ejecutar las órdenes de la autoridad competente para controlar el uso del espacio público;
3. Controlar en coordinación con el organismo técnico de vigilancia, auditoría, intervención y control de las actividades ambientales la contaminación ambiental en su respectivo cantón o distrito metropolitano, en el marco de la política nacional ambiental;
4. Apoyar a la gestión de riesgos en coordinación con los organismos competentes;
5. Brindar información y seguridad turística;
6. Fomentar procesos de vinculación comunitaria;
7. Apoyar a los organismos competentes en el proceso de acogida a personas en situación de vulnerabilidad extrema;
8. Controlar el ordenamiento y limpieza de los mercados y centros de abasto; y,
9. Las demás funciones que le sean asignadas de conformidad con este Libro y la ordenanza respectiva.
10. Ejecutar las órdenes de la autoridad competente para el control de las medidas de cumplimiento obligatorio e infracciones establecidas de conformidad con la ley para la gestión de riesgos.

LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO DE DATOS PÚBLICOS

Art. 19.- Registro de la Propiedad.- De conformidad con la Constitución de la República, el Registro de la Propiedad será administrado conjuntamente entre las municipalidades y la Función Ejecutiva a través de la Dirección Nacional de Registros Públicos. Por lo tanto, el Municipio de cada cantón o Distrito Metropolitano se encargará de la estructuración administrativa del registro y su coordinación con el catastro. La Dirección Nacional dictará las normas que regularán su funcionamiento a nivel nacional.

Los Registros de la Propiedad asumirán las funciones y facultades del Registro Mercantil, en los cantones en los que estos últimos no existan y hasta tanto la Dirección Nacional de Registros Públicos disponga su creación y funcionamiento.

NORMA TÉCNICA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ENTIDADES DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA



Art. 2.- Del ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Acuerdo son de aplicación obligatoria para todas las entidades que forman parte de la Función Ejecutiva (Administración Pública Central, Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva), con excepción de las empresas públicas; y, **facultativa para el resto de entidades del sector público.**

Art. 5.- De las definiciones. - Para la aplicación de la presenta Norma Técnica se observará las siguientes definiciones:

a) **Instrumentos de gestión institucional:** Son las herramientas técnicas que permiten identificar la misión, visión y ámbito de acción de las entidades para un correcto funcionamiento.

Los instrumentos de gestión institucional son los siguientes:

(...) iii. Estructura Organizacional; y,
iv. Estatuto Orgánico.

"(...) d) **Reforma institucional:** Es el proceso en el cual se actualizan o modifican los instrumentos de gestión institucional, por efectos de cambios en la normativa, necesidad institucional, optimización y/o ajuste de la presencia territorial. Existen dos (2) tipos de reforma:

i. **Reforma Institucional Integral:** Cuando todos los instrumentos de gestión institucional requieren ser modificados.

ii. **Reforma Institucional Parcial:** Cuando los instrumentos de gestión institucional requieren un ajuste puntual o específico a alguno de sus instrumentos."

Art. 9.- De la Unidad de Administración del Talento Humano o autoridad competente que haga sus veces.- La Unidad de Administración del Talento Humano o autoridad competente que haga sus veces estará a cargo del diseño o rediseño de la Estructura Organizacional, así como de la elaboración del proyecto de Estatuto Orgánico Institucional, con apoyo de la Unidad de Procesos o quien haga sus veces.

Art. 24.- De la Estructura Organizacional.- La estructura organizacional identifica y agrupa los macroprocesos y niveles organizacionales en unidades administrativas, representadas por un responsable que puede ser jerarquizado o no jerarquizado, con base en la aplicación de una metodología técnica, con la finalidad de ordenar la gestión institucional.

Se representa por medio de un organigrama que describe las interrelaciones de la entidad en su nivel central y en su nivel desconcentrado o presencia territorial.

NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS DEL SECTOR PÚBLICO Y DE LAS PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PRIVADO

200-04 Estructura orgánica

La máxima autoridad debe crear una estructura orgánica que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes.

La estructura orgánica de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos.

*Toda entidad contará con un reglamento orgánico, estatuto orgánico o el instrumento técnico de gestión organizacional, actualizado, que contendrá: **la estructura orgánica**, niveles jerárquicos, funciones, atribuciones, productos y demás especificaciones establecidas en la normativa aplicable; y, un manual de procesos y procedimientos, como elementos sustanciales para definir posteriormente el sistema de clasificación de puestos o cargos.*

Toda entidad debe complementar su estructura orgánica con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, actualizado, en el cual se deben establecer los perfiles, funciones y atribuciones para cada uno de los puestos o cargos, así como los requisitos para ocuparlos.

3. DESARROLLO:

La Dirección de Administración del Talento Humano, con base a sus competencias y la normativa vigente en virtud de la actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) y del Plan de Uso y Gestión del Suelo (PUGS) del cantón Mejía procede a realizar el análisis de la estructura organizacional del GAD Municipal del cantón Mejía, con el fin de mantener un Estatuto Orgánico que guarde relación con los planes antes descritos y principalmente que garantice un servicio eficiente y eficaz para la ciudadanía.

Así mismo, en concordancia con el artículo 138 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público se conformó el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y Desarrollo Institucional, el cual, validó la propuesta de rediseño de la estructura organizacional, para una asignación más clara de atribuciones y responsabilidades, mejorando la coordinación entre las áreas, orientado a la toma de decisiones, la innovación y la mejora continua en los procesos.

3.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional identifica y agrupa los macroprocesos y niveles organizacionales en unidades administrativas, representadas por un responsable que



puede ser jerarquizado o no jerarquizado, con base en la aplicación de una metodología técnica, con la finalidad de ordenar la gestión institucional, según el art. 24 de la norma técnica para la elaboración de los instrumentos de gestión institucional de las entidades de la función ejecutiva.

3.1.1. SITUACIÓN ACTUAL

1. PROCESOS GOBERNANTES:

- 1.1 Concejo Municipal.
- 1.2 Alcaldía.

2. PROCESOS HABILITANTES

2.1 DE ASESORÍA:

- 2.1.1 Procuraduría Síndica.
- 2.1.2 Dirección de Comunicación Social
- 2.1.3 Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico

2.2 DE APOYO:

- 2.2.1 Dirección Financiera.
- 2.2.2 Dirección Administrativa.
- 2.2.3 Secretaría General.
- 2.2.4 Dirección de Administración del Talento Humano.

3. PROCESOS AGREGADORES DE VALOR:

- 3.1 Dirección de Control y Servicios Públicos
- 3.2 Dirección de Cuidado y Control Ambiental
- 3.3 Dirección de Desarrollo Turístico y Productivo
- 3.4 Dirección de Obras Públicas
- 3.5 Dirección de Seguridad Ciudadana y Riesgos
- 3.6 Dirección de Movilidad y Transporte
- 3.7 Dirección de Planificación Territorial
- 3.8 Dirección de Participación Ciudadana, Cultura y Deportes
- 3.9 Dirección de Geomática, Avalúos y Catastros
- 3.10 Junta Cantonal de Protección de Derechos

4. PROCESOS DESCONCENTRADOS:

4.1 Registro de la Propiedad

5. ENTIDADES ADSCRITAS:

5.1 Empresa Pública de Agua Potable, Alcantarillado y Generación Eléctrica (EPAA- GE).

5.2 Consejo Cantonal para la Protección de Derechos del Cantón Mejía (COPRODEM).

5.3 Acción Social.

5.4 Cuerpo de Bomberos del Cantón Mejía.

3.1.2. SITUACIÓN PROPUESTA

1. Procesos Gobernantes:

1.1 Concejo Municipal

1.2 Alcaldía

2. Procesos Adjetivos

2.1 Nivel de Asesoría:

2.1.1 Procuraduría Síndica.

2.1.2 Dirección de Comunicación Social.

2.1.3 Unidad de Planificación Estratégica y Cooperación Interinstitucional.

2.1.4 Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

2.2 Nivel de Apoyo:

2.2.1 Dirección Financiera.

2.2.2 Dirección Administrativa.

2.2.3 Dirección de Administración del Talento Humano.

2.2.4 Secretaría General.

3. Procesos Sustantivos:

3.1 Dirección de Control y Servicios Públicos.



- 3.2 Dirección de Cuidado y Control Ambiental.
- 3.3 Dirección de Desarrollo Turístico y Productivo.
- 3.4 Dirección de Obras Públicas.
- 3.5 Dirección de Control, Seguridad Ciudadana y Riesgos.
- 3.6 Dirección de Movilidad y Transporte.
- 3.7 Dirección de Planificación Territorial.
- 3.8 Dirección de Participación Ciudadana y Cultura.
- 3.9 Dirección de Geomática, Avalúos y Catastros.
- 3.10 Junta Cantonal de Protección de Derechos.

4. Nivel de Gestión Desconcentrada

4.1 Registro de la Propiedad

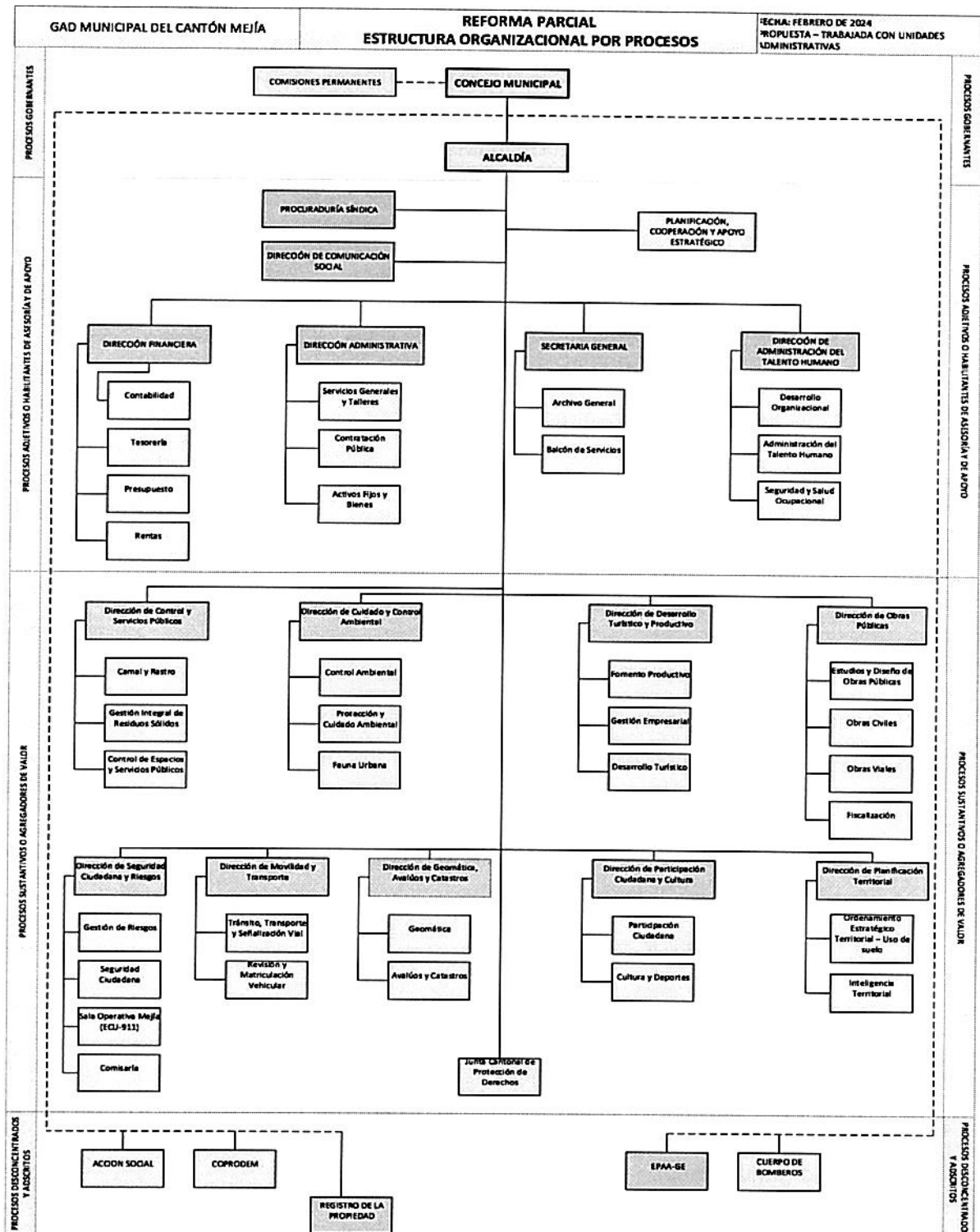
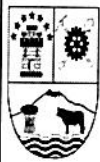
5. Entidades Adscritas:

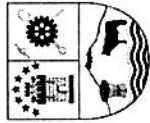
- 5.1 Empresa Pública de Agua Potable, Alcantarillado y Generación Eléctrica (EPAAGE-MEJÍA).
- 5.2 Consejo Cantonal para la Protección de Derechos del cantón Mejía (COPRODEM).
- 5.3 Acción Social del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía.
- 5.4 Cuerpo de Bomberos del Cantón Mejía.

