



Resolución No. GADMCM-SECGRAL-2025-236-RCM
Machachi, 04 de diciembre de 2025

**SECRETARÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: “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.”;

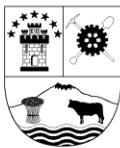
Que, el artículo 238 de la Constitución de la República otorga a los gobiernos autónomos descentralizados autonomía política, administrativa y financiera, disposición constitucional que se encuentra ampliamente desarrollada en los artículos 5 y 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización;

Que, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía, es una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera, en la forma determinada en el artículo 53 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización;

Que, el artículo 57 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD concede las atribuciones al concejo municipal: en su literal h) Aprobar a pedido del alcalde o alcaldesa traspasos de partidas presupuestarias y reducciones de crédito, cuando las circunstancias lo ameriten; en su literal t) Conocer y resolver los asuntos que le sean sometidos a su conocimiento por parte del alcalde o alcaldesa”;

Que, el artículo el 60 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en el literal a) determina que es atribución del Alcalde o Alcaldesa, ejercer la representación legal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (...), en su literal o) La aprobación, bajo su responsabilidad civil, penal y administrativa, de los traspasos de partidas presupuestarias, suplementos y reducciones de crédito, en casos especiales originados en asignaciones extraordinarias o para financiar casos de emergencia legalmente declarada, manteniendo la necesaria relación entre los programas y subprogramas, para que dichos traspasos no afecten la ejecución de obras públicas ni la prestación de servicios públicos. El alcalde o la alcaldesa deberá informar al concejo municipal sobre dichos traspasos y las razones de los mismos;

Que, el artículo el 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en el literal a) determina: *Administración. - La administración del*



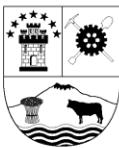
talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales;

Que, el artículo 52 de la Ley Orgánica Del Servicio Público 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: (...) h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia; (...);

Que, el artículo 55 ibidem, Del subsistema de planificación del talento humano. - Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente;

Que, el artículo 56 ibidem, de la planificación institucional del talento humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados. (...) Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo. (...);

Que, el artículo 58 ibidem, De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley. El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación. Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato. Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar

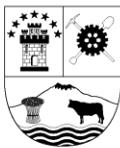


servicios en otra institución del sector público. Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley. Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente. El contrato de servicios ocasionales que no se sujeten a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley. Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes. Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública. La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora;

Que, el artículo 139 de la Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) señala: Subsistema de planificación del talento humano.- El subsistema de planificación de talento humano permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y posicional;

Que, el artículo 141 de la Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) señala: *"De la planificación institucional del talento humano. - Sobre la base de las políticas, normase instrumentos del Ministerio del Trabajo, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas."* (...);

Que, el artículo 1 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, señala: del objeto.- La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH de las instituciones, entidades y organismos del Estado sujetos al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, de manera articulada con el plan nacional de desarrollo y con sujeción a las directrices y lineamientos de la planificación del talento humano del sector público que emita el Ministerio del Trabajo, dotar a las unidades o procesos institucionales del talento humano necesario para generar productos y servicios de demanda interna y externa, en función de la estructura institucional y posicional;



Que, el artículo 2 ibidem, Del ámbito de aplicación. - Las disposiciones de la presente Norma Técnica son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP. Se excluye de la aplicación de la presente Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los docentes de las universidades y escuelas políticas públicas, que están amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que de conformidad con los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría; el personal sujeto a la carrera diplomática del servicio Exterior; y el personal de las empresas públicas; los que se regirán por sus respectivas leyes. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la presente Norma Técnica. (La negrita me pertenece);

Que, el artículo 4 ibidem Del uso de instrumentos técnicos. - Todas las etapas de la aplicación del proceso de planificación del talento humano de las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, deberán ejecutarse a través de los instrumentos técnicos y aplicativos informáticos que para este efecto diseñe e implemente el Ministerio del Trabajo.”;

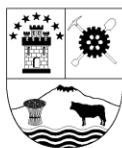
Que, el artículo 8 ibidem A la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.- Le corresponde:(...) b) Realizar el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso interno, con los responsables de los mismos y las unidades de planificación y/o procesos institucionales o quienes hagan sus veces, con la finalidad de validar que esos productos y servicios se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y estén de acuerdo con la planificación institucional; (...);

Que, el artículo 13 ibidem Requisito previo. - Las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, previo a la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberán contar con los estatutos orgánicos por procesos legalmente expedidos, los que contendrán el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional, y que deberán estar acorde a la planificación institucional;

