

REGISTRO OFICIAL[®]

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

SUMARIO:

Págs.

GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS

ORDENANZA MUNICIPAL:

- **Cantón Olmedo: Sustitutiva a la Ordenanza que establece la Norma técnica del subsistema de clasificación de puestos autónomo y escalas remunerativas para los servidores públicos del GADMCO.....** 2

RESOLUCIÓN:

CONSORCIO ANDINO PARA LA SIEMBRA Y COSECHA DEL AGUA – CASCA:

- 002-2026 Se aprueba la disolución y cancelación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua – CASCA** 30

RESOLUCIÓN PARROQUIAL RURAL:

- 001-R-SE-002-GADPCH-2026 Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Chugchilán: Se aprueba la alineación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial al Plan Nacional de Desarrollo “Ecuador no se Detiene” 2025-2029, su Estrategia Territorial Nacional (ETN) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** 38

EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN OLMEDO

Considerando:

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone 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, que la ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público, y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores, así mismo las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo y la remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Que, el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador, en consonancia con los artículos 5 y 6, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece que los gobiernos municipales gozan de plena autonomía política, administrativa y financiera;

Que, de conformidad a los principios que rigen el derecho al trabajo previsto en el numeral 16 del Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "... quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo";

Que, el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, señala "... La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma delegada, conforme a lo previsto en la constitución y la ley...";

Que, el inciso segundo del artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina: "...En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras.";

Que, el artículo 360 del COOTAD, en concordancia con el inciso cuarto del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), establece la autonomía de la administración del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados;

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala que las disposiciones de dicha ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, y su numeral 4 determina que:

“...Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general...”;

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público precisa 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”;

Que, el artículo 54 de la LOSEP determina que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del servicio público está conformado, entre otros, por los subsistemas de planificación del talento humano, clasificación de puestos, reclutamiento y selección de personal, formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, cada uno de los cuales se detalla y norma en la citada ley y su reglamento general;

Que, el inciso tercero del artículo 62 de la LOSEP faculta a los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, a diseñar y aplicar su propio subsistema de clasificación de puestos;

Que, la disposición transitoria décima de la LOSEP establece que, en el plazo de un año contado a partir de su promulgación, los gobiernos autónomos descentralizados dictarán y aprobarán su normativa para la administración autónoma del talento humano, en la cual se establecerán las escalas remunerativas y normas técnicas, de conformidad con la Constitución y la ley;

Que, el artículo 131 del Reglamento General a la LOSEP establece que el objetivo del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano es garantizar en las instituciones del servicio público un equipo humano competente, comprometido y capaz de adaptarse a nuevas políticas y realidades para asumir retos y lograr los objetivos institucionales, con eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia, evaluación y responsabilidad;

Que, el artículo 163, tercer inciso, del Reglamento General a la LOSEP dispone que, en el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, éstos diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general emitida por el Ministerio del Trabajo, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos establecidos en los acuerdos correspondientes, considerando siempre su real capacidad económica;

Que, el artículo 247 del cuerpo legal antes citado, determina que las remuneraciones de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio del Trabajo, para cada grupo ocupacional. Así mismo señala que una vez

emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio del Trabajo, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan;

Que, el Ministerio del Trabajo en uso de las facultades legales conferidas en el Art. 3 y 51 de la LOSEP, mediante Acuerdo Nro. MDT-2015-0060 del 26 de marzo del 2015, expide la escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los GADs Municipales, por niveles: Operativo, Profesional, Directivo y Ejecutivo; así mismo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0306 el 29 de diciembre de 2016, se efectúan reformas al acuerdo ministerial Nro. MDT-2015-0060; modificando los niveles: No Profesional, Profesional / No Profesional, Directivo y Ejecutivo;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-108, el Ministerio del Trabajo, publicado en el Registro Oficial No. 120 de 9 de septiembre de 2025, expidió la “Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público”, instrumento rector para el desarrollo, descripción, valoración y clasificación de los puestos en las entidades comprendidas en el ámbito de la LOSEP, reformada mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-178, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 169 de 21 de noviembre de 2025;

Que, el Concejo del GAD Municipal del cantón Olmedo, en uso de sus facultades legales discutió y aprobó “LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS AUTÓNOMO Y ESCALAS REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN OLMEDO”, en sesiones ordinarias de siete y veintiséis de diciembre del año dos mil dieciocho, en primero y segundo debate respectivamente; la misma que fue SANCIONADA el veintiséis de diciembre del año dos mil dieciocho;

Que, la entidad seccional requiere contar con un sistema de clasificación de puestos que permita validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos, con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad e igualdad en el servicio público, orientado al cumplimiento del fin primordial de brindar servicios de calidad a la ciudadanía, que satisfagan las necesidades individuales y colectivas, en el marco del desarrollo de las competencias inherentes al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo; y,

En ejercicio de la facultad que le confiere los Arts. 57 literal a) y 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

EXPIDE:

La Ordenanza Sustitutiva a “LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS AUTÓNOMO Y ESCALAS REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN OLMEDO”**TÍTULO I
NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.****CAPÍTULO I
DEL OBJETO Y ÁMBITO.**

Artículo 1.- Objeto. – La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer la metodología y los procedimientos de carácter técnico para que la Coordinación de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo elabore, aplique y mantenga actualizado el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional, como base para la organización de su estructura ocupacional y la gestión del talento humano.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. – Las disposiciones de la presente Ordenanza son de aplicación obligatoria para las y los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, sus entidades y regímenes especiales, en el marco de su autonomía administrativa y observando la normativa general emitida por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 3.- De los instrumentos técnicos de aplicación. – El proceso de descripción, valoración y clasificación de puestos, así como su aplicación institucional, se ejecutará con base en los instrumentos técnicos emitidos por el Ministerio del Trabajo y en los instrumentos internos que, para el efecto, adopte el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, asegurando uniformidad metodológica y sustento documental de las decisiones administrativas.

**CAPÍTULO II
DE LOS RESPONSABLES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.**

Artículo 4.- Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo. – Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo le corresponde, en el marco de su autonomía administrativa, diseñar, implementar, aplicar y mantener actualizado su Subsistema de Clasificación de Puestos, observando la normativa general emitida por el Ministerio del Trabajo y las disposiciones de la presente Ordenanza.

El GAD Municipal del cantón Olmedo garantizará que la administración del subsistema se sustente en principios de legalidad, equidad interna, transparencia, eficiencia y sostenibilidad financiera, y que su aplicación responda a la realidad institucional y presupuestaria municipal.

Artículo 5.- De la Coordinación de Talento Humano. – La Coordinación de Talento Humano es la responsable directa de la aplicación, actualización, seguimiento y

control del Subsistema de Clasificación de Puestos, conforme a la normativa vigente y a los instrumentos técnicos emitidos por el Ministerio del Trabajo.

Para el cumplimiento de esta responsabilidad, le corresponde:

- a) Elaborar el proyecto del Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y sus reformas;
- b) Mantener actualizado el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos;
- c) Revisar y actualizar el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos cada dos (2) años, o cuando existan reformas institucionales, cambios normativos, rediseños organizacionales, o variaciones sustanciales en las funciones ejercidas;
- d) Elaborar los informes técnicos necesarios que sirvan de sustento para la aplicación e implementación del Subsistema de Clasificación de Puestos.; y,
- e) Presentar el informe con las motivaciones técnicas y presupuestarias, en caso de no actualización o no implementación del Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, conforme al período establecido en la normativa aplicable.

Es responsabilidad de la Coordinación de Talento Humano mantener actualizado e implementado el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos; su incumplimiento constituirá una infracción administrativa grave.

Artículo 6.- De las unidades administrativas y responsables de procesos. – Las y los responsables de direcciones, coordinaciones, jefaturas, unidades administrativas y/o procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, en el ámbito de sus competencias, son responsables de proporcionar, verificar y mantener actualizada la información técnica de los puestos bajo su dependencia, en coordinación con la Coordinación de Talento Humano.

Para el cumplimiento de esta responsabilidad, les corresponde:

- a) Proporcionar y validar la información necesaria para el análisis y descripción de puestos, incluyendo misión, actividades esenciales, productos y servicios asociados al proceso, relaciones internas y externas, y condiciones de trabajo;
- b) Informar oportunamente a la Coordinación de Talento Humano sobre cambios orgánicos o funcionales que impacten los puestos bajo su dependencia, a fin de activar los procesos de revisión, actualización o reclasificación que correspondan;
- c) Facilitar el acceso a la evidencia documental y operativa necesaria para sustentar la descripción, valoración y clasificación de puestos; y,

- d) Implementar, en su ámbito, las disposiciones y ajustes derivados del Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, una vez aprobado conforme el procedimiento interno aplicable.