3.1.3. REPRESENTACIÓN GRAFICA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

3.1.3.1. SITUACIÓN ACTUAL

En la actualidad se cuenta con el Estatuto de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía, aprobado y emitido mediante Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2021-092-RA, de enero de 2022 y su reforma con Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2024-014 -ALCALDIA-RA de fecha 26 de febrero del 2024, cuenta con la siguiente representación gráfica de la estructura organizacional.





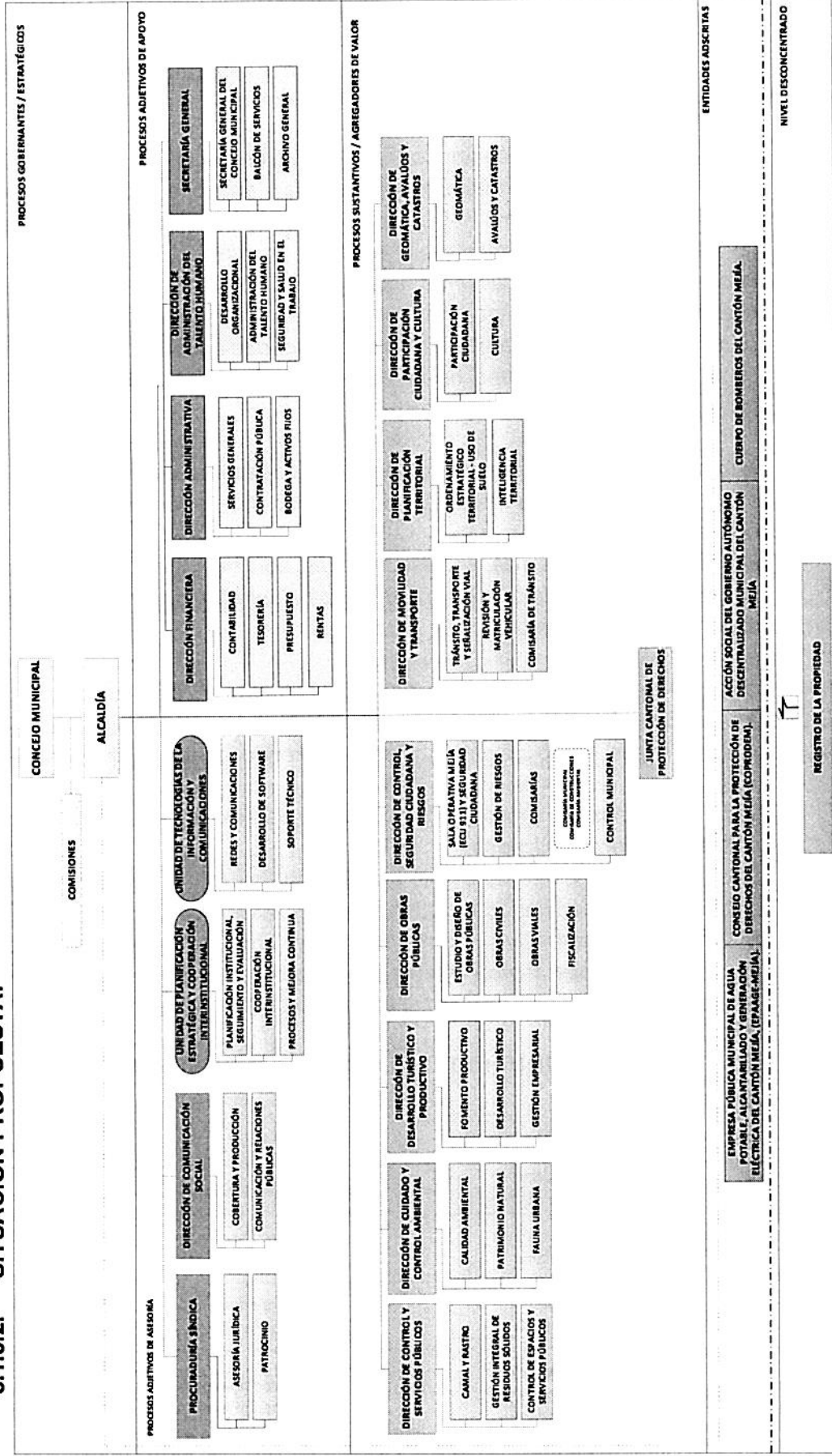
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
DE ADMINISTRACIÓN
I DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 19/12/2024

Página: 13 de 18

3.1.3.2. SITUACIÓN PROPUESTA:



DIR. Mochochi, Palacio Municipal
José Mejía E-50 y Simón Bolívar
TELF. 023819250 Ext: 122
www.municipiodemejia.gob.ec



En tal sentido, esta Dirección, analizo técnica y operativamente la estructura organizacional de las unidades administrativas e identificó:

1. El GAD municipal debe contar con una Unidad de Tecnologías de la información y Comunicaciones en el proceso de asesoría y apoyo, conforme lo establece la norma de control interno **410-01 Organización de la unidad de tecnologías de la información y comunicaciones (...)** *La unidad de tecnologías de la información y comunicaciones estará posicionada dentro de la estructura organizacional de la entidad en un nivel que le permita efectuar las actividades de asesoría y apoyo a la alta dirección y unidades usuarias; así como participar en la toma de decisiones de la organización y generar cambios de mejora tecnológica.*

Además, debe garantizar su independencia respecto de las áreas usuarias y asegurar la cobertura de servicios a todas las unidades de la entidad u organismo...

2. Crear gestiones internas en las unidades administrativas para organizar de forma eficiente los procesos internos, para cumplir con el marco normativo aplicable que así lo regule.

Así mismo, una vez analizada la Estructura Organizacional, se procedió a revisar la Estructura Organizacional Descriptiva que comprende, la misión, visión, atribuciones y responsabilidades, así como los entregables, obteniendo los siguientes resultados:

1. Las atribuciones y responsabilidades no son claras o precisas para su aplicación o se encuentran duplicadas.
2. Existe duplicidad de productos, lo que genera un uso ineficiente de los recursos disponibles, propendiendo a conllevar costos adicionales.
3. El fundamento normativo permite establecer atribuciones y responsabilidades claras a fin de operativizar internamente los procesos y recursos de manera eficiente, propendiendo a alcanzar los objetivos institucionales.

3.2. LISTA DE ASIGNACIÓN – CAMBIO UNIDADES ADMINISTRATIVAS O GESTIONES INTERNAS

No.	SITUACIÓN ACTUAL			SITUACIÓN PROPUESTA		
	Tipo de Proceso	Unidad Administrativa	Gestión Interna	Acción	Unidad Administrativa	Gestión Interna
1	Asesoría	Procuraduría Sindica		Creación de la gestión interna	Procuraduría Sindica	Asesoría Jurídica
2	Asesoría	Procuraduría Sindica		Creación de la gestión interna	Procuraduría Sindica	Patrocinio
3	Asesoría	Dirección de Comunicación Social		Creación de la gestión interna	Dirección de Comunicación Social	Cobertura y Producción



No.	SITUACIÓN ACTUAL			SITUACIÓN PROPUESTA		
	Tipo de Proceso	Unidad Administrativa	Gestión Interna	Acción	Unidad Administrativa	Gestión Interna
4	Asesoría	Dirección de Comunicación Social		Creación de la gestión interna	Dirección de Comunicación Social	Comunicación y Relaciones Públicas
5	Asesoría	Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico	Planificación Institucional	Cambio de denominación de la unidad administrativa y de la gestión interna	Unidad de Planificación Estratégica y Cooperación Interinstitucional	Planificación Institucional, Seguimiento y Evaluación
6	Asesoría	Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico	Cooperación interinstitucional	Mantiene la denominación de la gestión interna	Unidad de Planificación Estratégica y Cooperación Interinstitucional	Cooperación interinstitucional
7	Asesoría	Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico		Creación de la gestión interna	Unidad de Planificación Estratégica y Cooperación Interinstitucional	Procesos y mejora continua
8	Asesoría	Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico	Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Creación de la Unidad Administrativa y de la gestión interna	Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Redes y Comunicaciones
9	Asesoría	Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico	Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Creación de la gestión interna	Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Desarrollo de Software
10	Asesoría	Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico	Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Creación de la gestión interna	Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Soporte Técnico
11	Adjetivo	Dirección Administrativa	Servicios Generales y Talleres	Cambio de denominación de la gestión interna	Dirección Administrativa	Servicios Generales
12	Adjetivo	Dirección Administrativa	Contratación Pública	Mantiene la denominación de la gestión interna	Dirección Administrativa	Contratación Pública
13	Adjetivo	Dirección Administrativa	Bodega y Activos Fijos	Mantiene la denominación de la gestión interna	Dirección Administrativa	Bodega y Activos Fijos
14	Adjetivo	Dirección de Administración del Talento Humano	Desarrollo Organizacional	Mantiene la denominación de la gestión interna	Dirección de Administración del Talento Humano	Desarrollo Organizacional
15	Adjetivo	Dirección de Administración del Talento Humano	Administración del Talento Humano	Mantiene la denominación de la gestión interna	Dirección de Administración del Talento Humano	Administración del Talento Humano



No.	SITUACIÓN ACTUAL			SITUACIÓN PROPUESTA		
	Tipo de Proceso	Unidad Administrativa	Gestión Interna	Acción	Unidad Administrativa	Gestión Interna
16	Adjetivo	Dirección de Administración del Talento Humano	Seguridad y Salud Ocupacional	Cambio de denominación de la gestión interna	Dirección de Administración del Talento Humano	Seguridad y Salud en el Trabajo
17	Adjetivo	Secretaría General		Creación de la gestión interna	Secretaría General	Secretaría General del Concejo Municipal
18	Adjetivo	Secretaría General	Balcón de Servicios	Mantiene la denominación de la gestión interna	Secretaría General	Balcón de Servicios
19	Adjetivo	Secretaría General	Archivo General	Mantiene la denominación de la gestión interna	Secretaría General	Archivo General
20	Sustantivo	Dirección de Cuidado y Control Ambiental	Control Ambiental	Cambio de denominación de la gestión interna	Dirección de Cuidado y Control Ambiental	Calidad Ambiental
21	Sustantivo	Dirección de Cuidado y Control Ambiental	Protección y Cuidado Ambiental	Cambio de denominación de la gestión interna	Dirección de Cuidado y Control Ambiental	Patrimonio Natural
22	Sustantivo	Dirección de Cuidado y Control Ambiental	Fauna Urbana	Mantiene la denominación de la gestión interna	Dirección de Cuidado y Control Ambiental	Fauna Urbana
23	Sustantivo	Dirección de Seguridad Ciudadana y Riesgos	Seguridad Ciudadana	Cambio de denominación unidad administrativa y se unifica la gestión interna	Dirección de Control, Seguridad Ciudadana y Riesgos	Sala Operativa Mejía (Ecu 911) y Seguridad Ciudadana
24	Sustantivo	Dirección de Seguridad Ciudadana y Riesgos	Sala Operativa Mejía (Ecu 911)			
25	Sustantivo	Dirección de Seguridad Ciudadana y Riesgos	Gestión de Riesgos	Mantiene la denominación de la gestión interna	Dirección de Control, Seguridad Ciudadana y Riesgos	Gestión de Riesgos
26	Sustantivo	Dirección de Seguridad Ciudadana y Riesgos	Comisarías	Mantiene la denominación de la gestión interna	Dirección de Control, Seguridad Ciudadana y Riesgos	Comisarías
27	Sustantivo	Dirección de Seguridad Ciudadana y Riesgos		Creación de la gestión interna	Dirección de Control, Seguridad Ciudadana y Riesgos	Control Municipal
28	Sustantivo	Dirección de Participación Ciudadana y Cultura	Participación Ciudadana	Mantiene la denominación de la gestión interna	Dirección de Participación Ciudadana y Cultura	Participación Ciudadana



