

# REGISTRO OFICIAL<sup>®</sup>

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



## SUMARIO:

Págs.

### GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS

#### ORDENANZA MUNICIPAL:

- **Cantón Jipijapa: Técnica para la Administración del Subsistema de Planificación del Talento Humano y Desarrollo del Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano .....** 2

#### RESOLUCIÓN PROVINCIAL:

- 2021-012-RC-GADPEO-CB Gobierno Provincial de El Oro: Que aprueba en primera instancia la actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDYOT) 2020 - 2030 .** 36

#### RESOLUCIONES PARROQUIALES RURALES:

- **Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Antonio: De aprobación a la actualización y alineación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2019 - 2023, al Plan Nacional de Creación de Oportunidades 2021-2025, en segunda instancia .....** 40
- 002 GADPRU-2022 Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Uzhcurrumi: De aprobación de la actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial por alineación de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, a los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo 2021 - 2025 .....** 44



## **GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA**

### **ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA.**

#### **Exposición de motivos**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa es una institución de derecho público que goza de autonomía política, administrativa y financiera y representa al cantón. Tiene personería jurídica con capacidad para realizar los actos que fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines, atribuciones y deberes, según lo determina la Constitución de la República y el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización COOTAD.

La administración del talento humano tiene por objeto impulsar la formación de un equipo de personas comprometidas con la búsqueda de la excelencia a través de un óptimo clima laboral que permita el desarrollo individual y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, misión y visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa.

La norma constitucional confiere plena autonomía a los gobiernos municipales para expedir normas jurídicas denominadas ordenanzas y resoluciones; por su parte, el COOTAD es el cuerpo normativo que, por su especialización, desarrolla las competencias constitucionales y regula la cualidad autónoma concedida a estos entes para alcanzar su eficaz aplicación.

En este orden, es necesario contar con una norma técnica actualizada que establezca métodos y procedimientos técnicos para la aplicación del Subsistema de Planificación del Talento Humano, orientado a fortalecer el talento humano y los roles que integran la gestión por procesos dentro de una estructura orgánica para alcanzar niveles de eficiencia, con una plantilla óptima que permita contar con personal operativo con criterios técnicos que midan carga laboral en función del portafolio de productos que brinda y desarrolla la institución en beneficio de la colectividad.

#### **EL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA**

#### **Considerando:**

**Que**, el Art. 227 de la Constitución de la República 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 Art. 229 de la Constitución de la República, determina que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo;

**Que**, en aplicación de los principios que rigen el derecho al trabajo previsto en el Art. 326 numeral 16 de la Constitución de la República se establece: "quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales se sujetarán a las leyes que regulan la Administración Pública, aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código de Trabajo;

**Que**, el inciso segundo del Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;

**Que**, el Art. 240 de la Constitución de la República, manifiesta que los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales;

**Que**, el inciso tercero del Art. 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización define a la autonomía administrativa como el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley;

**Que**, el Art. 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, garantiza la autonomía, en tanto 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 literal c) del Art. 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que es un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos el "Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la ley";

**Que**, el Art. 338 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dispone que 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. El Art. 354 ibidem establece que los servidores públicos de los gobiernos autónomos descentralizados se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa";

**Que**, el Art. 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece 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**, la disposición Transitoria Décima de la LOSEP, establece que: “En el plazo de un año, contado a partir de la promulgación de esta Ley, los Gobiernos Autónomos Descentralizados, dictarán y aprobarán su normativa que regule la administración autónoma del talento humano, **en la que se establecerán las escalas remunerativas y normas técnicas**, de conformidad con la Constitución y esta Ley”;

**Que**, el Art. 56 de la Ley Orgánica de Servicio Público señala: “De la planificación institucional del talento humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano **estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados**. Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio del Trabajo, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente. Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. **Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo**”;

**Que**, el Art. 57 de la LOSEP establece: “**De la creación de puestos**. - El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios. Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales (...);”;

**Que**, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT 060-2015, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 469, de fecha 30 de Marzo 2015, reformada mediante Acuerdo MDT-2016-0306 publicado en el Registro Oficial 946, de 16-II-2017, en el 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, en su Art. 1 señala en su segundo inciso: “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 referencial, *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**, es necesario contar con una norma técnica actualizada que establezca métodos y procedimientos técnicos para la aplicación del Subsistema de Planificación del Talento Humano, orientado a generar capacidad operativa y reducir costos en masa salarial, previa medición de carga laboral para establecer plantillas óptimas de talento humano;

**Que**, la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano publicada en

el Suplemento del Registro Oficial No. 494, de 6 de mayo 2015, en su Art. 2, señala en su parte pertinente: “Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la presente Norma Técnica.”;

**Que**, el artículo 47 literales c), i), j); y, k) de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que “Las servidoras o servidores públicos, cesarán definitivamente en sus funciones, entre otros casos, por supresión de puesto, por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización, por acogerse al retiro por jubilación; y, por compra de renunciaciones con indemnización.”

**Que**, el artículo 104 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, faculta a las entidades del Estado a resolver la supresión de un puesto, por requerimiento de racionalidad y consistencia orgánica y marco del tamaño de estado o como efecto de optimización micro de procesos y recursos internos institucionales.

**Que**, la Disposición General Única de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar señala “A efectos del cálculo de las indemnizaciones a partir del año 2015, previstas en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 y artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4, el monto del salario básico unificado del trabajador privado será el establecido al 1 de enero del 2015.”

**Que**, la Norma de Control Interno No. 407-01, titulada Plan de talento humano, determina: “Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales. La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano; considerando, además, la normativa vigente relacionada con esta área, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos. El plan de talento humano formará parte de la documentación del sistema de planificación anual.”

En uso de sus facultades determinadas en los arts. 240 y 264 de la Constitución de la República, en concordancia con los artículos 7, 57 literal a), 322 del COOTAD,

#### **EXPIDE:**

**LA ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA.**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DEL SISTEMA INTEGRADO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**Art. 1.- Ámbito de aplicación de la Ordenanza.** - La presente Ordenanza se aplicará a los procesos gobernantes y operativos en todos sus niveles que sean necesarios para la gestión y planificación del talento humano institucional la cual será acatada obligatoriamente por las autoridades, funcionarios y los servidores públicos municipales que presten sus servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, amparados en la Ley Orgánica de Servicio Público.

**Art. 2.- Objeto.** - La presente Ordenanza tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permita a la Unidad de Administración del Talento Humano, de manera articulada con el plan de desarrollo territorial y con sujeción a las directrices y lineamientos de la planificación del talento humano establecidos en esta Ordenanza, el diseño e implementación de la Planificación del Talento Humano institucional durante cada ejercicio fiscal para su aprobación por Resolución por parte del Concejo Municipal, que servirá de insumo para dotar a las unidades o procesos institucionales del talento humano necesario para generar productos y servicios de demanda interna y externa, en función de la estructura institucional y posicional, legalmente aprobada.

**Art. 3.- De los responsables.** - La Dirección de Administración de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa será la encargada de la aplicación y ejecución de la presente Ordenanza en coordinación con los responsables de cada Dirección o Unidad Administrativa previstos en el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos.

**Art. 4.- De los instrumentos Técnicos.** - La administración del talento humano del servicio público, responde a un sistema integrado que está conformado, entre otros, por el subsistema de planificación del talento humano por lo que se establecen y aprueban en anexo I, los instrumentos técnicos para la medición de carga laboral y desarrollo del plan de optimización y racionalización del talento humano aprobados, adaptado a los roles previstos en el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos.

## CAPÍTULO II

### SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Art. 5.- Del objetivo.** - El subsistema de planificación de talento humano permitirá determinar el número de puestos por unidades o procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de las normas y estándares técnicos que expida el Ministerio del Trabajo; y, de la planificación y estructura institucional y posicional.

### CAPÍTULO III

#### DE LOS RESPONSABLES DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Art. 6.- Al Concejo Municipal.** - Le corresponde al Concejo Municipal según el Art. 56 de la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP:

- a) Conocer la planificación institucional del talento humano por una sola vez al año, aprobada mediante Resolución hasta el 10 de diciembre de cada año, cuyo costo deberá encontrarse previsto en el presupuesto general, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 245 del COOTAD, las actualizaciones que se produjeran cuando fuere necesario, serán aprobadas y resueltas por el ejecutivo;
- b) Verificar que la UATH institucional y las unidades y procesos internos cuenten con la información que sustente el levantamiento de la plantilla de talento humano a través de registros físicos y digitales.

**Art. 7.- Atribuciones del Alcalde.** - Le corresponde a la máxima autoridad o su delegado lo siguiente:

- a) Aprobar mediante Resolución Administrativa la planificación anual institucional del talento humano previo conocimiento del Concejo Municipal, y de ser el caso sus correspondientes actualizaciones;
- b) Aprobar los Planes de Racionalización y Optimización del Talento Humano sustentados en las plantillas de talento humano y los instrumentos descritos en el Anexo I que comprendan procesos de desvinculación por supresión de puestos con su correspondiente partida presupuestaria, renunciaciones voluntarias con compensación, compras de renunciaciones voluntarias con indemnización y retiros voluntarios para acogerse a jubilación.
- c) Emitir Resoluciones Administrativas para creaciones y supresión de puestos de conformidad a lo establecido en la LOSEP y su Reglamento General; y
- d) Emitir las Resoluciones que corresponda de conformidad con el Art. 142 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público.

**Art. 8.- A la Dirección Financiera.** - Le corresponde emitir el dictamen presupuestario respecto a los gastos de personal que se produzcan como efecto de la planificación del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa dentro del ámbito de la presente Ordenanza de conformidad a lo previsto en el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

Para la ejecución de planes de racionalización y optimización del talento humano y planes de desvinculación, la certificación presupuestaria se otorgará una vez que se cuenta con los fondos provenientes de financiamiento propio y/o externo.

**Art. 9.- A la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.** - Le corresponde:

- a) Ingresar y actualizar la información de la planificación del talento humano en el

Sistema Integrado de Información del Talento Humano del Ministerio del Trabajo;

- b) Realizar el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso interno, con los responsables de los mismos y las unidades de planificación y/o procesos institucionales o quienes hagan sus veces, con la finalidad de validar que esos productos y servicios se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y estén de acuerdo con la planificación institucional;
- c) Asesorar a los responsables de cada unidad o proceso interno en la elaboración de la plantilla de talento humano; validar técnicamente la misma; y consolidar la plantilla de talento humano institucional;
- d) Elaborar el plan de optimización y racionalización del talento humano de conformidad con los resultados de la plantilla de talento humano consolidada y de desvinculación voluntaria;
- e) Elaborar informes previos a la contratación de personal con sujeción a lo previsto en el artículo 58 de la LOSEP;
- f) Elaborar informes previos para traslados administrativos internos, traspaso institucionales e interinstitucionales, comisiones para la prestación de servicios en otras instituciones, habilitación de partidas, creaciones, supresiones de puestos y/o compras de renuncias voluntarias, renuncias voluntarias que se sustenten en el plan de optimización y racionalización de talento humano;
- g) Elaborar el diagnóstico del talento humano institucional;
- h) Emitir las directrices y lineamientos para la aplicación de la planificación del talento humano; y,
- i) Establecer planes de rotación de personal acorde a los requerimientos institucionales.

**Art. 10.- De las actas de validación de productos.** - Le corresponde a la Dirección de Administración de Talento Humano, lo siguiente:

- a) Validar el portafolio de productos o servicios de cada unidad o proceso interno, previo al levantamiento de la plantilla de talento humano; y,
- b) Emitir informe para incorporar productos o servicios que no consten en el estatuto orgánico, posterior a la recepción de los informes del responsable de cada Unidad requirente, como responsable del levantamiento de la información y la justificación de la inclusión o exclusión de productos.

**Art. 11.- A los responsables de las unidades o procesos internos.** - Les corresponde el levantamiento de la plantilla de talento humano de su unidad o proceso interno, y la custodia de los registros físicos o digitales que respalden el proceso de validación por parte de la UATH institucional.

## CAPÍTULO IV

### DE LAS POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR PÚBLICO

**Art. 12.- Definición.** - La planificación del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa consiste en el análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano que requiera el Municipio para su eficaz y eficiente funcionamiento.

