

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

**RESOLUCIÓN No. 56-2012-GG-EMAPASR-EP**

**Ing. Mario Humberto León Valarezo**

**GERENTE DE LA EMPRESA PÚBLICA DE AGUA  
POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SANTA ROSA,  
EMAPASR EP**

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el literal b) del segundo inciso del artículo 8 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, incorpora a los *"Servidores Públicos de Carrera.- Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública;"*

**Que**, el Directorio de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón Santa Rosa expidió el Reglamento Interno de Gestión del Talento Humano en el cual incorpora un Capítulo relativo al Plan de Desarrollo de Carrera del Servicio Público Empresarial considerado como *"...un proceso formal, sistemático y dinámico que procura la planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación del desarrollo y desempeño de cada servidora o servidor focalizado en el cierre de brechas de competencias y desempeño que los servidores poseen en relación a las exigencias de su cargo actual y frente a alternativas de movilidad en su desarrollo futuro de EMAPASR -EP."*

**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 del Cantón Santa Rosa, EMAPASR - EP, expedida el 9 de abril de 2010, es atribución del Directorio, conocer los reglamentos 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:

**EMAPASR-EP**

**INSTRUCTIVO PARA EL PLAN DE DESARROLLO DE  
CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO EMPRESARIAL DE  
EMAPASR-EP**

**CAPITULO I**

**OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Art. 1.- Objetivo.-** El objetivo de este instructivo es regular el desarrollo integral y proveer un plan de carrera aplicable para el personal de EMAPASR-EP, facilitando el desarrollo personal, laboral y la movilidad de cada servidora y servidor público de carrera, en base a las competencias, desempeños y comportamientos laborales demostrados, considerando las oportunidades que el desarrollo actual y futuro del negocio permita generar.

**Art. 2.- Ámbito de Aplicación.-** El desarrollo y plan de carrera estará dirigido a todos los servidores públicos de carrera que labora en la EMAPASR-EP, y deberá estar alineada a las necesidades y capacidades de la Empresa.

**CAPITULO II**

**SUBSISTEMA DE DESARROLLO Y PLAN DE CARRERA**

**Art. 3.- Concepto.-** El Subsistema de Desarrollo y Plan de Carrera corresponde a un proceso formal, sistemático y dinámico que procura la planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación del desarrollo y desempeño de cada servidor y servidora de carrera, focalizado en el cierre de brechas de competencias y desempeño que poseen en relación a las exigencias de su cargo actual y frente a alternativas de movilidad en su desarrollo futuro dentro de la EMAPASR-EP.

**Art. 4.- Objetivos Específicos.-** Entre los objetivos específicos que persigue el Subsistema de Desarrollo y Plan de Carrera están:

- a. Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes, métodos y sistemas del personal de la EMAPASR-EP, así como la especialización de los mismos en sus respectivas áreas, tendiendo a la búsqueda de un óptimo desempeño como consecuencia del desarrollo y fortalecimiento organizacional.



**EMAPASR-EP**

- b. Compatibilizar las estrategias y planes de desarrollo institucionales con las necesidades de personal, y así anticipar y mejorar la preparación de los colaboradores para el mejor desempeño de sus puestos.
- c. Propiciar el desarrollo de servidoras y servidores de carrera por promoción.
- d. Motivar e incrementar el interés de los servidores públicos mediante la satisfacción o superación de posibles frustraciones hacia una serie de soluciones positivas en concordancia con los intereses institucionales.
- e. Proporcionar una seguridad y estabilidad laboral a los servidores públicos de carrera de EMAPASR-EP, sobre la difusión de oportunidades y proyecciones futuras.
- f. Crear un verdadero interés del colaborador hacia la institución y del Directorio hacia el capital humano.