No.	SITUACIÓN ACTUAL			SITUACIÓN PROPUESTA		
	Tipo de Proceso	Unidad Administrativa	Gestión Interna	Acción	Unidad Administrativa	Gestión Interna
29	Sustantivo	Dirección de Participación Ciudadana y Cultura	Cultura y Deportes	Cambio de denominación de la gestión interna	Dirección de Participación Ciudadana y Cultura	Cultura
30	Proceso Desconcentrado	Registro de la Propiedad		Creación de la gestión interna	Registro de la Propiedad	Revisión, Inscripción y Certificación de la Propiedad
31	Proceso Desconcentrado	Registro de la Propiedad		Creación de la gestión interna	Registro de la Propiedad	Revisión, Inscripción y Certificación Mercantil

4. IMPACTO PRESUPUESTARIO

Cabe señalar que los cambios generados en el presente estudio, no genera un impacto económico en el Presupuesto General del GAD Municipal de Mejía aprobado para el año 2025.

5. CONCLUSIONES

La Dirección de Administración del Talento Humano, en virtud del marco normativo aplicable, evidencia que en concordancia con el art. 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, la norma técnica para la elaboración de los instrumentos de gestión institucional de las entidades de la función ejecutiva, es facultativa para esta entidad, así mismo, dicha norma establece, entre los instrumentos de gestión institucional: la estructura organizacional; y, el estatuto orgánico; por tanto, concluye que, es factible el rediseño de la estructura organizacional para garantizar que todos los procesos que se lleven a cabo sean de manera ordenada, eficiente y alineada con los objetivos institucionales, considerando adicionalmente lo siguiente:

- ✓ Crear la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones dentro de la estructura como ente asesor y de apoyo conforme lo establece la norma de control interno 410-01.
- ✓ Crear gestiones internas en las unidades administrativas que así lo requieran para una mejor organización estructural que denoten la separación de funciones.
- ✓ Realizar el cambio de denominación de las unidades administrativas que así lo requieran conforme el marco normativo aplicable y de conformidad a la naturaleza de su accionar en la Municipalidad.
- ✓ La implementación de la presente estructura organizacional no tiene impacto presupuestario, ni incrementa la masa salarial, toda vez, que se realiza una optimización y racionalización del talento humano.



Una vez que se expida la nueva Estructura Organizacional y el Estatuto Orgánico, será necesaria la actualización de la Planificación de Talento Humano 2024 para el ejercicio fiscal 2025 del GAD Municipal del cantón Mejía.

6. RECOMENDACIÓN

- ✓ La Dirección de Administración del Talento Humano, en base a los antecedentes expuestos, base legal, análisis técnico y conclusiones, del presente informe técnico y considerando que la propuesta de estructura organizacional cuenta con el aval del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y Desarrollo Institucional, conforme lo establecido en el artículo 57 literal f) del COOTAD, RECOMIENDA: elevar a conocimiento de los miembros del Concejo Municipal, la propuesta de Estructura Orgánico Funcional, para que posteriormente se proceda conforme las facultades conferidas en el artículo 60 literal i) del mismo cuerpo normativo, y se expida el Estructura Orgánico Funcional y la Reforma del Estatuto Orgánico, conforme la norma técnica para la elaboración de los instrumentos de gestión institucional de las entidades de la función ejecutiva, facultativa para esta entidad.

Atentamente,

Ing. Ramon Alejandro Guerrero Calispa

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

ACCIÓN	NOMBRE DEL RESPONSABLE	CARGO	FIRMAS
Revisado por:	Mgs. Henry David Pichucho Pichucho	Supervisor de Talento Humano	
Elaborado por:	Ing. Myrian Esthela Alomoto Jaya	Analista de Desarrollo Organizacional 1	



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
**DE ADMINISTRACIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

MEMORANDO Nro. 1767-DATH-2024

Dil. Adm. Talento Humano

FECHA: 03 de diciembre de 2024

PARA: Wilson Humberto Rodríguez Vergara
Alcalde del G. A. D. Municipal del Cantón Mejía

ASUNTO: Conformación del Comité de Gestión de Calidad y el Desarrollo Institucional

Proceder trámite pertinente.

De mi consideración:

1.- Antecedentes:

Mediante Memorando Nro. GADMCM-ALC-WR-2024-0154-M del 23 de septiembre del 2024, el Tnlgo. Wilson Humberto Rodríguez Vergara, Alcalde del Gobierno A.D. Municipal del Cantón Mejía, convocó a la reunión de trabajo con el objeto de propender la mejora y estandarización de los procesos acorde a la planificación de desarrollo cantonal.

A través de Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0272-M del 25 de septiembre de 2024, el Ing. Ramon Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, emitió los insumos para la validación del estatuto orgánico, en el cual, adjunto el cronograma de trabajo e instrumentos técnicos.

Con Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0275-M del 27 de septiembre de 2024, el Ing. Ramon Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, realizó un gentil recordatorio del envío de información previa al desarrollo de las mesas técnicas, así mismo, solicitó se indique los delegados técnicos para el desarrollo de este proceso.

Con fecha 06 días del mes de noviembre de 2024, el GAD Municipal del Cantón Mejía emitió la Ordenanza de actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) y del Plan de Uso y Gestión del Suelo (PUGS) del cantón Mejía.

2. Marco Normativo Aplicable

Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 138.- Del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional.- En las instituciones establecidas en el artículo 3 de la LOSEP, se integrará el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional que tendrá la responsabilidad de proponer, monitorear y evaluar la aplicación de las políticas, normas y prioridades relativas al mejoramiento de la eficiencia institucional.

El Comité tendrá la calidad de permanente, y estará integrado por:

- a) La autoridad nominadora o su delegado, quien lo presidirá;
- b) El responsable del proceso de gestión estratégica;
- c) Una o un responsable por cada uno de los procesos o unidades administrativas; y,
- d) La o el responsable de la UATH o quien hiciere sus veces.

3. Solicitud

En cumplimiento a lo establecido en el marco normativo aplicable, me permito solicitar su autorización para la conformación del Comité de Gestión de Calidad y Desarrollo Institucional del GAD Municipal a fin de monitorear y evaluar la aplicación del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía relativas al mejoramiento de la eficiencia institucional, conforme el siguiente detalle:

- Día: 05 de diciembre del 2024.
- Modalidad: Presencial





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
**DE ADMINISTRACIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

- Ubicación: Sala de Comisiones
- Hora: 13h00

Orden del día:

- Conformación del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional.
- Presentación del Diagnóstico del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía en base a las mesas técnicas realizada en el mes de octubre del 2024.

Adicionalmente, esta Dirección, recomienda designar a la Ing. Myrian Alomoto Analista de Desarrollo Organizacional 1 como delegada de la máxima autoridad.

Seguro de contar con su puntual participación anticipo mi agradecimiento,

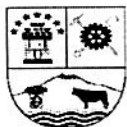
Con sentimientos de distinguida consideración,

Atentamente,

Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa
Director de Administración del Talento Humano
G.A.D. MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA



Acción	Nombres y Apellidos	Cargo	Firma
Elaborado por:	Ing. Myrian Esthela Alomoto Jaya	Analista de Desarrollo Organizacional 1	
Revisado por:	Ing. Henry David Pichucho Pichucho	Supervisor de Talento Humano	



DIAGNOSTICO DEL ESTATUTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

1. Antecedentes:

Mediante Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2021-092-RA, se expidió el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía.

Mediante Memorando Nro. GADMCM-ALC-WR-2024-0154-M del 23 de septiembre del 2024, el Tnlgo. Wilson Humberto Rodríguez Vergara, Alcalde del Gobierno A.D. Municipal del cantón Mejía, convocó a la reunión de lineamientos Planificación de Talento Humano 2025 y revisión de productos y servicios del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.

A través del Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0272-M del 25 de septiembre de 2024, el Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, emitió los insumos para la validación del Estatuto Orgánico, en el cual, se adjuntó el cronograma de trabajo para dicho proceso.

Con Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0275-M del 27 de septiembre de 2024, el Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, realizó un recordatorio del envío de información previa a la conformación de las mesas técnicas, así mismo, solicitó se indique los delegados técnicos para el desarrollo de este proceso.

A través de Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2024-014 -ALCALDIA-RA de fecha 26 de febrero del 2024, el Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía, expidió la Reforma parcial al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía, en lo que respecta a la Dirección Administrativa, Dirección de Obras Públicas y Dirección de Planificación Territorial, emitida a través de Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2021-092-RA de enero del 2022.

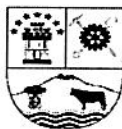
En los meses de octubre y noviembre del 2024, se llevaron a cabo las mesas técnicas para la evaluación del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía.

Posteriormente el 6 de noviembre del 2024, se expidió la actualización al PDOT y PUGS, cuyo alcance es regular la competencia exclusiva, privativa y prevalente en el uso, ordenamiento, ocupación, habilitación, edificabilidad, control y gestión del suelo, así como el aprovechamiento constructivo en subsuelo y espacio aéreo, instrumentos que fueron alineados al Plan de Ordenamiento Territorial y al Plan de Desarrollo Nacional 2024-2025.

2. Marco Normativo Aplicable

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.



Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales.

Art. 240.- Los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO - LOSEP

Art. 51.- Competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley. - El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias: (...)

Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio del Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

(...) b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano..."

REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art. 116.- De la estructuración de las políticas y directrices metodológicas para el mejoramiento de la eficiencia en la administración pública. - (...) El Ministerio de Trabajo emitirá las normas técnicas de desarrollo organizacional y talento humano para el mejoramiento de la eficiencia de las instituciones.

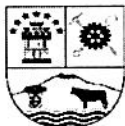
Art. 135.- Desarrollo institucional.- Es el conjunto de principios, políticas, normas, técnicas, procesos y estrategias que permiten a las instituciones, organismos y entidades de la administración pública central, institucional y dependiente, a través del talento humano, organizarse para generar el portafolio de productos y servicios institucionales acordes con el contenido y especialización de su misión, objetivos y responsabilidades en respuesta a las expectativas y demandas de los usuarios internos y externos.

Art. 137.- Administración del desarrollo institucional. - Las UATH tendrán bajo su responsabilidad el desarrollo, estructuración y reestructuración de las estructuras institucionales y posicionales, en función de la misión, objetivos, procesos y actividades de la organización y productos.

Para el efecto, aplicaran la norma para el diseño, rediseño e implementación de las estructuras organizacionales que emita el Ministerio del Trabajo.

Art. 138.- Del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional.- En las instituciones establecidas en el artículo 3 de la LOSEP, se integrará el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional que tendrá la responsabilidad de proponer, monitorear y evaluar la aplicación de las políticas, normas y prioridades relativas al mejoramiento de la eficiencia institucional.

El Comité tendrá la calidad de permanente, y estará integrado por:



- a) *La autoridad nominadora o su delegado, quien lo presidirá;*
- b) *El responsable del proceso de gestión estratégica;*
- c) *Una o un responsable por cada uno de los procesos o unidades administrativas; y,*
- d) *La o el responsable de la UATH o quien hiciere sus veces.*

NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS DEL SECTOR PÚBLICO Y DE LAS PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PRIVADO QUE DISPONGAN DE RECURSOS PÚBLICOS

"200-04 Estructura orgánica

La máxima autoridad debe crear una estructura orgánica que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes.