**Art. 13.- De las políticas.** - La planificación del talento humano se sujetará a las siguientes políticas generales:

- a) La medición y análisis de la demanda y la oferta del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa y la identificación de necesidades;
- b) La emisión de directrices y lineamientos para la implementación de la planificación del talento humano;
- c) La ejecución de la evaluación de la planificación del talento humano, para la retroalimentación y mejora de este Subsistema.

La planificación del talento humano deberá articularse con el plan de desarrollo territorial.

## CAPÍTULO V

### DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL

**Art. 14.- Requisito previo.** - Para la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberá encontrarse legalmente expedido el estatuto orgánico por procesos, el que deberá contener el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional, y que deberán estar acorde a la planificación institucional junto con el Manual de Puestos Institucional. El estatuto podrá ser reformado en función de los procesos de reestructuración institucional.

El portafolio de productos o servicios de cada unidad o proceso interno deberá ser validado por la UATH institucional, previo al levantamiento de la plantilla de talento humano.

**Art. 15.- De los componentes de la planificación del talento humano.** - El proceso de la planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:

- a) Diagnóstico institucional del talento humano;
- b) Determinación de la plantilla de talento humano; y,
- c) Optimización y racionalización del talento humano.

## SECCIÓN I

### DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

**Art. 16.- Del diagnóstico institucional del talento humano.** - Permitirá realizar un análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad o proceso interno para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa, así como definir los planes de optimización y racionalización del talento humano.

La UATH institucional a través del Sistema Integrado de Información del Talento Humano, para obtener el número actual de las y los servidores públicos por unidad o proceso interno, deberá de manera continua mantener actualizada la siguiente información:

**a) Datos institucionales:**

1. Nombre de la institución; y,

**b) Datos de la o el servidor:**

1. Partida general;
2. Partida individual;
3. Nivel o proceso;
4. Unidad administrativa;
5. Lugar de trabajo;
6. Apellidos y nombres del servidor;
7. Puesto institucional;
8. Grupo ocupacional;
9. Ámbito del puesto (cantonal, parroquial);
10. Grado;
11. Remuneración mensual unificada;
12. Fecha de nacimiento;
13. Edad;
14. Género;
15. Etnia;
16. Instrucción formal;
17. Régimen laboral;
18. Modalidad de prestación de servicios (nombramiento permanente, nombramiento provisional o contrato de servicios ocasionales);
19. Fecha de ingreso a la institución;
20. Tiempo de servicio en la institución;
21. Número de aportaciones al IESS;
22. Tiempo de servicio en el sector público;
23. Discapacidad; y,
24. Enfermedades catastróficas.

## SECCIÓN II

### DE LA PLANTILLA DE TALENTO HUMANO

**Art. 17.- De la plantilla de talento humano.** - Es el número de servidores públicos requeridos por cada unidad o proceso interno que integran la estructura orgánica institucional para el logro de sus productos o servicios, la que será elaborada de acuerdo con la presente Norma Técnica, y cuyos resultados permitirán establecer la línea base de

la planificación del talento humano institucional a la fecha de la emisión de la misma. No se podrá realizar o celebrar ningún contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, desvinculación o supresión de puestos, no fundamentada en la misma.

**Art. 18.- Del establecimiento de la plantilla de talento humano.** - La plantilla de talento humano se realizará a través del análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de factores de frecuencia, volumen y tiempo efectivo de ejecución de las actividades para el logro de los productos o servicios de cada unidad o proceso interno. Se excluyen de este procedimiento las actividades realizadas por los puestos de los niveles jerárquico superior, apoyo administrativo y de servicios generales, que se sujetarán a políticas sobre la base de la estructura orgánica institucional.

**Art. 19.- De la metodología para la determinación de la plantilla de talento humano.** - Para la elaboración de la plantilla de talento humano se considerará la siguiente metodología:

a) El responsable de cada unidad o proceso interno, en coordinación con la UATH y las unidades de planificación y/o procesos, validarán el portafolio de productos y servicios y determinarán que estos se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y en la planificación institucional.

En el caso de productos o servicios que no consten en el estatuto orgánico, se los incorporará siguiendo directrices emitidas por la Dirección de Administración de Talento Humano observando en lo que se estime pertinente; y si estos no constan en la planificación institucional, se los incluirá previo informe de la UATH institucional;

b) El responsable de cada unidad o proceso interno elaborará el proyecto de plantilla de talento humano, sobre la base del análisis de las actividades para el logro de los productos o servicios intermedios a través de los factores de frecuencia, volumen y tiempo;

c) El responsable de cada unidad o proceso interno sobre la base del análisis de las actividades realizará el dimensionamiento de la estructura posicional por roles, la que servirá como insumo para la elaboración de la descripción y perfil de los puestos; y,

d) La UATH institucional aprobará la consistencia técnica de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno y lo consolidará de manera institucional, previa validación por parte de la Unidad a la cual se realizó.

**Art. 20.- Definiciones para la elaboración de la plantilla de talento humano.** - Se deberá considerar las siguientes definiciones y criterios:

a) **Actividad operativa.** - Acción consecutiva y necesaria para el logro de un

producto o servicio intermedio;

b) **Actividad de gestión.** - Acción de valor agregado que incide en la definición o decisión para el logro de un producto o servicio intermedio;

c) **Producto o servicio intermedio.** - Resultado de una actividad que es consecuente y complementaria para el logro de un producto o servicio final;

d) **Producto o servicio final.** - Resultado de un proceso, orientado a la satisfacción de la demanda de los usuarios internos o externos. Debe estar alineado al portafolio de productos y servicios del estatuto orgánico institucional y a la planificación institucional;

e) **Parámetros de medición.** - Frecuencia, volumen y tiempo de cada producto o servicio intermedio:

e.1) **Frecuencia.** - Es un dato referencial respecto al período de tiempo para la ejecución de una actividad y obtención de un producto o servicio intermedio.

e.2) **Volumen de acuerdo con la frecuencia.** - Se refiere al número de productos o servicios intermedios resultantes de cada actividad, desarrollados de acuerdo con la frecuencia establecida.

e.3) **Tiempo.** - El tiempo mínimo y máximo invertido en la ejecución de cada actividad, misma que se establecerá en minutos.

**Art. 21.- Del respaldo documental y digital.** - La información que sustente el levantamiento de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno, deberá contar con los respaldos respectivos a través de registros físicos o digitales que estarán bajo la custodia del responsable de la unidad o proceso interno, y que permitirá una adecuada validación por parte de la UATH institucional.

**Art. 22.- De la modificación de la plantilla de talento humano.** - La plantilla de talento humano podrá ser modificada de conformidad a la metodología prevista en esta Ordenanza en los siguientes casos:

a) Cuando se determine variación en el volumen de productos o servicios en función de la demanda de usuarios internos o externos (superior o inferior a la línea base establecida en la plantilla);

b) Cuando la institución amplíe su cobertura de productos y servicios para cubrir la demanda potencial no satisfecha, o disminuya esa cobertura por falta de demanda, considerando la infraestructura, equipos, materiales, tecnología y otros recursos;

- c) Si las unidades o procesos institucionales asumieren productos o servicios no considerados originalmente en su portafolio, o redujeran los productos o servicios, previa reforma del estatuto orgánico institucional;
- d) Por creación, fusión o eliminación de unidades o procesos internos, previa reforma del estatuto orgánico institucional; y,
- e) Por asumir nuevas competencias para activar o desactivar productos y servicios en los distintos niveles desconcentrados de la institución (cantonal y parroquial) no considerados en el análisis de la plantilla.
- f) Por la realización de nuevos proyectos de interés ciudadano.

**Art. 23.- De la interacción con la clasificación de puestos.** - Los puestos definidos en la estructura posicional por roles de cada unidad o proceso interno, serán descritos, valorados y clasificados dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas establecidas para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa.

### SECCIÓN III

#### DE LA OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Art. 24.- Del proceso de optimización y racionalización del talento humano.** - Con base en las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal determinadas en la plantilla de talento humano, la UATH institucional podrá ejecutar procesos de optimización y racionalización del talento humano acorde a la disponibilidad presupuestaria que permita su implementación.

**Art. 25.- Del contenido del plan de optimización y racionalización del talento humano.** - El plan de optimización y racionalización del talento humano contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano:

- a) **Movimientos de personal.** - Las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal entre la situación actual y la situación propuesta establecida en la plantilla del talento humano, se podrá cubrir a través de los siguientes movimientos de personal:
  - a.1. **Traslado administrativo a otras unidades o procesos internos.** - Cuando una unidad o proceso interno disponga de personal que no reúne con el perfil de exigencias de los puestos, este podrá ser trasladado a un puesto vacante dentro de la misma institución de igual clase y categoría o de distinta clase, pero de igual remuneración, siempre y cuando cumpla con el perfil del nuevo puesto;
  - a.2. **Traspaso de puestos a otras unidades.** - Cuando una unidad o proceso interno disponga de puestos excedentes de acuerdo con la plantilla de talento humano, se podrá traspasar presupuestariamente un puesto a otra unidad interna.

La UATH administrará la base de datos de los puestos que pueden ser traspasados a otras unidades.

En el caso de los traspasos, se realizarán a petición de la unidad requirente y previo informe de la UATH institucional, sobre el cual la autoridad nominadora podrá autorizar el traspaso respectivo; y,

**a.3. Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones.** - A fin de garantizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, las y los servidores de carrera que se encuentran en comisión de servicios con remuneración deberán reintegrarse a la institución, salvo el caso de aquellos cuyos requerimientos hayan sido cubiertos a través de otros movimientos de personal. La UATH institucional deberá emitir el informe técnico respectivo.

**b) Habilitación de partidas vacantes.** - A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, adicionalmente a los movimientos de personal, se considerará la habilitación de las partidas vacantes, las cuales serán aprobadas con autorización del Alcalde/sa y/o su delegado, previo informe técnico y favorable de la UATH y la certificación presupuestaria institucional que garantice el financiamiento de la ocupación de estas partidas.

Todos los procesos de habilitación de partidas vacantes, se convalidarán conforme los actos administrativos aprobados por la máxima autoridad institucional y/o su delegado y validadas por la Dirección Financiera.

**c) Contratos de servicios ocasionales.** - Se podrá incorporar personal bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, para cubrir la brecha de necesidades de incremento de personal entre la situación actual y la situación propuesta determinada en la plantilla de talento humano y que por razones presupuestarias no fuese posible la creación de los puestos. El financiamiento de los contratos de servicios ocasionales será con cargo al presupuesto institucional.

Los contratos de servicios ocasionales deberán sujetarse a los parámetros establecidos en el artículo 58 de la LOSEP y la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana para la Reconstrucción y Reactivación de las Zonas Afectadas por el Terremoto de 16 de abril de 2016.

La institución podrá incorporar personal bajo la modalidad de servicios ocasionales por contrato por un período máximo de doce meses, tiempo en el cual, de persistir la necesidad, deberá crear los puestos requeridos para actividades permanentes y convocar a los concursos de méritos y oposición.

En el caso del personal contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales que certificare cualquier porcentaje de discapacidad y se encuentre ejecutando actividades permanentes, sus puestos deberán ser considerados como un requerimiento prioritario de creación.

No podrán celebrarse contratos de servicios ocasionales que no se encuentren

contemplados y aprobados en la Planificación Anual del Talento Humano.

d) **Creaciones de puestos.** - Se realizarán una vez que la institución haya agotado los movimientos de personal y la habilitación de las partidas vacantes disponibles, siempre y cuando la institución cuente con los recursos presupuestarios correspondientes o, en su defecto, se cubran con los recursos asignados para la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, a fin de que no se incremente la masa salarial institucional en el rubro de gasto corriente.

Las unidades o procesos institucionales por ningún motivo podrán sobrepasar el número de puestos establecidos en la plantilla de talento humano, salvo que esta se modifique.

e) **Supresiones de puestos.** - En el plan de optimización y racionalización del talento humano se podrá establecer partidas a suprimirse por efectos de excedentes en la plantilla del talento humano de la institución, y previamente haber agotado los movimientos de personal que permitan reubicar al personal titular de los puestos en otras unidades o procesos internos u otras instituciones siempre que existan puestos vacantes y cumplan el perfil del puesto.

