



**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

1. Con fecha 26 de marzo del 2015 el Ministerio de Trabajo mediante resolución 060 acuerda **EXPEDIR LA ESCALA DE TECHOS Y PISOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES.**
2. La ordenanza que **REGULA LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**, en el art. 2 no se encuentra acorde al acuerdo antes citado.
3. La ordenanza **REGULA LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE** no contempla la tabla de parámetros de escala.
4. Al no contemplar la tabla de parámetros así como el sistema de clasificación de puestos.
5. A fin de aplicar correctamente la tabla remunerativa es necesario modificar la antes citada ordenanza.

4X





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



**EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**

**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 todos 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 gozaran de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad inter territorialidad, integración y participación ciudadana.

**Que**, el artículo 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala 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 productiva del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión de Talento Humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación;

**Que**, la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 3 determina que 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 sujetaran obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio de Trabajo en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios;

**Que**, la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 52 De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano en su literal d) *"...Elaborar el reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio del Trabajo..."*;

**Que**, el inciso tercero del artículo 3 de la norma ibídem establece que las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetaran a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio de Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general...";

**Que**, el artículo 53 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala: 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 57 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala en su literal a) Atribuciones del Concejo Municipal, *"...el ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencias del gobierno autónomo descentralizado municipal, mediante la expedición de ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones..."*;

*Handwritten signature*





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



**Que**, el artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización prescribe; 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 de 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: la administración de talento humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados será autónoma y se regulara por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas;

**Que**, el 26 de marzo de 2015 se expide el acuerdo ministerial No MDT-2015-0060 del Ministerio de Trabajo, en el que se establece la escala de pisos y techos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales con vigencia desde el 01 de marzo de 2015;

Que, el Art. 3 del acuerdo ministerial No MDT-2015-0060 del Ministerio de Trabajo, dispone textualmente “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 e Anexo señalado en el artículo 1 del presente Acuerdo y observando criterios de austeridad y su real capacidad económica y financiera”;

**EXPIDE:**

**LA ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**

**Art. 1.- Ámbito.**-La presente ordenanza regula las remuneraciones de los servidores públicos municipales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote, que se encuentren bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público.

**SECCIÓN I**

**CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

**Art. 2.- Subsistema de Clasificación de Puestos.**- El Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público es un componente del Sistema Integrado de Administración del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote, Dicho subsistema es el conjunto de políticas, normas estandarizadas, métodos y procedimientos para describir, valorar y clasificar los puestos del servicio público del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote.

Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico, profesional y responsabilidad, así como en los requisitos de

*Handwritten signature*





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



aptitud, instrucción y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos del servicio público de la institución.

**Art. 3.- Administración del subsistema.-** La Unidad Administrativa del Talento Humano administrará el Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote. Dicho subsistema contendrá el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, competencia, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos. Será de uso obligatorio en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote; para todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal.

**Art. 4.- Sustentos del Subsistema.-** La descripción, valoración y clasificación de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote, estará acorde con la Estructura Administrativa Funcional y su Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano.

El Subsistema de Clasificación de Puestos permitirá contar con información necesaria para definir las políticas de administración técnica del talento humano, así como capacitar y desarrollar la carrera de las servidoras y los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote.

Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de descripción, valoración y clasificación de puestos, garantizando igualdad de oportunidades de ingreso, ascenso, régimen interno, desarrollo de carrera del talento humano y remuneraciones, respetando el principio igual trabajo igual remuneración.

**Art. 5.- Roles de los puestos.-** Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejarán en los puestos de trabajo que integren cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

NIVEL	ROLES
SERVIDOR DE CARRERA NO PROFESIONAL	Servicios, Administrativo, Técnico, Ejecución de Procesos de Apoyo
SERVIDOR DE CARRERA PROFESIONAL	Ejecución de Procesos, Ejecución y Supervisión de Procesos, Ejecución y Coordinación de Procesos
SERVIDOR DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DIRECTIVO 2	Dirección, Coordinación, Procuraduría, Secretariado General, Asesoría, Subdirección, Tesorería.
SERVIDOR DE ELECCIÓN POPULAR	Legislativo
	Ejecutivo

*CS*





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



**Art. 6.- 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 organizarán de la siguiente manera:

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL
NIVEL OPERATIVO NO PROFESIONAL	Servidor Público Municipal de Servicios 1
	Servidor Público Municipal de Servicios 2
	Servidor Público Municipal de Apoyo 1
	Servidor Público Municipal de Apoyo 2
NIVEL PROFESIONAL	Servidor Público Municipal 1
	Servidor Público Municipal 2
	Servidor Público Municipal 3
	Servidor Público Municipal 4
	Servidor Público Municipal 5
	Servidor Público Municipal 6
	Servidor Público Municipal 7
	Servidor Público Municipal 8
	Servidor Público Municipal 9
Nivel directivo 2	Subdirectores departamentales, Tesorería, Secretaría General
	Directores, Registrador de la Propiedad, Asesor y Coordinador,
Nivel ejecutivo	Elección popular Concejales o Concejales
	Elección popular Alcalde o Alcaldesa

Las servidoras o los servidores que pertenezcan a los grupos ocupacionales del nivel Directivo 2 serán de libre nombramiento y remoción, excepto el/a Secretario/a General quien será nominado por el Concejo Municipal del cantón Guamote, de una terna presentada por el Alcalde, los servidores pertenecientes al grupo ocupacional de elección Popular serán electos y duraran en sus funciones según lo establecido en la Ley correspondiente.