La estructura orgánica de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos.

Toda entidad contará con un reglamento orgánico, estatuto orgánico o el instrumento técnico de gestión organizacional, actualizado, que contendrá: la estructura orgánica, niveles jerárquicos, funciones, atribuciones, productos y demás especificaciones establecidas en la normativa aplicable; y, un manual de procesos y procedimientos, como elementos sustanciales para definir posteriormente el sistema de clasificación de puestos o cargos..."

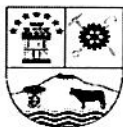
NORMA TÉCNICA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ENTIDADES DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA.

Art. 2.- Del ámbito de aplicación.- *Las disposiciones del presente Acuerdo son de aplicación obligatoria para todas las entidades que forman parte de la Función Ejecutiva (Administración Pública Central, Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva), con excepción de las empresas públicas; y, facultativa para el resto de entidades del sector público.*

Art. 8.- De la Unidad de Planificación y Gestión Estratégica/Procesos o autoridad competente que haga sus veces.- *La Unidad de Planificación y Gestión Estratégica/Procesos o autoridad competente que haga sus veces será responsable de la elaboración o reforma de la Matriz de Competencias y Cadena de Valor y del Modelo de Gestión, considerando criterios de planificación, desconcentración y descentralización.*

Art. 9.- De la Unidad de Administración del Talento Humano o autoridad competente que haga sus veces.- *La Unidad de Administración del Talento Humano o autoridad competente que haga sus veces estará a cargo del diseño o rediseño de la Estructura Organizacional, así como de la elaboración del proyecto de Estatuto Orgánico Institucional, con apoyo de la Unidad de Procesos o quien haga sus veces.*

Art. 17.- De la Cadena de Valor.- *Es el conjunto de procesos involucrados en la entrega de valor a los usuarios.*



Describe lógicamente cómo se desarrollan los procesos de un sector o institución, buscando añadir en cada eslabón de la cadena un concepto de valor. La cadena de valor será definida en concordancia con las competencias, facultades y atribuciones para ella establecidas dentro

Art. 19.- De la representación gráfica de la Cadena de Valor.- *En función de los componentes detallados en el artículo anterior, será necesario realizar la representación gráfica de la Cadena de Valor.*

A este efecto, se deberá identificar los macroprocesos de acuerdo a cada facultad y registrarlos en cada eslabón del gráfico de la Cadena de Valor, considerando que los macroprocesos constituyen un primer nivel del conjunto de acciones encadenadas que la institución debe realizar, a fin de cumplir con su función constitucional y legal, la misión fijada y la visión proyectada. Además, los nombres de los macroprocesos que se incluyan en el gráfico deben hacer referencia a las actividades que se ejecutan.

Una vez que obtenida la correspondiente validación técnica, la matriz de competencias y cadena de valor constituye el insumo para el Análisis de Presencia Institucional en Territorio (APIT) de la entidad solicitante hacia el ente rector de la planificación.

Art. 27.- Del Estatuto Orgánico establece: *"El estatuto orgánico es un instrumento de gestión institucional emitido de manera oficial por la autoridad legalmente competente.*

Este instrumento describe la Estructura Organizacional, determinando la razón de ser de las unidades administrativas, así como su responsable, atribuciones y responsabilidades y productos o entregables. "

Art. 28.- De los componentes. - El Estatuto Orgánico deberá contener:

(...) c), **"Direccionamiento Estratégico.-** Define la misión, visión, objetivos institucionales, principios y valores, alineados con su estructura institucional sustentada en su base legal, determinados en su matriz de competencias y cadena de valor y modelo de gestión".

d) Procesos y la Estructura Organizacional.- Para cumplir con la misión institucional, determinada en su planificación estratégica y modelo de gestión, se gestionarán los procesos a nivel central, desconcentrado y/o presencia en territorio.

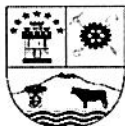
La representación gráfica de los procesos institucionales debe contener los siguientes componentes:

- **Cadena de Valor:** Se deberá incorporar la representación gráfica de la cadena de valor institucional.
- **Estructura Organizacional:** Se incluirá el gráfico previamente consensuado a nivel central, desconcentrado y/o presencia en territorio.
- **Índice de la Estructura Organizacional:** Se deberá incluir la lista organizada de cada una de las unidades administrativas por cada uno de los procesos, con su respectivo índice numérico.

e) Estructura Organizacional Descriptiva.- Se deberá realizar una descripción de cada una de las unidades administrativas de la estructura organizacional que guarde concordancia con el índice.

La estructura organizacional descriptiva contiene los siguientes componentes:

- i. **Denominación de cada gestión:** Unidades administrativas denominadas conforme el índice establecido.
- ii. **Misión:** Breve descripción de la razón de ser de la unidad administrativa.
- iii. **Responsable:** Denominación del puesto, responsable de gestionar el/los procesos que ejecuta la unidad administrativa.
- iv. **Atribuciones y Responsabilidades:** Son las líneas orientadoras de la gestión institucional, descritas en infinitivo y de acuerdo a la matriz de verbos detonantes establecida por el ente rector en esta materia.



v. Entregables: Productos, resultados con características de ser medibles, tangibles y cuantificables, que se derivan de la gestión de una o varias atribuciones/responsabilidades. Los entregables deberán ser establecidos únicamente para las unidades administrativas ejecutoras (direcciones y unidades).

3. Desarrollo

A los 6 días del mes de noviembre del 2024, se realizó la actualización del PDOT y PUGS en concordancia con el Plan de Ordenamiento Territorial alineado al Plan de Desarrollo Nacional 2024-2025, cuyo alcance es regular la competencia exclusiva, privativa y prevalente en el uso, ordenamiento, ocupación, habilitación, edificabilidad, control y gestión del suelo, así como el aprovechamiento constructivo en subsuelo y espacio aéreo. En tal virtud, resulta necesario plantear y/o redefinir los instrumentos de gestión institucional, los cuales guarden relación con el horizonte que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mejía.

En este sentido, conforme lo establece el marco normativo aplicable es indispensable que la UATH institucional elabore la propuesta de Estructura Organizacional y Proyecto de Estatuto Orgánico, los cuales, se encuentran estrechamente relacionados al accionar de esta entidad conforme los objetivos institucionales,

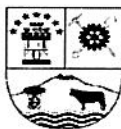
Una vez conformadas las mesas técnicas en el mes de octubre y noviembre del 2024 y revisado el marco normativo aplicable, esta Dirección, analizo técnica y operativamente la estructura organizacional de las unidades administrativas e identificó:

1. El GAD municipal debe contar con una Unidad de Tecnologías de la información y Comunicaciones en el proceso de asesoría y apoyo, conforme lo establece la norma de control interno **410-01 Organización de la unidad de tecnologías de la información y comunicaciones**
2. Crear gestiones internas en las unidades administrativas para organizar de forma eficiente los procesos internos y cumplir con el marco normativo aplicable que así lo regule.

Así mismo, una vez analizada la Estructura Organizacional, se procedió a revisar la Estructura Organizacional Descriptiva que comprende, la misión, visión, atribuciones y responsabilidades, así como los entregables, obteniendo los siguientes resultados:

1. Las atribuciones y responsabilidades no son claras o precisas para su aplicación o se encuentran duplicadas.
2. Existe duplicidad de productos, lo que genera un uso ineficiente de los recursos disponibles, propendiendo a conllevar costos adicionales.
3. El fundamento normativo permite establecer atribuciones y responsabilidades claras a fin de operativizar internamente los procesos y recursos de manera eficiente, propendiendo a alcanzar los objetivos institucionales.

De igual manera, es importante la revisión del direccionamiento estratégico, principios y valores, objetivos institucionales y cadena de valor por parte de la Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico; como parte de los componentes del Estatuto Orgánico, según el marco normativo aplicable.



4. Conclusión

La Dirección de Administración del Talento Humano del GAD Municipal del cantón Mejía, en virtud del marco normativo aplicable, análisis técnico y fundamentos expuestos, concluye, que es imprescindible la conformación del Comité de Gestión de Calidad y Desarrollo Institucional, para poner en conocimiento el presente diagnóstico a fin de tomar las acciones del caso y que la UATH institucional realice la propuesta de Estructura Organizacional y proyecto de Estatuto Orgánico.

La Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico; debe realizar la propuesta del direccionamiento estratégico y cadena de valor, en función de la actualización del PDOT y PUGS en concordancia con lo establecido en la norma técnica para la elaboración de los instrumentos de gestión institucional de las entidades de la función Ejecutiva.

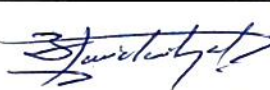
5. Recomendación

Poner en conocimiento del Comité de Gestión de Calidad y Desarrollo Institucional para que se tomen las acciones del caso y que la UATH institucional realice la propuesta de Estructura Organizacional y proyecto de Estatuto Orgánico, así como, por parte de la Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico; realice la propuesta del direccionamiento estratégico y cadena de valor, en función de la actualización del PDOT y PUGS.

Atentamente,


Ing. Ramon Alejandro Guerrero Calispa
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



ACCIÓN	NOMBRE DEL RESPONSABLE	CARGO	FIRMAS
Revisado por:	Mgs. Henry David Pichucho Pichucho	Supervisor de Talento Humano	
Elaborado por:	Ing. Myrian Esthela Alomoto Jaya	Analista de Desarrollo Organizacional 1	



GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Acta de Reunión

Fecha: 5/12/2024

Página:1 de 2

Fecha de la Reunión: 5 de diciembre del 2024

Responsable de la reunión (nombre):

Hora de inicio:

13:00

Hora de fin:

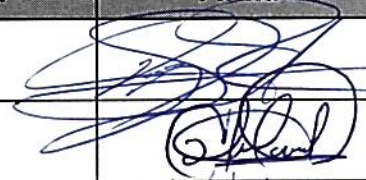
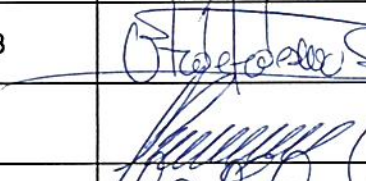
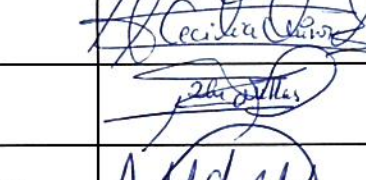
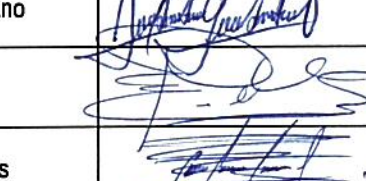
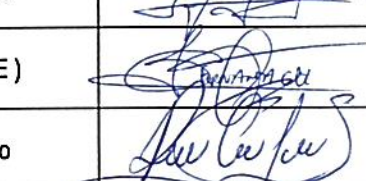
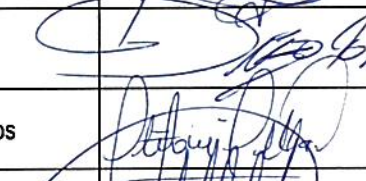
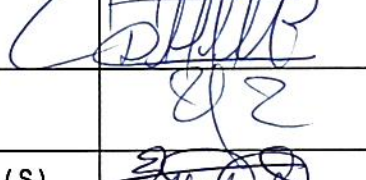
14:30

Unidad Administrativa / Institución / Organización: Dirección de Administración del Talento Humano

Tema de la reunión: Conformación del Comité de Gestión de Calidad y Desarrollo Institucional en función del Diagnóstico del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Municipal del cantón Mejía.