Artículo 7.- De la autoridad nominadora. – el Alcalde o Alcaldesa en calidad de autoridad nominadora del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo, en el marco de sus atribuciones, dispondrá la aplicación y actualización del subsistema de Clasificación de Puestos y adoptará las decisiones administrativas necesarias para su implementación, con base en los informes técnicos motivados emitidos por la Coordinación de talento Humano y disponibilidad presupuestaria correspondiente.

CAPÍTULO III DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.

Artículo 8.- De la clasificación de puestos. – El Subsistema de Clasificación de Puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos destinados a analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo.

Artículo 9.- Políticas y sustentos para la clasificación de puestos. – La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

- a) La clasificación de puestos servirá de sustento técnico para el establecimiento de planes y programas de actividades institucionales;
- b) La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales, vinculada a la misión, objetivos y portafolio de productos y/o servicios del GAD Municipal del cantón Olmedo;
- c) La descripción, valoración y clasificación de puestos deberá guardar coherencia con la funcionalidad y niveles jerárquicos definidos en la estructura organizacional; y,
- d) La clasificación de puestos facilitará la gestión de los subsistemas de planificación del talento humano, selección de personal, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo profesional.

Artículo 10.- Componentes del subsistema de clasificación de puestos. – El Subsistema de Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo se compone de los siguientes componentes técnicos, conforme a la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público:

- a) **Análisis de puestos.** – El análisis de puestos es el proceso que permite conocer las características del puesto respecto de sus principales roles, atribuciones y

responsabilidades, en función de las unidades y procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, con el fin de determinar su real dimensión e incidencia, y definir el perfil de exigencias y las competencias necesarias para un desempeño excelente.

El titular o responsable de cada unidad o proceso, con la asesoría de la Coordinación de Talento Humano, llevará adelante el análisis de los puestos que integran la unidad que lidera, sobre la base de los instrumentos técnicos elaborados por el Ministerio del Trabajo.

- b) **Descripción de puestos.** – La descripción de puestos es el resultado del análisis de cada puesto y del registro de la información relativa a su contenido, situación e incidencia real dentro de la estructura institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, a través de la determinación de su rol, que define la misión y las actividades asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y/o servicios de las unidades y procesos.

Cada titular o responsable de unidad o proceso, en coordinación con la Coordinación de Talento Humano, elaborará y actualizará los perfiles de descripción de los puestos asociados a su proceso interno, aplicando los instrumentos y herramientas técnicas emitidos por el Ministerio del Trabajo.

Para la elaboración de la descripción de puestos, se aplicará lo establecido en la presente norma respecto del grado de instrucción formal, experiencia, rol del puesto, así como el nivel de las competencias técnicas y conductuales requeridas para el ejercicio de las funciones; además, se deberá considerar las competencias transversales como habilidades relevantes y específicas aplicadas para todos los puestos y las diferentes áreas de la entidad seccional.

- c) **Valoración y clasificación de puestos.** – La valoración y clasificación de puestos es el proceso mediante el cual se define la importancia y relevancia de los puestos dentro de las unidades y procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento del portafolio de productos y/o servicios institucionales, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

Este proceso permite establecer la posición técnica, jerárquica y remunerativa de cada puesto en la estructura organizacional, asegurando que su ubicación responda a criterios objetivos, de acuerdo con su nivel de incidencia, responsabilidad, complejidad y aporte al cumplimiento de los fines institucionales.

La Coordinación de Talento Humano, de conformidad con la metodología prevista en la presente Norma Técnica y sobre la base de las descripciones de puestos y los perfiles de exigencias, determinará los puestos que conforman la estructura ocupacional institucional del GAD Municipal del cantón Olmedo.

El proceso de valoración y clasificación deberá garantizar la equidad interna, la consistencia organizacional y la transparencia técnica en la administración del talento humano, constituyéndose en el soporte para la aplicación de las escalas remunerativas y para la toma de decisiones en materia de planificación, desarrollo y evaluación del desempeño institucional.

- d) **Estructura de puestos.** – La estructura de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo constituye la organización técnica y jerárquica de los puestos institucionales, en función de su naturaleza, responsabilidad, complejidad y grado de incidencia dentro de los procesos y subprocesos que conforman la estructura orgánica del GAD Municipal del cantón Olmedo.

La estructura de puestos estará integrada por:

- Series de puestos asociados a cada proceso o subproceso interno establecido en la estructura orgánica institucional;
- Grupos ocupacionales, conforme a la clasificación determinada en la presente Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos; y,
- Grado de la escala, que determina la ubicación remunerativa del puesto, en correspondencia con la regulación autónoma de remuneraciones mensuales unificadas definida en la presente norma técnica.

Los niveles estructurales de los puestos se organizarán de acuerdo con los grados y grupos ocupacionales definidos en esta norma técnica, respetando la autonomía administrativa y presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, sin exceder los techos ni ser inferiores a los pisos remunerativos determinados por el Ministerio del Trabajo.

La Coordinación de Talento Humano será responsable de mantener actualizada la estructura de puestos, asegurando su correspondencia con la estructura organizacional, la planificación institucional y las disposiciones establecidas por el ente rector en materia laboral.

CAPÍTULO IV

VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Artículo 11.- Niveles estructurales, grupos ocupacionales y grados. – Cada nivel estructural, grupo ocupacional y grado estará conformado por un conjunto de puestos específicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los niveles estructurales, grupos ocupacionales y grados se establecen de la siguiente manera:

| NIVEL | GRUPO OCUPACIONAL | GRADO |
|------------------------------|--------------------------|--------------|
| NO PROFESIONAL | Servidor Municipal 1 | 1 |
| | Servidor Municipal 2 | 2 |
| | Servidor Municipal 3 | 3 |
| | Servidor Municipal 4 | 4 |
| PROFESIONAL / NO PROFESIONAL | Servidor Municipal 5 | 5 |
| | Servidor Municipal 6 | 6 |
| | Servidor Municipal 7 | 7 |
| | Servidor Municipal 8 | 8 |
| | Servidor Municipal 9 | 9 |
| | Servidor Municipal 10 | 10 |
| | Servidor Municipal 11 | 11 |
| DIRECTIVO | Directivo Municipal 1 | 12 |
| | Directivo Municipal 2 | 13 |
| | Directivo Municipal 3 | 14 |
| | Directivo Municipal 4 | 15 |
| EJECUTIVO | Ejecutivo Municipal | 16 |

Artículo 12.- Factores para la valoración y clasificación de puestos. – La valoración y clasificación de puestos se realizará considerando los siguientes factores y subfactores:

| FACTORES | SUBFACTORES |
|------------------------|------------------------------------|
| COMPETENCIAS | Instrucción formal |
| | Experiencia |
| COMPLEJIDAD DEL PUESTO | Toma de decisiones |
| | Impacto institucional a resultados |
| | |

| | |
|-----------------|---|
| | Complejidad técnica (Especialización de tareas) |
| RESPONSABILIDAD | Rol del puesto |

Artículo 13.- Competencias. – Son conocimientos asociadas a la instrucción formal y experiencia que se requieren para el ejercicio de los puestos.

- a) **Instrucción formal.** - Conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, competencia necesaria para que el servidor se desempeñe eficientemente en el puesto.
- b) **Experiencia.** - Se refiere al nivel de experticia necesaria para el desarrollo eficiente de las actividades asignadas al puesto, para el logro de los productos y/o servicios en los que interviene el mismo.

Para la aplicación de este factor, se considerará el siguiente detalle:

| NIVEL | GRUPO OCUPACIONAL | INSTRUCCIÓN FORMAL | EXPERIENCIA |
|----------------|----------------------|--|--------------|
| NO PROFESIONAL | Servidor Municipal 1 | Bachiller | No requerida |
| | Servidor Municipal 2 | | |
| | Servidor Municipal 3 | | |
| | Servidor Municipal 4 | | 3 meses |
| | Servidor Municipal 5 | Certificado de Culminación de Educación Superior | 6 meses |
| | Servidor Municipal 6 | Tercer Nivel Técnico Superior | 3 años |
| | | Tercer Nivel Tecnológico Superior | 2 años |
| | | Tercer Nivel de Grado | 1 año |

| | | | |
|------------------------------------|-----------------------|--|----------------|
| PROFESIONAL / NO PROFESIONAL | Servidor Municipal 7 | Tercer Nivel Técnico Superior | 4 años |
| | | Tercer Nivel Tecnológico Superior | 3 años |
| | | Tercer Nivel de Grado | 1 año 6 meses |
| | Servidor Municipal 8 | Tercer Nivel Técnico Superior | 5 años |
| | | Tercer Nivel Tecnológico Superior | 4 años |
| | | Tercer Nivel de Grado | 2 año |
| | Servidor Municipal 9 | Tercer Nivel Técnico Superior | 6 años |
| | | Tercer Nivel Tecnológico Superior | 5 años |
| | | Tercer Nivel de Grado | 2 años 6 meses |
| | Servidor Municipal 10 | Cuarto Nivel Especialización Técnica | 7 años |
| | | Cuarto Nivel Especialización Tecnológica | 6 años |
| | | Tercer Nivel de Grado | 3 años |
| | Servidor Municipal 11 | Cuarto Nivel Maestría Técnica | 8 años |
| | | Cuarto Nivel Maestría Tecnológica | 7 años |
| | | Tercer Nivel de Grado | 4 años |
| DIRECTIVO | Directivo Municipal 1 | Tercer Nivel de Grado | 4 años |