**Art. 7.- Descripción de Puestos.-** Constituirá el resultado del análisis de cada puesto y registrará la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que definirá la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las unidades y los procesos organizacionales.

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

*gt*





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



proceso interno. La información proporcionada en la descripción de puestos servirá de base para la valoración y clasificación de los mismos.

El proceso de descripción se referirá únicamente a identificar las acciones y tareas que se ejecuten en los puestos y no a considerar las características de las personas que en calidad de servidoras o servidores ocupan los mismos. Deberá ser realizada en base a factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la institución.

**SECCIÓN II**

**VALORACIÓN DE PUESTOS**

**Art. 8.- Valoración de puestos.-** Es 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 del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

La valoración de puestos se realizará por cada unidad administrativa, a cargo de una comisión integrada por la Alcaldesa o Alcalde o su Delegado, el Subdirector/a de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote o su Delegado.

La comisión se reunirá con sus dos miembros previa convocatoria del Subdirector/a de Talento Humano y sus decisiones serán debidamente motivadas de acuerdo a los formularios de valoración de puestos, los mismos que actuarán con voz y voto.

Esta comisión, sobre la base de las descripciones de puestos y perfiles de exigencias, 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 establecida en esta ordenanza.

**Art. 9.- De los Factores para la Valoración de Puestos.-** La valoración de puestos se realizara considerando factores de: competencia, complejidad del puesto y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUBFACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
COMPETENCIAS	INSTRUCCIÓN FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTIÓN	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	100	
COMPLEJIDAD DE TRABAJO	CONDICIONES DE TRABAJO	100	200
	TOMA DE DECISIONES	100	
RESPONSABILIDAD	ROL DEL PUESTO	200	300
	CONTROL DE RESULTADOS	100	

af





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



<b>TOTAL PUNTOS</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>
---------------------	-------------	-------------

**Art. 10. 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 los subfactores de:

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

**ASIGNACIÓN DE PUNTOS**

<b>NIVEL</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>No Profesional</b>	
Educación Básica	15
Bachiller	45
Técnico 2 años	85
Tercer Año Aprobado – Certificado de culminación de educación superior (Tecnología)	125
<b>Profesional</b>	
Profesional de 4 años	140
Profesional 5 años	155
Profesional 6 años	170
Diplomado Superior	180
Especialidad	190
Maestría o PHD	200

**CRITERIOS DE VALORACIÓN**

<b>NIVEL</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
EDUCACION BASICA	Nivel de instrucción básica
BACHILLER	Estudios formales de educación media
TÉCNICO	Estudios técnicos de una rama u oficio
TITULO PROFESIONAL	Estudios adquiridos en instituciones de educación superior
DIPLOMADO	Conocimiento de un 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 subfactor aprecia el nivel de experiencia necesaria para el desarrollo eficiente del rol, atribuciones y responsabilidades asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios definidos en las unidades o procesos organizacionales:

**ASIGNACIÓN DE PUNTOS**

<b>NIVEL</b>	<b>ROL</b>	<b>INSTRUCCIÓN FORMAL</b>	<b>AÑOS EXPERIENCIA</b>	<b>PUNTAJE</b>
SERVIDOR DE CARRERA NO PROFESIONAL	Técnico Administrativo	Educación Básica	<b>No requerida</b>	14
		Bachiller	<b>No requerida</b>	20

*Handwritten signature*





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



<b>SERVIDOR DE CARRERA PROFESIONAL</b>	Coordinación, Supervisión de Procesos, Ejecución de Procesos / Ejecución de Procesos de Apoyo	Bachiller	6 meses	26
		Técnico	No requerida	32
			6 meses	38
			1 año	44
			6 meses	50
		Título Profesional	1 año	62
			2 años	67
			3 años	74
			4 años	80
			5 años	85
Diplomado	6 años		90	
Especialista	7 años		95	
Maestría o Más	8 años	100		

- c) **Habilidades de Gestión.-** Competencias que permitan 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**

NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	✓ El trabajo se desarrolla de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario.
2	✓ El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias.
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>

*BT*





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



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 lo equipos de trabajo.</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**

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

**CRITERIOS DE VALORACIÓN**

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 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 técnico.</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</li> </ul>

✶





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



	<p>la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>
--	--

**Art. 11. 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 estos 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**

NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	✓ Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo ambientales y físicas que no implican 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 las actividades en condiciones de trabajo ambientales y físicas que implica considerables riesgos ocupacionales
5	✓ Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo ambientales y físicas que implica altos riesgos ocupacionales

**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

*Handwritten signature/initials*





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



2	40
3	60
4	80
5	100

**CRITERIOS DE VALORACIÓN**

NIVEL	DESCRIPCIÓN
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 municipal.
3	✓ La toma de decisiones requiere de un 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 municipal.