1.-	AGENDA	
Nº	Punto de la agenda a tratar	Conclusión
1	Constatación del Quorum y suscripción de acta de conformación del Comité.	Se da por conformado el Comité con el Quorum reglamentario.
2	Revisión del Diagnóstico del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía.	La Dirección de Administración del Talento Humano, presenta el documento de diagnóstico de Estructura Organizacional. El Comité en base al diagnóstico presentado recomienda se inicie con el proceso respectivo para el rediseño de la estructura organizacional, por tanto, la Dirección de Administración del Talento Humano en conjunto con la Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico deberá presentar a este Comité, la propuesta de Estructura Organizacional y proyecto de Estatuto Orgánico. La Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico; debe realizar la propuesta del direccionamiento estratégico y cadena de valor, en función de la actualización del PDOT y PUGS.
2.-	COMPROMISOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR Y RESPONSABLES	
Nº	Compromiso o Actividad	Responsable
1	La Dirección de Administración del Talento Humano, realizará la propuesta de Estructura Organizacional y proyecto de Estatuto Orgánico, para la revisión, hasta el 19 de diciembre del 2024.	DATH
2	La Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico; realizará la propuesta del direccionamiento estratégico y cadena de valor hasta el hasta el 19 de diciembre del 2024.	La Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico;
3	El Comité de Gestión de Calidad y Desarrollo Institucional, se conformará el 19 de diciembre del 2024 para la revisión y validación de los instrumentos de gestión institucional propuestos	

3. ASISTENTES Y FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

Nombres y Apellidos	Cargo / Unidad Administrativa	Firma
Abg. Manuel Geovanny Pilaguano Guaña	Procurador Sindico	
Lcda. Estefanía Belén Caizaluisa Tapia	Directora de Comunicación Social	
Ing. Patricia Aidé Ledesma Espín	Analista de Cooperación Interinstitucional 3	
Ang. Katerine Mabel Baquero Aldaz	Secretaria General	
Tnlga. Carmen Cecilia Quiroz Culqui	Directora Administrativa	
Ing. Blanca Jimena Villacis Viteri	Directora Financiera	
Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa	Director de Administración del Talento Humano	
Ing. Geovanny Renato Larrea Herrera	Director de Control y Servicios Públicos	
Abg. Edwin Ricardo Maldonado Maldonado	Director de Seguridad Ciudadana y Riesgos	
Mgs. Fernanda Isabel Chavez Carrasco	Directora de Cuidado y Control Ambiental (E)	
Dr. Roberto Carlos Jácome Chicaiza	Director de Desarrollo Turístico y Productivo	
Ing. Diego Fernando Loachamin Chano	Director de Obras Publicas	
Mgs. Stefanny Pamela Pillajo Cueva	Directora de Geomática, Avalúos y Catastros	
Mgs. Deysi Karina Pachacama Velásquez	Directora de Movilidad y Transporte	
Arq. Johnny David Gamboa Martinez	Director de Planificación Territorial	
Sr. Andres Alejandro Armendariz Toaza	Director de Participación Ciudadana y Cultura, (S)	
Abg. Edison Ulloa	Registrador de la Propiedad	
Ing. Myrian Esthela Alomoto Jaya	Analista de Desarrollo Organizacional 1 Dirección de Administración del Talento Humano	



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
**DE ADMINISTRACIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

MEMORANDO Nro. 1791-DATH-2024

FECHA: 11 de diciembre de 2024

PARA: Abg. Manuel Geovanny Pilaguano Guaña
PROCURADOR SINDICO
Lcda. Estefanía Belén Caizaluisa Tapia
DIRECTORA DE COMUNICACIÓN SOCIAL
Ing. Patricia Aidé Ledesma Espín
ANALISTA DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL 3
Ang. Katerine Mabel Baquero Aldaz
SECRETARIA GENERAL
Tnlga. Carmen Cecilia Quiroz Culqui
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
Ing. Blanca Jimena Villacis Viteri
DIRECTORA FINANCIERA
Ing. Geovanny Renato Larrea Herrera
DIRECTOR DE CONTROL Y SERVICIOS PÚBLICOS
Abg. Edwin Ricardo Maldonado Maldonado
DIRECTOR DE SEGURIDAD CIUDADANA Y RIESGOS
Mgs. Fernanda Isabel Chavez Carrasco
DIRECTORA DE CUIDADO Y CONTROL AMBIENTAL (E)
Dr. Roberto Carlos Jácome Chicaiza
DIRECTOR DE DESARROLLO TURÍSTICO Y PRODUCTIVO
Ing. Diego Fernando Loachamin Chano
DIRECTOR DE OBRAS PUBLICAS
Mgs. Stefanny Pamela Pillajo Cueva
DIRECTORA DE GEOMÁTICA, AVALÚOS Y CATASTROS
Mgs. Deysi Karina Pachacama Velásquez
DIRECTORA DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE
Arq. Johnny David Gamboa Martínez
DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL
Sr. Andres Alejandro Armendariz Toaza
DIRECTOR DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CULTURA (S)
Mgs. Édison Roberto Ulloa Arguello
REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD MUNICIPAL

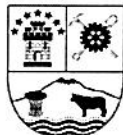
ASUNTO: Revisión de la propuesta de Estructura Organizacional, Direccionamiento Estratégico y Cadena de Valor del GAD Municipal.

De mi consideración:

1.- Antecedentes:

Mediante Memorando Nro. GADMCM-ALC-WR-2024-0154-M del 23 de septiembre del 2024, el Tnlgo. Wilson Humberto Rodríguez Vergara, Alcalde del Gobierno A.D. Municipal del Cantón Mejía, convocó a la reunión de trabajo con el objeto de propender la mejora y estandarización de los procesos acorde a la planificación de desarrollo cantonal.

A través de Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0272-M del 25 de septiembre de 2024, el Ing. Ramon Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, emitió



los insumos para la validación del estatuto orgánico, en el cual, adjunto el cronograma de trabajo e instrumentos técnicos.

Con Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0275-M del 27 de septiembre de 2024, el Ing. Ramon Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, realizó un gentil recordatorio del envío de información previa al desarrollo de las mesas técnicas, así mismo, solicitó se indique los delegados técnicos para el desarrollo de este proceso.

Con fecha 06 días del mes de noviembre de 2024, el GAD Municipal del Cantón Mejía emitió la Ordenanza de actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) y del Plan de Uso y Gestión del Suelo (PUGS) del cantón Mejía.

Con Memorando Nro. 1767-DATH-2024 del 5 de diciembre del 2024, se convocó para la conformación del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional, solicitando a la Dirección de Administración del Talento Humano en conjunto con la Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico deberá presente a este Comité, la propuesta de Estructura Organizacional, Direccionamiento Estratégico y Cadena de Valor.

2. Marco Normativo Aplicable

Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 138.- Del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional.- En las instituciones establecidas en el artículo 3 de la LOSEP, se integrará el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional que tendrá la responsabilidad de proponer, monitorear y evaluar la aplicación de las políticas, normas y prioridades relativas al mejoramiento de la eficiencia institucional.

El Comité tendrá la calidad de permanente, y estará integrado por:

- a) La autoridad nominadora o su delegado, quien lo presidirá;
- b) El responsable del proceso de gestión estratégica;
- c) Una o un responsable por cada uno de los procesos o unidades administrativas; y,
- d) La o el responsable de la UATH o quien hiciere sus veces.

3. Solicitud

En cumplimiento a lo establecido en el marco normativo aplicable, me permito convocar a los integrantes del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional su autorización a fin de revisar la propuesta de Estructura Organizacional, direccionamiento estratégico y cadena de valor del GAD Municipal del cantón Mejía en pro del mejoramiento de la eficiencia institucional, conforme el siguiente detalle:

- Día: 19 de diciembre del 2024.
- Modalidad: Presencial
- Ubicación: Sala de Comisiones
- Hora: 15h00

Orden del día:

- Conformación del Quórum del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional.
- Revisión de la propuesta de Estructura Organizacional, Direccionamiento Estratégico y Cadena de Valor del GAD Municipal del Cantón Mejía.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
**DE ADMINISTRACIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Seguro de contar con su puntual participación anticipo mi agradecimiento,

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa
Director de Administración del Talento Humano
G.A.D. MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

Acción	Nombres y Apellidos	Cargo	Firma
Elaborado por:	Ing. Myrian Esthela Alomoto Jaya	Analista de Desarrollo Organizacional 1	
Revisado por:	Ing. Henry David Pichucho Pichucho	Supervisor de Talento Humano	

INFORME TÉCNICO N.- 1043-DATH-2024

FECHA: Machachi, 19 de diciembre de 2024

PARA: Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional

ASUNTO: Informe de propuesta de la Estructura Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía.

1. ANTECEDENTES:

Mediante Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2021-092-RA, de enero de 2022, se expide el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GAD Municipal del Cantón Mejía.

Con Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2024-014-ALCALDIA-RA de fecha 26 de febrero del 2024, el Alcalde del GAD Municipal del Cantón Mejía, expidió la Reforma parcial al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, en lo que respecta a la Dirección Administrativa, Dirección de Obras Públicas y Dirección de Planificación Territorial.

Mediante Memorando Nro. GADMCM-ALC-WR-2024-0154-M del 23 de septiembre del 2024, el Tnlgo. Wilson Humberto Rodríguez Vergara, Alcalde del GAD Municipal del Cantón Mejía, convocó a la reunión de trabajo con el objeto de propender la mejora y estandarización de los procesos acorde a la planificación de desarrollo cantonal.

A través del Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0272-M del 25 de septiembre de 2024, el Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, emitió los insumos para la validación del Estatuto Orgánico, adjuntando el cronograma de trabajo e instrumentos técnicos.

Con Memorando Nro. GADMCM-DATTHH-2024-0275-M del 27 de septiembre de 2024, el Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano, Subrogante, realizó un recordatorio del envío de información previa al desarrollo de las mesas técnicas, así mismo, solicitó se indique los delegados técnicos para el desarrollo de este proceso.

Con fecha 06 de noviembre de 2024, se emite la Ordenanza de actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) y del Plan de Uso y Gestión del Suelo (PUGS) del cantón Mejía.

2. BASE LEGAL:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

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

Art. 238.- *Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.*

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los concejos provinciales y los concejos regionales.

Art. 240.- *Los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.*

Art. 253. *Cada cantón tendrá un concejo cantonal, que estará integrado por la alcaldesa o alcalde y las concejalas y concejales elegidos por votación popular, entre quienes se elegirá una vicealcaldesa o vicealcalde. La alcaldesa o alcalde será su máxima autoridad administrativa y lo presidirá con voto dirimente. En el concejo estará representada proporcionalmente a la población cantonal urbana y rural, en los términos que establezca la ley.*

CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN - COOTAD

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

(...) La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley.

La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa predecible, oportuna, automática y sin condiciones, los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, incluyendo aquellos obtenidos de la gestión de cooperación internacional, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución y la ley.

Su ejercicio no excluirá la acción de los organismos nacionales de control en uso de sus facultades constitucionales y legales.

Art. 6.- Garantía de autonomía. - Ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República.
(...)

Art. 338.- Estructura administrativa. - Cada gobierno regional, provincial, metropolitano y municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. La estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de las competencias de cada nivel de gobierno, se evitará la burocratización y se sancionará el uso de cargos públicos para el pago de compromisos electorales.

Cada gobierno autónomo descentralizado elaborará la normativa pertinente según las condiciones específicas de su circunscripción territorial, en el marco de la Constitución y la ley.