| | | | |
|--|-----------------------|----------------------------------|----------------|
| | | Cuarto Nivel Maestría | 3 años |
| | | Doctorado (PHD o su equivalente) | 2 años |
| | Directivo Municipal 2 | Tercer Nivel de Grado | 4 años 6 meses |
| | | Cuarto Nivel Maestría | 3 años 6 meses |
| | | Doctorado (PHD o su equivalente) | 2 años 6 meses |
| | Directivo Municipal 3 | Tercer Nivel de Grado | 4 años 8 meses |
| | | Cuarto Nivel Maestría | 3 años 8 meses |
| | | Doctorado (PHD o su equivalente) | 2 años 8 meses |
| | Directivo Municipal 4 | Tercer Nivel de Grado | 5 años |
| | | Cuarto Nivel Maestría | 4 años |
| | | Doctorado (PHD o su equivalente) | 3 años |

Artículo 14.- Complejidad del puesto. – Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y/o servicios que realizan las unidades o procesos, considerando lo siguiente:

| DESCRIPCIÓN | | NIVEL |
|--------------------|---|----------------|
| Toma de Decisiones | Capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución para cumplir la misión y objetivos de las unidades o procesos Organizacionales. Valora conocimientos de la organización, análisis, innovación, creatividad y solución de problemas. | Bajo |
| | | Medio |
| | | Alto |
| | | Alto Directivo |
| | Consecuencia de las actividades del puesto sobre la organización, unidad o proceso | Bajo |
| | | Medio |

| | | |
|---|--|----------------|
| Impacto Institucional a Resultados | orientada a la consecución de objetivos y resultados institucionales. | Alto |
| | | Alto Directivo |
| Complejidad Técnica (Especialización de Tareas) | Capacidad de ejecutar actividades específicas y especializadas de acuerdo con el grado de complejidad tendiente a la mejora de la eficiencia y eficacia en los procesos. | Bajo |
| | | Medio |
| | | Alto |
| | | Alto Directivo |

Artículo 15.- Del nivel para la complejidad del puesto. – Es el nivel de dificultad que posee cada puesto en función a su rol, de acuerdo con el siguiente detalle:

| NIVEL | DESCRIPCIÓN |
|----------------|---|
| 1. Nivel Bajo | <p>Corresponde a puestos que requieren ejecución de tareas rutinarias, transversales y estandarizadas, con bajo nivel de especialización y mínima autonomía para la toma de decisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Actividades operativas o de asistencia con bajo grado de complejidad. b. Brinda soporte a otros puestos o áreas. c. Poca o nula incidencia directa en los resultados institucionales. d. Las decisiones se toman bajo supervisión directa o mediante procedimientos establecidos. |
| 2. Nivel Medio | <p>Incluye puestos que implican cierto grado de análisis, planificación o ejecución especializada, con responsabilidad moderada sobre procesos o resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Actividades especializadas con diferentes grados de complejidad que requieren pensamiento crítico, capacidad de síntesis y habilidades para identificar patrones. b. Trabaja de forma autónoma o en equipos para el logro de sus objetivos. c. Tiene impacto parcial sobre productos, servicios o eficiencia institucional. d. Toma de decisiones dentro de un marco definido, con autonomía relativa. |

| | |
|-------------------------------|---|
| <p>3. Nivel Alto</p> | <p>Agrupar a los puestos con alta complejidad técnica, toma de decisiones estratégicas o de gran impacto institucional y coordinación de procesos relevantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Actividades que requieren alta especialización técnica con alto grado de complejidad, responsabilidad y capacidad de análisis estratégico. b. Coordina equipos de trabajo, procesos organizacionales y se relaciona con las distintas áreas institucionales y su nivel jerárquico. c. Impacto significativo en la gestión institucional y cumplimiento de objetivos. d. Actúa con autonomía en la toma de decisiones relacionadas con aspectos técnicos del área o procesos organizacionales. |
| <p>4 Nivel Alto Directivo</p> | <p>Agrupar a los puestos de nivel Directivo con alta complejidad y responsabilidad, que ejercen la dirección, coordinación y conducción de unidades, procesos, programas o proyectos, tomando decisiones estratégicas o de gran impacto institucional, y aseguran el uso adecuado de recursos, el cumplimiento normativo y el logro de resultados y servicios para la ciudadanía.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Responsable del uso adecuado, eficiente y transparente de los recursos asignados a las unidades y/o proyectos bajo su conducción, con sustento en la normativa legal aplicable y disposiciones internas. b. Responsable de la gestión estratégica y técnica de las unidades, procesos, programas o proyectos a su cargo, garantizando su contribución efectiva al portafolio institucional de bienes y servicios municipales. c. Define, aplica y/o propone políticas, lineamientos, especificaciones técnicas y procedimientos para los servicios y productos institucionales de su ámbito, en función de la demanda ciudadana, prioridades institucionales y estándares de calidad. d. Le corresponde dirigir, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al cumplimiento de metas, indicadores y resultados institucionales, estableciendo |

| | |
|--|--|
| | estrategias y acciones correctivas cuando corresponda. |
|--|--|

Artículo 16.- Responsabilidad. – Examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y/o servicios de la unidad o proceso.

a) Rol del puesto. - Es el papel que cumple el puesto en la unidad o proceso, definida a través de su misión, actividades y niveles de relaciones internas y externas, para lograr resultados orientados a la satisfacción de los servicios públicos de la ciudadanía.

| ROL DEL PUESTO | DESCRIPCIÓN |
|---|--|
| Administrativo | Integran los puestos que ejecutan actividades de apoyo administrativo para la operatividad de los procesos organizacionales de manera transversal. |
| Ejecución de Procesos de Apoyo | Integran los puestos que ejecutan actividades de soporte profesional con incidencia directa en la gestión de los procesos, considerado el rol de inicio de su desarrollo profesional. |
| Ejecución de Procesos | Integran los puestos que ejecutan actividades profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional. Se definirá de acuerdo con el grado de complejidad y responsabilidad de las actividades asignadas al puesto. |
| Ejecución y Coordinación de Procesos | Integran los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades o procesos organizacionales, siendo responsable de un equipo de trabajo. |
| Gestión técnica de proyectos y/o unidades | Comprende gestión estratégica de 1er nivel directivo de unidades técnicas o |

| | |
|---|--|
| | proyectos definidos en la estructura orgánica municipal. |
| Coordinación estratégica de unidades o procesos institucionales | Corresponde a puestos que gestionan estratégicamente un 2do nivel directivo de unidades o procesos de periodo fijo que, por su estructura orgánica y dimensión de sus operaciones, no alcance la jerarquía de dirección. |
| Dirección Institucional por Periodo Fijo | Comprende puestos directivos de 3er nivel jerárquico con mandato de periodo fijo, responsables de conducir unidades o competencias municipales específicas. Su gestión estratégica se orienta al cumplimiento institucional, la prestación de servicios y la rendición de cuentas. |
| Dirección y asesoría de unidades o procesos | Comprende a puestos de dirección y asesoría específica para la gestión de recursos económicos, técnicos y legales de alta incidencia e impacto en la consecución de objetivos institucionales. |

Artículo 17.- Estructura de la valoración y clasificación de puestos. – La Coordinación de Talento Humano, aplicará la estructura de valoración y clasificación de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, conforme a la escala institucional definida en la presente Norma Técnica.

La valoración de puestos considerará los factores de competencias, complejidad y responsabilidad; así mismo, se analizará el impacto institucional y contribución al cumplimiento de los objetivos municipales, estableciendo una correspondencia con los grupos ocupacionales y los grados de la estructura.

