



## **EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN PEDRO DE HUACA**

### **MOTIVACIÓN**

La presente ORDENANZA DE ESCALAS SALARIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN PEDRO DE HUACA, se fundamenta en el artículo 277 de la Constitución de la República del Ecuador que establece 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.

Así mismo el artículo 238 de la Carta Magna, determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiaridad, equidad, interterritorialidad, integración y participación ciudadana.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”.

La actual administración 2019-2023 del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, enmarcada en el modelo de equidad territorial previsto en el COOTAD y dando cumplimiento a las directrices emanadas por el Ministerio de Trabajo en materia de clasificación de puestos y remuneraciones para los GADS Municipales; implementará la norma del subsistema de clasificación de puestos y remuneraciones de la municipalidad.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, diseñará y aplicará su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, apegándose a la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como también a los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por dicha Cartera de Estado.

## CONSIDERANDO:

- Que, El artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador establece 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 que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y Financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorialidad, integración y participación ciudadana;
- Que, Los artículos 5 y 6 del COOTAD establecen que los gobiernos autónomos descentralizados municipales gozan de autonomía política, administrativa y financiera; y que 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;
- Que, El artículo 53 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala que los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana, legislación y fiscalización y ejecutiva, previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden;
- Que, El artículo 60 literal h) *ibídem*, en cuanto a las atribuciones del alcalde o alcaldesa dice: *"...Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan cantonal de desarrollo y el de ordenamiento territorial, los planes de urbanismo y las correspondientes obras públicas..."*;
- Que, El artículo 338 del COOTAD, en cuanto a los GADS señala que cada uno de ellos *"...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..."*;
- Que, *"...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..."*;
- Que, El artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización determina: 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. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras;
- Que, El artículo 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, ordena 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;

- Que, El artículo 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación;
- Que, La Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 3 señala: *Ámbito. - Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en: Las entidades que integran el Régimen Autónomo Descentralizado y Regímenes Especiales. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y Regímenes Especiales para la prestación de servicios públicos. Todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución de la República y este artículo se sujetarán obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio del Trabajo en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios;*
- Que, En el inciso tercero del artículo 3 de la ley *ibídem* determina que las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general;
- Que, El artículo 51 inciso final *ibídem* determina que: *"...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 de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional...";*
- Que, El artículo 61 de la LOSEP, señala: *"...Del Subsistema de clasificación de puestos. - es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el artículo 3 de esta Ley...";*
- Que, El artículo 62 de la LOSEP, establece: *"...Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - El Ministerio de Relaciones Laborales, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad...";*
- Que, El artículo 163 tercer inciso del Reglamento General a la LOSEP establece que: *"...En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes*

*especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Trabajo. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica...”;*

- Que, Mediante Resolución No. SENRES-2005-000042, publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005, con su última modificación el 11 de agosto de 2016, se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, en la que se establece las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado;
- Que, El Economista Carlos Marx Carrasco en su calidad de Ex Ministro de Trabajo, el 26 de marzo del 2015, expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, mediante el cual en lo principal entre otros en la Disposición General Cuarta dispone: “...Los Gobiernos Autónomos Descentralizados y sus entidades, se regularán por los Acuerdos del Ministerio del Trabajo que fijen pisos y techos remunerativos, de conformidad con el artículo 3 de la LOSEP...”;
- Que, Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, de 26 de marzo de 2015, la citada autoridad determina las escalas de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sobre la base de un Modelo de Equidad Territorial previsto en el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas;
- Que, El referido Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, de 26 de marzo de 2015, en su anexo establece la Escala de Pisos y Techos de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Pedro de Huaca, determinando niveles, el piso y techo de remuneración mensual unificada y el rol de cada uno de los puestos.
- Que, El Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0098, de fecha 05 de abril de 2016, resolvió expedir las directrices para el ingreso de las y los servidores públicos por efecto de la aplicación de la Disposición Transitoria Primera de las Enmiendas Constitucionales.
- Que, el Acuerdo Ministerial No. MDT – 216-0152 publicado en el Registro Oficial No. 799 de fecha 18 de julio del 2016 expide la reforma a la norma técnica del Subsistema de Clasificación de puestos del Servicio Civil.
- Que, el Acuerdo Ministerial No. MDT – 216-0156 publicado en el Registro Oficial No. 799 de fecha 18 de julio del 2016 expide las directrices para modificar e incorporar en los descriptivos de puestos los perfiles profesionales de técnicos y tecnólogos superiores.