Todas las entidades que integran los gobiernos autónomos descentralizados, así como las personas jurídicas creadas por acto normativo de estos gobiernos para la prestación de servicios públicos, son parte del sector público, de acuerdo con lo previsto en la Constitución.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO - LOSEP

Art. 51.- Competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley. - El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias: (...)

a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;

(...) Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio del Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

(...) b) *Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano...*

(...) d) *Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales.*

REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art. 112.- *Del Ministerio de Relaciones Laborales. - El Ministerio de Relaciones Laborales constituye el organismo rector en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios de las y los servidores del sector público, y en virtud de las competencias otorgadas por la Constitución de la República y la Ley, y como órgano de aplicación de la LOSEP, es responsable de:*

(...) d.- *Emitir criterios sobre la administración del talento humano, estructuras institucionales y posicionales y remuneraciones a las instituciones y las y los servidores públicos de la administración pública en los aspectos relacionados en la aplicación de la LOSEP, sus reglamentos e instrumentos técnicos*

(...) h) *Emitir normas e instrumentos de desarrollo organizacional sobre diseño, reforma e implementación de estructuras institucionales y posicionales y del talento humano, mediante resoluciones que serán publicadas en el Registro Oficial a aplicarse en las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, en el ámbito de sus atribuciones y competencias";*

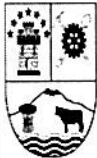
Art. 116.- *De la estructuración de las políticas y directrices metodológicas para el mejoramiento de la eficiencia en la administración pública. - (...) El Ministerio de Trabajo emitirá las normas técnicas de desarrollo organizacional y talento humano para el mejoramiento de la eficiencia de las instituciones.*

Art. 135.- *Desarrollo institucional.- Es el conjunto de principios, políticas, normas, técnicas, procesos y estrategias que permiten a las instituciones, organismos y entidades de la administración pública central, institucional y dependiente, a través del talento humano, organizarse para generar el portafolio de productos y servicios institucionales acordes con el contenido y especialización de su misión, objetivos y responsabilidades en respuesta a las expectativas y demandas de los usuarios internos y externos.*

Art. 137.- *Administración del desarrollo institucional. - Las UATH tendrán bajo su responsabilidad el desarrollo, estructuración y reestructuración de las estructuras institucionales y posicionales, en función de la misión, objetivos, procesos y actividades de la organización y productos.*

Para el efecto, aplicaran la norma para el diseño, rediseño e implementación de las estructuras organizacionales que emita el Ministerio del Trabajo.

Art. 138.- *Del Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional.- En las instituciones establecidas en el artículo 3 de la LOSEP, se integrará el Comité de Gestión de Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional que tendrá la responsabilidad de proponer,*

 GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 19/12/2024
		Página: 5 de 17

monitorear y evaluar la aplicación de las políticas, normas y prioridades relativas al mejoramiento de la eficiencia institucional.

El Comité tendrá la calidad de permanente, y estará integrado por:

- a) La autoridad nominadora o su delegado, quien lo presidirá;*
- b) El responsable del proceso de gestión estratégica;*
- c) Una o un responsable por cada uno de los procesos o unidades administrativas; y,*
- d) La o el responsable de la UATH o quien hiciere sus veces.*

CÓDIGO ORGÁNICO DE LAS ENTIDADES DE SEGURIDAD CIUDADANA Y ORDEN PÚBLICO

Art. 3.- Funciones de seguridad ciudadana, protección interna y orden público.- Las entidades reguladas en este Código, de conformidad a sus competencias, con la finalidad de garantizar la seguridad integral de la población, tienen funciones de prevención, detección, disuasión, investigación y control del delito, así como de otros eventos adversos y amenazas a las personas, con el fin de garantizar sus derechos constitucionales y la convivencia social pacífica...

Artículo. 269.- Funciones.- Los Agentes de Control Municipal o Metropolitano, tendrán las siguientes funciones:

- 1. Cumplir y hacer cumplir las leyes, ordenanzas, resoluciones, reglamentos y demás normativa legal vigente dentro de su jurisdicción y competencia;*
- 2. Ejecutar las órdenes de la autoridad competente para controlar el uso del espacio público;*
- 3. Controlar en coordinación con el organismo técnico de vigilancia, auditoría, intervención y control de las actividades ambientales la contaminación ambiental en su respectivo cantón o distrito metropolitano, en el marco de la política nacional ambiental;*
- 4. Apoyar a la gestión de riesgos en coordinación con los organismos competentes;*
- 5. Brindar información y seguridad turística;*
- 6. Fomentar procesos de vinculación comunitaria;*
- 7. Apoyar a los organismos competentes en el proceso de acogida a personas en situación de vulnerabilidad extrema;*
- 8. Controlar el ordenamiento y limpieza de los mercados y centros de abasto; y,*
- 9. Las demás funciones que le sean asignadas de conformidad con este Libro y la ordenanza respectiva.*
- 10. Ejecutar las órdenes de la autoridad competente para el control de las medidas de cumplimiento obligatorio e infracciones establecidas de conformidad con la ley para la gestión de riesgos.*

LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO DE DATOS PÚBLICOS

Art. 19.- Registro de la Propiedad.- De conformidad con la Constitución de la República, el Registro de la Propiedad será administrado conjuntamente entre las municipalidades y la Función Ejecutiva a través de la Dirección Nacional de Registros Públicos. Por lo tanto, el

Municipio de cada cantón o Distrito Metropolitano se encargará de la estructuración administrativa del registro y su coordinación con el catastro. La Dirección Nacional dictará las normas que regularán su funcionamiento a nivel nacional.

Los Registros de la Propiedad asumirán las funciones y facultades del Registro Mercantil, en los cantones en los que estos últimos no existan y hasta tanto la Dirección Nacional de Registros Públicos disponga su creación y funcionamiento.

NORMA TÉCNICA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ENTIDADES DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA

Art. 2.- Del ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Acuerdo son de aplicación obligatoria para todas las entidades que forman parte de la Función Ejecutiva (Administración Pública Central, Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva), con excepción de las empresas públicas; y, facultativa para el resto de entidades del sector público.

Art. 5.- De las definiciones. - Para la aplicación de la presenta Norma Técnica se observará las siguientes definiciones:

a) Instrumentos de gestión institucional: Son las herramientas técnicas que permiten identificar la misión, visión y ámbito de acción de las entidades para un correcto funcionamiento.

Los instrumentos de gestión institucional son los siguientes:

- (...) iii. Estructura Organizacional; y,*
- iv. Estatuto Orgánico.*

"(...) d) Reforma institucional: Es el proceso en el cual se actualizan o modifican los instrumentos de gestión institucional, por efectos de cambios en la normativa, necesidad institucional, optimización y/o ajuste de la presencia territorial. Existen dos (2) tipos de reforma:

- i. Reforma Institucional Integral: Cuando todos los instrumentos de gestión institucional requieren ser modificados.*
- ii. Reforma Institucional Parcial: Cuando los instrumentos de gestión institucional requieren un ajuste puntual o específico a alguno de sus instrumentos."*

Art. 9.- De la Unidad de Administración del Talento Humano o autoridad competente que haga sus veces.- La Unidad de Administración del Talento Humano o autoridad competente que haga sus veces estará a cargo del diseño o rediseño de la Estructura Organizacional, así como de la elaboración del proyecto de Estatuto Orgánico Institucional, con apoyo de la Unidad de Procesos o quien haga sus veces.

Art. 24.- De la Estructura Organizacional.- La estructura organizacional identifica y agrupa los macroprocesos y niveles organizacionales en unidades administrativas, representadas por un

responsable que puede ser jerarquizado o no jerarquizado, con base en la aplicación de una metodología técnica, con la finalidad de ordenar la gestión institucional.

Se representa por medio de un organigrama que describe las interrelaciones de la entidad en su nivel central y en su nivel desconcentrado o presencia territorial.

NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS DEL SECTOR PÚBLICO Y DE LAS PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PRIVADO

200-04 Estructura orgánica

La máxima autoridad debe crear una estructura orgánica que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes.

La estructura orgánica de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos.

Toda entidad contará con un reglamento orgánico, estatuto orgánico o el instrumento técnico de gestión organizacional, actualizado, que contendrá: la estructura orgánica, niveles jerárquicos, funciones, atribuciones, productos y demás especificaciones establecidas en la normativa aplicable; y, un manual de procesos y procedimientos, como elementos sustanciales para definir posteriormente el sistema de clasificación de puestos o cargos.

Toda entidad debe complementar su estructura orgánica con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, actualizado, en el cual se deben establecer los perfiles, funciones y atribuciones para cada uno de los puestos o cargos, así como los requisitos para ocuparlos.

3. DESARROLLO:

La Dirección de Administración del Talento Humano, con base a sus competencias y la normativa vigente en virtud de la actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) y del Plan de Uso y Gestión del Suelo (PUGS) del cantón Mejía procede a realizar el análisis de la estructura organizacional del GAD Municipal del cantón Mejía, con el fin de mantener un Estatuto Orgánico que guarde relación con los planes antes descritos y principalmente que garantice un servicio eficiente y eficaz para la ciudadanía.

3.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional identifica y agrupa los macroprocesos y niveles organizacionales en unidades administrativas, representadas por un responsable que puede ser jerarquizado o no

jerarquizado, con base en la aplicación de una metodología técnica, con la finalidad de ordenar la gestión institucional, según el art. 24 de la norma técnica para la elaboración de los instrumentos de gestión institucional de las entidades de la función ejecutiva.

3.1.1. SITUACIÓN ACTUAL

1. PROCESOS GOBERNANTES:

- 1.1 Concejo Municipal.
- 1.2 Alcaldía.

2. PROCESOS HABILITANTES

2.1 DE ASESORÍA:

- 2.1.1 Procuraduría Síndica.
- 2.1.2 Dirección de Comunicación Social
- 2.1.3 Planificación, Cooperación y Apoyo Estratégico

2.2 DE APOYO:

- 2.2.1 Dirección Financiera.
- 2.2.2 Dirección Administrativa.
- 2.2.3 Secretaría General.
- 2.2.4 Dirección de Administración del Talento Humano.

3. PROCESOS AGREGADORES DE VALOR:

- 3.1 Dirección de Control y Servicios Públicos
- 3.2 Dirección de Cuidado y Control Ambiental
- 3.3 Dirección de Desarrollo Turístico y Productivo
- 3.4 Dirección de Obras Públicas
- 3.5 Dirección de Seguridad Ciudadana y Riesgos
- 3.6 Dirección de Movilidad y Transporte
- 3.7 Dirección de Planificación Territorial
- 3.8 Dirección de Participación Ciudadana, Cultura y Deportes
- 3.9 Dirección de Geomática, Avalúos y Catastros
- 3.10 Junta Cantonal de Protección de Derechos

4. PROCESOS DESCONCENTRADOS:

4.1 Registro de la Propiedad

5. ENTIDADES ADSCRITAS:

- 5.1 Empresa Pública de Agua Potable, Alcantarillado y Generación Eléctrica (EPAA-GE).
- 5.2 Consejo Cantonal para la Protección de Derechos del Cantón Mejía (COPRODEM).
- 5.3 Acción Social.
- 5.4 Cuerpo de Bomberos del Cantón Mejía.

3.1.2. SITUACIÓN PROPUESTA

1. Procesos Gobernantes:

- 1.1 Concejo Municipal
- 1.2 Alcaldía

2. Procesos Adjettivos

2.1 Nivel de Asesoría:

- 2.1.1 Procuraduría Síndica.
- 2.1.2 Dirección de Comunicación Social.
- 2.1.3 Unidad de Planificación Estratégica y Cooperación Interinstitucional.
- 2.1.4 Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

2.2 Nivel de Apoyo:

- 2.2.1 Dirección Financiera.
- 2.2.2 Dirección Administrativa.
- 2.2.3 Dirección de Administración del Talento Humano.
- 2.2.4 Secretaría General.

3. Procesos Sustantivos:

- 3.1 Dirección de Control y Servicios Públicos.
- 3.2 Dirección de Cuidado y Control Ambiental.