No serán sujetos al referido proceso:

e.1 Los puestos ocupados por personas con discapacidad o sustituto directo o por solidaridad humana o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por Autoridad Competente.

e.2 Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

e.3 Personas con enfermedades catastróficas o complejas.

e.4 Dirigentes sindicales de la LOSEP.

e.5 Los servidores públicos cuyos puestos se encuentren en uso de licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración, por estudios de formación de postgrado o por tal efecto, se encuentren devengando el tiempo invertido en su formación; y,

e.6 Las partidas que se encuentren en litigio.

f) **Desvinculación de personal.** - Dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano, podrá establecerse personal sujeto a desvinculación por: a) compra de renuncias voluntaria con indemnización, b) retiro voluntario o forzoso para acogerse a la jubilación, c) renuncias voluntarias con compensación; y, d) supresión de puestos siguiendo los parámetros y requisitos previstos en la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General y esta Ordenanza. El plan de desvinculación será aprobado mediante Resolución por el Alcalde cada año, previo el informe técnico de la UATH institucional y la certificación financiera respectiva

conforme el Art. 8 de esta ordenanza.

**Art. 26.- De la priorización para cubrir brechas de requerimiento de personal.** - La dotación de personal establecida en el plan de optimización y racionalización del talento humano, deberá ser atendido priorizando las necesidades de las unidades o procesos internos de acuerdo con la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria respectiva.

## SECCIÓN IV

### DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Art. 27.- De la consolidación de la planificación del talento humano.-** Constituye los resultados integrales de la planificación del talento humano, y considera en este caso, la información obtenida del análisis de la situación actual y la situación propuesta en la plantilla de talento humano, y la optimización y racionalización de los mismos, determinando las reales necesidades de movimientos de personal, contratos de servicios ocasionales, creaciones, supresiones de puestos y desvinculaciones de personal en cumplimiento a las disposiciones de la presente Ordenanza.

La matriz consolidada de planificación de talento humano contendrá:

1. Número actual de las y los servidores por unidad o proceso según plantilla;
2. Número propuesto de las y los servidores por unidad o proceso según plantilla;
3. Reporte de brechas (+/-) por unidad o proceso; y,
4. Plan de optimización y racionalización que generará un informe que contendrá:
  - a. Traslados administrativos institucionales;
  - b. Traspasos administrativos institucionales e interinstitucionales de puestos;
  - c. Comisiones para la prestación servicios en otras instituciones;
  - d. Contratos de servicios ocasionales;
  - e. Habilitación de puestos vacantes;
  - f. Creación de puestos;
  - g. Supresión de puestos; y,
  - h. Desvinculaciones de personal.

Para la generación de esta matriz, se aplicarán los instrumentos técnicos previstos en el

Anexo I de esta Ordenanza por parte de la UATH institucional.

## **CAPÍTULO VI**

### **DEL CONTROL Y LAS SANCIONES**

**Art. 28.- Del control.** - El Alcalde o su delegado realizará el control de la planificación e implementación del talento humano, de acuerdo con las siguientes acciones:

a) Verificar de manera anual la generación por parte de la UATH institucional de reportes periódicos de información derivada del diagnóstico del talento humano; y,

b) Supervisar el cumplimiento de los procesos de implementación de la planificación anual del talento humano, inclusive la optimización y racionalización del mismo de acuerdo con el cronograma establecido para el efecto. La UATH institucional generará un informe técnico sobre el proceso de implementación de la referida planificación. Informe que será remitido a la Máxima Autoridad institucional.

**Art. 29.- De la falta disciplinaria grave.** - De conformidad con el literal b) del artículo 42 de la LOSEP, las o los servidores públicos y los responsables de las unidades administrativas internas en conjunto con el responsable de la UATH institucional, que por su acción u omisión reporten y/o validen información sin sustento para la elaboración de la plantilla de talento humano y/o el plan de optimización o racionalización, serán sancionados, previo correspondiente sumario administrativo con suspensión en el ejercicio de su puesto hasta por 30 días.

## **CAPÍTULO VII**

### **DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN**

**Art. 30.- Objeto.** - El objeto del presente capítulo es normar el procedimiento para la cesación, forma de cálculo y pago de la indemnización por: a) supresión de puestos y partidas, b) compra de renuncia voluntaria con indemnización, c) renuncia voluntaria con compensación, d) retiro forzoso para acogerse a la jubilación y e) retiro voluntario para acogerse a la jubilación con compensación económica.

**Art. 31.- De la compensación o indemnización.** - La indemnización y/o compensación constituyen el reconocimiento económico al que tienen derecho las servidoras y los servidores públicos que se acojan a planes de desvinculación por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, renunciaciones voluntarias con compensación, compra de renunciaciones voluntarias con indemnización, una vez que éstas hayan sido aceptadas según corresponda en función de planes de reestructuración institucional, racionalización y

optimización del talento humano, que surtirá efectos a partir de la notificación del acto administrativo pertinente y cuyo pago se deberá realizar una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ordenanza. Adicionalmente, la indemnización corresponderá a la ejecución de procesos de supresión de puestos.

## SECCIÓN I

### SUPRESIÓN DE PUESTOS

**Art. 32.- De la supresión de puestos.** - El proceso de supresión de puestos se sustentará exclusivamente en razones técnicas, funcionales y económicas debidamente justificadas. Su implementación deberá cumplir con las disposiciones establecidas por la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General y, esta Ordenanza.

Para la aplicación del proceso de supresión de puestos, la institución deberá sustentar mediante informe aprobado por la máxima autoridad o su delegado; en una o todas, de las siguientes razones:

a) Razones funcionales y/o técnicas: Son aquellas que se producen cuando existen modificaciones en las atribuciones y/o competencias de la institución o que se derivan del estudio por procesos de reestructuración de estructuras institucionales y posicionales internas a efectos de evitar duplicidad de funciones, superposición de actividades y potenciar al talento humano, optimización, racionalización, de fusión de unidades administrativas y/o procesos, supresión, eliminación, subsunción de unidades administrativas y/o puestos y otros de similar naturaleza, previo informe técnico favorable de la UATH, siempre y cuando se ajusten a las siguientes causas:

I) Racionalización de las unidades administrativas internas, que implique supresión, fusión o reorganización de ellas y/o de puestos;

II) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, desconcentración, concesión, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; todo lo cual responderá a la planificación anual del talento humano; y,

III) Racionalización y optimización del talento humano a causa de superposición, duplicación o eliminación de actividades.

b) Razones económicas: Son aquellas que se generan por condiciones presupuestarias adversas al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, que obliguen a la adopción de medidas de optimización de recursos económicos que permitan la prevalencia de la prestación de servicios públicos. La supresión de puestos no podrá afectar la adecuada prestación de los servicios públicos, y bajo ningún concepto se dejará de brindar atención a la ciudadanía.

La Dirección de Administración del Talento Humano, sobre la base de la planificación

que se refiere el artículo 142 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, pondrá en consideración del Alcalde, el informe con las recomendaciones sobre supresión de puestos de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal que la institución deba ejecutar para optimizar recursos, evitar duplicidad de funciones, optimizar y racionalizar personal por baja carga laboral y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica, sin perjuicio de lo anterior, el Alcalde/Sa, en cualquier momento, podrá solicitar a la Dirección del Talento Humano el referido informe.

Es responsabilidad exclusiva de cada uno de los directores de las diferentes unidades administrativas, brindar la información necesaria para establecer el nivel de eficiencia y productividad del personal a su cargo.

**Art. 33.- Procedimiento de supresión de puestos.** - La supresión de puestos procederá de acuerdo con razones técnicas, funcionales, de procesos y/o económicas, que se realizará conforme lo siguiente:

1. Resolución de aprobación del Alcalde del inicio del estudio de supresión de puestos, en el cual la UATH, sustente el cumplimiento de cualquiera de las razones previstas en el artículo 32 de la presente Ordenanza; así como la verificación de que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentran impedidos de ejercer cargo público de conformidad con el artículo 5 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, la certificación de las imposiciones en el sector público de los mismos;
2. Lista de asignaciones que deberá contener:
  - a) Enumeración del personal al que pertenecen las partidas presupuestarias a suprimirse de manera ascendente;
  - b) Partida presupuestaria;
  - c) Apellidos y nombres completos;
  - d) Cédula de ciudadanía o pasaporte en caso de ser extranjero;
  - e) Unidad o proceso a la que pertenece el puesto;
  - f) Denominación del puesto;
  - g) Grupo Ocupacional;
  - h) Rol del puesto;
  - i) Remuneración mensual unificada;
  - j) Régimen Laboral;
  - k) Modalidad laboral (nombramientos permanentes);
  - l) Tiempo de servicio en el sector público (año, mes y días); y,
  - m) Valor a pagar por concepto de indemnización.
3. Formularios de Análisis/auditoría ocupacional; aprobada en el Anexo I de esta

Ordenanza, resultados del levantamiento de la Plantilla de Talento Humano y Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano.

4. Dictamen de la Dirección de Administración del Talento Humano que contendrá: 1. La determinación sucinta del asunto que se trate, 2. El fundamento, y 3. Los anexos necesarios. El dictamen contendrá, además, de forma inequívoca, la conclusión, pronunciamiento o recomendación.

5. Informe técnico de la UATH, para la ejecución del proceso de supresión de puestos, dispuesta por la autoridad nominadora deberá sustentarse en:

a) Las políticas, normas jurídicas, metodologías e instrumentos técnicos aprobados en el Anexo I esta Ordenanza.

b) La proporcionalidad de la población laboral institucional por procesos y por unidades organizacionales;

c) La determinación del número de puestos que serán suprimidos y el costo total de la indemnización conforme los valores señalados en la Disposición General Primera de la LOSEP;

d) La certificación de disponibilidad presupuestaria, emitida por la Dirección Financiera; que servirá de base para el pago de las indemnizaciones;

e) Informe de haber agotado procedimiento de reubicación interna a través del análisis de partidas vacantes disponibles en la Institución donde el servidor pueda ser reubicado siempre que cumpla con el perfil del puesto vacante conforme el Art. 129 del Reglamento General de la LOSEP, y de reubicación externa a través de la certificación que expida Secretaria General respecto a las solicitudes externas para comisión de servicios del perfil del puesto a suprimir conforme el Art. 89.b de la LOSEP; y,

f) La base legal aplicable al caso concreto basado en razones objetivas, los fundamentos y/o causales de orden técnico, funcional y económico, que motivan la supresión del puesto específico.

6. Dictamen de la Dirección Financiera que contendrá: 1. La determinación sucinta del asunto que se trate, 2. El fundamento y 3. Los anexos necesarios. El dictamen contendrá, además, de forma inequívoca, *la conclusión, pronunciamiento o recomendación.*

7. Resolución Administrativa que contendrá el acto administrativo debidamente motivado bajo los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad y requisitos previstos en el Art. 100 del Código Orgánico Administrativo con sustento en el dictamen de la UATH institucional y certificación de disponibilidad presupuestaria.

8. Elaboración de la acción de personal de cesación de funciones a cargo de la UATH institucional; y,

9. Notificación de la acción de personal por cesación de funciones y pago de la indemnización. - En el caso de proceso de supresión de puestos y partidas, se deberá

comunicar previamente a la o el servidor de la cesación por la supresión, y posteriormente proceder al pago de la indemnización y la liquidación de haberes a la o el servidor. Cumplido el pago automáticamente quedará suprimida la partida presupuestaria correspondiente al puesto, debiendo remitirse de manera inmediata al Ministerio de Trabajo para el registro correspondiente en el plazo de 30 días.

10. Anexos:

- a. Informes técnico individual con conclusiones y recomendaciones que se deriven del procedimiento realizado debidamente motivados siguiendo parámetros de congruencia, lógica, razonabilidad y comprensibilidad;
- b. Dictamen Favorable de la UATH;
- c. Certificación Financiera que justifique la existencia de la partida presupuestaria y disponibilidad económica de recursos que permitan erogar las indemnizaciones respectivas a favor del servidor que se va a suprimir;
- d. Resolución Administrativa de supresión de puestos debidamente motivada; y,
- e. Acción de personal de cesación de funciones que contenga una síntesis del proceso realizado.

La notificación seguirá las reglas generales contempladas en el artículo 164 y siguientes del Código Orgánico Administrativo.