Que, El Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0306, de fecha 29 de diciembre de 2016, expidió la reforma a la escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los gobiernos autónomos descentralizados municipales.

Que, el Acuerdo Ministerial No. MDT- 2017-0154 publicado en el Registro Oficial No. 102 de fecha 18 de octubre del 2017 sustituye los valores de la escala de remuneraciones mensuales unificadas expedida mediante Resolución No. MRL-2012-0021, publicada en el Registro Oficial No. 637 de 9 d febrero de 2012, y reformada con Resolución No. MRL.2014-0365 publicada en el Registro Oficial No. 273 de 23 de junio de 2014.

En uso de la facultad legislativa prevista en el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador, así como también lo establecido en el artículo 7 y literal a) del artículo 57 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, expide la siguiente:

## **ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS ESCALAS SALARIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN PEDRO DE HUACA**

**Artículo 1.- Objeto.** - La presente norma tiene por objeto establecer las escalas salariales de las y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.** - De conformidad con el modelo de equidad territorial previsto en el COOTAD y dando cumplimiento a las directrices emanadas por el Ministerio de Trabajo en materia de clasificación de puestos y remuneraciones para los GADS Municipales; el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, norma el subsistema de clasificación de puestos y remuneraciones de la municipalidad.

**Artículo 3.- Del Subsistema de Clasificación de Puestos.** - El subsistema de clasificación de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en la institución. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos.

Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano institucional.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas por la autoridad ejecutiva del GAD.

En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, diseñará y aplicará su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, apegándose a la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como también a los techos y pisos

remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por dicha Cartera de Estado.

Los principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos establecerán:

- a) La descripción de un puesto determinará en forma técnica, su naturaleza, atribuciones y responsabilidades, su ubicación y el impacto o grado de contribución a la solución de problemas y al logro de objetivos de la organización. El proceso de descripción se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan en los puestos y no a considerar las características de las personas que, en calidad de servidoras o servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, ocupan los mismos; esta se realizará en base a factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la institución.
- b) La valoración de puestos, será el proceso mediante el cual, se asigna una puntuación establecida en las correspondientes tablas de valoración desprendidas del método técnico determinado y expedido por el Ministerio de Trabajo, mediante el cual se cuantificarán los factores de competencias, complejidad del puesto y responsabilidad del puesto, con la finalidad de determinar su clasificación y ubicación dentro de la estructura organizacional y posicional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca y en las escalas de remuneraciones mensuales unificadas.
- c) La clasificación de puestos será el proceso mediante el cual se ubicarán los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su valoración. Las series de puestos deberán estar apegados a la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como también a los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Trabajo.

La Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, elaborará la estructura de puestos institucionales acorde a la descripción, valoración y clasificación de puestos de conformidad con la normativa técnica expedida por el Ministerio de Trabajo.

El nivel jerárquico superior estará estructurado por los puestos comprendidos en el artículo 83 de la LOSEP, es decir para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Huaca, los servidores y servidoras excluidos de la carrera del servicio público son los siguientes:

- a. Las o los dignatarios elegidos por votación popular;
- b. Las o los asesores;
- c. Las o los procuradores síndicos;
- d. Las o los directores y gerentes, subdirectores y subgerentes en todas sus categorías y niveles;
- e. Las o los intendentes, subintendentes, comisarios de policía y comisarios de la mujer y la familia;

- f. Las o los coordinadores generales e institucionales;
- g. Las o los servidores de libre nombramiento y remoción y de nombramiento provisional;
- h. Las dignatarias y dignatarios, autoridades o miembros de cuerpos colegiados; y,
- i. El personal de las empresas sujetas a la Ley Orgánica de Empresas Públicas.
- j. Las o los secretarios generales y prosecretarios.