Los puestos institucionales se organizarán de acuerdo con la estructura que se detalla a continuación, la cual define los factores y subfactores aplicables a los diferentes grupos ocupacionales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo:

| | | | |
|--|---------------------|-------------------------------|------------------------|
| | COMPETENCIAS | COMPLEJIDAD DEL PUESTO | RESPONSABILIDAD |
|--|---------------------|-------------------------------|------------------------|

| GRUPO OCUPACIONAL | Instrucción formal | Experiencia | Toma de decisiones | Impacto institucional a resultados | Complejidad técnica (Esp. de tareas) | Rol del puesto |
|----------------------|--|---------------|---|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| Servidor Municipal 1 | Bachiller | No requerida | <p style="text-align: center;">BAJO</p> <p>a. Actividades operativas o de asistencia con bajo grado de complejidad.</p> <p>b. Brinda soporte a otros puestos o áreas.</p> <p>c. Poca o nula incidencia directa en los resultados institucionales.</p> <p>d. Las decisiones se toman bajo supervisión directa o mediante procedimientos establecidos.</p> | | | Administrativo |
| Servidor Municipal 2 | | | | | | |
| Servidor Municipal 3 | | | | | | |
| Servidor Municipal 4 | | 3 meses | | | | |
| Servidor Municipal 5 | Certificado de Culminación de Educación Superior | 6 meses | | | | Ejecución de Procesos de Apoyo |
| Servidor Municipal 6 | Tercer Nivel Técnico Superior | 3 años | <p style="text-align: center;">MEDIO</p> <p>a. Actividades especializadas con diferentes grados de complejidad que requieren pensamiento crítico, capacidad de síntesis y habilidades para identificar patrones.</p> <p>b. Trabaja de forma autónoma o en equipos para el logro de sus objetivos.</p> <p>c. Tiene impacto parcial sobre productos, servicios o eficiencia institucional.</p> | | | Ejecución de procesos |
| | Tercer Nivel Tecnológico Superior | 2 años | | | | |
| | Tercer Nivel de Grado | 1 años | | | | |
| Servidor Municipal 7 | Tercer Nivel Técnico Superior | 4 años | | | | |
| | Tercer Nivel Tecnológico Superior | 3 años | | | | |
| | Tercer Nivel de Grado | 1 año 6 meses | | | | |

| | | | | |
|-----------------------|--|----------------|---|--------------------------------------|
| Servidor Municipal 8 | Tercer Nivel Técnico Superior | 5 años | <p>d. Toma de decisiones dentro de un marco definido, con autonomía relativa.</p> | |
| | Tercer Nivel Tecnológico Superior | 4 años | | |
| | Tercer Nivel de Grado | 2 años | | |
| Servidor Municipal 9 | Tercer Nivel Técnico Superior | 6 años | | |
| | Tercer Nivel Tecnológico Superior | 5 años | | |
| | Tercer Nivel de Grado | 2 años 6 meses | | |
| Servidor Municipal 10 | Cuarto Nivel Especialización Técnica | 7 años | <p>ALTO</p> <p>a. Actividades que requieren alta especialización técnica con alto grado de complejidad, responsabilidad y capacidad de análisis estratégico.</p> <p>b. Coordina equipos de trabajo, procesos organizacionales y se relaciona con las distintas áreas institucionales y su nivel jerárquico.</p> <p>c. Impacto significativo en la gestión institucional y cumplimiento de objetivos.</p> <p>d. Actúa con autonomía en la toma de decisiones relacionadas con aspectos técnicos del área o procesos organizacionales.</p> | Ejecución y Coordinación de Procesos |
| | Cuarto Nivel Especialización Tecnológica | 6 años | | |
| | Tercer Nivel de Grado | 3 años | | |
| Servidor Municipal 11 | Cuarto Nivel Maestría Técnica | 8 años | | |
| | Cuarto Nivel Maestría Tecnológica | 7 años | | |
| | Tercer Nivel de Grado | 4 años | | |

| | | | | | |
|-----------------------|----------------------------------|----------------|--|---|---|
| Directivo Municipal 1 | Tercer Nivel de Grado | 4 años | <p style="text-align: center;">ALTO DIRECTIVO</p> <p>a. Responsable del uso adecuado, eficiente y transparente de los recursos asignados a las unidades y/o proyectos bajo su conducción, con sustento en la normativa legal aplicable y disposiciones internas.</p> <p>b. Responsable de la gestión estratégica y técnica de las unidades, procesos, programas o proyectos a su cargo, garantizando su contribución efectiva al portafolio institucional de bienes y servicios municipales.</p> <p>c. Define, aplica y/o propone políticas, lineamientos, especificaciones técnicas y procedimientos para los servicios y productos institucionales de su ámbito, en función de la demanda ciudadana, prioridades institucionales y estándares de calidad.</p> <p>d. Le corresponde dirigir, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al cumplimiento de metas, indicadores y resultados institucionales, estableciendo estrategias y acciones correctivas cuando corresponda.</p> | Gestión técnica de proyectos y/o unidades | |
| | Cuarto Nivel Maestría | 3 años | | Directivo Municipal 2 | Coordinación estratégica de unidades o procesos institucionales |
| | Doctorado (PHD o su equivalente) | 2 años | | | |
| Tercer Nivel de Grado | 4 años 6 meses | | | | |
| Directivo Municipal 2 | Cuarto Nivel Maestría | 3 años 6 meses | | Directivo Municipal 3 | Dirección Institucional por Periodo Fijo |
| | Doctorado (PHD o su equivalente) | 2 años 6 meses | | | |
| | Tercer Nivel de Grado | 4 años 8 meses | | | |
| Directivo Municipal 3 | Cuarto Nivel Maestría | 3 años 8 meses | | Directivo Municipal 4 | Dirección y asesoría de unidades o procesos |
| | Doctorado (PHD o su equivalente) | 2 años 8 meses | | | |
| | Tercer Nivel de Grado | 5 años | | | |
| Directivo Municipal 4 | Cuarto Nivel Maestría | 4 años | | | |
| | Doctorado (PHD o su equivalente) | 3 años | | | |

**TÍTULO II
ESCALA REMUNERATIVA MUNICIPAL**

**CAPÍTULO I
PRINCIPIO Y DEFINICIÓN**

Artículo 18.- Principio. – La escala remunerativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo se sustenta en un sistema que garantiza que la remuneración de las servidoras y servidores sea proporcional a las funciones que desempeñan, al nivel de eficiencia demostrado y a las responsabilidades inherentes a cada puesto.

Del mismo modo, reconoce y valora la profesionalización, la capacitación y la experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde una remuneración equivalente.

Artículo 19.- Definición. - Debido a la naturaleza de las funciones que cumplen las servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, se establecen las siguientes divisiones y definiciones:

- a) **Autoridad del Nivel Ejecutivo:** El Alcalde o Alcaldesa en su calidad de máxima autoridad administrativa le corresponde ejercer las funciones y responsabilidades que involucra la toma de decisiones ejecutivas; su designación es de elección popular; por tanto, constituye un puesto de dirección política, estratégica y administrativa, cuyo titular es el responsable de la ejecución de políticas públicas e institucionales en representación y desarrollo de las competencias que le corresponde al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo.
- b) **Autoridades de Nivel Legislativo:** Integrado por las dignatarias y dignatarios elegidos por votación popular, en calidad de concejales, quienes ejercen funciones de legislación y fiscalización, de conformidad con lo previsto en la ley.
- c) **Servidor público del Nivel Directivo:** Comprende los puestos de libre nombramiento y remoción y los designados para periodo fijo que, conforme a mandato legal y lo previsto en la LOSEP, COOTAD y en los acuerdos del Ministerio del Trabajo, forman parte de la estructura orgánica y posicional del GAD Municipal del cantón Olmedo. Su continuidad está sujeta a la confianza institucional o al período designado por la normativa aplicable.
- d) **Servidores públicos de Carrera Administrativa:** Conforman los puestos con funciones y responsabilidades de carácter profesional, técnico, operativo y administrativo, que no corresponden a las funciones propias del nivel directivo. Su desempeño se rige por los principios de estabilidad, mérito y desarrollo profesional establecidos en la ley.
- e) **Servicios Profesionales Externos:** Son las personas naturales o jurídicas contratadas mediante honorarios para la prestación de servicios civiles, técnicos, especializados y/o profesionales, sin relación de dependencia, con el fin de entregar productos o resultados específicos requeridos por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo.

CAPÍTULO II
SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, CONTRATO
OCASIONAL, DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y PERIODO FIJO.

Artículo 20.- Escala de remuneraciones para las y los servidores públicos comprendidos dentro de la LOSEP.- La escala de Remuneración Mensual Unificada (RMU) para los servidores públicos que ocupen puestos a tiempo completo en la carrera administrativa del servicio público municipal, contratos por servicios ocasionales, periodo fijo, libre nombramiento y remoción; y, del ejecutivo municipal que corresponde a la máxima autoridad seccional en su calidad de alcalde o alcaldesa, según la estructura orgánica y ocupacional municipal; se ubicarán en los grupos ocupacionales y grados establecidos mediante las regulaciones de la presente ordenanza, las que no podrán ser establecidas por debajo del salario básico unificado - SBU a partir del primer grado, ni superar el techo establecido por el Ministerio del Trabajo para cada nivel remunerativo.