- 3.3 Dirección de Desarrollo Turístico y Productivo.
- 3.4 Dirección de Obras Públicas.
- 3.5 Dirección de Control, Seguridad Ciudadana y Riesgos.
- 3.6 Dirección de Movilidad y Transporte.
- 3.7 Dirección de Planificación Territorial.
- 3.8 Dirección de Participación Ciudadana y Cultura.
- 3.9 Dirección de Geomática, Avalúos y Catastros.
- 3.10 Junta Cantonal de Protección de Derechos.
- 4. Nivel de Gestión Desconcentrada
- 4.1 Registro de la Propiedad

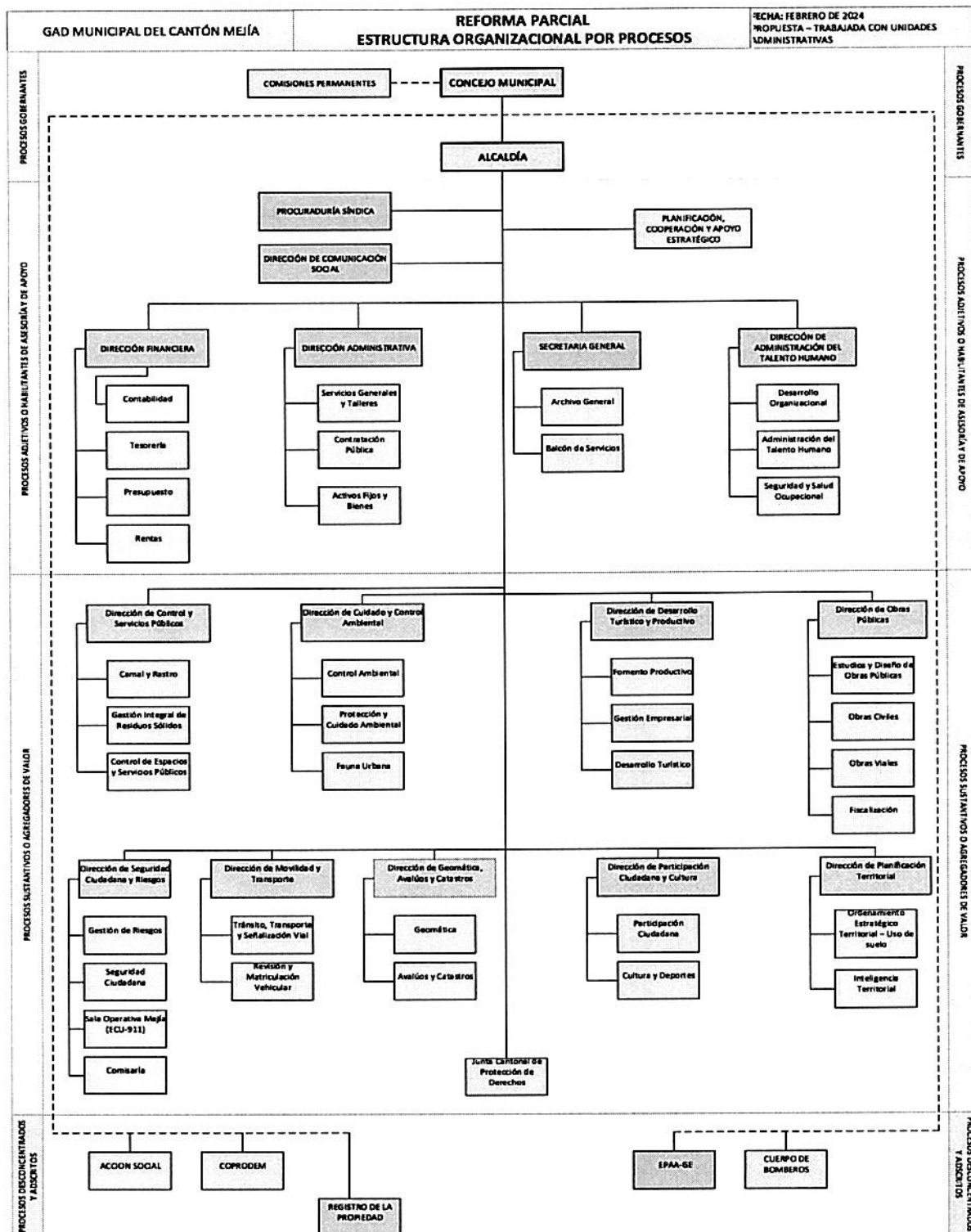
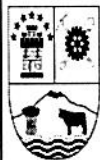
5. Entidades Adscritas:

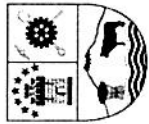
- 5.1 Empresa Pública de Agua Potable, Alcantarillado y Generación Eléctrica (EPAAGE-MEJÍA).
- 5.2 Consejo Cantonal para la Protección de Derechos del cantón Mejía (COPRODEM).
- 5.3 Acción Social del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía.
- 5.4 Cuerpo de Bomberos del Cantón Mejía.

3.1.3. REPRESENTACIÓN GRAFICA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

3.1.3.1. SITUACIÓN ACTUAL

En la actualidad se cuenta con el Estatuto de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía, aprobado y emitido mediante Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2021-092-RA, de enero de 2022 y su reforma con Resolución Administrativa Nro. GADMCM-2024-014 -ALCALDIA-RA de fecha 26 de febrero del 2024, cuenta con la siguiente representación gráfica de la estructura organizacional.





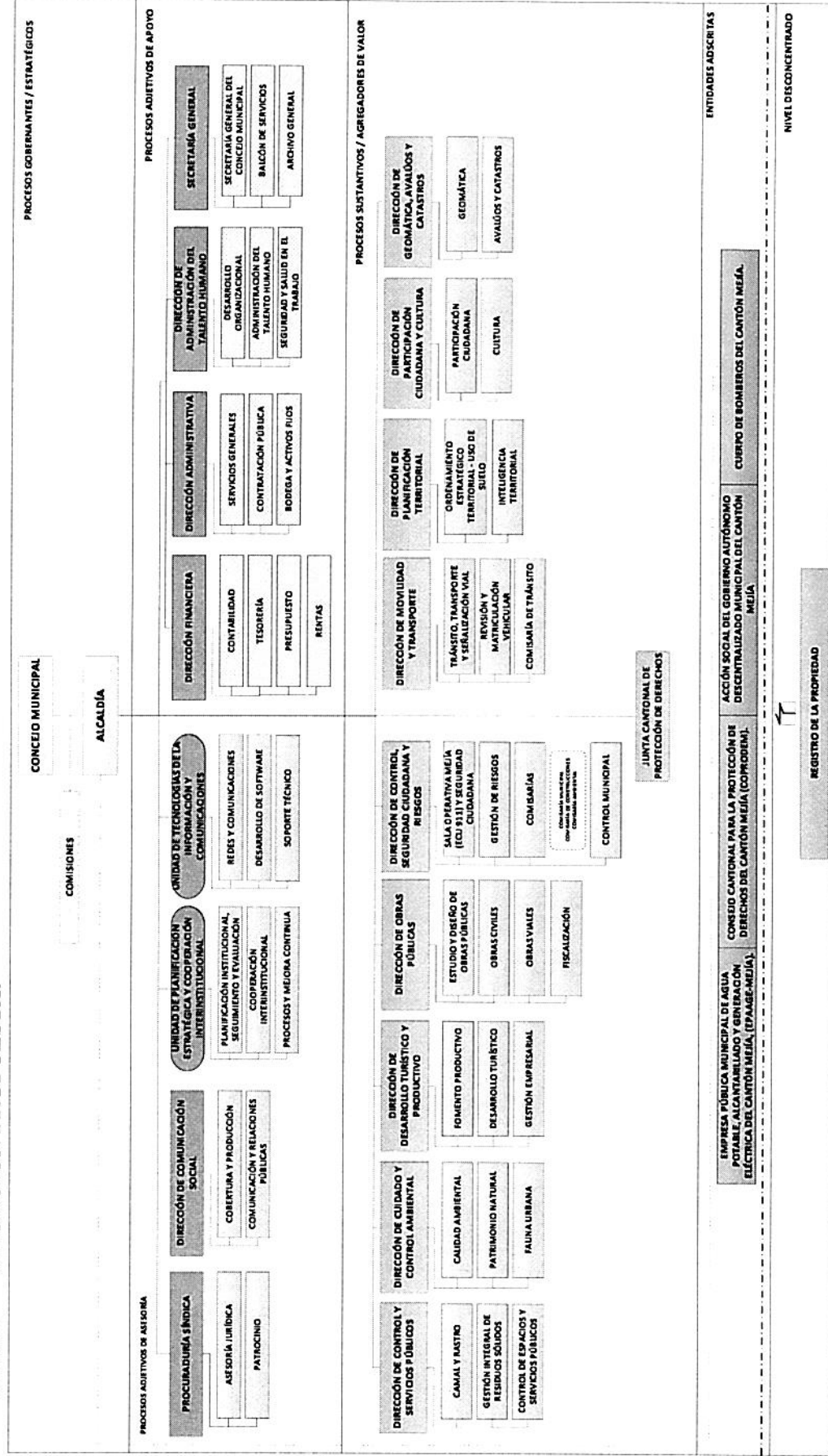
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
DE ADMINISTRACIÓN
I DEL TALENTO HUMANO

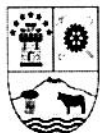
Fecha: 19/12/2024

Página: 12 de 17

3.1.3.2. SITUACIÓN PROPUESTA:



DIR. Mochachi, Palacio Municipal
José Mejía E-50 y Simón Bolívar
TELF. 023819250 Ext: 122
www.municipiodemejia.gob.ec



3.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y CADENA DE VALOR

3.2.1. SITUACIÓN ACTUAL

Misión: Transformar las condiciones de vida de los habitantes del Cantón Mejía a través de una gestión pública de calidad, eficiente, transparente, innovadora y participativa.

Visión: El GAD Municipal del Cantón Mejía, al 2025, será un referente nacional de gestión sostenible y en prestación servicios públicos.

Principios y Valores Institucionales:

- a) Respeto:** Facilita el diálogo y la relación de la institución con sus ciudadanos, sus derechos y el cuidado del ambiente.
- b) Honestidad:** Orienta y sustenta la gestión municipal, el uso transparente y eficiente de los recursos en beneficio de la comunidad
- c) Solidaridad:** Promueve la equidad, la Inclusión y desarrollo de los ciudadanos, en especial de los grupos en estado de vulnerabilidad.
- d) Colaboración:** Trabajo mancomunado, eficiente en función de una planificación cantonal e institucional.
- e) Compromiso:** Asumir las obligaciones establecidas en las normas jurídicas y técnicas anteponiendo siempre el interés general.
- f) Inclusión:** Propiciar las condiciones adecuadas para que la ciudadanía tenga acceso a los servicios que brinda la entidad con las mismas oportunidades.
- g) Efectividad:** Utilizar óptimamente los recursos para el cumplimiento de las metas y objetivos a fin de lograr impactos positivos en la ciudadanía.

Objetivos Estratégicos:

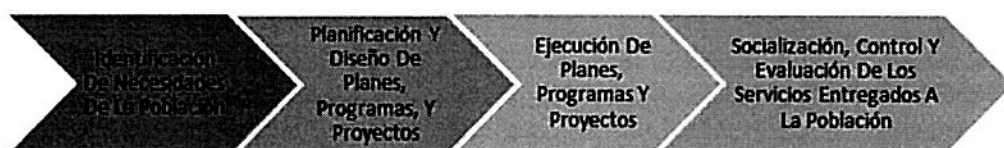
- 1.** Fortalecer e impulsar acciones en favor de educación y cultura orientada a la conservación del patrimonio ambiental, a la tenencia responsable de la fauna urbana y la gestión integral de residuos sólidos.
- 2.** Realizar una gestión transparente e inclusiva mediante acercamientos y trabajo coordinado con la participación de la ciudadanía para garantizar la atención y fortalecimiento de todos los ejes de desarrollo del territorio, buscando alternativas de comunicación y manejo de conflictos.
- 3.** Incrementar la eficiencia de los procesos de planificación del desarrollo territorial para contribuir al buen uso del espacio público del cantón en coordinación con las direcciones departamentales, cumpliendo con la normativa vigente.
- 4.** Gestionar la rehabilitación, mejoramiento y mantenimiento de la red vial tanto a nivel urbano como rural, generando conectividad entre la comunidad, además proponer obras civiles y



espacios públicos de forma permanente; precautelando la seguridad de todos los usuarios y al medio ambiente; contribuyendo al crecimiento sustentable de la población.