**Art. 34.- Prohibición de creación de partida eliminada.** - La supresión de puesto decidido por el Alcalde, implica la prohibición de crear nuevamente el puesto y la partida presupuestaria durante dos años, salvo caso debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico de la Dirección de Talento Humano. Así también, no se podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, en el puesto que ha sido suprimido.

**Art. 35.- Registro de expedientes.** - La Dirección de Administración de Talento Humano llevará un registro especial que contenga todos los soportes de la supresión de puestos en un expediente administrativo.

## SECCIÓN II

### COMPRA DE RENUNCIA VOLUNTARIA CON INDEMNIZACION

**Art. 36.- De las razones técnicas, funcionales y/o económicas para efectuar compras de renunciaciones voluntarias con indemnización.** - En el caso de que se inicie procesos de reestructuración institucional, racionalización u optimización del talento humano institucional, que implique las siguientes razones técnicas y/o funcionales:

- a) Supresión, fusión o reorganización de las unidades administrativas que la conforman la entidad.
- b) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos.

- c) Duplicidad de funciones de cargos y/o de las unidades administrativas internas.
- d) Simplificación de trámites, procedimientos o procesos.
- e) Puestos sobrevalorados.
- f) Superposición, duplicación o eliminación de actividades.
- g) Por razones económicas: Aquellas que se generan por condiciones presupuestarias adversas al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, que obliguen a la adopción de medidas de optimización de recursos económicos que permitan la prevalencia de la prestación de servicios públicos.
- h) Racionalización del Talento Humano que podrá darse por las siguientes causas:
  - i) Racionalización de la institución, que implique supresión, fusión o reorganización de las unidades administrativas que la conforman.
  - ii) Reestructuración de la estructura institucional y posicional de la entidad y/o debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, desconcentración, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; todo lo cual responderá a la planificación institucional.
  - iii) Racionalización y optimización del talento humano a causa de superposición, duplicación o eliminación de actividades; y,
  - iv) Profesionalización y eficiencia en las labores a cargo del GAD Municipal.
- i) Solicitud voluntaria de la o el servidor dirigida a la autoridad nominadora, en cuyo caso, la Dirección de Administración del Talento Humano emitirá un informe sobre la viabilidad técnica de acceder a la petición del servidor sin que se afecte el desenvolvimiento del área de trabajo a la que pertenece el puesto, se evaluará si se pueden reasignar funciones a otros puestos de trabajo y la necesidad de llenar la vacante con un perfil igual o superior al vigente.
- j) Baja carga laboral por puesto de trabajo asignado; y,
- k) Actualización e implementación del Manual de descripción, clasificación y valoración de puestos institucional con nuevos perfiles acorde a la reforma al estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos. En función de la revisión de la estructura orgánica institucional que requiera la actualización, reforma e implementación del Manual de puestos institucional, en el cual se asignan responsabilidades, acciones, cargos, y se establecen los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidoras y servidores de manera que se garantice el desarrollo profesional y técnico especializados con el que se pueda lograr mayores índices de eficacia, eficiencia y satisfacción frente a los clientes internos y externos.

Las causales descritas anteriormente responderán a los resultados obtenidos de la planificación anual del talento humano, actualización y/o reforma del manual de puestos, y

análisis de auditoría ocupacional de cada puesto, por lo que las y los servidores serán sujetos a procesos de compra de renuncias voluntarias con indemnización, en cuyo caso se pagará la indemnización de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general vigente al año 2015 por cada año de servicio contados a partir del inicio del primer año de prestar sus servicios en el sector público, lo cual se validará con el historial laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los años en que la o el servidor público hubiere laborado en otras entidades del sector público, serán reconocidos siempre que se presente un certificado de no haber recibido indemnización o compensación económica por su desvinculación en cada institución, en caso de no existir, esa institución, deberá presentar una declaración juramentada indicando si recibió o no compensación o indemnización, y se sujetará a las penas por perjurio a que hubiere lugar.

**Art. 37.- Del Plan de Desvinculación Laboral por Compra de Renuncia voluntaria con indemnización.** - La Dirección de Administración de Talento Humano en función de procesos de reestructuración institucional, racionalización y optimización del talento humano podrá diseñar acorde a las necesidades institucionales un plan de desvinculación por compra de renuncia voluntaria con indemnización, conforme las causales descritas en el Art. 36 de esta Ordenanza.

**Art. 38.- Procedimiento para la ejecución del Plan de Desvinculación Laboral por Compra de Renuncia Voluntaria con indemnización.** - La aprobación y ejecución del plan de desvinculación laboral por compra de renuncia voluntaria con indemnización se realizará conforme al siguiente procedimiento:

1. Resolución de aprobación del Alcalde del inicio del estudio de compra de renuncias con indemnización, en el cual, la UATH sustente el cumplimiento de cualquiera de las razones previstas en el artículo 36 de la presente Ordenanza, así como la verificación de que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentran impedidos de ejercer cargo público, de conformidad con el artículo 5 literal c) de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, la certificación de las imposiciones en el sector público de los mismos;
2. Lista de asignaciones que deberá contener:
  - a) Enumeración del personal al que pertenecen las partidas presupuestarias a suprimirse de manera ascendente;
  - b) Partida presupuestaria;
  - c) Apellidos y nombres completos;
  - d) Cédula de ciudadanía o pasaporte en caso de ser extranjero;
  - e) Unidad o proceso a la que pertenece el puesto;
  - f) Denominación del puesto;
  - g) Grupo Ocupacional;

- h) Rol del puesto;
  - i) Remuneración mensual unificada;
  - j) Régimen Laboral;
  - k) Modalidad laboral (nombramientos permanentes);
  - l) Tiempo de servicio en el sector público (año, mes y días); y,
  - m) Valor a pagar por concepto de indemnización.
3. Dictamen de la Dirección de Administración de Talento Humano que contendrá:
- 3.1. La determinación sucinta del asunto que se trate,
  - 3.2. El fundamento; y,
  - 3.3. Los anexos necesarios.
- El dictamen contendrá, además, de forma inequívoca, la conclusión y recomendación.
4. Informe técnico de la UATH, para la ejecución del proceso de compra de renuncias con indemnización, dispuesta por la autoridad nominadora deberá sustentarse en:
- a) Las políticas, normas jurídicas, metodologías e instrumentos técnicos aprobados en el Anexo I de esta Ordenanza.
  - b) La proporcionalidad de la población laboral institucional por procesos y por unidades organizacionales;
  - c) La determinación del número de puestos que serán sujetos a compra de renuncias con indemnización y el costo total de la indemnización conforme los valores señalados en la Disposición General Primera de la LOSEP;
  - d) La certificación de disponibilidad presupuestaria, emitida por la Dirección Financiera; que servirá de base para el pago de las indemnizaciones; y,
  - e) La base legal aplicable al caso concreto basado en razones objetivas, los fundamentos y/o causales de orden técnico, funcional y económico, que motivan la compra de renuncia con indemnización del puesto específico.
5. Dictamen de la Dirección Financiera que contendrá: 1. La determinación sucinta del asunto que se trate, 2. El fundamento y 3. Los anexos necesarios. El dictamen contendrá, además, de forma inequívoca, *la conclusión, pronunciamiento o recomendación.*
6. Resolución Administrativa que contendrá el acto administrativo debidamente motivado bajo los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad y requisitos previstos en el Art. 100 del Código Orgánico Administrativo con sustento en el dictamen de la UATH institucional y certificación de disponibilidad presupuestaria.
7. Elaboración de la acción de personal de cesación de funciones a cargo de la UATH institucional.
8. Notificación de la acción de personal por cesación de funciones y pago de la

indemnización.- Se notificará la acción de personal correspondiente, y posteriormente se procederá al pago de la indemnización y la liquidación de haberes a la o el servidor. Cumplido el pago se remitirá de manera inmediata al Ministerio de Trabajo para el registro correspondiente en el plazo de 30 días; y,

9. Anexos:

- a. Informe técnico individual que contenga la conclusión y recomendación aplicable al caso concreto derivada del procedimiento realizado, debidamente motivado siguiendo parámetros de congruencia, lógica, razonabilidad y comprensibilidad.
- b. Dictamen Favorable de la UATH
- c. Certificación Financiera que justifique la existencia de la partida presupuestaria y disponibilidad económica de recursos que permitan erogar las indemnizaciones respectivas a favor del servidor que se va a suprimir.
- d. Resolución Administrativa de supresión de puestos
- e. Acción de personal de cesación de funciones.

La notificación seguirá las reglas generales contempladas en el artículo 164 y siguientes del Código Orgánico Administrativo. La desvinculación del personal se realizará de manera progresiva, precautelando el normal desenvolvimiento institucional.

La Dirección de Administración de Talento Humano deberá verificar los años de servicio laborados en el sector público de las servidoras y los servidores, a fin de efectuar el cálculo respectivo y no se reconocerá los años en otras entidades públicas en las que la o el servidor hubiere recibido indemnización, lo cual se comprobará con un certificado de la entidad en la que prestó sus servicios, si por alguna circunstancia la institución no existiere o no tuviere en sus archivos la forma de constatar la información del ex servidor, este podrá presentar declaración juramentada ante Notario, de ser el caso.

La liquidación de haberes se cancelará en un período de 30 días previo la presentación de los documentos habilitantes de declaración juramentada de fin de gestión ante la Contraloría General del Estado, acta de entrega recepción de bienes y archivos en medios magnéticos, telemáticos y físicos a su cargo y documentos internos requeridos por la institución; el segundo pago correspondiente a la indemnización se realizará una vez que el servidor complete la presentación de los certificados de no haber sido indemnizados en otras instituciones del Estado de ser necesario.

### SECCIÓN III

#### PLAN DE DESVINCULACIÓN VOLUNTARIA

**Art. 39.- Del Plan de Desvinculación Voluntaria por Jubilación, Jubilación Forzosa por cumplimiento de edad, Renuncias Voluntarias con compensación y Retiros Voluntarios con Indemnización.** - La Dirección de Administración del Talento Humano

del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, será la encargada de establecer, de ser pertinente el plan de desvinculación voluntaria por: a) renuncia voluntaria con compensación, b) compra de renuncia con indemnización; y, c) retiro voluntario para acogerse a la jubilación del IESS.

El Plan Anual de Desvinculación Voluntaria, contendrá: ( ) nombres y apellidos completos de la servidora o del servidor, ( ) número de cédula de ciudadanía ( ) función o rol del puesto que desempeña, ( ) remuneración actual ( ) edad, ( ) sexo y, ( ) nivel de instrucción;

**Art. 40.- Procedimiento para acogerse al Plan de Desvinculación Voluntaria.** - Para poder acogerse de manera voluntaria a las modalidades a), b) y c) del Art. 39 de esta Ordenanza, la servidora o servidor público municipal, deberán presentar los siguientes requisitos:

1. Solicitud escrita dirigida al Alcalde para incluirse en la planificación anual que será ejecutada por regla general durante el siguiente ejercicio fiscal, para lo cual deberá acompañar el historial actualizado del IESS;
2. Informe de la Dirección de Administración del Talento Humano, en el que acredite cumplir los requisitos para acogerse a la jubilación del IESS, renuncia voluntaria con compensación o compra de renuncia con indemnización según corresponda. La Dirección de Administración del Talento Humano solicitará a la Dirección Financiera la certificación de disponibilidad presupuestaria para acoger las solicitudes que se presenten;
3. Certificación de disponibilidad presupuestaria por parte de la Dirección Financiera;
4. Una vez aprobado el Plan Anual de Desvinculación Voluntaria, al primer día laborable, la Dirección de Administración del Talento Humano, mediante memorando circular pondrá en conocimiento de las servidoras y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, el inicio del Plan Anual de desvinculación voluntaria, que estará sujeto a la disponibilidad presupuestaria, señalando la forma de cálculo de la indemnización por este concepto;
5. Dentro de los quince días laborables siguientes a la fecha de notificación del memorando circular, las servidoras y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, presentarán por escrito su solicitud indicando la modalidad escogida, ante la Dirección de Administración del Talento Humano, debiendo señalar sus nombres y apellidos completos, el número de cédula de identidad o ciudadanía, cargo que desempeña y edad;
6. La Dirección de Administración del Talento Humano deberá verificar los años de servicio en la Institución y/o sector público según corresponda de las servidoras y los servidores que hubieren presentado su renuncia o retiro voluntarios con indemnización o retiro voluntario con indemnización.
7. La Dirección de Administración del Talento Humano notificará la aceptación de la modalidad escogida por la o el servidor, el cual deberá formalizar la presentación de su renuncia en la fecha que determine la UATH, recibida esta, se emitirá y notificará la acción de personal de cese de funciones correspondiente. La

desvinculación del personal se realizará de manera progresiva, precautelando el normal desenvolvimiento institucional. Si la o el servidor no presentare su renuncia a pesar de haber solicitado ser incluido en el referido plan no podrá ser escogido en futuros planes de desvinculación.