La estructura remunerativa será progresiva y ascendente conforme al orden de los grupos ocupacionales y sus grados, creados según la metodología y políticas de clasificación de puestos definidas en la presente norma técnica.

Para la asignación técnica y legal de las remuneraciones del GAD Municipal del cantón Olmedo, se establece la siguiente escala:

| ESCALA DE REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN OLMEDO | | | | |
|--|--------------------------|--------------|---------------------------|--|
| NIVEL | GRUPO OCUPACIONAL | GRADO | RMU en USD | TECHO ACUERDO N° MDT- 2015-0060 |
| NO PROFESIONAL | Servidor Municipal 1 | 1 | * SBU | 622,00 |
| | Servidor Municipal 2 | 2 | 510,00 | |
| | Servidor Municipal 3 | 3 | 580,00 | |
| | Servidor Municipal 4 | 4 | 622,00 | |
| | Servidor Municipal 5 | 5 | 680,00 | |
| | Servidor Municipal 6 | 6 | 782,00 | |
| | Servidor Municipal 7 | 7 | 820,00 | |
| | Servidor Municipal 8 | 8 | 860,00 | |

| | | | | |
|------------------------------|-----------------------|----|----------|----------|
| PROFESIONAL / NO PROFESIONAL | Servidor Municipal 9 | 9 | 900,00 | 1.676,00 |
| | Servidor Municipal 10 | 10 | 1.086,00 | |
| | Servidor Municipal 11 | 11 | 1.238,00 | |
| DIRECTIVO | Directivo Municipal 1 | 12 | 1.250,00 | 2.368,00 |
| | Directivo Municipal 2 | 13 | 1.350,00 | |
| | Directivo Municipal 3 | 14 | 1.500,00 | |
| | Directivo Municipal 4 | 15 | 1.750,00 | |
| EJECUTIVO | Ejecutivo Municipal | 16 | 4.000,00 | 4.508,00 |

* SBU Corresponde al salario básico unificado del año vigente

Las remuneraciones señaladas en la presente escala constituyen los valores oficiales aplicables a los puestos institucionales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, y solo podrán ser modificadas mediante actualización de la Norma Técnica de Clasificación de Puestos, observando la capacidad económica institucional, la normativa del ente rector del trabajo y los procedimientos establecidos en la presente ordenanza.

Artículo 21.- Escala remunerativa de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción.- La escala de Remuneración Mensual Unificada para los servidores públicos que ocupen los puestos de libre nombramiento y remoción a tiempo completo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, será la que corresponda al Nivel Directivo con sus correspondientes escalas remunerativas fijadas en esta norma técnica en función a los pisos y techos dados mediante Acuerdo por el Ministerio del Trabajo y que será establecida en la lista de asignaciones y estructura ocupacional institucional.

Los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, que serán designados por el alcalde o alcaldesa, previo cumplimiento del perfil ocupacional institucional y comprobación o demostración de sus capacidades en las áreas en que vayan a asesorar o a dirigir son quienes se encuentren clasificados en los siguientes Grupos Ocupacionales:

- a) Directivo Municipal 1;
- b) Directivo Municipal 2;
- c) Directivo Municipal 3; y,
- d) Directivo Municipal 4.

Artículo 22.- Escala remunerativa de los servidores públicos nombrados para un periodo fijo. - La escala de Remuneración Mensual Unificada para los servidores

públicos que no sean de libre nombramiento y remoción, y que se encuentren nombrados para un periodo determinado según mandato legal y ordenanzas municipales será la que corresponda conforme al siguiente detalle:

| CARGO | GRUPO OCUPACIONAL | GRADO |
|---|-----------------------|-------|
| Registrador/a de la Propiedad y Mercantil | Directivo Municipal 3 | 14 |

Para el caso de puestos institucionales de periodo fijo que sean creados por ordenanzas municipales y que éstos correspondan a puestos operativos que se encuentren dentro del NIVEL PROFESIONAL / NO PROFESIONAL de la escala remunerativa contemplada en el artículo 20 de la presente norma; se sujetarán a los grupos y grados determinados en el respectivo Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos expedido para el efecto.

Las o los funcionarios de período fijo, se requerirá además haber sido declarado legalmente ganador/a del respectivo concurso de méritos y oposición.

CAPÍTULO III REMUNERACIONES DEL ÓRGANO LEGISLATIVO.

Artículo 23.- Escala remunerativa del legislativo municipal. - La remuneración mensual unificada - RMU para los miembros del órgano legislativo municipal elegidos por votación popular, se establece en el cincuenta por ciento (50%) de la escala de remuneraciones del nivel ejecutivo, grado 16, de acuerdo con la regulación prevista en el artículo 358 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización. El concejo municipal en pleno podrá regular o revisar el porcentaje aquí fijado en cualquier momento, observando criterios de austeridad y real capacidad económica de la entidad municipal.

Las y los integrantes del concejo municipal y el alcalde o alcaldesa, al ser considerados servidores públicos, tendrán derecho a los beneficios complementarios establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, en lo que les fuere aplicable en su condición de dignatarios de elección popular.

Los concejales alternos principalizados gozarán de los mismos derechos y obligaciones de los que gozan los principales.

Cuando un concejal urbano o rural alternativo/a reemplace a un concejal urbano o rural principal, se le pagará por los servicios prestados a la municipalidad la parte proporcional del tiempo efectivamente trabajado, mediante honorarios; mientras que, si el reemplazo obedece a la ausencia de un concejal que vaya hacer uso de sus vacaciones, se le cancelará por sus servicios la remuneración que corresponde al principal en calidad de servidor público, siempre y cuando sus actividades se ejerzan desde el primer día del mes.

El Nivel Ejecutivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo corresponde exclusivamente al alcalde o alcaldesa.

CAPÍTULO IV TRABAJADORES CLASIFICADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 24.- Trabajadores sujetos al Código de Trabajo. - De acuerdo con la naturaleza de sus funciones, los puestos institucionales que ejecuten roles de carácter operativo o de servicios se registrarán por el régimen laboral establecido en el Código de Trabajo.

Sus salarios serán fijados mediante contratos colectivos, actas transaccionales o contratos individuales de trabajo, garantizando que los valores vigentes se encuentren entre el salario básico unificado (SBU) y los techos salariales determinados por el Ministerio del Trabajo para cada nivel y clase de puesto, conforme a la facultad prevista en el artículo 118 del Código de Trabajo.

Para tal efecto, la determinación salarial deberá observar criterios de austeridad, sostenibilidad y la real capacidad económica y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo.

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Artículo 25.- Contratación de servicios profesionales externos.- El alcalde o alcaldesa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, podrá autorizar la suscripción de contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados con personas naturales sin relación de dependencia, siempre y cuando previo informe favorable de la Coordinación de Talento Humano se justifique que la entidad no cuenta con el personal técnico suficiente y con la experticia en un determinado campo laboral que requiera la entidad; y, que de no contratarse dificultarían el acceso oportuno y ágil de los mismos.

El informe técnico, que se refiere el inciso anterior deberá ubicar los honorarios de este puesto tomando como piso el Salario Básico Unificado SBU vigente; y el techo de 2034.00 USD (Dos mil treinta y cuatro dólares); valor que será fijado de mutuo acuerdo, conforme la excepcionalidad establecida en el artículo 5 del Acuerdo Nro. MDT-2015-0060 del 26 de marzo del 2015; valor que le corresponderá percibir como retribución económica de los servicios técnicos especializados contratados.

Los contratos civiles de prestación de servicios profesionales tendrán por objeto exclusivo la obtención de productos, resultados o entregables específicos, de carácter esporádico o temporal, los cuales concluirán con la entrega de estos en la forma, condiciones y plazos establecidos en el respectivo contrato.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - Conforme la facultad otorgada a la autoridad nominadora institucional en el artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, es potestad del Alcalde o Alcaldesa, previo análisis de las políticas, normas e instrumentos por parte de la

Coordinación de Talento Humano y la valoración técnica de los puestos institucionales que conforman la estructura ocupacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, proceder a la ubicación de los mismos en los grados correspondientes a los grupos ocupacionales establecidos en el artículo 20 de la presente Ordenanza.

La valoración de perfiles se realizará a través del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucional, que para el efecto expida el Alcalde o Alcaldesa, en aplicación de la presente Ordenanza.

La Coordinación de Talento Humano será la encargada de realizar la valoración técnica del perfil de cada puesto, tanto de aquellos considerados de carrera como de los puestos de libre nombramiento y remoción, para su ubicación pertinente, acorde con la realidad institucional y la disponibilidad presupuestaria. La valoración técnica y la propuesta de ubicación en cada grado serán aprobadas por el Alcalde o Alcaldesa mediante resolución motivada.