**Artículo 4.- De los Roles, Atribuciones y Responsabilidades de los Puestos.** - Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejarán en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

NIVEL	ROLES
<b>NO PROFESIONAL</b>	Servicio
	Administrativo
	Técnico
	Ejecución de procesos de apoyo
<b>PROFESIONAL</b>	Ejecución de procesos
	Ejecución y supervisión de procesos
	Ejecución y coordinación de procesos
<b>DIRECTIVO</b>	Dirección de Unidad Organizacional

**Artículo 5.- De los Niveles Estructurales y Grupos Ocupacionales.** - Cada nivel estructural y grupo ocupacional estará conformado por un conjunto de puestos específicos con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los niveles estructurales y grupos ocupacionales se organizan de la siguiente manera:

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL
<b>NO PROFESIONALES</b>	Servidor Público Municipal de Servicios 2
	Servidor Público Municipal de Apoyo 1
	Servidor Público Municipal de Apoyo 2
<b>PROFESIONAL</b>	Servidor Público Municipal 1
	Servidor Público Municipal 2
	Servidor Público Municipal 3
	Servidor Público Municipal 4
	Servidor Público Municipal 5
<b>DIRECTIVO</b>	Directivo Municipal
	Concejales/Concejales
	Alcalde/Alcaldesa

**Artículo 6.- Del Plan de Clasificación de Puestos.** - La Unidad de Talento Humano institucional presentará para conocimiento y resolución de la autoridad nominadora, las políticas institucionales, el programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución.

En el programa se especificará las responsabilidades y resultados deseados en el cumplimiento de las actividades de: análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos.

**Artículo 7.- Del Análisis de Puestos.** - Es el proceso que 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 necesarios para un desempeño excelente.

El titular o responsable de cada unidad o proceso, con la asesoría y colaboración de la Unidad de Talento Humano institucional, llevará adelante el análisis de los puestos que integran la unidad que lidera, sobre la base de los instrumentos técnicos elaborados para este propósito por el Ministerio de Trabajo.

**Artículo 8.- De la Descripción de Puestos.** - Es el resultado del análisis de cada puesto 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 la Unidad de Talento Humano institucional, elaborará y actualizará la descripción de los puestos 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.

**Artículo 9.- De la Valoración de Puestos.** - Proceso que define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar la importancia y relevancia de los puestos en las unidades o procesos organizacionales, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

La Unidad de Talento Humano institucional, valorará los puestos que conforman la estructura ocupacional institucional, a fin de ordenarlos o agruparlos en los niveles estructurales y grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

**Artículo 10.- De la Clasificación de Puestos.** - Los puestos conformarán grupos ocupacionales o familias de puestos similares por su valoración, cuyo ordenamiento responderá al puntaje obtenido, de acuerdo con la escala de intervalos de valoración prevista, en el artículo 16 de esta ordenanza.



**Artículo 11.- De la Estructura de Puestos.** - Estará integrada por:

- a) Series de puestos asociados a cada proceso o subproceso interno establecido en la estructura orgánica;
- b) Grupos Ocupacionales; y,
- c) Grados de la Escala.