**Art. 12. 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**

GRUPO OCUPACIONAL	NIVEL	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	Servicios	25
	Administrativo	50
	Técnico	75
	Ejecución de procesos de apoyo	100
PROFESIONAL	Ejecución de procesos	125
	Ejecución y supervisión de procesos	150
	Ejecución y coordinación de procesos	175

**CRITERIOS DE VALORACIÓN**



0x



**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



NIVEL	DESCRIPCIÓN
SERVICIOS	✓ Integran los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarios
ADMINISTRATIVO	✓ Integran los puestos que ejecutan actividades que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo.
TÉCNICO	✓ Integran los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio determinado de acuerdo a los requerimientos de los procesos organizacionales
EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	✓ Integran los puestos que ejecutan actividades de soporte profesional con incidencia directa a la gestión de los procesos.
EJECUCIÓN DE PROCESOS	✓ Integran puestos que ejecutan actividades profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional
EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	✓ Integran los puestos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo, unidades y/o procesos organizacionales.
EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	✓ Integran los procesos 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**

NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	✓ Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados
2	✓ El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares



95



**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



	establecidos y asignación de recursos.
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>✓ Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados</li> <li>✓ Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados</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>✓ Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios, en función de la demanda de los clientes.</li> </ul>

**Art. 13. 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	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	PARAMETROS DE ESCALA	
			DE	A
NIVEL OPERATIVO NO PROFESIONAL	Servidor Público Municipal de Servicios 1	1	0	175
	Servidor Público Municipal de Servicios 2	2	175,1	243
	Servidor Público Municipal de Apoyo 1	3	243,1	311
	Servidor Público Municipal de Apoyo 2	4	311,1	379
NIVEL PROFESIONAL	Servidor Público Municipal 1	5	379,1	447
	Servidor Público Municipal 2	6	447,1	515
	Servidor Público Municipal 3	7	515,1	583
	Servidor Público Municipal 4	8	583,1	651
	Servidor Público Municipal 5	9	651,1	719
	Servidor Público Municipal 6	10	719,1	787
	Servidor Público Municipal 7	11	787,1	855
	Servidor Público Municipal 8	12	855,1	923
	Servidor Público Municipal 9	13	923,1	1000
Nivel directivo 2	Subdirectores departamentales, Tesorería, Secretaría General	14	N/A	N/A
	Directores, Registrador de la Propiedad, Asesor y Coordinador,	15	N/A	N/A
Nivel ejecutivo	Elección popular Concejales o Concejales	16	N/A	N/A
	Elección popular Alcalde o Alcaldesa	17	N/A	N/A

**Art. 14.- Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.-** La Unidad Administrativa del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado elaborará y mantendrá actualizado el "Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado De Guamote" que será expedido mediante resolución por el Alcalde o Alcaldesa. Contendrá la estructura de puestos en sus diferentes niveles o procesos, definición de puestos de cada grupo ocupacional, descripción específica y perfil de exigencias de los mismos.

*et*





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



**Art. 15.- Resoluciones Administrativas Motivadas.-** El Alcalde o Alcaldesa será la autoridad competente para expedir las resoluciones correspondientes derivadas de la implementación del Subsistema de Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Guamote, conforme al presupuesto y capacidad económica institucional.

**Art. 16.- Disponibilidad presupuestaria.-** Las afectaciones económicas que genere el proceso de descripción, valoración y clasificación de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote, deberán encontrarse debidamente presupuestadas. La norma, acto decisorio, acción de personal o el contrato que fije la remuneración de una servidora o servidor no podrá ser aplicable si no existe la partida presupuestaria con la disponibilidad efectiva de fondos.

**Art. 17.- Restricciones.-** Los procesos de revisión de la descripción, valoración y clasificación de puestos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote, procederán específicamente en los casos en que los puestos se crearen o se encontraren vacantes, por reorganización institucional o por cambio de régimen de personal legalmente aprobado.

**Art. 18.- Escala remunerativa.-** Las remuneraciones de las y los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote; en concordancia con el acuerdo ministerial No MDT-2015-0060 del Ministerio de Trabajo; de acuerdo a la siguiente tabla.