**Art. 5.- Administrador del Subsistema.-** El único administrador del Subsistema de Desarrollo y Plan de Carrera será el Jefe de Talento Humano, el cual para asegurar el correcto funcionamiento del proceso tendrá entre sus atribuciones las siguientes:

- a. Alinear los planes organizacionales anuales de formación y capacitación y los de contingencia, a las necesidades detectadas por el Subsistema de Evaluación de Desempeño, para desarrollar las competencias de los servidores y servidoras.
- b. Mantener debidamente actualizados los Manuales de Descripción de Funciones y Perfiles de Cargo, el cual debe convertirse en un insumo importante para que todos los servidores estén claros de sus responsabilidades y alcance de su gestión.
- c. Diseñar el Mapa de Carrera Institucional, donde se consideren las posibilidades de ascenso fundamentados en el organigrama presente y las proyecciones de crecimiento, recalcando que la antigüedad no avala los ascensos.
- d. Elaborar las proyecciones de ascensos de los servidores que cumplan con el perfil y cuyo desempeño sea de sobresaliente en las dos últimas evaluaciones.
- e. Brindar sesiones de asesoría sobre la planificación de carrera al servidor que lo necesite, donde se canalicen sus dudas e inquietudes acerca del proceso y sus requerimientos para aplicar.

El Subsistema de Desarrollo y Plan de Carrera constituye el marco corporativo común para la implementación del Desarrollo y Plan de Carrera de los servidores de la EMAPASR-EP. Será responsabilidad de la Gerencia, Directores, Asesores y Jefes Departamentales implementarlas, armonizando este marco con los instrumentos existentes, normativas vigentes y requerimientos del negocio.

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

## EMAPASR-EP

### CAPITULO III

#### GENERALIDADES DEL PROCESO

**Art. 6.- Bases del Desarrollo.-** El desarrollo de cada servidor público empresarial estará basado en las competencias, desempeños y comportamientos laborales demostrados, sin embargo para esto las oportunidades de desarrollo deberán estar en estrecha relación con las posibilidades y condiciones objetivas por las que atraviese el negocio de la EMAPASR-EP.

**Art. 7.- Requisito para la Movilidad.-** Para que exista la posibilidad de movilización de algún servidor de la EMAPASR-EP hacia un cargo de igual o mayor jerarquía, deberá existir la vacante correspondiente de tal manera que en función de sus capacidades y los requerimientos para postular al cargo, pueda hacerlo bajo las mismas condiciones de transparencia e igualdad de oportunidades que el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal de la Empresa.

**Art. 8.- Socialización de instrumentos normativos.-** El Jefe de Talento Humano deberá poner a disposición de todos los colaboradores de la Empresa, las políticas, normas, metodologías, condiciones y apoyos necesarios que permitan el desarrollo sostenible y planeación de carrera. Para esto cada servidor deberá ser responsable de impulsar su propio desarrollo con el apoyo de su supervisor o jefe inmediato, el que deberá compatibilizar los intereses personales con los de EMAPASR - EP.

**Art. 9.- Responsabilidad de la implementación del plan.-** Todos los colaboradores que ejercen roles de supervisión deben velar simultáneamente tanto por el desarrollo del negocio y su sustentabilidad, como por el desarrollo de los colaboradores que tienen a su cargo. Por tanto en la línea de supervisión, en todos sus niveles, recae la responsabilidad principal de la implementación del Desarrollo y Plan de Carrera de la Empresa. Para esto además podrá solicitar el apoyo experto del Jefe de Talento Humano.

**Art. 10.- Compromiso de cada Servidor Público.-** Para que el proceso fluya eficientemente, cada servidora y servidor público deberá comprometer su activa participación en el mismo, de tal manera que permita identificar las competencias que éste realmente posee y determinar las brechas entre dichas competencias y las exigidas por el cargo que ejerce. Esta labor será liderada por el Jefe de Talento Humano, para lo cual podrá emplear diversos mecanismos que pueden ir desde la autoevaluación hasta la validación interna por parte de especialistas, según corresponda.

---

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

Web: [www.emapasr.gov.ec](http://www.emapasr.gov.ec)





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

## **EMAPASR-EP**

### **CAPITULO IV**

#### **DESARROLLO Y PLAN DE CARRERA**

**Art. 11.- Desarrollo.-** En función de motivar el desarrollo de sus colaboradores, y tal como indica el Subsistema de Evaluación del Desempeño, los desempeños excepcionales serán reconocidos, y para tal efecto se diseñará un plan de incentivos, el que contendrá: estímulos, reconocimientos honoríficos o sociales, licencias para estudios, becas, cursos de capacitación y entrenamiento en el país o en el exterior y en general actividades motivacionales para los colaboradores.