5. Incrementar la calidad y eficiencia de los servicios públicos que ofrece el municipio a la comunidad del cantón.
6. Generar estrategias, planes y proyectos para garantizar la seguridad ciudadana y actuación oportuna frente a riesgos de origen natural y antrópico.

Cadena de Valor:



3.2.2. SITUACIÓN PROPUESTA

El direccionamiento estratégico contempla, campos amplios generales que el GAD Mejía propende para los habitantes de este cantón e identifica en la cadena de valor los procesos macros, incorporando el accionar de esta entidad.

En tal virtud, se realiza la siguiente propuesta de misión, visión y cadena de Valor:

Misión: Promover el desarrollo integral del cantón Mejía mediante una planificación territorial eficiente que fomente el crecimiento económico, productivo y social, en colaboración con los actores sociales y niveles de gobierno.

Visión: Ser un cantón referente en desarrollo sostenible, promoviendo el bienestar ciudadano, la reactivación económica local y la participación activa de los actores sociales, con respeto por los recursos naturales.

Principios y Valores: El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía, basa su gestión en los siguientes principios y valores institucionales:

- **Integridad.-** Actuarán coherentemente entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace.
- **Calidez.-** Mantendrán formas de expresión y comportamiento de amabilidad, cordialidad hacia los demás, respetando sus diferencias y aceptando su diversidad.
- **Solidaridad.-** Se interesarán y responderán a las necesidades de los demás.
- **Puntualidad.-** Se respetarán los horarios laborales establecidos, las horas pactadas para reuniones y las citas en las convocatorias cualquier evento de carácter institucional.
- **Respeto.-** Reconocerán y considerarán a cada persona como ser único, e individual, con intereses y necesidades particulares.
- **Responsabilidad.-** Cumplirán las tareas encomendadas, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones acertadas y asumirán las consecuencias de sus actos.



- **Lealtad.-** Ser fiel a toda manifestación de honestidad y nobleza que engrandezca su calidad de ser humano.
- **Disciplina.-** Actuarán de manera ordenada cumpliendo los lineamientos para lograr los objetivos.
- **Honestidad.-** Comportarse dentro de la verdad, la lealtad, las normas éticas y una conducta moral, con respeto a los valores institucionales y al secreto profesional.
- **Imparcialidad.-** Se actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.
- **Compromiso.-** Aplicación máxima de las capacidades para ejecutar todo lo que se ha encomendado y aceptado. Es cumplir con lo prometido aun ante circunstancias adversas.
- **Empatía.-** Implica la capacidad de observar y reconocer emociones, ponerse en el lugar del otro, no enjuiciar, apertura y aceptación.

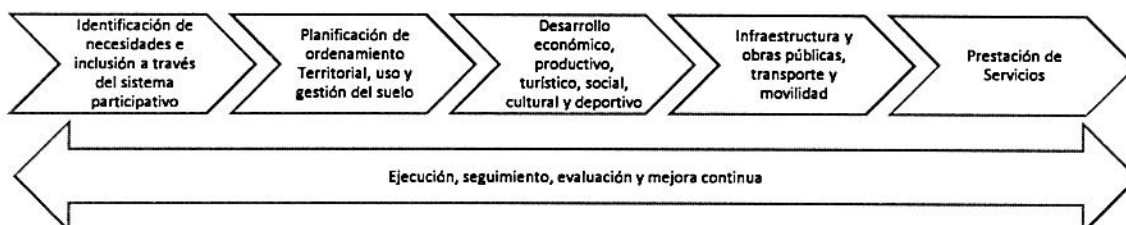
Objetivos Institucionales:

1. Fortalecer la planificación para el desarrollo integral y el ordenamiento territorial del cantón de forma articulada y participativa.
2. Promover alianzas estratégicas con los diferentes actores públicos y privados para fomentar el desarrollo territorial sostenible que contribuyan al bienestar de los habitantes del cantón Mejía en el ámbito socio económico, cultural, deportivo, educativo, salud entre otros.
3. Fomentar un desarrollo económico, social y ambiental equilibrado, protegiendo los recursos naturales.
4. Impulsar el emprendimiento y la creación de empleos para el crecimiento económico local.
5. Fortalecer la gestión pública y promover la participación activa de la ciudadanía en la toma de decisiones.
6. Gestionar la rehabilitación y mantenimiento de la red vial, mejorando la conectividad, seguridad y sostenibilidad ambiental.
7. Garantizar el acceso eficiente a servicios públicos de calidad.
8. Incrementar los niveles de seguridad y condiciones de convivencia ciudadana en dicho ámbito a través de políticas públicas efectivas.
9. Reducir la vulnerabilidad de los habitantes, bienes y medio ambiente mediante la prevención, mitigación y respuesta efectiva a desastres naturales y antrópicos.
10. Administrar eficientemente los recursos municipales mediante la priorización y optimización del presupuesto.
11. Fomentar una cultura institucional de eficiencia y transparencia en los procesos municipales mediante la optimización y racionalización del talento humano alineados al direccionamiento estratégico institucional.



12. Mejorar los procesos y servicios municipales a través de la simplificación de trámites, el uso de tecnologías de la información y el acceso a la información pública.

Cadena de Valor



4. IMPACTO PRESUPUESTARIO

Cabe señalar que los cambios generados en el presente estudio, no genera un impacto económico en el Presupuesto General del GAD Municipal de Mejía aprobado para el año 2025.

5. CONCLUSIONES

La Dirección de Administración del Talento Humano, en virtud del marco normativo aplicable, evidencia que en concordancia con el art. 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, la norma técnica para la elaboración de los instrumentos de gestión institucional de las entidades de la función ejecutiva, es facultativa para esta entidad, así mismo, dicha norma establece, entre los instrumentos de gestión institucional: la estructura organizacional; y, el estatuto orgánico; por tanto, concluye que, es factible el rediseño de la estructura organizacional para garantizar que todos los procesos que se lleven a cabo sean de manera ordenada, eficiente y alineada con los objetivos institucionales, considerando adicionalmente lo siguiente:

- ✓ Crear la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones dentro de la estructura como ente asesor y de apoyo conforme lo establece la norma de control interno 410-01.
- ✓ Crear gestiones internas en las unidades administrativas que así lo requieran para una mejor organización estructural que denoten la separación de funciones.
- ✓ Realizar el cambio de denominación de las unidades administrativas que así lo requieran conforme el marco normativo aplicable y de conformidad a la naturaleza de su accionar en la Municipalidad.
- ✓ La implementación de la presente estructura organizacional no tiene impacto presupuestario, ni incrementa la masa salarial, toda vez, que se realiza una optimización y racionalización del talento humano.

Una vez que se expida la nueva Estructura Organizacional y el Estatuto Orgánico, será necesaria la actualización de la Planificación de Talento Humano 2024 para el ejercicio fiscal 2025 del GAD Municipal del cantón Mejía.



Se actualiza el Direccionamiento Estratégico y Cadena de Valor a fin de cumplir con los objetivos institucionales.

6. RECOMENDACIÓN

- ✓ La Dirección de Administración del Talento Humano, en base a los antecedentes expuestos, base legal, análisis técnico y conclusiones, del presente informe técnico y considerando que la propuesta de estructura organizacional, conforme lo establecido en el artículo 57 literal f) del COOTAD, RECOMIENDA: elevar a conocimiento de los miembros del Concejo Municipal, la propuesta de Estructura Orgánico Funcional, para que posteriormente se proceda conforme las facultades conferidas en el artículo 60 literal i) del mismo cuerpo normativo, y se expida el Estructura Orgánico Funcional y la Reforma del Estatuto Orgánico, conforme la norma técnica para la elaboración de los instrumentos de gestión institucional de las entidades de la función ejecutiva, facultativa para esta entidad.

Atentamente,



Ing. Ramon Alejandro Guerrero Calispa

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

ACCIÓN	NOMBRE DEL RESPONSABLE	CARGO	FIRMAS
Revisado por:	Mgs. Henry David Pichucho Pichucho	Supervisor de Talento Humano	
Elaborado por:	Ing. Myrian Esthela Alomoto Jaya	Analista de Desarrollo Organizacional 1	



GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Acta de Reunión

Fecha: 19/12/2024

Página: 1 de 2

Fecha de la Reunión: 19 de diciembre del 2024

Responsable de la reunión (nombre):

Hora de inicio:

15:00

Hora de fin:

17:00

Unidad Administrativa / Institución / Organización: Dirección de Administración del Talento Humano

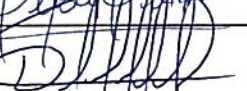
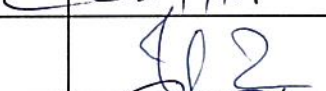
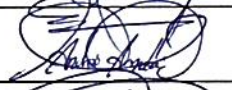
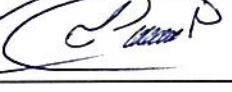
Tema de la reunión: Conformación del Comité de Gestión de Calidad y Desarrollo Institucional en función de los compromisos adquiridos el 05 de diciembre del 2024.

1.-	AGENDA	
Nº	Punto de la agenda a tratar	Conclusión
1	Constatación del Quorum y suscripción de acta de conformación del Comité.	Se da por conformado el Comité con el Quorum reglamentario.
2	Revisión de la propuesta de Estructura Organizacional, Direccionamiento Estratégico y Cadena de Valor del Estatuto Orgánico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía.	La Dirección de Administración del Talento Humano en conjunto con la Unidad de Planificación, Cooperación y Apoyo, formaliza ante este Comité, la propuesta de Estructura Organizacional, así como del direccionamiento estratégico y cadena de valor, en función de la actualización del PDOT y PUGS.
3	Validación de la propuesta de Estructura Organizacional, Direccionamiento Estratégico y Cadena de Valor del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía.	El Comité de Gestión de Calidad y Desarrollo Institucional valida los instrumentos de gestión institucional presentados y recomienda que la Estructura Orgánica sea puesta en conocimiento del Concejo Municipal.

2.-	COMPROMISOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR Y RESPONSABLES	
Nº	Compromiso o Actividad	Responsable
1	La Dirección de Administración del Talento Humano, pondrá en conocimiento del Concejo Municipal la propuesta de Estructura Organizacional.	DATH

3. ASISTENTES Y FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

Nombres y Apellidos	Cargo / Unidad Administrativa	Firma
Abg. Manuel Geovanny Pilaguano Guañuna	Procurador Sindico	
Lcda. Estefanía Belén Caizaluisa Tapia	Directora de Comunicación Social	
Ing. Patricia Aidé Ledesma Espín	Analista de Cooperación Interinstitucional 3	
Ang. Katerine Mabel Baquero Aldaz	Secretaria General	

Tnlga. Carmen Cecilia Quiroz Culqui	Directora Administrativa	
Ing. Blanca Jimena Villacis Viteri	Directora Financiera	
Ing. Ramón Alejandro Guerrero Calispa	Director de Administración del Talento Humano	
Ing. Geovanny Renato Larrea Herrera	Director de Control y Servicios Públicos	
Abg. Edwin Ricardo Maldonado Maldonado	Director de Seguridad Ciudadana y Riesgos	
Mgs. Fernanda Isabel Chavez Carrasco	Directora de Cuidado y Control Ambiental (E)	
Dr. Roberto Carlos Jácome Chicaiza	Director de Desarrollo Turístico y Productivo	
Ing. Diego Fernando Loachamin Chano	Director de Obras Publicas	
Mgs. Stefanny Pamela Pillajo Cueva	Directora de Geomática, Avalúos y Catastros	
Mgs. Deysi Karina Pachacama Velásquez	Directora de Movilidad y Transporte	
Arq. Johnny David Gamboa Martinez	Director de Planificación Territorial	
Sr. Andres Alejandro Armendariz Toaza	Director de Participación Ciudadana y Cultura, (S)	
Abg. Edison Ulloa	Registrador de la Propiedad	
Ing. Myrian Esthela Alomoto Jaya	Analista de Desarrollo Organizacional 1 Dirección de Administración del Talento Humano	

