

**EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA
EMAPASR-EP**

RESOLUCIÓN No. 70-2012-GG-EMAPASR-EP

Ing. Mario Humberto León Valarezo

**GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DEL CANTÓN SANTA ROSA, EMAPASR - EP**

CONSIDERANDO:

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

Que, el Directorio expidió el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Santa Rosa, EMAPASR EP, mediante el cual delega al Gerente General, la expedición de Manuales que desarrollen los procedimientos para facilitar su aplicación.

Que, de conformidad con el literal b) del artículo 11 de la Ordenanza de Constitución, Organización y Funcionamiento de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado de Santa Rosa, EMAPASR EP, expedida el 9 de abril de 2010, es atribución del Directorio, conocer los Instructivos internos y manuales operativos para el desenvolvimiento técnico y administrativo de la Empresa, aprobados por quien ejerza la Gerencia General.

En uso de la atribución conferida en el numeral 8 del artículo 13 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, expide el siguiente:

**INSTRUCTIVO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE CARGOS Y
PUESTOS DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DE SANTA ROSA, EMAPASR - EP**

CAPITULO I

OBJETIVO Y ALCANCE

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec



**EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA**

EMAPASR-EP

Art. 1.- OBJETIVO.- El presente Instructivo tiene como objetivo establecer los procesos técnicos que conforman el Subsistema de Clasificación y Valoración de Cargos y puestos y dotar a EMAPASR EP de instrumentos procedimentales que permita la aplicación correcta y eficiente del subsistema.

Art. 2.- DEL ALCANCE.- El presente Instructivo regula el procedimiento a aplicarse para analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar todos los cargos y puestos, de las servidoras y servidores de EMAPASR - EP, entendidos por tales a todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo o función dentro de la empresa.

CAPITULO II

GENERALIDADES DEL PROCESO

Art. 3.- SUBSISTEMA DE CLASIFICACION Y VALORACION DE CARGOS Y PUESTOS.- El Subsistema está diseñado para apoyar a EMAPASR - EP en la clasificación y valoración de los cargos y puestos de la Institución. Este subsistema busca establecer y diferenciar los aportes y los niveles de responsabilidad de cada uno de los cargos tipo de la organización, mediante la revisión de los perfiles y niveles de responsabilidad.

Art. 4.- PRINCIPIOS DEL PROCESO.- La clasificación y valoración de cargos y puestos tendrá como principios los siguientes:

- a. Convertir en un proceso continuo, sistemático, equitativo, confiable y confidencial, que conlleve de forma objetiva a una equidad remunerativa.
- b. Tener en consideración que lo que se valora es el puesto, independientemente de la persona que lo ocupe.
- c. Clasificación objetiva y racional, que constituya el mejor punto de referencia para un sistema de promoción interna y de carrera.
- d. Armonizar la funcionalidad de la estructura organizacional con la normativa vigente.
- e. El Jefe de Talento Humano debe velar por la correcta aplicación del subsistema, realizando el seguimiento y control del mismo; para ello debe prestar el asesoramiento y la capacitación requerida.

Art. 5.- ADMINISTRADOR DEL PROCESO.- El Jefe de Talento Humano, es el administrador general del proceso del Subsistema de Clasificación y Valoración de cargos y/o puestos, y tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Formular políticas, normas e instrumentos técnicos del Subsistema de Clasificación y Valoración de Cargos y/o puestos, que será de aplicación obligatoria para EMAPASR - EP;

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226



Web: www.emapasr.gov.ec

EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA

EMAPASR-EP

- b. Controlar y evaluar el cumplimiento de las políticas y normas técnicas;
- c. Prestar asistencia técnica sobre la administración del Subsistema de Clasificación y Valoración de Cargos y/o Puestos;
- d. Emitir dictamen previo a las estructuras ocupacionales y manuales de clasificación de cargos organizacionales de EMAPASR - EP; y,
- e. Asegurar la oportuna actualización y mantenimiento de los manuales de descripción de funciones y perfiles de cargos, de tal manera que la organización cuente con una herramienta que permita conocer las características del puesto, sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de las unidades y procesos organizacionales.