El desarrollo profesional de los colaboradores de EMAPASR-EP para el potenciamiento de sus conocimientos, habilidades y destrezas, estará sujeto a lo que disponga el Subsistema de Capacitación, sobre cursos y entrenamiento de personal.

**Art. 12.- Obligatoriedad del Desarrollo.-** La proyección de futuro de los planes de Desarrollo dentro de EMAPASR-EP será de carácter voluntario. Sin embargo, todos los colaboradores deberán comprometerse con el cierre de brechas en el cargo que ejercen, es decir que cada uno de ellos deberá cumplir con lo establecido en el Manual de Descripción de Funciones y Perfiles de Cargo en función del cargo que ejerza, para lo cual el Jefe de Talento Humano, en conjunto con la Gerencia, Directores, Asesores y Jefes Departamentales a la cual pertenezca el servidor, deberá realizar el respectivo monitoreo y seguimiento.

**Art. 13.- Rutas iniciales del plan de carrera.-** El Jefe de Talento Humano pondrá a disposición de los colaboradores de EMAPASR-EP, las rutas iniciales y las opciones de movimiento horizontal y vertical hacia donde pueden desarrollar su carrera dentro de la Empresa.

Adicionalmente el Jefe de Talento Humano dispondrá de un Diccionario de Competencias Organizacionales con las competencias requeridas por los diversos procesos de la cadena de valor de EMAPASR - EP. Como administrador general del proceso, tiene también la responsabilidad de entregar metodologías que permitan homologar las prácticas de gestión de Desarrollo de Carrera a nivel de toda la Empresa.

**Art. 14.- Requisitos del plan de carrera.-** Todo colaborador inicia su carrera en la Institución al culminar su periodo de prueba y al otorgársele el nombramiento respectivo que lo acredite como tal, sin embargo la diferenciación entre un colaborador y otro para acceder a un cargo superior en la estructura organizacional de EMAPASR - EP, se la podrá efectuar por los siguientes motivos:

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

**EMAPASR-EP**

La calificación otorgada por el Jefe de Talento Humano, a través de los resultados finales de al menos las últimas dos evaluaciones de desempeño del empleado o trabajador, la cual deberá caer entre el 91% y 100% o su equivalente a Sobresaliente.

La aplicación del Reglamento Interno de EMAPASR-EP, en sus obligaciones y prohibiciones, a través de la cual no deberá poseer ninguna multa o amonestación al menos en el transcurso de los últimos tres años que pertenezca como servidor u obrero, a la Institución.

**Art. 15.- Proceso de plan de carrera.-** Una vez que exista la vacante dentro de la estructura organizacional, el Jefe de Talento Humano identificará los posibles candidatos para ocupar el puesto en función de los factores mencionados anteriormente.

Los candidatos deberán ser sometidos a un concurso conforme lo establece el Subsistema de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal, para determinar el candidato más idóneo para ocupar el puesto vacante, y para lo cual recibirá además el nombramiento respectivo de ascenso dentro de la Empresa con sus nuevas funciones y atribuciones en concordancia con el Manual del Descriptivo del Cargo a ocupar.

**Art. 16.- Operativización del Plan de Carrera.-** El Plan comprende dos fases: el diagnóstico para establecer los intereses personales y planificar las respectivas carreras en la institución, y la ejecución o aplicación que corresponde al desarrollo y carrera profesional propiamente dicho.