**8.** La indemnización o compensación según corresponda se cancelará dentro de los treinta días siguientes a partir de la notificación de la acción de personal de cese de funciones, previo la suscripción obligatoria de un acta de entrega recepción de los bienes y archivos en medios magnéticos, telemáticos y físico a su cargo y presentación de la constancia de recepción de la declaración juramentada por fin de gestión ante la Contraloría General del Estado.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, atenderá el número de solicitudes en orden de prelación conforme la disponibilidad presupuestaria aprobada para cada ejercicio fiscal. Se dará prioridad a las personas que tengan 70 años o más por edad avanzada, padezcan de enfermedad catastrófica o compleja o tenga algún grado de discapacidad o tengan a su cuidado parientes con discapacidad severa hasta el cuarto grado de consanguinidad.

Las solicitudes se recibirán hasta el 31 de julio de cada año y se ejecutarán en el siguiente ejercicio fiscal previo el cronograma establecido para el efecto el cual será comunicado a la o el servidor. Por excepción el Alcalde podrá autorizar el inicio del plan de desvinculación voluntaria siempre que exista disponibilidad presupuestaria para ser ejecutada durante el mismo ejercicio fiscal, conforme al orden de prelación de las solicitudes o atención prioritaria a servidores que cumplan las condiciones descritas en el párrafo anterior.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa pagará a las servidoras y servidores públicos municipales conforme el siguiente detalle:

a) Renuncia voluntaria con compensación: Las y los servidoras o servidores, que se acojan a esta modalidad, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en la institución contados a partir del inicio del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. Para el caso de las renuncias voluntarias con compensación se estará a lo dispuesto en la disposición general décima segunda de la LOSEP y el Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2011-0158.

b) Compra de renuncia con indemnización: Las y los servidoras o servidores, que se acojan a esta modalidad, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en la institución contados a partir del inicio del primer año en el sector público y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. Se reconocerán todos los años siempre que el servidor presente un certificado de no haber recibido indemnización o compensación por supresión de puestos, compras de renuncias, renuncias voluntarias en otras entidades del sector público distintas al GAD Municipal.

c) Retiro voluntario para acogerse a la jubilación del IESS: Las y los servidoras o servidores, que se acojan a esta modalidad, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en la institución, contados a partir del inicio del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. Y

d) Retiro para jubilación forzosa por haber cumplido 70 años: Las y los servidoras o servidores, que se acojan a esta modalidad, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en la institución contados a partir del inicio del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. Aquellos servidores que cumplan los requisitos para acogerse a la jubilación forzosa no podrán aplicar para las modalidades previstas en los literales a) y b) de este artículo.

La liquidación se realizará con el monto fijado en el Art. 129 de la Ley Orgánica de Servicio Público y Disposición General Única de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo No Remunerado. Este plan solo entrara en vigencia si la Institución lo convocare anualmente.

**Art. 41.- Exclusión al plan de desvinculación laboral.** - Las servidoras o servidores que, a la fecha de aprobación del plan anual de desvinculación voluntaria, se les hubiere iniciado o esté sustanciándose un sumario administrativo, no podrán percibir su indemnización o compensación hasta la conclusión del mismo.

Concluido el proceso de sumario administrativo disciplinario en el que se establecieron responsabilidades, la indemnización o compensación prevista en esta norma no procederá en sujeción a lo dispuesto en el inciso segundo de la Décima Segunda Disposición General de la Ley Orgánica del Servicio Público.

## DISPOSICIONES GENERALES

**Primera.** - El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, establecerá de manera planificada el número máximo de renunciaciones o solicitudes de retiro para acogerse a la jubilación a ser tramitadas con financiamiento interno y/o externo en cada año, de acuerdo con este instrumento técnico-jurídico, debiendo para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes en coordinación con la Dirección Financiera.

**Segunda.** - La Dirección de Administración del Talento Humano deberá:

a) Cubrir, acorde a las necesidades institucionales de prestación del servicio, procurando vincular a personal calificado en las vacantes generadas y,

b) Controlar los procesos de entrega recepción de información, documentación Oficial, equipos y otros bienes que estuvieren a cargo del servidor que cesa en funciones.

**Tercera.** - La Dirección de Administración del Talento Humano y Dirección Financiera, efectuarán las acciones necesarias para contar con la disponibilidad de recursos presupuestarios para el pago a las servidoras y servidores de conformidad a los casos que corresponda y que se encuentran determinados en esta Ordenanza.

**Cuarta.** - El incumplimiento de la presentación del acta entrega - recepción de los bienes, documentos y trámites a cargo de la persona sujeta a la compensación o indemnización por proceso de desvinculación, será comunicado por la Dirección de Administración del Talento Humano a la Contraloría General del Estado para el establecimiento de responsabilidades a que hubiere lugar.

**Quinta.** - La Dirección de Administración del Talento Humano, remitirá la nómina completa del personal desvinculado que implique el pago de indemnizaciones o compensaciones al Ministerio de Trabajo para los efectos legales pertinentes y su registro en el plazo de 30 días contados a partir de su ejecución, esto es de la notificación de las acciones de personal y resoluciones administrativas correspondientes.

La Autoridad Nominadora con asesoramiento de Talento Humano en coordinación con la Dirección Financiera, analizarán y determinarán la necesidad de proceder a llenar la o las partidas que quedaren vacantes por implementación del plan de desvinculación voluntaria y de compra de renuncias con indemnización y/o supresión de puestos.

Conforme lo preceptuado en el artículo 108, inciso sexto del Reglamento General a la Ley Orgánica del servicio Público, exceptúese de la indemnización prevista en esta Resolución a los servidores de libre remoción y nombramiento, con nombramientos provisionales, con nombramientos a período fijo, con contratos de servicios ocasionales, así como los puestos contemplados en el nivel jerárquico superior.

**Sexta. - Motivación de los actos administrativos contenidos en las Resoluciones que resuelvan implementar supresiones de puestos y/o compra de renuncias con indemnización.** - Los actos administrativos que expida el Alcalde deberán cumplir la debida motivación que se exige conforme los elementos constitucionales de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, conforme el Art. 76.7.I de la Constitución y Arts. 99.5 y 100 del Código Orgánico Administrativo, que se explican a continuación:

a. Razonabilidad. - Al respecto la sentencia Nro. 009-14-SEP-CC. Caso Nro. 0526-11-EP, de la Corte Constitucional define la razonabilidad en los siguientes términos: “es el elemento mediante el cual es posible analizar las normas que han sido utilizadas como fundamento de la resolución...”

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia Nro. 089-16-SEP-CC, caso Nro. 1848-13-EP, manifestó: “implica la fundamentación en base a normas constitucionales y legales es decir en las fuentes de derechos que permiten verificar la base jurídica utilizada por el operador de justicia al momento de resolver en un

caso concreto”.

b. Lógica.- Al respecto la sentencia Nro. 069-16-SEP-CC. Caso Nro. 1883-13- EP, de la Corte Constitucional señala que éste criterio se relaciona: “no solo con la coherencia y concatenación que debe existir entre las premisas con la conclusión final, sino también con la carga argumentativa que debe existir entre las premisas con la conclusión final, sino también con la carga argumentativa que debe existir por parte de la autoridad de los razonamientos, afirmaciones y finalmente en la decisión que vaya adoptar”

**1. Premisa Mayor:** La enunciación de las normas y principios jurídicos aplicable al caso concreto y la determinación de su alcance.

**2. Premisa menor:** Corresponde a los hechos facticos relevantes que se subsumen en el presupuesto hipotético y factico de las normas y/o principios jurídicos a aplicarse.

**3. Conclusión:** Es la aplicación razonada y coherente de las premisas mayores y menores.

c. Comprensibilidad.- Al respecto la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia Nro. 087-16-SEP-CC, caso 0965-10-EP; sentencia 153-15-SEP- CC, caso Nro. 1523-12-EP; sentencia 049-15-SEP-CC, caso 1974-12-EP, señala: “Este criterio constitucional consiste en el empleo, por parte del operador de justicia, de un lenguaje claro y pertinente que permita una correcta y completa comprensión de las ideas contenidas en una determinada resolución judicial”

Requisitos del art. 100 del Código Orgánico Administrativo: ESTRUCTURA LÓGICA FORMAL DE LA MOTIVACIÓN contiene los parámetros impuestos por la Corte Constitucional del Ecuador para motivar entre otros, actos administrativos como garantía del debido proceso previsto en el Art. 76.7.I de la Constitución, y así también los requisitos previstos en el Art. 100 del Código Orgánico Administrativo, conforme paso a explicar a continuación:

**a) Premisa Mayor:** (Norma jurídica aplicable al caso concreto y requisito 1 del Art. 100 del COA),

**b) Premisa menor:** Hechos Relevantes (requisito 2 del Art. 100 del COA); y,

**c) Conclusión** (Conclusión lógica del efecto de las normas invocadas y requisito 3 del Art. 100 del COA).

**Séptima.** - El proceso de reestructuración institucional consta de los siguientes instrumentos:

1. Actualización y reforma del Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos.
2. Actualización y reforma del Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos.
3. Levantamiento de Plantillas de Talento Humano.
4. Planificación Anual del Talento Humano 2021.

5. Plan de Racionalización y Optimización del Talento Humano.
6. Planes de Desvinculación conforme esta Ordenanza.
7. **Anexo I:** formularios e instrumento de Planificación del Talento Humano.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.- REESTRUCTURACIÓN INSTITUCIONAL.-** Por esta única vez, se dispone que en el plazo de hasta 120 días laborables, la autoridad nominadora con el informe previo de la Dirección de Administración del Talento Humano basados en los resultados de la consultoría de fortalecimiento institucional proceda a aprobar y ejecutar un proceso de reestructuración institucional, optimización y racionalización del talento humano para contar con un estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos, manual de puestos institucional y planificación anual de talento humano con los instrumentos técnicos que conforman el Anexo I, y, de ser pertinente establecer procesos de desvinculación por compra de renuncia y/o supresión de puestos acorde al plan de optimización y racionalización del talento humano con el objeto de reducir la masa salarial y potenciar el talento humano institucional. La Planificación Anual del Talento Humano y el Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano que se derive de esta transitoria deberá ser aprobada por el Alcalde para su ejecución e implementación, siempre y cuando se cuente con financiamiento interno o externo.

**Segunda.-** Para la elaboración y ejecución del plan de desvinculación voluntaria, la Dirección de Administración del Talento Humano pondrá en conocimiento de las y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, el inicio del plan de desvinculación que será ejecutado conforme la disponibilidad presupuestaria durante el ejercicio fiscal 2022. Este proceso se realizará en el mismo plazo señalado en la Disposición Transitoria Primera y conforme las modalidades previstas en el Art. 30 de esta Ordenanza. Para este proceso se seguirán las directrices y políticas determinadas en la Disposición General Cuarta.

**Tercera.-** En virtud de que la institución no contaba con los instrumentos técnicos de gestión del talento humano para la gestión e implementación del subsistema de planificación anual del talento humano, y no estaba regulado de manera autónoma su aplicación, se aprueba y valida la planificación anual del talento humano autorizada por la autoridad nominadora, de los ejercicios fiscales, cuyo inicio corre a partir del 15 de mayo de 2019 al 31 de diciembre de 2020, y del ejercicio fiscal 2021, que contiene la línea base sobre la cual se celebraron los contratos de servicios ocasionales, terminación de contratos ocasionales y cese de nombramientos provisionales. Para el ejercicio fiscal 2022 regirá la planificación anual de talento humano elaborada bajo los parámetros previstos en esta Ordenanza.