**Artículo 12.- De los Factores para la Valoración de Puestos.** - La valoración de puestos se realizará considerando factores de: competencia, complejidad del puesto y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUB-FACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
<b>COMPETENCIAS</b>	INSTRUCCIÓN FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTIÓN	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	100	
<b>COMPLEJIDAD DEL PUESTO</b>	CONDICIONES DE TRABAJO	100	200
	TOMA DE DECISIONES	100	
<b>RESPONSABILIDAD</b>	ROL DEL PUESTO	200	300
	CONTROL DE RESULTADOS	100	
<b>TOTAL, PUNTOS:</b>		<b>1000</b>	<b>1000</b>

**Artículo 13.- De las Competencias.** - Son conocimientos asociados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través del sub-factores de:

- a) **Instrucción formal.** - Conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, competencia necesaria para que el servidor se desempeñe eficientemente en el puesto:

NIVEL	PUNTAJE		
	POR AÑOS	POR TÍTULO	TOTAL
<b>NO PROFESIONAL</b>			
Educación Básica	N/A	N/A	15
Bachiller	5	15	45
Técnico	10	20	85

Tercer año aprobado – Certificado de culminación de educación superior.	15	35	125
<b>PROFESIONAL</b>			
Profesional de 2 a 4 años	15	35	140
Profesional – 5 años	15	35	155
Profesional – 6 años	15	35	170
Diplomado Superior		10	180
Especialidad		20	190
Maestría o PHD		30	200

<b>CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS</b>	
<b>NIVEL</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
EDUCACIÓN BÁSICA	Nivel de instrucción básica.
BACHILLER	Estudios formales de educación media.
TÉCNICO	Estudios técnicos de una rama u oficio.
TÍTULO PROFESIONAL	Estudios adquiridos en instituciones de educación superior.
DIPLOMADO	Conocimiento de una rama científica adicional.
ESPECIALISTA	Suficiencia y dominio de una rama científica especializada.
MAESTRÍA O MÁS	Dominio en una disciplina organizacional administrativa y/o científica.

**b) Experiencia.** - Este sub-factor aprecia el nivel de experticia necesaria para el desarrollo eficiente del rol, atribuciones y responsabilidades asignadas al puesto, para el logro de los productos y servicios en los que interviene el mismo.

<b>NIVEL</b>	<b>ROL</b>	<b>INSTRUCCIÓN FORMAL</b>	<b>AÑOS DE EXPERIENCIA</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>NO PROFESIONAL</b>	Servicios	N/A	No requerida	14
	Administrativo	Bachiller	No requerida	28
	Técnico		3 meses	42
	Ejecución de Procesos de Apoyo	Tercer año Aprobado, Certificado de culminación de educación Superior	6 meses	56
	Ejecución de Procesos	Técnico Superior	Hasta 6 años	70

<b>PROFESIONAL</b>		Tecnólogo Superior	Hasta 5 años	
		Tercer Nivel	Hasta 2 años 6 meses	
	Ejecución y Supervisión de Procesos	Tercer Nivel	3 años	84
	Ejecución y Coordinación de Procesos		4 años	100
<b>DIRECTIVO</b>	Dirección de Unidad Organizacional		5 años o mas	100

- c) **Habilidades de gestión.** - Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales, sobre la base del nivel de aplicación de la planificación, organización, dirección y control:

#### ASIGNACIÓN DE PUNTOS

NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

#### CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS

<u>NIVEL</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajo se desarrolla de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajo se efectúa con flexibilidad en los procedimientos.</li> <li>Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico.</li> <li>Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso.</li> <li>Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso.</li> <li>Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo.</li> <li>Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o proceso.</li> </ul>

**d) Habilidades de comunicación.** - Competencias que requiere el puesto y que son necesarias para disponer, transferir y administrar información; a fin de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos. Valora trabajo en equipo, persuasión, seguridad, firmeza, orientación de servicio y facilitación de relaciones.

#### ASIGNACIÓN DE PUNTOS

NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

#### CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS

NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo.</li> <li>Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece una red básica de contactos de laborales para asegurar la eficacia de su trabajo.</li> <li>Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece una red moderada de contactos de trabajo.</li> <li>Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece una red amplia de contactos internos.</li> <li>El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo.</li> <li>Las actividades que realizan están orientadas a brindar apoyo técnico especializado.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de contactos de trabajo internos y externos a la organización.</li> <li>El puesto ejecuta actividades de integración y coordinación de equipos de trabajo.</li> <li>Las actividades que realizan están orientadas a brindar asesoría y asistencia.</li> </ul>

**Artículo 14.- De la Complejidad del Puesto.** - Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios que realizan las unidades o procesos organizacionales, a través de los siguientes subfactores:

**a) Condiciones de trabajo.** - Análisis de las condiciones ambientales y físicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto, considerando entre éstos los ruidos de equipos, niveles de estrés y exposición a enfermedades.

### ASIGNACIÓN DE PUNTOS

NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

### CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS

<u>NIVEL</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
1	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implica riesgos ocupacionales.
2	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas con baja incidencia de riesgos ocupacionales.
3	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican medianas posibilidades de riesgos ocupacionales.
4	Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican considerable riesgo ocupacional.
5	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto riesgo ocupacional.

- b) **Toma de decisiones.** - Es la capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución para cumplir la misión y objetivos de las unidades o procesos organizacionales. Valora conocimiento de la organización, análisis, innovación, creatividad y solución de problemas:

### ASIGNACIÓN DE PUNTOS

NIVEL	PUNTAJE
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

### CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS

<u>NIVEL</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
1	Las decisiones dependen de una simple elección, con mínima incidencia en la gestión institucional.
2	La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en la gestión institucional.

3	La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional.
4	La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión institucional.
5	La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con trascendencia en la gestión institucional.

**Artículo 15.- De la Responsabilidad.** - Examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y servicios de la unidad o proceso organizacional, a través de los siguientes subfactores.

- a) **Rol del Puesto.** - Es el papel que cumple el puesto en la unidad o proceso organizacional, definida a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y niveles de relaciones internas y externas, para lograr resultados orientados a la satisfacción del cliente:

#### ASIGNACIÓN DE PUNTOS

NO PROFESIONALES	PUNTOS
Servicios	25
Administrativo	50
Técnico	75
Ejecución de Procesos de Apoyo	100
PROFESIONALES	
Ejecución de Procesos	125
Ejecución y Supervisión de Procesos	150
Ejecución y Coordinación de Procesos	175
DIRECTIVO	
Dirección de Unidad Organizacional	200

#### CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS

NIVEL	DESCRIPCIÓN
<b>Servicio</b>	Integran los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarios.
<b>Administrativo</b>	Integran los puestos que ejecutan actividades que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo Administrativo.

<b>Técnico</b>	Integran los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio determinada de acuerdo a los requerimientos de los procesos organizacionales.
<b>Ejecución de procesos de apoyo</b>	Integran los puestos que ejecutan actividades de soporte profesional con incidencia directa a la gestión de los procesos.
<b>Ejecución de procesos</b>	Integran los puestos que ejecutan actividades profesionales, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional.
<b>Ejecución y supervisión de procesos</b>	Integran los puestos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo, y/o procesos organizacionales.
<b>Ejecución y coordinación de procesos</b>	Integran los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales.

**b) Control de Resultados.** – Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto, considerando el uso de los recursos asignados; y la contribución al logro del portafolio de productos y servicios.

#### ASIGNACIÓN DE PUNTOS

<b>NIVEL</b>	<b>PUNTAJE</b>
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

#### CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS

<b><u>NIVEL</u></b>	<b><u>DESCRIPCIÓN</u></b>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos.</li> <li>Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.</li> </ul>

4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de los resultados del equipo de trabajo.</li> <li>• Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos.</li> <li>• Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios, en función de la demanda de los clientes.</li> <li>• Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios.</li> <li>• Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados.</li> <li>• Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados.</li> </ul>

**Artículo 16.- Escala de Intervalos de Valoración.** - Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que le corresponde de acuerdo con la siguiente escala:

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS DE VALORACIÓN		GRADO
<b>NO PROFESIONAL</b>	Servidor Público Municipal de Servicios 2	214	273	2
	Servidor Público Municipal de Apoyo 1	274	334	3
	Servidor Público Municipal de Apoyo 2	335	516	4
<b>PROFESIONAL</b>	Servidor Público Municipal 1	517	576	7
	Servidor Público Municipal 2	577	637	8
	Servidor Público Municipal 3	638	697	9
	Servidor Público Municipal 4	698	758	10
	Servidor Público Municipal 5	759	819	11
<b>DIRECTIVO</b>	Directivo Municipal	941	1000	14
	Concejales/concejales	NJS		COOTAD Art. 358
	Alcalde/alcaldesa	NJS		E.P.



**Artículo 17.- De las Remuneraciones.** - La escala remunerativa estará basada en la presente Ordenanza denominada: "ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS ESCALAS SALARIALES DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE HUACA", de la siguiente manera:

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS DE VALORACIÓN		GRADO	RMU en USD	Acuerdo N° MDT-2015-0060	
						Piso	Techo
NO PROFESIONAL	Servidor Público Municipal de Servicios 2	214	273	2	553	SBU	622
	Servidor Público Municipal de Apoyo 1	274	334	3	585		
	Servidor Público Municipal de Apoyo 2	335	516	4	622		
PROFESIONAL	Servidor Público Municipal 1	517	576	7	817	SBU	1676
	Servidor Público Municipal 2	577	637	8	901		
	Servidor Público Municipal 3	638	697	9	986		
	Servidor Público Municipal 4	698	758	10	1086		
	Servidor Público Municipal 5	759	819	11	1212		
DIRECTIVO	Directivo Municipal	941	1000	14	1760	SBU	2368
	Concejales/concejales	NJS		COOTAD Art. 358	1386	SBU	COOTAD Art.358
	Alcalde/alcaldesa	NJS		E.P.	2772	SBU	4508

**Artículo 18.-** Si los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los puestos de las y los servidores del GAD Municipal San Pedro de Huaca fueren superiores a los techos establecidos en el artículo 17 de la presente Ordenanza, se mantendrá la remuneración mensual unificada de dichos servidores, conforme lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera de la LOSEP.

En caso de que la remuneración mensual unificada de los puestos de carrera ocupados con nombramiento permanente, sea superior al valor señalado en el correspondiente grado de las escalas expedidas en el Artículo 17 de la presente ordenanza, mantendrán ese valor mientras las y los servidores continúen como titulares de los puestos, siempre que su remuneración haya sido fijada legalmente. Los valores de las remuneraciones de los puestos de periodo fijo y de libre nombramiento y remoción, todo puesto vacante o que quede vacante inclusive aquellos ocupados con nombramiento provisional se ajustarán a los techos establecidos en el Artículo 17 de esta ordenanza.

**Artículo 19.-** Todo proceso para la revisión de la clasificación de las y los servidores del GAD Municipal San Pedro de Huaca, en el cual exista un incremento de remuneraciones, se ejecutará previo la aprobación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y cumpliendo con el procedimiento determinado en la Ley y normativa vigente.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA:** La Presente Ordenanza rige para las y los servidores del GAD Municipal del Cantón San Pedro de Huaca.

**SEGUNDA:** Los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores del GAD Municipal San Pedro de Huaca, se sujetarán a partir de la aprobación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y cumpliendo con el procedimiento determinado en la Ley y normativa vigente.

**TERCERA:** En base a la resolución de SENRES 2005 – 0042 sobre la norma técnica del sistema de sub clasificación de puestos del registro oficial última reforma Registro Oficial 817 del 11 de agosto del 2016 donde determina en su disposición transitoria se implemente en la presente ordenanza para los servidores que según los estudios de clasificación de puestos se encuentren ocupando puestos a cuyas exigencias no responda su perfil profesional entrarán en un plan de desarrollo y perfil profesional que permitan adecuar sus competencias a sus requerimientos y procesos organizacionales, el plan de desarrollo y formación de personal será instrumentado y administrado por las unidades de administración de recursos humanos del GAD Municipal de san Pedro de Huaca, una vez que el servidor cumpla con el perfil determinado para el puesto se procederá a la revisión de reubicación del mismo los servidores que no respondan a los perfiles de exigencias de los puestos no podrán ser promocionados a puestos jerárquicos superiores, de acuerdo a la real capacidad económica y financiera del GAD Municipal San Pedro de Huaca.