Art. 7.- COMITÉ DIRECTIVO.- Para asegurar un adecuado proceso de revisiones de la valoración de cargos, se conformará un Comité que velará por el cumplimiento de los procedimientos y reglas que den confiabilidad al proceso.

El Comité estará integrado por tres miembros conocedores de las fortalezas, debilidades, políticas y objetivos empresariales y son:

1. Una o un delegado del Gerente General, quien lo presidirá;
2. El Asesor Jurídico de EMAPASR-EP; y,
3. El Jefe de Talento Humano.

CAPITULO III

DE LA CLASIFICACIÓN DE CARGOS Y PUESTOS

Art. 8.- DEFINICIÓN.- La clasificación es el proceso de ordenamiento de los cargos que requiere la entidad, basado en el análisis técnico de sus deberes y responsabilidades y en los requisitos mínimos exigidos para su desempeño.

Art. 9.- PLAN DE CLASIFICACIÓN DE CARGOS Y/O PUESTOS.- El Jefe de Talento Humano presentará para conocimiento y resolución de la autoridad nominadora, el programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de EMAPASR - EP.

El programa especificará las responsabilidades y resultados deseados para el cumplimiento de las actividades de: análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de cargos y puestos.

Los resultados obtenidos en cada una de las actividades descritas serán puestos a consideración del Comité, antes de ser sometidos a la aprobación de la autoridad nominadora.

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec



EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA

EMAPASR-EP

Art. 10.- ANÁLISIS DE CARGOS.- Esta EMOV permite conocer las características del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de las unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su real dimensión e incidencia y definir el perfil de exigencias y de competencias necesarias para un óptimo desempeño.

Art. 11.- DESCRIPCIÓN DE CARGOS.- Es el resultado del análisis de cada cargo y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las unidades y los procesos organizacionales.

Cada titular o responsable de la unidad o proceso, en coordinación con el Jefe de Talento Humano, elaborará y actualizará la descripción de los cargos asociados a su proceso interno, aplicando los instrumentos y herramientas técnicas respectivas.

En el perfil de exigencias se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas, para el desempeño del puesto según el proceso interno.

CAPITULO IV

VALORACIÓN DE CARGOS

Art. 12.- DEFINICIÓN.- Es el proceso que cuantifica la responsabilidad y el impacto de un cargo tipo dentro de la organización, en función de las necesidades de la institución. Para ello es necesario establecer elementos que permitan cuantificar; los que se denominan factores.

Art. 13.- FASES DEL PROCEDIMIENTO.- El Jefe de Talento Humano deberá observar la debida aplicación de las diferentes fases del procedimiento a llevarse a cabo:

- a. Definición de indicadores de evaluación del desempeño;
- b. Difusión del programa de evaluación;
- c. Entrenamiento a evaluados y evaluadores;
- d. Ejecución del proceso de evaluación por factores;
- e. Análisis de resultados de la evaluación; y,
- f. Retroalimentación y seguimiento.

Art. 14.- DEFINICIÓN DE INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.- Los jefes inmediatos, con el apoyo del Jefe de Talento Humano y los Directores y Jefes de EMAPASR-EP, de

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226



Web: www.emapasr.gov.ec

EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA

EMAPASR-EP

ser el caso, deberán definir la metodología para identificar los indicadores de desempeño de cargos (actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas, proyectos, cuadro de mando integral, etc.), este perfil constituye el indicador general que servirá para la evaluación del desempeño de las servidoras y servidores, obreras y obreros.