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	REMUNERACION MENSUAL UNIFICADA
NIVEL OPERATIVO NO PROFESIONAL	Servidor Público Municipal de Servicios 1	1	527,00
	Servidor Público Municipal de Servicios 2	2	553,00
	Servidor Público Municipal de Apoyo 1	3	585,00
	Servidor Público Municipal de Apoyo 2	4	622,00
NIVEL PROFESIONAL	Servidor Público Municipal 1	5	675,00
	Servidor Público Municipal 2	6	733,00
	Servidor Público Municipal 3	7	817,00
	Servidor Público Municipal 4	8	901,00
	Servidor Público Municipal 5	9	986,00
	Servidor Público Municipal 6	10	1086,00
	Servidor Público Municipal 7	11	1212,00
	Servidor Público Municipal 8	12	1412,00
	Servidor Público Municipal 9	13	1676,00
Nivel directivo 2	Subdirectores departamentales, Tesorería, Secretaría General	14	1400,00
	Directores, Registrador de la Propiedad, Asesor y Coordinador,	15	1800,00
Nivel ejecutivo	Elección popular Concejales o Concejales	16	2254,00
	Elección popular Alcalde o Alcaldesa	17	4508,00

**Art. 19.-** Si los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los puestos de las y los servidores del GAD Municipal de Guamote, fueren superiores a los techos establecidos en el artículo 18 de la presente Ordenanza, en aplicación de la Disposición Transitoria Tercera de la LOSEP, se cumplirán las siguientes disposiciones:

63





**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



- a) Los valores de las remuneraciones de los puestos de libre nombramiento y remoción, se sujetaran con los valores determinados en el artículo 18 de esta ordenanza.
- b) Los valores de las remuneraciones de los puestos de carrera ocupados con nombramiento permanente, se mantendrán mientras las y los servidores continúen como titulares de los mismos y esas remuneraciones hayan sido fijadas legalmente. Todo puesto vacante o que quede vacante, inclusive aquellos ocupados con nombramiento provisional, se ajustará inmediatamente a lo establecido en el Art. 18 de la presente ordenanza.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** La Subdirección de Talento Humano en un plazo no mayor a 90 días, deberá presentar para su aprobación al Alcalde o Alcaldesa el Plan de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizados Municipal del Cantón Guamote.

**SEGUNDA.-** La Subdirección de Talento Humano en un plazo no mayor de 180 días deberá presentar el Manual De Clasificación, Valoración De Puestos.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**ÚNICA.-** Quedan derogadas todas las normas de igual o menor jerarquía que se opongan a la presente ordenanza.

**DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.-** La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de su aprobación.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote, a los 05 días del mes de julio de 2018.

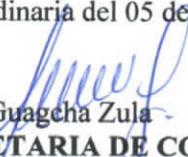
  
 Econ. Luis Ángel Chuquimareca Cora  
**ALCALDE DEL GADMC- GUAMOTE**



  
 Diana Guagcha Zula  
**SECRETARIA DE CONCEJO DEL GADMC**



**CERTIFICO:** Que la presente **ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**, fue discutida y aprobada en primera y segunda instancia por el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guamote, en sesión ordinaria del 19 de junio y sesión extraordinaria del 05 de julio del año dos mil dieciocho.

  
 Diana Guagcha Zula  
**SECRETARIA DE CONCEJO DEL GADMC**



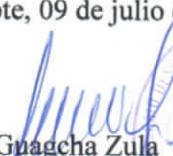


**ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**



**LA ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**, ha sido conocida y aprobada por el Concejo Municipal en las fechas señaladas; y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, remítase al señor Alcalde del Cantón, en tres ejemplares, a efecto de su sanción legal.- **CÚMPLASE.-**

Guamote, 09 de julio de 2018

  
Diana Guagcha Zula  
**SECRETARIA DE CONCEJO DEL GADMCG**



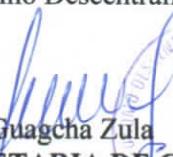
**ALCALDÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE.-** Una vez que el Concejo Municipal ha conocido, discutido y aprobado **LA ORDENANZA QUE REGULA LA CLASIFICACIÓN, VALORACIÓN DE PUESTOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE REMUNERACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE**, la sanciono y dispongo su publicación, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo Art. 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, a efecto de su vigencia y aplicación legal.- **EJECÚTESE.- NOTIFÍQUESE.-**

Guamote, 09 de julio de 2018

  
Econ. Luis Ángel Chuquimarca  
**ALCALDE DEL GADMCG- GUAMOTE**



**SECRETARÍA DEL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUAMOTE.-** Proveyó y firmó la Ordenanza que antecede el Econ. Luis Ángel Chuquimarca Coro, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guamote, en la fecha señalada. **Lo Certifico.-**

  
Diana Guagcha Zula  
**SECRETARIA DE CONCEJO DEL GADMCG**

