

GOBIERNO PROVINCIAL DEL GUAYAS

CONSIDERANDO:

**Que**, el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: *“El sector público comprende: (...) 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado (...)”*;

**Que**, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa: *“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 (...)”*;

**Que**, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que: *“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 del Ecuador, determina lo siguiente: *“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. (...)”*;

**Que**, el inciso tercero del artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece que: *“(...) 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 (...)”*;

**Que**, el literal c) del artículo 47 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece como atribución del consejo provincial: *“(...) Expedir acuerdos o resoluciones, en el ámbito de competencia del gobierno autónomo descentralizado provincial, para regular temas institucionales específicos (...)”*;

**Que**, el literal h) del artículo 50 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina como atribución del prefecto o prefecta provincial: *“(...) Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo: expedir la estructura orgánico – funcional del gobierno autónomo descentralizado provincial; nombrar y remover a los funcionarios de dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado provincial (...)”*;

**Que**, el artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece que: *“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”*;

**Que**, el artículo 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dispone que: *“(...) 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 47 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que: *“(...) La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: (...) c) Por supresión del puesto (...)”*;

RESOLUCIONES Nro. PCG-PG-2026-00034-R

Guayaquil, 10 de Abril de 2026

**Que**, el artículo 52 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala entre las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano la siguiente: “(...) 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 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que, el 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 de la Ley Orgánica de Servicio Público en referencia a la planificación institucional de talento humano, señala que: “*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 literal h) del artículo 83 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala: “*Exclúyase del sistema de la carrera del servicio público, a: (...) h) Las o los servidores de libre nombramiento y remoción, y de nombramiento provisional*”;

**Que**, el artículo 139 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, establece el Subsistema de planificación del talento humano indicando que: “*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 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, establece la Planificación institucional del talento humano y señala que: “*Sobre las bases políticas, normas e instrumentos del Ministerio de 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 142 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, señala que para efectos de la planificación del talento humano: “*Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica*”;

**Que**, el artículo 155 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, en referencia a la supresión o fusión de unidades, áreas y puestos, menciona que: “*La autoridad nominadora (...) podrá disponer por razones técnicas, funcionales y/o económicas, la reestructuración, la supresión o fusión de unidades, áreas o puestos de la institución, previo informe técnico favorable de la UATH, de lo cual, se informará al Ministerio de Finanzas para efectos de registro de los efectos generados en la masa salarial y siempre y cuando se ajusten a las siguientes causas: (...) c) Racionalización y optimización del talento humano a causa de superposición, duplicación o eliminación de actividades*”;



**RESOLUCIONES Nro. PCG-PG-2026-00034-R**

Guayaquil, 10 de Abril de 2026

**Que**, el literal c) del artículo 14 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano expedida por el Ministerio de Trabajo señala entre los componentes de la planificación del talento humano el siguiente: "(...) c) *Optimización y racionalización del talento humano*";

**Que**, el artículo 15 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano, expedida por el Ministerio de Trabajo señala que, el 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 23 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano expedida por el Ministerio de Trabajo, indica: "*Con base en las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal determinadas en la plantilla de talento humano, las UATH institucionales podrán ejecutar procesos de optimización y racionalización del talento humano a través de planes acordes a la disponibilidad presupuestaria que permita su implementación*";

**Que**, el artículo 407-01 de las Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de Recursos Públicos expedidas por la Contraloría General del Estado, establece que: "*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 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. 001-PG-DTH-PS-2026 de Planificación de Talento Humano 2026 - Optimización y Racionalización de Talento Humano, suscrito por el Director de Talento Humano y por el Procurador Síndico, recomiendan a la Máxima Autoridad de la Institución, aprobar dicho informe y someterlo a conocimiento del H. Consejo Provincial del Guayas;

**Que**, mediante Memorando Nro. PCG-DTH-2026-00444-M, de 8 de abril de 2026, el Director de Talento Humano remite a la Máxima Autoridad de la Institución, el Informe Técnico de Planificación de Talento Humano 2026 - Optimización y Racionalización de Talento Humano Nro. 001-PG-DTH-PS-2026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público;

**Que**, acorde a la trazabilidad en el sistema e-DOC del informe emitido por las áreas pertinentes, el día 8 de abril de 2026, autoricé y delegué al Procurador Síndico la instrumentalización de la presente Resolución; y,

**Que**, el Consejo Nacional Electoral, el día 09 de mayo de 2023, me confirió la credencial de Prefecta de la Provincia del Guayas.

En ejercicio de las atribuciones y facultades que me confiere la legislación vigente,

**RESUELVO:**

**EXPEDIR LA PLANIFICACIÓN, OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DEL GUAYAS CORRESPONDIENTE AL AÑO 2026**

**Artículo 1.** - Aprobar el contenido del Informe Técnico de Planificación de Talento Humano, Optimización y Racionalización del Talento Humano Nro. 001-PG-DTH-PS-2026, suscrito por el Director de Talento Humano y por el Procurador Síndico, así como también aprobar los instrumentos técnicos que sustentan el levantamiento de la información de las plantillas de talento humano conforme a lo remitido por las unidades administrativas de la Institución, de acuerdo a lo establecido

**RESOLUCIONES Nro. PCG-PG-2026-00034-R**

Guayaquil, 10 de Abril de 2026

en la normativa técnica vigente.

**Artículo 2. - Supresión de puestos.** - La Institución podrá llevar a cabo el proceso de supresión de puestos laborales cuando se consideren razones técnicas/funcionales y económicas como justificación en base a las excedentes reflejadas en las plantillas de talento humano. Este enfoque estratégico tiene como objetivo principal la adaptación constante de la estructura organizativa para optimizar los recursos y asegurar la alineación con los objetivos institucionales.

**Artículo 3.- Creación de puestos.** - Se podrán crear los puestos para el ejercicio fiscal 2026 de acuerdo con lo solicitado por cada responsable de la unidad administrativa, con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales y planes operativos, por el crecimiento poblacional de la provincia y asignación de nuevas competencias de las unidades administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Guayas.

**Artículo 4.-** Se podrán efectuar modificaciones a la planificación del talento humano del año 2026, conforme los justificativos pertinentes que requiera cada responsable de área para el cumplimiento y consecución de los objetivos y planes sociales o de inversión no previstos, o que, estando previstos, fueron modificados en las instancias pertinentes.

**DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERA.** – La ejecución de la presente Resolución estará a cargo de la Dirección de Talento Humano.

**SEGUNDA.** – Encargar a Secretaría General, la publicación de esta Resolución a través de la Gaceta Oficial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Guayas y notificarla a la respectiva Dirección.

**DISPOSICIÓN FINAL**

La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su promulgación en la Gaceta Oficial y Dominio Web Institucional.

Dado y firmado en el despacho de la señora Prefecta Provincial del Guayas, en la ciudad de Guayaquil.



Firmado digitalmente por:  
Marcela Paola Aguiñaga Vallejo  
2026-04-10 15:22:39 ECT

Marcela Paola Aguiñaga Vallejo  
**PREFECTA DEL GUAYAS**

Anexo:  
MAV/jco/gmk/jpt  
GENERADO POR E-DOC: #111828