Que, el artículo 14 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, señala: *De los componentes de la planificación del talento humano. - El proceso de la planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:*

- a) *Diagnóstico institucional del talento humano;*
- b) *Determinación de la plantilla de talento humano; y,*
- c) *Optimización y racionalización del talento humano;*

Que, el artículo 15 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, señala: *“Del diagnóstico institucional del talento humano. - Permitirá a las entidades realizar un análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad o proceso interno para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa, así como definir los planes de optimización y racionalización del talento humano. (...)”;*



Que, el artículo 16 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, señala: “*De la plantilla de talento humano. - Es el número de servidores públicos requeridos por cada unidad o proceso interno que integran la estructura orgánica institucional para el logro de sus productos o servicios, la que será elaborada de acuerdo con la presente Norma Técnica, y cuyos resultados permitirán establecer la línea base de la planificación del talento humano institucional a la fecha de la emisión de la misma. No se podrá realizar o celebrar ningún movimiento de personal, contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, desvinculación o supresión de puestos no fundamentada en la misma*”;

Que, el artículo 17 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, señala: “*Del establecimiento de la plantilla de talento humano. - La plantilla de talento humano se realizará a través del análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de factores de frecuencia, volumen y tiempo efectivo de ejecución de las actividades para el logro de los productos o servicios de cada unidad o proceso interno. Se excluyen de este procedimiento las actividades realizadas por los puestos de los niveles jerárquico superior, apoyo administrativo y de servicios generales, que se sujetarán a políticas sobre la base de la estructura orgánica institucional.*”;

Que, el artículo 18 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, señala: “*De la metodología para la determinación de la plantilla de talento humano. - Para la elaboración de la plantilla de talento humano se considerará la siguiente metodología:*

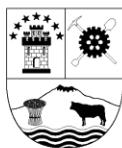
El responsable de cada unidad o proceso interno, en coordinación con la UATH y las unidades de planificación y/o procesos, validarán el portafolio de productos y servicios y determinarán que estos se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y en la planificación institucional.

En el caso de productos o servicios que no consten en el estatuto orgánico, se los incorporará siguiendo lo dispuesto en la Norma Técnica de Diseño de Reglamentos o Estatutos Orgánicos de Gestión Organizacional por Procesos; y si estos no constan en la planificación institucional, se los incluirá previo informe de las unidades de planificación y/o procesos; (...);

Que, las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado – ACUERDO No. 004-CG-2023, indica: 407-01 Planificación del talento humano “*Las planificaciones del talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales;*

La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano o quien haga sus veces; considerando la normativa vigente y sus excepciones relacionadas con este subsistema, el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos;

Que, mediante Informe Técnico Nro. 1088-DATH-2025, de fecha 28 de noviembre de 2025, suscrito por el Ing. Alejandro Guerrero director de Administración de Talento



Humano, en la que entre otras cosas recomienda lo siguiente: “**5. RECOMENDACIÓN:** La Dirección de Administración del Talento Humano emite el presente el Informe de Planificación del Talento Humano 2025 para el ejercicio fiscal 2026 y los Distributivos de Personal, y recomienda a la máxima autoridad, autorizar el presente informe y que por su intermedio sea puesto en conocimiento del Concejo Municipal del cantón Mejía, para su análisis y aprobación, en cumplimiento a lo establecido en el Art. 57 literal g) del COOTAD y Art. 56 de la LOSEP”;

Que, el 04 de diciembre de 2025, el Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía, se instaló en sesión ordinaria para conocer el siguiente punto: “**Análisis y Resolución del Informe Nro. 1088-DATH-2025, de fecha 28 de noviembre de 2025, suscrito por el Ing. Alejandro Guerrero, director de Administración del Talento Humano, que contiene la Planificación de Talento Humano 2025, para el ejercicio fiscal 2026 y Distributivos de personal del GAD Municipal del cantón Mejía”.**

El Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía, previo análisis, debate y consideraciones en uso de las facultades establecidas en el literal a) del artículo 57 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización “COOTAD”, unanimidad, **RESOLVIÓ**:

APROBAR LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2025 PARA EL EJERCICIO FISCAL 2026 Y DISTRIBUTIVOS DE PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA, CONFORME SE ESTABLECE EN EL INFORME NÚMERO 1088-DATH-2025 DE FECHA 28 DE NOVIEMBRE DEL 2025, SUSCRITO POR EL ING. ALEJANDRO GUERRERO, DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO.

Particular que comunico para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

Abg. Katerine Baquero A.
**SECRETARIA DEL CONCEJO DEL GOBIERNO A.D.
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA**