

**EL ILUSTRE CONCEJO MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUCARÁ**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El derecho al trabajo; es un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional, se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través de políticas públicas que incentiven el trabajo bajo todas sus modalidades, así como también a través de la protección de derechos laborales de todas y todos los trabajadores.

Con la finalidad de disponer de la normativa interna acorde al marco normativo vigente a esa época, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pucará, considera necesario emitir la ORDENANZA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PUCARÁ, a fin de que se encuentre acorde al marco legal vigente.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, El artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “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: “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. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales”.

**Que**, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en su art. 5 señala: “Autonomía.- La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario

del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional. La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo; la capacidad de emitir políticas públicas territoriales; la elección directa que los ciudadanos hacen de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la participación ciudadana. 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. La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir, de manera directa, predecible, oportuna, automática y sin condiciones, los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, incluyendo aquellos obtenidos de la gestión de cooperación internacional, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución y la ley.

**Que**, el art. 6 ibídem, en su parte pertinente manifiesta: “Garantía de autonomía. - 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 ibídem expresa: “Naturaleza jurídica. - 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 ibídem manifiesta: “Atribuciones del alcalde o alcaldesa. - Le corresponde al alcalde o alcaldesa: [...] h) 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 ibídem dispone: “Estructura administrativa. - Cada gobierno regional, provincial, metropolitano y municipal 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, se evitará la

burocratización y se sancionará el uso de cargos públicos para el pago de compromisos electorales. 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 ibídem determina: “Régimen aplicable. - Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se registrarán 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 ibídem, ordena que: “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...”

**Que**, el artículo 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “Objetivo.- 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**, el artículo 3 ibídem, señala: **Ámbito.** - Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales; [...] 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 del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio del 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 ibídem, señala: “Del Subsistema de clasificación de puestos. - El subsistema de clasificación de puestos del servicio público 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. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico; técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos”.
- Que**, el artículo 62 ibídem, establece: “Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - El Ministerio del Trabajo, 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. Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos”.
- Que**, la Disposición General Séptima ibídem manifiesta: “Ninguna servidora o servidor de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, así como ninguna persona que preste sus servicios en estas instituciones bajo cualquier modalidad, podrá percibir una remuneración mensual unificada inferior a la mínima establecida en las escalas dictadas por el Ministerio del Trabajo, o superior o igual al de la Presidenta o Presidente de la República [...]”
- Que**, El artículo 163, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: “Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos. La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales. 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 Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica. Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales”.

**Que**, el artículo 247 *ibídem* en su parte pertinente señala: “[...] ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan”.

**Que**, La Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, publicada mediante resolución No. SENRES 42, publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005, con su última reforma publicada en el cuarto suplemento del Registro Oficial Nro. 153, de fecha 21 de septiembre de 2022, en su art. 1 señala: “Objeto.-La norma tiene por objeto establecer los instrumentos y mecanismos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración de Recursos Humanos, UARHs, de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado, analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos”.

**Que**, el art. 3 *ibídem* “Del Subsistema de Clasificación de Puestos. -Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos”.

**Que**, Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, dictado por el Ministro de Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 469, de fecha 30 de marzo de 2015, 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, en cuyo art. 1 indica: “Establecer la escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, sustentado en el Modelo de Equidad Territorial previsto en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, (...). La determinación de la remuneración mensual unificada de las y los Concejales se sujetará a lo establecido en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. La Denominación de puesto de los niveles Directivos 1 y 2, y el Rol del puesto de los niveles Profesional y No Profesional, señalados en el Anexo es referencia debiendo aplicarse la estructura ocupacional determinada por cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal que considere, dentro de cada denominación o Rol, respectivamente, las clases de puestos necesarias de conformidad a las

características institucionales”.

**Que**, Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, dictado por el Ministro de Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 469, de fecha 30 de marzo de 2015, 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, en el art. 3 indica: “Es obligación y responsabilidad del Concejo Municipal de cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal emitir el acto normativo o resolución respectiva que regule la escala de remuneraciones mensuales unificadas de sus servidores bajo el régimen de la LOSEP sujetándose a los techos remunerativos determinados en el Anexo señalado en el artículo 1 del presente Acuerdo, y observando criterios de austeridad y su real capacidad económica y financiera”

**Que**, La disposición general primera del referido acuerdo ministerial prescribe: “Todo proyecto de incremento de remuneraciones para la aprobación del Concejo Municipal deberá ser sustentado por informes técnico, financiero y legal”.

**Que**, La disposición general Tercera, del citado acuerdo ministerial, establece: “La remuneración mensual unificada del personal de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, que está bajo el régimen del Código del Trabajo, se regirá por el Acuerdo que el Ministerio del Trabajo emite anualmente regulando los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales”.

**Que**, Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0306, dictado por el Ministro de Trabajo, publicado en el Registro Oficial Nro. 946, de fecha 16 de febrero de 2017, 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.

En uso de las atribuciones que confiere la ley.