El Alcalde o Alcaldesa será el encargado de expedir y/o modificar la estructura institucional y posicional que se requiera por razones de necesidad institucional para el pleno funcionamiento administrativo de las distintas dependencias o unidades organizacionales que conforman la entidad, y aprobará la ubicación dentro de cada grado descrito en la escala de intervalos de valoración de la presente Ordenanza para cada uno de los puestos institucionales que la conformen.

SEGUNDA. - La Dirección Financiera y la Coordinación de Talento Humano, en el campo de sus competencias, efectuarán las acciones correspondientes a fin de dar cumplimiento a la presente ordenanza.

TERCERA. - Para los servidores que, según los estudios de valoración y clasificación de puestos, se encuentren realizando funciones diferentes a las asignadas en la nueva estructura, y que no sean considerados para procesos de supresión de puestos, se realizará la respectiva acción de personal con la nueva clasificación, sin que ello implique la disminución de su remuneración mensual unificada.

CUARTA.- Los servidores que, según los estudios de valoración y clasificación de puestos, se encuentren ocupando puestos a cuyas exigencias no responda su perfil personal, podrán entrar en un plan de formación y desarrollo de personal, que permita adecuar sus competencias; una vez que el servidor cumpla con el perfil determinado, se procederá a la revisión de la ubicación del mismo a los requerimientos de los puestos y procesos organizacionales, de acuerdo a lo estipulado en el Capítulo 5, artículos 69, 70, 71 y 72 de la LOSEP, referente a la formación de las y los servidores públicos.

El plan de formación y desarrollo de personal será instrumentado y desarrollado por la Coordinación de Talento Humano; conforme a las políticas y procedimientos instrumentados en el subsistema de formación y capacitación institucional.

QUINTA. - Para los casos en que un puesto codificado en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucional estipule una remuneración superior a la que se encuentre percibiendo un servidor de carrera administrativa, se cumplirán las siguientes disposiciones:

- a) Los servidores que no cumplan los perfiles de exigencias de los puestos no podrán ser promovidos ni percibirán la remuneración que corresponde al perfil del puesto, por lo que mantendrán su remuneración actual, y se procederá conforme la Disposición General Cuarta de la presente ordenanza.
- b) Los servidores que, si cumplan los perfiles de exigencias de los puestos, serán promovidos y percibirán la remuneración que corresponde al perfil del puesto, previo el proceso de Homologación que incluye el Informe Técnico de Talento Humano, Certificación Presupuestaria e Informe Jurídico.

SEXTA. – El contenido de la presente ordenanza, en lo que respecta a la parte técnica, metodológica y administrativa, entrará en vigencia a partir de su aprobación; en lo que concierne a la regulación y homologación de remuneraciones de los servidores del régimen laboral de la Ley Orgánica del Servicio Público, regirá para el ejercicio económico 2027, para lo cual la unidad financiera conjuntamente con la Coordinación de Talento Humano planificará el presupuesto de gasto de personal del próximo ejercicio fiscal, acogiendo la tabla de remuneraciones, grupos y grados legisladas de forma autónoma para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo en esta ordenanza, respetando el debido proceso y trámite respectivo de homologación de remuneraciones establecidos en la Ley.

SÉPTIMA. – Una vez que la máxima autoridad ejecutiva municipal en su calidad de alcalde, conforme a las facultades legales que le otorga la ley, emita mediante acto resolutivo el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucional; la Coordinación de Talento Humano instrumentará la planificación del talento humano conjuntamente con los estudios correspondientes para ejecución del proceso de homologación de remuneraciones, instrumentos técnicos que serán de obligatorio cumplimiento, previo al proceso de formulación, tratamiento y aprobación de la proforma presupuestaria institucional en materia de remuneraciones del régimen laboral de la LOSEP para el ejercicio económico 2027.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

PRIMERA. - Deróguese “LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS AUTÓNOMO Y ESCALAS REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN OLMEDO”, que fue discutida y aprobada en sesiones ordinarias de siete y veintiséis de diciembre del año dos mil dieciocho, en primero y segundo debate respectivamente; la misma que fue SANCIONADA el veintiséis de diciembre del año dos mil dieciocho; y, toda norma de igual o inferior jerarquía legal que se contrapongan a la presente ordenanza; en especial, las relativas a escalas remunerativas y clasificación de puestos para servidoras y servidores bajo el régimen de la LOSEP del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Sin perjuicio de la planificación establecida para el proceso de homologación general, los ajustes salariales derivados de las escalas remunerativas constantes en esta Ordenanza para los funcionarios bajo la denominación de libre nombramiento y

remoción, así como para aquellos servidores que se incorporen a la institución mediante nuevos procesos de contratación, entrarán en vigencia de manera inmediata una vez sancionada la presente Ordenanza. Para el cumplimiento de esta disposición, la Dirección Financiera y la Coordinación de Talento Humano realizarán las reformas y ajustes presupuestarios necesarios para el ejercicio fiscal vigente, observando siempre la disponibilidad efectiva de fondos.

DISPOSICIÓN FINAL

PRIMERA. - La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial y dominio web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Olmedo, de conformidad al Art. 324 del COOTAD.

Dada y firmada en la sala de sesiones del Concejo Municipal, el día 20 de marzo de 2026.



Md. Jonathan Carrión Guarderas
ALCALDE DEL CANTÓN OLMEDO



Abg. Francisco Samuel Ríos C.
SECRETARIO DEL CONCEJO MUNICIPAL

RAZON: Abg. Francisco Samuel Ríos, Secretario del Concejo Municipal del Cantón Olmedo CERTIFICO. - que **“LA ORDENANZA SUSTITUTIVA A LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS AUTÓNOMO Y ESCALAS REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN OLMEDO”**, fue discutida y aprobada por el Concejo Municipal del Cantón Olmedo, provincia de Loja, en dos sesiones ordinarias, del 29 de enero y 20 de marzo de 2026, siendo aprobada su texto en la última fecha; la misma que se remite al señor Alcalde Md. Jonathan Carrión Guarderas, en dos ejemplares para su sanción u observación de conformidad con lo establecido en el art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. - Olmedo, a los 20 días de marzo de 2026.



Abg. Francisco Samuel Ríos C.
SECRETARIO DEL CONCEJO MUNICIPAL

MD. JONATHAN CARRION GUARDERAS, ALCALDE DEL CANTON OLMEDO.- al tenor de lo dispuesto en el artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, por haberse cumplido el procedimiento establecido en el referido Código Orgánico; **SANCIONO**, expresamente la **“LA ORDENANZA SUSTITUTIVA A LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS AUTÓNOMO Y ESCALAS REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN OLMEDO”**, y dispongo su promulgación para conocimiento del vecindario olmedense.- Olmedo, a los 20 días de marzo de 2026.



Md. Jonathan Carrión Guarderas
ALCALDE DEL CANTÓN OLMEDO

Proveyó y firmó la presente **“LA ORDENANZA SUSTITUTIVA A LA ORDENANZA QUE ESTABLECE LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS AUTÓNOMO Y ESCALAS REMUNERATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN OLMEDO”**, el Md. Jonathan Carrión Guarderas, Alcalde del Cantón Olmedo, provincia de Loja. - Olmedo, a los 20 días de marzo de 2026.



Abg. Francisco Samuel Ríos C.
SECRETARIO DEL CONCEJO MUNICIPAL

RESOLUCIÓN 002-2026
DE LA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DEL
CONSORCIO ANDINO PARA LA SIEMBRA Y COSECHA DEL AGUA - CASCA

CONSIDERANDO

QUE, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador señala que: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”*;

QUE, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador dispone 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 (...)”*;

QUE, el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador establece 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 artículo 243 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que: *“Dos o más regiones, provincias, cantones o parroquias contiguas podrán agruparse y formar mancomunidades, con la finalidad de mejorar la gestión de sus competencias y favorecer sus procesos de integración. Su creación, estructura y administración serán reguladas por la ley”*;

QUE, el artículo 285 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización norma que: *“Mancomunidades y consorcios.- Los gobiernos autónomos descentralizados regionales, provinciales, distritales, cantonales o parroquiales rurales y los de las circunscripciones territoriales indígenas, afroecuatorianas y montubias podrán formar mancomunidades entre sí, con la finalidad de mejorar la gestión de sus competencias y favorecer sus procesos de integración, en los términos establecidos en la Constitución y de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos en este Código. Cuando el mancomuna miento se realice entre dos o más gobiernos autónomos descentralizados del mismo nivel de gobierno que no fueran contiguos o entre gobiernos autónomos descentralizados de distintos niveles se denominarán consorcios. Las mancomunidades y consorcios que se constituyan podrán recibir financiamiento del presupuesto general del Estado para la obra o proyecto objeto del mancomuna miento, en función de la importancia de la obra o proyecto, previa aprobación por parte del gobierno central”*;