**Cuarta:** Directrices y políticas para procesos de reestructuración institucional. – La UATH, deberá cumplir con las siguientes directrices y políticas:

- 1.- En el término de 90 días se utilizará la medición de carga laboral con plantillas de talento humano para contar con una estructura mínima y funcional.

2.- No se podrá someter a procesos de supresión de puestos al personal que tenga enfermedad catastrófica o compleja y personas con discapacidad o sustituto directo o por solidaridad humana; sin embargo, se someterán a la medición de cargas laborales, en caso de detectarse excedente de personal en las áreas en las cuales actualmente laboran, serán reubicados acorde al perfil que cumplan en unidades administrativas donde puedan potenciar sus capacidades. Las personas con enfermedad catastrófica o compleja tendrán un trato preferente en el cual se reasignarán tareas acordes al rendimiento que pueda desempeñar, sin que en ningún caso pueda ser motivo de destitución, el hecho de que las evaluaciones del desempeño no cumplan con los estándares mínimos previstos en la norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño.

3.- La UATH revisará y actualizará los perfiles en los roles profesional y no profesional vigentes en el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de puestos promoviendo la profesionalización y especialización en todas las unidades administrativas pertenecientes a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría y sustantivos o agregadores de valor.

4.- En caso de que la persona que actualmente ocupe un puesto que, luego de la elaboración de las plantillas del Talento Humano, se determine excedente podrá ser sujeto al proceso de supresión del puesto previo agotamiento del proceso de reubicación interna o externa en puestos vacantes acorde el perfil o compra de renuncia voluntaria con indemnización.

5.- Se podrán otorgar nombramientos provisionales una vez que se planifique y registre en la plataforma informática del Ministerio de Trabajo, la convocatoria de concursos de méritos y oposición, en cuyo caso se podrán otorgar bajo la causal prevista en el Art. 18 literal c) del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público. De no contarse con la convocatoria a través de la plataforma informática del Ministerio del Trabajo, *los nombramientos provisionales perderán su vigencia, debiendo cesar en funciones* por lo que una vez que se concluya el proceso de reestructuración institucional, deberá convocarse a concursos de méritos y oposición aquellos puestos que se determine su permanencia en la estructura orgánica.

6.- Hasta culminar el proceso de reestructuración institucional se faculta a la máxima autoridad, previo informe técnico de la UATH y certificación de disponibilidad presupuestaria proceda a vincular personal en la modalidad de contratos ocasionales siempre que cumplan con el perfil requerido previsto en el Manual de Puestos y/o que cuente con perfiles provisionales validados por Jefe inmediato y la UATH institucional.

7.- La Dirección de Administración del Talento Humano analizará los nombramientos provisionales y contratos ocasionales del personal que cumpla funciones de obrero y en caso de determinar su estricta necesidad de contratación sujeto del régimen del Código de Trabajo, previa certificación presupuestaria, se podrá realizar el cambio de régimen laboral.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se deroga todo acto normativo y las disposiciones de igual o menor jerarquía que contradigan o se opongan a lo establecido en la presente ordenanza.

## DISPOSICIÓN FINAL

**ÚNICA:** La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su sanción por parte de la máxima autoridad ejecutiva municipal, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, al amparo de lo previsto en el art. 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

**DADA** y firmada en el Salón de Actos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa, a los ocho días del mes de julio de dos mil veintiuno.



Firmado electrónicamente por:  
**LUIS ALBERTO  
GENCON CEDENO**

Dr. Luis Alberto Gencón Cedeno  
**ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL  
DEL CANTÓN JIPIJAPA**



Firmado electrónicamente por:  
**ADRIANA  
ESTEFANIA CHONG  
GARCIA**

Ab. Adriana Estefanía Chong García  
**SECRETARIA GENERAL  
DEL CONCEJO MUNICIPAL**

**SECRETARÍA GENERAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN JIPIJAPA. -**

**CERTIFICA:** Que la **ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA** fue discutida y aprobada por el órgano legislativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa en dos debates realizados en sesiones ordinarias celebradas los días jueves 27 de mayo y 8 de julio de 2021, de conformidad con lo que establece el artículo 322, inciso tercero del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Jipijapa, 08 de julio de 2021



Firmado electrónicamente por:  
**ADRIANA  
ESTEFANIA CHONG  
GARCIA**

Ab. Adriana Estefanía Chong García  
**SECRETARIA GENERAL  
DEL CONCEJO MUNICIPAL**

**SECRETARÍA GENERAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN JIPIJAPA. -**

Jipijapa, a los trece días del mes de julio de dos mil veintiuno, a las 12h00.- Para los fines previstos en el inciso cuarto del art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, **REMITO** al Dr. Luis Alberto Gencón Cedeño, Alcalde del GAD Municipal de Jipijapa, en original y copias de igual tenor y efectos legales, la **ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA.**

Jipijapa, 13 de julio de 2021



Firmado electrónicamente por:  
**JACK PASCUAL  
ZAMBRANO  
PEÑAFIEL**

Ab. Jack Pascual Zambrano Peñafiel  
**SECRETARIO GENERAL  
DEL CONCEJO MUNICIPAL (S)**

**ALCALDÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN JIPIJAPA. -**

Jipijapa, a los quince días del mes de julio de dos mil veintiuno, a las 09h00.- De acuerdo a lo establecido en el art. 322, inciso cuarto del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, **SANCIONO** la presente **ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA.** Procédase de conformidad con lo que establece la ley.

Jipijapa, 15 de julio de 2021



Firmado electrónicamente por:  
**LUIS ALBERTO  
GENCON CEDENO**

Dr. Luis Alberto Gencón Cedeño  
**ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL  
DEL CANTÓN JIPIJAPA**

**SECRETARÍA GENERAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA. -**

El Dr. Luis Alberto Gencón Cedeño, Alcalde del GAD Municipal del Cantón Jipijapa, a los

quince días del mes de julio de dos mil veintiuno, siendo las 12h00, al amparo de lo que determina el art. 322 inciso cuarto del COOTAD, **SANCIONÓ** la **ORDENANZA TÉCNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JIPIJAPA.**

Lo Certifico.-

Jipijapa, 15 de julio de 2021



Firmado electrónicamente por:  
**JACK PASCUAL  
ZAMBRANO  
PEÑAFIEL**

Ab. Jack Pascual Zambrano Peñafiel  
**SECRETARIO GENERAL  
DEL CONCEJO MUNICIPAL (S)**





## **RESOLUCIÓN DE CONSEJO No. 2021-012-RC-GADPEO-CB**

### **EL PLENO DEL CONSEJO PROVINCIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE EL ORO.**

#### **CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 238, establece: “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.”;

Que, en el artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador, dice: “El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales...”;

Que, en el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece lo siguiente: “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, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución y la ley. Su ejercicio no excluirá la acción de los organismos nacionales de control en uso de sus facultades constitucionales y legales.”;

Que, en el literal a) del artículo 41 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece lo siguiente: “Son funciones del gobierno autónomo descentralizado provincial las siguientes: a) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial provincial, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas provinciales en el marco de sus competencias constitucionales y legales”;

Que, en el artículo 42 Literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece como competencias exclusivas del GAD Provincial, “Planificar, junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad, el desarrollo provincial y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, en el ámbito de sus competencias, de manera articulada con la planificación nacional, regional, cantonal y parroquial, en el marco de la interculturalidad y plurinacionalidad y el respeto a la diversidad”

Que, el artículo 47 literal d) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina entre las atribuciones del Consejo Provincial, "Aprobar el plan provincial de desarrollo y el de ordenamiento territorial formulados participativamente con la acción del consejo provincial de planificación y las instancias de participación ciudadana, así como evaluar la ejecución de aquellos"

Que, por medio del Memorando Nro. **GADPEO-DP-2021-321-M** de fecha 14 de abril del 2021, el Ing. Fernando Egas Noblecilla Director de

Planificación, Procesos y Tecnología del GADPEO pone en conocimiento el “Informe Técnico para la actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial”

Que, el Ing. Fernando Egas Noblecilla Director de Planificación, Procesos y Tecnología del GADPEO solicita a Secretaria General, mediante memorando Nro. **GADPEO-DP-2021-321-M** de fecha 14 de abril del 2021 la inclusión del proceso de Actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, como punto a tratarse en sesión de consejo provincial.

Que, tomando en cuenta lo manifestado en los considerandos anteriores, el Ing. Clemente Esteban Bravo Riofrío, Prefecto de la provincia de El Oro, convocó a Sesión Extraordinaria del Pleno del Consejo Provincial, para el día jueves 02 de septiembre del 2021, para conocer y resolver lo que refiere al considerando anterior en el primer y único Punto del orden del día; y,

Que, en el literal c) del Art. 47 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización, establece que al consejo provincial le corresponde las siguientes atribuciones: c) Expedir acuerdos y resoluciones, en el ámbito de competencia del gobierno autónomo descentralizado provincial, para regular temas institucionales específicos”.

## **RESOLUCIÓN:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APORBAR** en primera instancia la actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDYOT) 2020 – 2030.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFÍQUESE** con el contenido de la presente resolución, a todas las Direcciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de El Oro; para su conocimiento, ejecución y aplicación correspondiente.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** La presente resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de suscripción, sin perjuicio de su publicación en la

Gaceta Oficial, así como en la Página Web institucional y en el Registro Oficial de considerarlo pertinente.

Dado y firmado en la Sala de Sesiones del Pleno del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de El Oro, a los dos días del mes de septiembre del 2021.



Firmado electrónicamente por:  
**CLEMENTE  
ESTEBAN BRAVO  
RIOFRIO**

Ing. Clemente Bravo Riofrío  
**PREFECTO DE LA PROVINCIA DE EL ORO**

**CERTIFICO:**

Machala, 02 de septiembre del 2021.



Firmado electrónicamente por:  
**GABRIEL PAUL  
HERNANDEZ  
SOTOMAYOR**

Abg. Paúl Hernández Sotomayor  
**SECRETARIO GENERAL**

*PH/CV*

## EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN ANTONIO

### CONSIDERANDO:

**Que**, el artículo 280 de la Constitución de la República establece: *El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.*

**Que**, los numerales 2 y 4 del artículo 4 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas dispones: *"(...) Para efectos del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, las instituciones del gobierno central y de los gobiernos autónomos descentralizados aplicarán las normas de este código respecto de: (...) 2. La coordinación de los procesos de planificación del desarrollo y de ordenamiento territorial, en todos los niveles de gobierno; (...) 4. La coordinación de los procesos de planificación con las demás funciones del Estado, la seguridad social, la banca pública y las empresas públicas, con el objeto de propiciar su articulación con el Plan Nacional de Desarrollo y los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial, según corresponda.*

**Que**, el artículo 49 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas establece: *"Los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial serán referentes obligatorios para la elaboración de planes de inversión, presupuestos y demás instrumentos de gestión de cada gobierno autónomo descentralizado"*

**Que**, el artículo 10 del Reglamento al Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, De la articulación de la planificación local y sectorial con el Plan Nacional de Desarrollo. *"Una vez aprobado el Plan Nacional de Desarrollo, los consejos sectoriales y los consejos locales de planificación deberán actualizar su planificación a través de las instancias correspondientes. Para el efecto la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, emitirá la norma y directrices metodológicas correspondientes, definirá los plazos a los cuales deben sujetarse las entidades públicas y coordinará y acompañará a este proceso"*

**Que**, mediante Resolución No. 002-2021-CNP, de 20 de septiembre de 2021, el Consejo Nacional de Planificación conoció y aprobó el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025, en su integridad y contenidos;

Que, el artículo 2 *IBIDEM*, resuelve: *"Disponer a la Secretaría Nacional de Planificación que, de conformidad al Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas y su Reglamento, emita las directrices y/o instrumentos necesarios con el fin de que la gestión pública, sus planes y/o proyectos a nivel nacional y territorial, estén alineados con el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025"*;

Que el Acuerdo Nro. SNP-SNP-2021-0010-A, de 19 de noviembre del 2021, Expide las *"Directrices para la alineación de los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de los Gobiernos Autónomos Descentralizados al nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025"*, el artículo 2. Este Acuerdo será de obligatorio cumplimiento para todos los gobiernos autónomos descentralizados provinciales, municipales, metropolitanos y parroquiales.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere los artículos 7, 65 literal a); 67 literales a) y e) del COOTAD;

#### **EXPEDIR LA SIGUIENTE:**

#### **RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN A LA ACTUALIZACIÓN Y ALINEACION DEL PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE LA PARROQUIA SAN ANTONIO 2019 – 2023, AL PLAN NACIONAL DE CREACIÓN DE OPORTUNIDADES 2021-2025, EN SEGUNDA INSTANCIA.**

Art. 1.- Objeto.- La presente Resolución, tiene por objeto aprobar y adoptar el Documento de Actualización y Alineación del Plan De Desarrollo Y Ordenamiento Territorial de la Parroquia San Antonio 2019 – 2023, al Plan Nacional de Creación de Oportunidades 2021-2025, en el marco del Sistema Nacional Descentralizado y de Planificación Participativa, para garantizar la adecuada articulación de la planificación, gestión y ejecución entre los diferentes niveles de gobierno; cuyo texto se adjunta como Anexo Único a la presente Ordenanza.