**Expide:**

**ORDENANZA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PUCARÁ.**

**Artículo 1.- Objetivo.** - La presente Ordenanza tiene por objeto regular la Clasificación de Puestos y la Fijación de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los Servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pucará.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.-** De conformidad con el modelo de equidad territorial previsto en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) y dando cumplimiento a las directrices emanadas por el Ministerio de Trabajo en materia de clasificación de puestos y remuneraciones para los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales; el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pucará, establece la clasificación de puestos y fijación de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores bajo el Régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), misma que será de aplicación obligatoria para todo el personal bajo este régimen.

**Artículo 3.- Del Subsistema de Clasificación de Puestos.** - El subsistema de clasificación de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pucará, 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 del Cantón Pucará. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la Unidad de Talento Humano Institucional.

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

En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pucará, 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 del Cantón Pucará, ocuparán 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 del Cantón Pucará 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 del Cantón Pucará, 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 dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pucará, estará estructurado por los servidores municipales que se detallan a continuación:

- a) Las o los dignatarios elegidos por votación popular;
- b) La o el procurador síndico;
- c) Las o los directores;

Asimismo, los servidores que están excluidos de la carrera del servicio público son los siguientes:

- a) Las o los dignatarios elegidos por votación popular;
- b) La o el procurador síndico;
- c) Las o los directores;
- d) La o el Tesorero;
- e) La o el Secretario de Concejo.
- f) Las o los demás servidores de libre nombramiento y remoción y de nombramiento provisional;

**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>	Servicios
	Administrativo
<b>PROFESIONAL / NO PROFESIONAL</b>	Técnico
	Ejecución de Procesos de Apoyo
	Ejecución de Procesos
	Ejecución y Supervisión de Procesos
	Ejecución y Coordinación de Procesos
<b>DIRECTIVO</b>	Direcciones
<b>EJECUTIVO</b>	Administrador
<b>LEGISLATIVO</b>	Fiscalizador y Legislador

**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 PROFESIONAL</b>	Servidor Público de Servicios 1
	Servidor Público de Servicios 2
	Servidor Público de Apoyo 1
	Servidor Público de Apoyo 2
<b>PROFESIONAL / NO PROFESIONAL</b>	Servidor Público de Apoyo 3
	Servidor Municipal 1
	Servidor Municipal 2
	Servidor Municipal 3
	Servidor Municipal 4
	Servidor Municipal 5
<b>DIRECTIVO</b>	Nivel Jerárquico Superior 1
	Nivel Jerárquico Superior 2
<b>EJECUTIVO</b>	Elección Popular 1
<b>LEGISLATIVO</b>	Elección Popular 2

**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 ocuparán.

**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 a la escala de intervalos de valoración prevista.

**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	SUBFACTORES	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>		1000	1000

**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 de subfactores 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	PUNTOS
<b>NO PROFESIONAL</b>	
Educación Básica	15
Bachiller	45
<b>PROFESIONAL / NO PROFESIONAL</b>	
Técnico	85
Tercer Año Aprobado – Certificado de culminación de educación superior	125
Profesional – de 2 a 4 años	140
Profesional – 5 años	155
Profesional – 6 años o más	170
Diplomado Superior	180
Especialista	190
Maestría o PHD	200

**CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS**

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

b) **Experiencia.** - Este subfactor aprecia el nivel de experticia necesaria para el desarrollo eficiente de las actividades asignadas al puesto, para el logro de los productos y servicios en los que interviene el mismo.

NIVEL	ROL	INSTRUCCIÓN FORMAL	AÑOS DE EXPERIENCIA	PUNTAJE
<b>NO PROFESIONAL</b>	Servicios	N/A	No requerida	14
	Administrativo	Bachiller	No requerida	28
<b>PROFESIONAL / NO PROFESIONAL</b>	Técnico	Bachiller	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
		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	

i. **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> <li>Controla el avance y los resultados de las propias actividades del 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>

ii. **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**

<u>NIVEL</u>	<u>PUNTAJE</u>
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 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 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 internos y externos de trabajo.</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**

<b>NO PROFESIONALES</b>	
Servicios	25
Administrativo	50
<b>PROFESIONALES / NO PROFESIONALES</b>	
Técnico	75
Ejecución de Procesos de Apoyo	100
Ejecución de Procesos	125
Ejecución y Supervisión de Procesos	150
Ejecución y Coordinación de Procesos	175

**CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS**

<u>NIVEL</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
<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 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, unidades 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**



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>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 a la siguiente escala:

NIVEL	ROL	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS DE VALORACIÓN		GRADO
<b>NO PROFESIONAL</b>	Servicios	Servidor Público de Servicios 1	194	213	1
		Servidor Público de Servicios 2	214	262	2
	Administrativo	Servidor Público de Apoyo 1	263	282	3
		Servidor Público de Apoyo 2	283	341	4
<b>PROFESIONAL / NO PROFESIONAL</b>	Técnico	Servidor Público de Apoyo 3	342	460	5
	Ejecución de Procesos de Apoyo	Servidor Público 1	461	514	6
		Ejecución de Procesos	Servidor Público 2	515	594