Fase 1: Diagnóstico, consiste en lo siguiente:

- a. Diseñar y ejecutar una campaña informativa dirigida a todo el personal sobre la implantación del Plan de Desarrollo y Carrera Profesional, explicando las ventajas, procedimientos y requisitos.
- b. Realizar una encuesta a todo el personal de carrera para identificar los intereses de crecimiento y desarrollo profesional.
- c. Clasificar al personal según los puestos que ocupan y por dependencia, oficina matriz o áreas desconcentradas.
- d. Para que cada servidora o servidor interesado pueda avizorar el cauce natural de la carrera a desarrollar en el transcurso de la vida laboral institucional, debe conocer las posibilidades que conllevan los trayectos de carrera que proyectan al conjunto de posiciones que, en el tiempo de servicio, puede lograr.
- e. Planificar la carrera para el personal interesado en función de los perfiles personales y de los puestos a los que puede acceder. Para avizorar el trayecto de carrera es indispensable que los ocupantes conozcan los perfiles de los puestos (requerimientos de formación,



**EMAPASR-EP**

experiencia y capacitación) que integran dicho trayecto, con el propósito de contrastarlos con su perfil personal y, según ello, decidirse por la opción o prepararse para ella.

- f. La trayectoria de carrera es una acción conjunta entre el ocupante de un puesto y la Institución a través de la orientación del Jefe de Talento Humano para establecer, con visión de futuro, el querer ser, el futuro inmediato y mediano, los objetivos institucionales y los objetivos personales.
- g. Documentar todo el proceso de diagnóstico.

**Fase 2.- Ejecución de los Planes de Desarrollo y Carrera Profesional:**

- a. Establecer los mecanismos de difusión interna de vacantes o creación de puestos, para concitar el interés y participación del mayor número de candidatos idóneos.
- b. Invitar al personal que disponga de sus respectivos planes de desarrollo y carrera profesional a participar en el proceso, en función de la vacante o creación.
- c. La ejecución de los Planes de Desarrollo y Carrera Profesional implica necesariamente el cumplimiento de requisitos y procedimientos establecidos en normativas internas y particularmente en el Instructivo de Reclutamiento y Selección de Talento Humano que engloba las políticas, normas, procedimientos y metodología para su aplicación.

Todo el personal de carrera de la empresa pública, tanto de reciente ingreso a la carrera como aquellos promovidos a puestos de mayor jerarquía, mediante programas de formación y capacitación, tiene la oportunidad para adecuar y rebasar el perfil del puesto e inclusive de reconvertir perfiles profesionales.

**Art. 17.- Tipos de movimiento.-** Los movimientos dentro de EMAPASR - EP podrán darse de la siguiente manera:

**Movimiento vertical.-** Corresponde al movimiento de personal hacia un cargo superior dentro de la misma estructura del área, sin embargo esto puede o no significar un cambio de grupo ocupacional por parte del servidor.

Para este tipo de promoción, se dará prioridad a los servidores que hayan tenido un mayor número de movimientos horizontales dentro del mismo departamento, de tal manera que se encuentren en la capacidad de ocupar un cargo de supervisión sobre los cargos previamente ocupados.

**Movimiento horizontal.-** Corresponde a un movimiento hacia otra área o departamento, el cual podrá darse en los casos en los que el servidor sea considerado como idóneo para ejercer

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

## **EMAPASR-EP**

funciones referentes a los incurridos en la nueva área o departamento hacia donde se produce el traslado.

Para este tipo de movimiento, solo podrá llevarse a cabo dentro del mismo grupo ocupacional definido en el Subsistema de Clasificación y Valoración de Cargos donde se encuentre actualmente el servidor.

**Art. 18.- Promoción.-** Es el cambio de un ocupante de puesto a otra posición, dentro de la estructura de puestos, de nivel jerárquico más alto, con funciones de mayores responsabilidades, y mejor remunerada.

**Disposición Final.-** El presente Instructivo para el Plan de Desarrollo de Carrera del Servicio Público de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón 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 presente Instructivo para el Plan de Desarrollo de Carrera del Servicio Público de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón Santa Rosa, EMAPASR - EP, 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 Pública, SANCIONO el Instructivo para el Plan de Desarrollo de Carrera del Servicio Público de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón Santa Rosa, EMAPASR - EP, y ordeno su PROMULGACION a través de su publicación en la Gaceta Oficial y en portal [www.santarosa.gob.ec](http://www.santarosa.gob.ec) y [www.emapasr.gob.ec](http://www.emapasr.gob.ec).

Comuníquese y publíquese.

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