Art. 2.- Ámbito de Aplicación. - La presente resolución tiene vigencia en todo el territorio de la parroquia San Antonio.

Art. 3.- Alineación. - En concordancia con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo Nro. SNP-SNP-2021-0010-A entiéndase por alineación al ejercicio técnico de asociar los objetivos estratégicos y metas de los planes de desarrollo y ordenamiento territorial vigentes, con los nuevos ejes, objetivos y metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2021 – 2025. Este ejercicio se realizará por una sola vez dentro del actual periodo de los representantes de los gobiernos locales, y no constituirá una actualización integral del plan de desarrollo y ordenamiento territorial de cada nivel de gobierno. Los gobiernos autónomos descentralizados podrán considerar las alertas emitidas previamente por la Secretaría Nacional de Planificación, en caso de que consideren subsanar los errores técnicos identificados en los planes de desarrollo y ordenamiento territorial,

Direc: José María Ollague e/ 10 de agosto y Velasco Ibarra \* Telf. 2906-101 email

reportados al Sistema de Información para los Gobiernos Autónomos Descentralizados SIGAD.

Art. 4.- De la propuesta de alineación de objetivos y metas.- El Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de San Antonio a través del equipo responsable de la gestión del PDOT, ha revisado el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 "Creación de Oportunidades" y subsanado los errores técnicos del PDOT, y ha procedido a elaborar el documento de actualización y alineación, asociando específicamente los objetivos estratégicos y metas del PDOT parroquial, con los ejes, objetivos y metas definidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

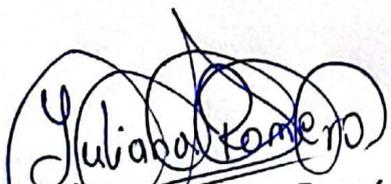
**UNICA.** - A partir de la fecha de sanción de la presente resolución, la máxima autoridad ejecutiva, dispondrá a los técnicos, para que en un plazo de hasta treinta (30) días calendario, realicen las modificaciones necesarias pertinentes al plan de inversión, presupuestos y demás instrumentos de gestión y ejecución del PDOT parroquial vigente.

#### **DISPOSICION FINAL**

**VIGENCIA.** - La presente resolución entrara en vigencia a partir de su sanción sin perjuicio de su publicación en la WEB institucional.

  
Sr. Lullhy Ortega Domínguez  
**PRESIDENTE DEL GAD PR DE SAN ANTONIO.**



  
Ing. Yuliana Romero Fernández.  
**SECRETARIA- TESORERA GAD PR DE SAN ANTONIO.**

**Razón:**

San Antonio, a los 31 días del mes de enero del año 2022, como tal que la resolución antecede fue suscrita por la Autoridades Del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Antonio.

**LO CERTIFICO. –**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Yuliana Romero".

Ing. Yuliana Romero

**SECRETARIA – TESORERA**

**GAD PARROQUIAL DE SAN ANTONIO**



Firmado electrónicamente por:  
**JUANITA YULIANA  
ROMERO FERNANDEZ**

**ABRAHAM SANCHEZ VELEPUCHA PRESIDENTE DE LA JUNTA PARROQUIAL  
UZHCURRUMI**

**RESOLUCIÓN No. 002 GADPRU-2022**

**CONSIDERANDO:**

- Que,** el artículo 225, numerales 2 y 3 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que forman parte del sector público -Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado- y -Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado-.
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República, establece que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.
- Que,** el artículo 227 de la Constitución de la República, manda 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 233 de la Constitución de la República, prescribe: "Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones" (...).
- Que,** la Constitución de la República, en su artículo 238, inciso primero, establece que constituyen gobiernos autónomos descentralizados: las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los concejos provinciales y los concejos regionales.
- Que,** la Constitución de la República, en el artículo 241 establece que la planificación garantizará el ordenamiento territorial y será obligatoria en todos los gobiernos autónomos descentralizados.
- Que,** la Constitución de la República, precisa en el artículo 260 que el ejercicio de las competencias exclusivas no excluirá el ejercicio concurrente de la gestión en la

prestación de servicios públicos y actividades de colaboración y complementariedad entre los distintos niveles de gobierno.

- Que,** el numeral 1 del artículo 267 de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 65 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala que los gobiernos parroquiales rurales ejercerán como competencias exclusivas la planificación del desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial.
- Que,** el artículo 272, numeral 3 de la Constitución de la República, en concordancia con el literal g) del artículo 195 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece como un criterio para la asignación de recursos, el cumplimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo y del Plan de Desarrollo de cada gobierno autónomo descentralizado.
- Que,** el segundo inciso del artículo 275 de la Constitución de la República, determina que el Estado planificará el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación, y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente.
- Que,** constituye parte del objetivo del régimen de desarrollo, el promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socioculturales, administrativas, económicas y de gestión, y que coadyuve a la unidad del Estado, según lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 276 de la Constitución de la República.
- Que,** el deber general del Estado es dirigir, planificar y regular el proceso de desarrollo, conforme lo dispone el numeral 2 del artículo 277 de la Constitución de la República del Ecuador.
- Que,** el artículo 280 de la Constitución de la República determina que el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados.
- Que,** el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, en su artículo 10 inciso segundo, establece la elaboración de una “Estrategia Territorial Nacional” y procedimientos de coordinación y armonización entre el gobierno central y los gobiernos autónomos descentralizados para permitir la articulación de los procesos de planificación territorial en el ámbito de sus competencias.

- Que,** el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, en su artículo 12, establece que, la planificación del desarrollo y el ordenamiento territorial es competencia de los gobiernos autónomos descentralizados en sus territorios. Se ejercerá a través de sus planes propios y demás instrumentos, en articulación y coordinación con los diferentes niveles de gobierno, en el ámbito del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa.
- Que,** el inciso primero del artículo 15 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, determina que los gobiernos autónomos descentralizados formularán y ejecutarán las políticas locales para la gestión del territorio en el ámbito de sus competencias, las mismas que serán incorporadas en sus planes de desarrollo y de ordenamiento territorial y en los instrumentos normativos que se dicten para el efecto.
- Que,** el artículo 28 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, determina la conformación de los Consejos de Planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.
- Que,** el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, en su artículo 29, define las funciones de los Consejos de Planificación de los gobiernos autónomos descentralizados, dentro de las cuales está el de: "(...) 2. Velar por la coherencia del plan de desarrollo y de ordenamiento territorial con los planes de los demás niveles de gobierno y con el Plan Nacional de Desarrollo;"
- Que,** el artículo 49 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, establece que "Los Planes de Desarrollo y de Ordenamiento Territorial serán referentes obligatorios para la elaboración de planes de inversión, presupuestos y demás instrumentos de gestión de cada gobierno autónomo descentralizado".
- Que,** el artículo 10 del Reglamento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas menciona: "Una vez aprobado el Plan Nacional de Desarrollo, los consejos sectoriales y los consejos locales de planificación deberán actualizar su planificación a través de las instancias correspondientes. Para el efecto la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, emitirá la norma y directrices metodológicas correspondientes, definirá los plazos a los cuales deben sujetarse las entidades públicas y coordinará y acompañará a este proceso".
- Que,** el artículo 21 del Reglamento General del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas define: "Los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial son los instrumentos de Planificación que permiten la gestión concertada y articulada del territorio de los gobiernos autónomos descentralizados".
- Que,** el segundo inciso del artículo 21 del citado Reglamento, establece que: "Todos los niveles de gobierno deberán considerar obligatoriamente las directrices y orientaciones definidas en los instrumentos de carácter nacional para el

ordenamiento territorial. Las propuestas que incidan en el territorio de un gobierno autónomo descentralizado, deberán acordarse entre los actores públicos y -privados involucrados y con el gobierno autónomo descentralizado respectivo, e incorporarse en los planes de desarrollo y ordenamiento, territorial de conformidad con lo previsto en este reglamento y demás normativa aplicable”.

**Que,** el inciso tercero del artículo 21 *Ibídem*, determina que: “Todo acto administrativo o normativo, decisión o acción que un gobierno autónomo descentralizado adopte para la planificación del desarrollo y ordenamiento territorial, se realizará obligatoriamente en coherencia y concordancia con lo establecido en los respectivos planes de desarrollo y ordenamiento territorial. La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo expedirá la norma técnica correspondiente para su formulación, articulación y coordinación”.

**Que,** conforme lo determinado el artículo 23 del Reglamento General del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, se podrán realizar ajustes a los programas establecidos en los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial vigentes, siempre y cuando dichas modificaciones se justifiquen técnicamente ante el órgano legislativo del gobierno autónomo descentralizado respectivo, y se lo haga en el marco del Plan Plurianual de Inversión.

**Que,** el artículo 3 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, en el literal e), determina que los gobiernos autónomos descentralizados tienen la obligación compartida de articular sus planes de desarrollo territorial al Plan Nacional de Desarrollo y gestionar sus competencias de manera complementaria para hacer efectivos los derechos de la ciudadanía y el régimen del buen vivir y contribuir así al mejoramiento de los impactos de las políticas públicas promovidas por el Estado ecuatoriano.

**Que,** el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, en el artículo 67, literal b), establece entre las atribuciones de la Junta Parroquial, el “Aprobar el plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial formulados participativamente con la acción del consejo parroquial de planificación y las instancias de participación, así como evaluar la ejecución”.

**Que,** el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, en sus artículos 300 y 304, expresa que, los consejos de planificación participativo de los gobiernos autónomos descentralizados, participarán, en el proceso de formulación, seguimiento y evaluación de sus planes y emitirán resolución favorable sobre las prioridades estratégicas de desarrollo como requisito indispensable para su aprobación ante el órgano legislativo correspondiente. Y, que los gobiernos autónomos descentralizados conformarán un sistema de participación ciudadana, que se regulará por acto normativo del correspondiente nivel de gobierno, tendrá una estructura y denominación propia.

- Que,** la Disposición Transitoria Quinta de la Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial Uso y Gestión de Suelo, dispone: Los Gobiernos Autónomos Descentralizados adecuarán sus planes de desarrollo y ordenamiento territorial y las ordenanzas correspondientes en el primer año luego de concluido el estado de excepción producido por la crisis sanitaria como consecuencia del COVID19. Sin embargo, en el caso de realizar alguna intervención que según la normativa vigente requiera de un plan parcial, se aprobarán previo a iniciar dicha intervención.
- Que,** la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, en su artículo 66, determina que “Los Consejos Locales de Planificación. Son espacios encargados de la formulación de los planes de desarrollo, así como de las políticas locales y sectoriales que se elaboraran a partir de las prioridades, objetivos estratégicos del territorio, ejes y líneas de acción definidos en las instancias de participación; están articulados al Sistema Nacional de Planificación. Estos Consejos estarán integrados por, al menos un treinta por ciento (30%) de representantes de la ciudadanía...”.
- Que,** la Secretaria Nacional de Planificación, con fecha 19 de noviembre de 2021, emite el Acuerdo Nro. SNP-SNP-2021-0010-A, mediante el cual expide: “LAS “DIRECTRICES PARA LA ALINEACIÓN DE LOS PLANES DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS AL NUEVO PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2021-2025”, en el marco del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, para garantizar la adecuada articulación entre la planificación y el ordenamiento territorial en los diferentes gobiernos autónomos descentralizados.
- Que,** el Acuerdo Nro. SNP-SNP-2021-0010-A, dispone en el artículo 2, que dicho instrumento es de obligatorio cumplimiento para todos los gobiernos autónomos descentralizados provinciales, municipales, metropolitanos y parroquiales.
- Que,** el anunciado Acuerdo Nro. SNP-SNP-2021-0010-A, en el artículo Art. 3, determina: “Entiéndase por alineación al ejercicio técnico de asociar los objetivos estratégicos y metas de los planes de desarrollo y ordenamiento territorial vigentes con los nuevos objetivos y metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025. Este ejercicio se realizará por una sola vez conforme el instrumento diseñado para el efecto, dentro del período de gestión de las autoridades de elección popular de los gobiernos locales, y no constituirá necesariamente una actualización integral del plan de desarrollo y ordenamiento territorial de cada gobierno autónomo descentralizado. Los gobiernos autónomos descentralizados podrán considerar las alertas emitidas previamente por la Secretaría Nacional de Planificación, en caso de que consideren subsanar los errores técnicos identificados en los planes de desarrollo y ordenamiento territorial, reportados al Sistema de Información para los Gobiernos Autónomos Descentralizados SIGAD”.