	Ejecución y Supervisión de Procesos	Servidor Público 3	595	614	8
		Servidor Público 4	615	637	9
	Ejecución y Coordinación de Procesos	Servidor Público 5	638	1000	10
<b>DIRECTIVO</b>	Nivel Directivo	Nivel Jerárquico Superior 1	N/A		NJS1
		Nivel Jerárquico Superior 2	N/A		NJS2
<b>EJECUTIVO</b>	Elección Popular	Elección Popular 1	N/A		N/A
<b>LEGISLATIVO</b>		Elección Popular 2	N/A		N/A

**Artículo 17.- De las Remuneraciones.** - La escala remunerativa estará regulada de acuerdo a la tabla establecida en el presente artículo, aclarando que la remuneración mensual de las y los concejales será del valor equivalente al cuarenta y cinco por ciento (45%) de la remuneración mensual unificada asignada al Alcalde o Alcaldesa, de conformidad con el distributivo de sueldos constante en el presupuesto del ejercicio económico vigente. La escala remunerativa es la siguiente:

	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS DE VALORACIÓN		GRADO	RMU
<b>NO PROFESIONAL</b>	Servidor Público de Servicios 1	194	213	1	453.00
	Servidor Público de Servicios 2	214	262	2	485.00
	Servidor Público de Apoyo 1	263	282	3	485.00
	Servidor Público de Apoyo 2	283	341	4	500.00
<b>PROFESIONAL / NO PROFESIONAL</b>	Servidor Público de Apoyo 3	342	460	5	535.00
	Servidor Público 1	461	514	6	850.00
	Servidor Público 2	515	594	7	1000.00
	Servidor Público 3	595	614	8	1100.00
	Servidor Público 4	615	637	9	1200.00
	Servidor Público 5	638	1000	10	1300.00
<b>DIRECTIVO</b>	Nivel Jerárquico Superior 1	N/A		NJS1	1650.00
	Nivel Jerárquico Superior 2	N/A		NJS1	1650.00
<b>EJECUTIVO</b>	Elección Popular 1	N/A		N/A	2897.66
<b>LEGISLATIVO</b>	Elección Popular 2	N/A		N/A	1303.95

**Artículo 18.-** Si los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los puestos de las y los servidores del GAD Municipal del Cantón Pucará 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.

**Artículo 19.-** Todo proceso para la revisión de la clasificación de las y los servidores del GAD Municipal del Cantón Pucará, 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 Pucará, que se encuentren bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público

(LOSEP).

**SEGUNDA:** Los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores/as del GAD Municipal del Cantón Pucará, 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.

Así también los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los puestos de las y los servidores bajo el régimen de la LOSEP del GAD Municipal del Cantón Pucará, que perciban una remuneración inferior al establecido para el grado y nivel ocupacional del cargo, pasarán a percibir la remuneración establecida en esta ordenanza, para lo cual la Unidad Administrativa de Talento Humano procederá a la recalificación de los puestos una vez aprobado el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, en el término máximo de 15 días.

**TERCERA:** La remuneración mensual unificada del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pucará, que está bajo el régimen del Código del Trabajo, se regirá por el Acuerdo que el Ministerio del Trabajo emite anualmente regulando los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales.

**Disposición final.** – La presente Ordenanza entrará en vigencia sin perjuicio de lo establecido en el art. 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización a partir de su promulgación.

Dado y firmado en la Sala de Sesiones del Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará a los veinte y un día del mes de noviembre del 2023.



ADRIÁN GUSTAVO  
BERREZUETA BARRETO

Arq. Adrián Berrezueta Barreto  
ALCALDE GADM-PUCARÁ



JOE BELART ESPINOZA  
ESPINOZA

Abg. Joe Belart Espinoza Espinoza  
SECRETARIO DE CONCEJO

**CERTIFICACIÓN:** En mi calidad de secretario de Concejo del GAD Municipal de Pucará, me permito CERTIFICAR que la presente **ORDENANZA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PUCARÁ**, fue discutida y aprobada por el Ilustre Concejo Municipal del GAD Pucará, en dos debates, realizados en la sesión ordinaria del 14 de noviembre y, en la sesión extraordinaria del 15 de noviembre del 2023, respectivamente.-

Pucará a 14 de noviembre del 2023.



Abg. Joe Belart Espinoza Espinoza  
SECRETARIO DE CONCEJO GADM-PUCARÁ

ALCALDIA DE PUCARÁ, A los 13 días del mes de diciembre del 2023, siendo las 8h15 horas; de conformidad con lo que dispone el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) y, una vez que se ha cumplido con las disposiciones legales, **SANCIONO EN TODAS SUS PARTES a la ORDENANZA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PUCARÁ.** Ejecútese y publíquese.-



Arq. Adrián Berrezueta Barreto.  
ALCALDE GADM-PUCARÁ.

Proveyó y firmó el decreto que antecede el Arq. Adrián Gustavo Berrezueta Barreto. Alcalde del GAD-PUCARÁ, a los 13 días del mes de diciembre del 2023.- **Certifico.-**



Abg. Joe Belart Espinoza Espinoza  
SECRETARIO DE CONCEJO GADM-PUCARÁ