**CUARTA.** - Todo proyecto de incremento de remuneraciones que se lleve a cabo en el GAD Municipal San Pedro de Huaca, para el correspondiente análisis y aprobación por parte del Concejo Municipal, el mismo deberá ser sustentado por informes: técnico del área de Talento Humano, Financiero y Legal, con debida responsabilidad administrativa, civil y/o penal por quienes los emitan y causaren daños y perjuicios a la administración municipal por la no correcta aplicación de la norma legal vigente, observando criterios de austeridad y su real capacidad económica y financiera de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP inciso tercero y el Acuerdo No. MDT-2015-0060, a través del cual se expide la escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.

**QUINTA.** - Todo proyecto de incremento de remuneraciones será conocido por la asamblea local o por el organismo que en el GAD Municipal San Pedro de Huaca se establezca como máxima instancia de participación ciudadana, antes de su presentación al Concejo Municipal, quienes emitirán su visto bueno, documento que se remitirá conjuntamente con el proyecto de incremento de remuneraciones e informes: técnico, financiero y legal al órgano legislativo local.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**ÚNICA.** - Deróguese todas las disposiciones que se opongan a esta Ordenanza; y, todas las ordenanzas anteriores, resoluciones y disposiciones que sobre esta materia se hubieren aprobado anteriormente.

## DISPOSICIÓN FINAL

**ÚNICA.** - La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en su Gaceta Oficial, en el Dominio Web de la Institución y en el Registro Oficial.

Dada en la Sala de Sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, a los 25 días del mes de agosto del 2022.

Lic. Armando Paillacho Melo  
**ALCALDE**

Abg. Adriana Amparo Benavides Paspuel  
**SECRETARIA GENERAL**

**CERTIFICADO DE DISCUSIÓN.** - La Secretaria General del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, certifica que la presente **“ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS ESCALAS SALARIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN PEDRO DE HUACA”** fue discutida y aprobada en primer debate en sesión ordinaria del 30 de mayo del 2022 y en segundo debate en sesión ordinaria del 25 de agosto del 2022 **CERTIFICO.-**

Abg. Adriana Amparo Benavides Paspuel  
**SECRETARIA GENERAL**

**LA SECRETARIA GENERAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN PEDRO DE HUACA.** - Huaca, 29 de agosto del 2022. De conformidad a lo dispuesto en el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), remitió en digital y original la presente Ordenanza ante el Señor Alcalde para su sanción y promulgación. **CÚMPLASE.**

Abg. Adriana Amparo Benavides Paspuel  
**SECRETARIA GENERAL DE CONCEJO**

**ALCALDÍA DEL CANTÓN SAN PEDRO DE HUACA.-** A los 29 días del mes de agosto del 2022.- **VISTOS.-** De acuerdo a lo que dispone el Art. 322 y 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), **SANCIONO** la

**“ORDENANZA QUE ESTABLECE LAS ESCALAS SALARIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN PEDRO DE HUACA”**. y, se ordena su publicación en su gaceta oficial, en el dominio web de la institución y en el Registro Oficial. **EJECÚTESE**

Lic. Armando Paillacho Melo  
**ALCALDE**

**CERTIFICADO.-** La Secretaría General del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Pedro de Huaca, certifica que el Sr. Lic. Armando Paillacho Melo, Alcalde del Cantón San Pedro de Huaca, sancionó la Ordenanza que antecede el día de hoy 29 de agosto del 2022. **CERTIFICO.-**

Abg. Adriana Amparo Benavides Paspuel  
**SECRETARIA GENERAL**