Art. 15.- FACTORES DE VALORACIÓN.- Los factores a ser utilizados para efectos de la valoración de cargos de EMAPASR-EP son:

- **Factor 1. Educación Formal y Conocimientos Especializados.-** Este factor mide el nivel de conocimientos adquiridos a través de estudios formales y de especializaciones previas, requeridas para que el ocupante del cargo pueda cumplir eficazmente las tareas inherentes al mismo.
- **Factor 2. Experiencia Necesaria.-** Este factor mide la experiencia mínima requerida en un cargo similar, o el inmediato anterior dentro de la carrera, que habilita a la persona para desempeñar el cargo.
- **Factor 3. Responsabilidad del Cargo y Resultados.-** Este factor tiene en cuenta la forma como el cargo influye en los resultados de la organización y la importancia directa de esta influencia. Se analiza el monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto, considerando el uso de recursos asignados y la contribución al logro de los resultados.
- **Factor 4. Complejidad y Dirección.-** Este factor mide el grado de dificultad en el desempeño de las tareas del puesto, la responsabilidad por dirigir el trabajo de otros y la autonomía necesaria para resolver problemas y tomar decisiones.
- **Factor 5. Relaciones Funcionales.-** Este factor mide la frecuencia y naturaleza de los contactos y/o de la habilidad negociadora necesarios para un correcto desempeño del cargo.
- **Factor 6. Condiciones de Trabajo y/o Riesgos Físicos.-** Este factor mide las condiciones de trabajo, ambientales y físicas bajo las cuales se desarrollan las tareas y/o riesgos ocupacionales, accidentes y enfermedades derivadas de la ejecución de las mismas para cargos operativos de campo, de planta y administrativas.

Art. 16.- Una vez cuantificados los puntajes correspondientes a los niveles de responsabilidad de cada cargo tipo, se deberán clasificar conforme a los niveles establecidos en la herramienta de valoración. La herramienta a ser utilizada administra diez niveles, lo que permite administrar y diferenciar las responsabilidades de los diferentes niveles jerárquicos dentro de EMAPASR-EP y sus respectivas bandas salariales.

CAPÍTULO V

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec



**EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA**

EMAPASR-EP

**DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA A PARTIR DEL PROCESO DE CLASIFICACIÓN
Y VALORACIÓN DE CARGOS Y PUESTOS**

Art. 17.- CORRELACIÓN CO EL MERCADO REMUNERATIVO.- Una vez cuantificados los puntajes correspondientes a los niveles de responsabilidad de cada cargo tipo, se podrán correlacionar estos puntos con el mercado remunerativo para disponer de varias alternativas para la definición de la política remunerativa.

Art. 18.- ELEMENTOS DE EQUITAD REMUNERATIVA.- A partir del Subsistema de Clasificación y Valoración de Cargos y/o Puestos, EMAPASR-EP, deberá establecer una clara estructura y políticas remunerativas que involucren los dos elementos clave: equidad interna y competitividad externa, para constituir una plataforma importante de manejo eficiente del talento humano.

Disposición Final.- El presente **INSTRUCTIVO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS, EN LA EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SANTA ROSA, EMAPASR - EP**, entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en la gaceta oficial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Rosa y en la página web institucional.

Que el, fue aprobado, por el Ing. Mario H. León Valarezo, Gerente General de la EMAPASR-EP, a los diez días del mes de Diciembre del año dos mil doce.

Ing. Mario H. León Valarezo.

GERENTE GENERAL DE EMAPASR-EP



De conformidad con lo prescrito en la reglamentación interna de la Empresa, SANCIONÓ las **NORMAS PARA NOMBRAR AL PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN EN LA EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SANTA ROSA, EMAPASR - EP**, y ordeno su **PROMULGACIÓN** a través de su publicación en la Gaceta Oficial y en portal www.santarosa.gob.ec y www.emapasr.gob.ec.

Comuníquese y publíquese.

Dado en Santa Rosa a los diez días del mes diciembre del dos mil doce.

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226



Web: www.emapasr.gov.ec