QUE, el artículo 287 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización norma que: *“ Para la conformación de una mancomunidad se cumplirá*

el siguiente procedimiento: 1. La resolución de cada uno de los órganos legislativos de los gobiernos autónomos descentralizados integrantes, mediante la cual se aprueba la creación de la mancomunidad; 2. La suscripción del convenio de mancomunidad acordado por los gobiernos autónomos descentralizados, por parte de los representantes legales de cada uno. El convenio de la mancomunidad deberá contener por lo menos los siguientes elementos: denominación de la mancomunidad, identificación de los gobiernos autónomos descentralizados que la integran, su objeto o finalidad específica, el plazo de la misma y los recursos que aporte cada miembro y que constituirán su patrimonio; 3. La publicación del convenio y de las resoluciones habilitantes de cada gobierno autónomo descentralizado en el Registro Oficial; y, 4. La inscripción de la conformación de la mancomunidad en el Consejo Nacional de Competencias, quien será responsable de evaluar la ejecución del cumplimiento de las competencias mancomunadas”;

QUE, el artículo 292 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización precisa que: “Cuando un gobierno autónomo descentralizado decida separarse de una mancomunidad o consorcio, o de una empresa en mancomunidad o consorcio, deberá previamente, asumir los compromisos económicos que le correspondan derivados de la gestión compartida y en ningún caso afectará al objeto de la mancomunidad o consorcio”;

QUE, el artículo 40 del Reglamento Conformación y Funcionamiento Mancomunidades indica: “La disolución es la finalización de la vida jurídica de la mancomunidad o consorcio. Una vez legalizada la disolución se entenderán extintos los derechos y obligaciones asumidos por los gobiernos autónomos descentralizados miembros.”;

QUE, el artículo 41 del Reglamento Conformación y Funcionamiento Mancomunidades indica: “Causales de disolución. - Procederá la disolución de la mancomunidad o consorcio en los siguientes casos: 1. Por vencimiento del plazo de vigencia establecido en el convenio; 2. Por resolución adoptada por la Asamblea General de la mancomunidad o consorcio; y, 3. Las demás causales que determina la ley, el convenio de conformación y el estatuto o reglamento de la mancomunidad o consorcio.”;

QUE, el artículo 42 del Reglamento Conformación y Funcionamiento Mancomunidades indica: “Requisitos para la Disolución. - Para la disolución de la mancomunidad o consorcio, se deberá cumplir el siguiente procedimiento: 1. Resolución de los órganos legislativos de los gobiernos autónomos descentralizados miembros, a través de la cual se aprueba la disolución de la mancomunidad o consorcio. En caso de tratarse de gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales, se dictarán dos resoluciones en días distintos; 2. Resolución de la Asamblea General, en la que se aprueba la disolución de la mancomunidad o consorcio y se nombra el perito liquidador, de ser el caso; 3. Publicación en el Registro Oficial de la resolución de la Asamblea General y las resoluciones de los órganos legislativos de los GAD miembros; y, 4. Registro de la disolución de la mancomunidad o consorcio en el Registro Público de Mancomunidades y Consorcios del Consejo Nacional de Competencias.”;

QUE, el artículo 43 del Reglamento Conformación y Funcionamiento Mancomunidades indica: “Disuelta la mancomunidad o consorcio, ésta deberá liquidarse; el procedimiento se determinará en el reglamento o estatuto que dicte la mancomunidad o consorcio para el efecto.”;

QUE, el artículo 44 del Reglamento Conformación y Funcionamiento Mancomunidades indica: “El liquidador designado por la Asamblea General no tendrá ningún tipo de relación laboral con los gobiernos autónomos descentralizados miembros, y responderá por sí solo por los actos ejecutados en el ejercicio de sus funciones. La Asamblea General determinará sus honorarios. No podrá ser liquidador de una mancomunidad o consorcio, quien no se encuentre en goce de sus derechos civiles.”;

QUE, en la cláusula segunda: “Denominación, Integrantes y Naturaleza Jurídica”, del Convenio para la Conformación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua indica “ El nombre con el que será inscrito en el Registro Público de Mancomunidades y Consorcios del Consejo Nacional de Competencias es “CONSORCIO ANDINO PARA LA SIEMBRA Y COSECHA DE AGUA”, el mismo que estará conformado por los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales de: Imbabura, Pichincha, Cotopaxi y Chimborazo, sin dejar de lado la posibilidad que en el futuro se integren otras provincias que cuenten con ecosistemas frágiles (...)”;

QUE, en la cláusula tercera: “Objeto”, del Convenio para la Conformación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua indica: “El Consorcio está orientado a fortalecer la gestión para la protección, conservación y manejo sostenible de los ecosistemas frágiles (páramos, bosque nativos, fuentes de agua, sistemas lacustres, humedales, ríos entre otros) con enfoque de corredores biológicos y unidades hidrográficas, para asegurar el flujo de bienes y servicios ambientales, respetando derechos colectivos, en el marco de la competencia exclusiva de gestión ambiental de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales miembros y en estricto apego y coordinación con los lineamientos impartidos por la Autoridad Ambiental Nacional, conforme lo determina el ordenamiento jurídico vigente”;

QUE, en la cláusula sexta: “Estructura Orgánica”, del Convenio para la Conformación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua indica: “El Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua, para su funcionamiento contará con la siguiente estructura orgánica a) Asamblea General: Es el órgano de gobierno, será la máxima autoridad del consorcio, estará integrada por los/las representantes legales de los gobiernos autónomos descentralizados provinciales miembros o sus delegados/as debidamente acreditados. b) Coordinación Técnica: es el órgano de gestión del Consorcio, conformado por el Coordinador Técnico del Consorcio, que será un profesional con formación académica con al menos 5 años de experiencia en gestión ambiental y gestión de proyectos. c) Nivel Técnico Asesor: Estará conformado por un funcionario/a de las direcciones de Gestión Ambiental y Planificación como delegados permanentes de cada GAD provincial y un delegado de la Dirección de Gestión Ambiental de CONGOPE (puntos focales), que asesorarán a la Asamblea General con voz, pero sin voto en la toma de decisiones respecto al “CONSORCIO ANDINO PARA LA SIEMBRA Y

COSECHA DEL AGUA”; además, de acuerdo a las necesidades, se podrá conformar un comité de apoyo integrado por otras instituciones y organizaciones públicas y/o privadas”;

QUE, en el cláusula séptima “De la Asamblea General”, del Convenio para la Conformación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua indica : “a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales que tengan relación con el funcionamiento y objetivos del Consorcio; b) Nombrar de entre sus miembros al presidente de la Asamblea General; c) Expedir acuerdos o resoluciones para regular temas inherentes al funcionamiento del Consorcio; d) Nombrar al Coordinador Técnico o su equivalente de una terna presentada por el presidente del Consorcio; así como, removerlo de ser el caso; e) Supervisar la gestión del Consorcio, del presidente y del Coordinador; f) Conocer y aprobar la estructura orgánica del Consorcio; g) Conocer y resolver sobre las peticiones de adhesión o separación de los gobiernos autónomos descentralizados; h) **Resolver sobre la disolución anticipada del Consorcio**; i) **Nombrar al liquidador y fijar sus honorarios profesionales**; Conocer y aprobar los informes anuales que presente el presidente del Consorcio; k) Aprobar el presupuesto general del Consorcio; l) Aprobar el Plan Anual de Inversión; m) Aprobar el Plan Operativo Anual; n) Aprobar el Plan Anual de Contratación; o) Aprobar el reglamento interno o estatutos del Consorcio; p) Conocer y aprobar el informe de ejecución de presupuesto presentado por el presidente; q) Conocer y resolver sobre la creación de empresas públicas mancomunadas, en marco de lo dispuesto en el artículo 289 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización; r) Remover con el voto de las dos terceras partes de sus miembros al presidente del Consorcio, garantizando el debido proceso; s) Resolver todos los asuntos relativos al correcto funcionamiento del Consorcio, y tomar las decisiones que juzgue conveniente en defensa de los intereses del mismo; t) Las demás atribuciones que no estuvieran otorgadas expresamente al presidente, Coordinador Técnico o su equivalente; y, u) Las demás atribuciones previstas en la ley y las que se definan en el reglamento.”; (lo resaltado me corresponde)

QUE, en el Capítulo II “De la Asamblea General”, artículo 13 del Estatuto del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua - CASCA señala: “La Asamblea General mantendrá reuniones ordinarias que se realizarán dos veces al año en los meses de enero y junio; además, podrá mantener asambleas extraordinarias las veces que sean necesarias, en ambos casos, a convocatoria del Presidente, de conformidad con el convenio de constitución y el presente estatuto. Las reuniones podrán realizarse de forma virtual y/o presencial en el lugar que el presidente o la mayoría de miembros de la Asamblea lo establezca en la respectiva convocatoria. La invitación para reunión de asamblea general ordinaria será a través de una convocatoria escrita con por lo menos 72 horas de anticipación; y, la asamblea general extraordinaria deberá ser convocada con, al menos, 24 horas de anticipación. Las sesiones ordinarias y extraordinarias, bajo la modalidad presencial, se realizarán de manera rotativa entre las distintas provincias miembros, excepto cuando el asunto a tratar requiera la presencia en determinada provincia”;

QUE, en el Capítulo I “Reforma del Estatuto”, artículo 42 del Estatuto del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua - CASCA señala: El Consorcio podrá disolverse por decisión fundamentada de la mitad más uno de sus miembros, de conformidad con el convenio o las regulaciones del Consejo Nacional de Competencias. Disuelta la organización, se procederá a la liquidación del patrimonio social por liquidadores designados por la Asamblea.