- Que,** el Acuerdo Ibídem, en sus artículos 5 y 6, establece el proceso que los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), deberán seguir para la validación y aprobación de la alineación de los objetivos y metas del plan de desarrollo y ordenamiento territorial al nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2021 -2025.
- Que,** en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 del Acuerdo Nro. SNP-SNP-2021-0010-A, el Presidente(a) de la Junta Parroquial Rural de Uzhcurrumi , con oficio Nro. 004-008, convoca al Consejo de Planificación del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de la Parroquia Uzhcurrumi, a reunión para la revisión de la alineación de **objetivos y metas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Uzhcurrumi**, vigente, a los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025.
- Que,** el Consejo Parroquial de Planificación del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Uzhcurrumi, reunido el **10 de enero del 2022**, emite el informe favorable, respecto a la alineación de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de **Uzhcurrumi** vigente, a los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025, según consta en el acta adjunta con las firmas de los miembros asistentes.
- Que,** el en el citado informe favorable del Consejo Parroquial de Planificación del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural Uzhcurrumi, determina la actualización del PDOT por alineación de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial a los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025, y pone en consideración del órgano legislativo para su aprobación.
- Que,** en ejercicio de la facultad que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley; en uso de las atribuciones señaladas en el artículo 8 y 67 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; así como, en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo Nro. SNP-SNP-2021-0010-A, de 19 de noviembre de 2021, RESUELVE:

**EXPEDIR LA SIGUIENTE “RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL POR ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS DEL PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE UZHCURRUMI, A LOS OBJETIVOS Y METAS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2021-2025”**

**Art.-1.-Objeto.-** La presente Resolución tiene como objeto la aprobación de la actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial por alineación de los

objetivos y metas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Uzhcurrumi, a los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025, en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, y las directrices dadas en el Acuerdo Nro. SNP-SNP-2021-0010-A.

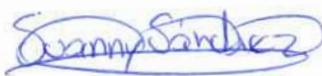
**Art.-2.- Alineación.** - Los Objetivos y metas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del gobierno autónomo descentralizado Parroquial Rural de Uzhcurrumi vigente, correspondiente al periodo 2019-2023, se alinean a los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025, conforme a la propuesta que se adjunta al presente, y al informe favorable del Consejo Parroquial de Planificación del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Uzhcurrumi.

**Art. 3.- Vigencia.** - Esta Resolución entrará en vigencia a partir de la presente aprobación, y deberá ser publicada en la gaceta del gobierno parroquial, y actualizada en la página web institucional: <http://www.gadparroquialuzhcurrumi.gob.ec/>

Dada y firmada en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Uzhcurrumi, a los 31 días del mes de enero del año 2022.

Comuníquese, publíquese y ejecútese.-

  
SR. ABRAHAM SANCHEZ VELEPUCHA  
**PRESIDENTE**  
**GAD PARROQUIAL DE UZHCURRUMI**

  
SRA. SUANNY SANCHEZ  
**VICEPRESIDENTA**

  
LCDA. VILMA NOBLECILLA  
**1er VOCAL PRINCIPAL**

  
SR. HUMBERTO CURILLO  
**2do. VOCAL PRINCIPAL**

  
SRA. CARMEN VARGAS  
**3er. VOCAL PRINCIPAL**

**CERTIFICACIÓN.-** La infrascrita Secretaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Uzhcurrumi, Ing. Sonia Cuenca, **CERTIFICA** que la presente **RESOLUCION** fue discutida y aprobada en la sesión ordinaria celebrada el día **31 de Enero 2022**, en atención a lo dispuesto en los artículos 8 y 67 literal a) y en el Art. 323 párrafo segundo del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, COOTAD. **Uzhcurrumi, 31 de Enero del 2022.**



Firmado electrónicamente por:

**SONIA  
MARISABEL  
CUENCA LEON**

Ing. Sonia Cuenca León  
**SECRETARIA**

Secretaría Nacional de Planificación


**ALINEACIÓN DE LOS PLANES DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL  
DE LOS GAD AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2021-2025.**

Competencias	Modelo de gestión	Objetivo Estratégico de desarrollo PDOT	Meta de resultados PDOT	ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible-ODS	OPND	Objetivo del Plan Nacional de Desarrollo-PND
Forestación y reforestación	5. Gestión compartida entre diversos GAD	Impulsar la recuperación, conservación y protección de las cuencas, subcuencas y microcuencas generadoras de agua, mediante un manejo integrado y sustentable.	Reforestar 50 km. De área Hídrica de la parroquia Uzhcurrumi hasta el año 2025	ODS15_	15 Vida de ecosistemas terrestres	OPND11	11. Conservar, restaurar, proteger y hacer un uso sostenible de los recursos naturales
Gestión Ambiental	6. Cogestión de los GAD con la comunidad	Impulsar la recuperación, conservación y protección de las cuencas, subcuencas y microcuencas generadoras de agua, mediante un manejo integrado y sustentable.	Realizar 4 Programa de Limpieza de la Parroquia Uzhcurrumi hasta el año 2025	ODS13_	13 Acción por el clima	OPND12	12. Fomentar modelos de desarrollo sostenibles aplicando medidas de adaptación y mitigación al Cambio Climático
Planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo	5. Gestión compartida entre diversos GAD	Impulsar el desarrollo de la parroquia mediante la gestión pública, privada y programas mancomunados el financiamiento para mejorar la calidad de los equipamientos públicos	Adequar de 15 espacios públicos de la parroquia Uzcurreumi hasta el año 2025	ODS11_	11 Ciudades y comunidades sostenibles	OPND5	5. Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.
Prestar los de servicios públicos: agua potable, alcantarillado, depuración de aguas residuales, manejo de desechos sólidos y actividades de saneamiento ambiental	4. Delegación a otros niveles de gobierno	Impulsar el desarrollo de la parroquia mediante la gestión pública, privada y programas mancomunados el financiamiento para mejorar la calidad de los equipamientos públicos	MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS ASENTAMIENTOS HUMANOS PARROQUIALES CON LA ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE 7 PROYECTOS DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SISTEMAS	ODS6_	6 Agua limpia y saneamiento	OPND13	13. Promover la gestión integral de los recursos hídricos
Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales, con el carácter de organizaciones territoriales de base.	5. Gestión compartida entre diversos GAD	Mejorar la calidad de vida con programas de atención, educación y cuidado que tengan como prioridad los niños, jóvenes y grupos vulnerables.	ATENDER Y MEJORAR LA SALUD DE LA POBLACIÓN Y POBLACIÓN VULNERABLE MEDIANTE 4 PROYECTOS SOCIALES HASTA EL AÑO 2025	ODS3_	3 Salud y bienestar	OPND6	6. Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad.
Fomentar las actividades productivas regionales, provinciales. Incentivar el desarrollo de las actividades productivas comunitarias	5. Gestión compartida entre diversos GAD	Impulsar el desarrollo económico mediante la gestión pública y privada, propiciando el avance en los procesos tecnológicos, así como también la creación de asociaciones para obtener una mejor productividad en las actividades agropecuarias.	DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS, ECONÓMICAS Y ASOCIATIVIDAD PARROQUIAL MEDIANTE LA EJECUCIÓN DE 9 PROYECTOS ECONÓMICOS HASTA EL AÑO 2025	ODS9_	9 Industria, innovación e infraestructura	OPND3	3. Fomentar la productividad y competitividad en los sectores agrícola, industrial, acuícola y pesquero, bajo el enfoque de la economía circular.
Planificar, construir y mantener el sistema vial regional, regional, la vialidad urbana; y planificar y mantener en coordinación con los gobiernos provinciales la vialidad parroquial rural.	5. Gestión compartida entre diversos GAD	Mejorar la conectividad y movilidad en la parroquia mediante programas de mantenimiento anual vial, los cuales van a mejorar la comunicación tanto a nivel productivo, turístico, así como también en el ámbito de la educación y salud.	MEJORAR LA MOVILIDAD Y CONECTIVIDAD PARROQUIAL MEDIANTE 5 PROYECTOS DE MEJORAR VIAL PARA EL AÑO 2025	ODS9_	9 Industria, innovación e infraestructura	OPND2	2. Impulsar un sistema económico con reglas claras que fomente el comercio exterior, turismo, atracción de inversiones y modernización del sistema financiero nacional.
Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales, con el carácter de organizaciones territoriales de base.	1. Gestión institucional directa	Tener los medios legales, articulados con las diferentes instituciones, que permitan gestionar el territorio.	CONTAR CON HERRAMIENTAS Y CONOCIMIENTOS PARA A LA TOMA DE DECISIONES PARROQUIALES MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE 2 PROYECTOS DE PLANIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN PARRA EL	ODS11_	11 Ciudades y comunidades sostenibles	OPND9	9. Garantizar la seguridad ciudadana, orden público y gestión de riesgos

Meta del Plan Nacional de Desarrollo	Meta de ODS
11.1.1. Mantener la proporción de territorio nacional bajo conservación o manejo ambiental en 16,45%.	15.2 De aquí a 2020, promover la puesta en práctica de la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, detener la deforestación, recuperar los bosques degradados y aumentar considerablemente la forestación y la reforestación a nivel mundial
12.1.1. Incrementar de 71 a 96 los instrumentos integrados para aumentar la capacidad adaptación al cambio climático, promover la resiliencia al clima y mitigar el cambio climático sin comprometer la producción de alimentos.	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales
5.4.1. Reducir el déficit habitacional de vivienda del 58,00% al 48,44%.	11.1 De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales
13.2.3. Incrementar la superficie del territorio nacional con planes de gestión integral de recursos hídricos de 208.959,12 a 452.000 hectáreas.	6.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua
6.5.1. Incrementar la proporción de médicos familiares que trabajan haciendo atención primaria de 1,14 a 1,71 por cada 10.000 habitantes.	3.c Aumentar considerablemente la financiación de la salud y la contratación, el perfeccionamiento, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo
3.1.1. Incrementar el Valor Agregado Bruto (VAB) manufacturero sobre VAB primario de 1,13 al 1,24.	9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados
2.2.3. Incrementar el mantenimiento de la red vial estatal con modelos de gestión sostenible del 17,07% al 40%.	9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos
9.3.1 Reducir la tasa de muertes por desastres de 0,11 a 0,06 por cada 100.000 habitantes.	11.5 De aquí a 2030, reducir significativamente el número de muertes causadas por los desastres, incluidos los relacionados con el agua, y de personas afectadas por ellos, y reducir considerablemente las pérdidas económicas directas provocadas por los desastres en comparación con el producto interno bruto mundial, haciendo especial hincapié en la <u>protección de los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad</u>



Firmado electrónicamente por:

**SONIA  
MARISABEL  
CUENCA LEON**



Ing. Hugo Del Pozo Barrezueta  
**DIRECTOR**

Quito:  
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto  
Telf.: 3941-800  
Exts.: 3131 - 3134

[www.registroficial.gob.ec](http://www.registroficial.gob.ec)

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

*"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"*

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.