QUE, mediante resoluciones Nro. 111-2020 y 015-2022, de fecha 28 de septiembre de 2020 y 28 de enero de 2022, respectivamente, el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Tungurahua solicita al Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua su adhesión al mismo;

QUE mediante resolución Nro. 001-2024, de fecha 9 de enero de 2024 el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotopaxi, solicita al Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua su separación del Consorcio;

QUE, mediante razón del Consejo Nacional de Competencias de fecha 12 de diciembre de 2025 : “ Se procede a sentar la correspondiente razón de adhesión del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Tungurahua y la separación del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi al “Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha de Agua”, en la Ficha de Inscripción de la Mancomunidad, signada con el número CONS-065- 2020-CNC, que reposa en el Registro Público de Mancomunidades y Consorcios del Consejo Nacional de Competencias.”;

QUE, mediante Informe Técnico Situacional de fecha 12 de noviembre de 2025, se evidenció que el Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua (CASCA), pese a generar interés en espacios de cooperación, academia y sociedad civil, no ha logrado consolidar fuentes de financiamiento que garanticen su sostenibilidad; y que el modelo actual, basado en aportes de los GAD miembros, destina una proporción significativa a gasto operativo, limitando su impacto, por lo que resulta necesario iniciar su proceso de liquidación.

QUE, en reunión mantenida el 26 de noviembre de 2025, a las 13h00, los prefectos y prefectas de las provincias de Tungurahua, Imbabura, Chimborazo y Pichincha, en su calidad de miembros del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua (CASCA), analizaron la situación nacional, el entorno político, institucional y económico, así como la realidad de las entidades que representan, resolviendo la conveniencia de iniciar el proceso de disolución del Consorcio.

QUE, mediante resolución Nro. CPI-020-2025 de fecha 15 de diciembre de 2025 el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Imbabura RESUELVE: “Aprobar la disolución del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua (CASCA), y autorizar al Prefecto provincial de Imbabura, realice todos los trámites administrativos a fin de dar cumplimiento con lo resuelto por este órgano colegiado, en sesión ordinaria 14-2025 de 28 de noviembre de 2025.”;

QUE, mediante resolución Nro.133-2025, de fecha 19 de diciembre de 2025, el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Tungurahua RESUELVE: “Autorizar al Sr. Prefecto para que en conjunto con los demás miembros y de acuerdo con la normativa legal vigente se proceda a la disolución del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua CASCA.”;

QUE mediante resolución Nro. 30-CPP-2023-2027 de fecha 21 de enero de 2026 el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha RESUELVE: “Autorizar a la Prefecta Provincial de Pichincha para que suscriba los actos, contratos, convenios y demás instrumentos jurídicos que resulten necesarios para la materialización, formalización y ejecución de la disolución del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua – CASCA, así como para la liquidación de derechos, obligaciones y relaciones jurídicas, de ser el caso.”;

QUE, la Asamblea General Ordinaria del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua, realizada el 30 de Enero de 2026, conoció la Resolución Nro. 133-2025, de fecha 19 de diciembre de 2025, emitida por el Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Tungurahua, la Resolución CPI-020-2025 de fecha 15 de diciembre de 2025, emitida por el Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Imbabura, la Resolución 30-CPP-2023-2027 de fecha 21 de enero de 2026, emitida por el Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha, la cual resolvió aprobar la disolución y liquidación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua;

QUE, la Asamblea General Ordinaria del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua (CASCA), realizada el 30 de enero de 2026, mediante Resolución Nro. 001-AG, resolvió aprobar la disolución anticipada del Consorcio, conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de su Estatuto; suspender el aporte anual correspondiente al ejercicio fiscal 2026; disponer que el proceso de liquidación se ejecute con cargo a los saldos disponibles de ejercicios fiscales anteriores; designar al perito liquidador y aprobar sus honorarios; establecer el plazo de liquidación; disponer las notificaciones a las instituciones competentes; e iniciar formalmente el proceso de liquidación.

QUE, la Asamblea General Ordinaria del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua, realizada el 30 de Enero de 2026, nombro como Perito Liquidador al Ing. Santiago Cahuasqui Terán.

QUE mediante resolución Nro. 017-2026-S.O-SEGE-HGAPCH de fecha 07 de abril de 2026 el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Chimborazo RESUELVE: “Autorizar al Prefecto de la Provincial de Chimborazo, suscriba todas las actuaciones necesarias para la Disolución del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua – CASCA”;

QUE, la Asamblea General Extraordinaria del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua, realizada el 10 de abril de 2026, conoció la Resolución Nro. 017-2026-S.O-SEGE-HGAPCH de fecha 07 de abril de 2026, emitida por el Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Chimborazo, la cual resolvió

aprobar la disolución y liquidación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua;

En ejercicio de las atribuciones previstas en el artículo 40 del Reglamento Conformación y Funcionamiento Mancomunidades; la Cláusula Séptima del Convenio para la Conformación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua; y, las funciones y atribuciones establecidas en el artículo 12 del Estatuto del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua – CASCA.

RESUELVE

Artículo 1.- Aprobar la Disolución y Cancelación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua – CASCA, en referencia a lo que establece el artículo 292 del Código Orgánico de Organización Territorial, en concordancia con lo que establece el artículo 40 y 42 del Reglamento Conformación y Funcionamiento Mancomunidades de los GAD, y de acuerdo al artículo 42 del Estatuto del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua – CASCA.

Artículo 2.- Aprobar el Informe de Liquidación y la distribución de los recursos disponibles entre los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) miembros, conforme a criterios técnicos y financieros establecidos.

La asignación de dichos recursos se realizará en función de los siguientes porcentajes de participación, los cuales se aplicarán sobre el valor total efectivamente disponible al momento de la transferencia:

- GAD Provincial de Imbabura: 31,25%
- GAD Provincial de Pichincha: 31,25%
- GAD Provincial de Chimborazo: 31,25%
- GAD Provincial de Tungurahua: 6,25%

Las transferencias correspondientes se efectuarán de manera inmediata, conforme a los procedimientos administrativos y financieros vigentes.

Artículo 3.- Disponer la publicación de esta Resolución de Disolución y Cancelación del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua en el Registro Oficial, y posterior inscripción en el Consejo Nacional de Competencias de Acuerdo al artículo 42 del Reglamento Conformación y Funcionamiento Mancomunidades de los GAD.

Artículo 4.- Notificar la presente Resolución a las diferentes instancias para finalizar el proceso de liquidación y cancelación, en las instituciones correspondientes: Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Banco Central, Ministerio de Finanzas, Municipio de Quito, y demás instituciones que lo requiera.

Artículo 5.- La presente Resolución entrará en vigencia una vez aprobado por la Asamblea General, independiente de su publicación en el Registro Oficial y registro en el Consejo Nacional de Competencias.

Dado en la ciudad de Ibarra, a los 10 días del mes de abril de 2026,



Econ. Richard Oswaldo Calderón Saltos
Presidente del CASCA

La Asamblea General Extraordinaria del CASCA, en Ibarra, a los **10** días del mes de abril de 2026.

CERTIFICO. - De conformidad con la responsabilidad atribuida por la Asamblea General del Consorcio Andino para la Siembra y Cosecha del Agua (CASCA), certifico que esta Resolución fue adoptada en la Asamblea General Extraordinaria, en la ciudad de Ibarra, el 10 de abril de 2026.



Ing. Santiago Cahuasqui
Secretario de la Asamblea General del CASCA

RESOLUCION N° 001-R-SE-002-GADPCH-2026

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL CHUGCHILÁN, CONFORME LA ALINEACIÓN AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO “ECUADOR NO SE DETIENE” 2025-2029, SU ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL (ETN) Y A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE CHUGCHILAN

CONSIDERANDO

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a la seguridad jurídica, basado en la existencia de normas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes;

Que, el artículo 226 de la Constitución señala: “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 señala: “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 241 de la Constitución señala: “La planificación garantizará el ordenamiento territorial y será obligatoria en todos los gobiernos autónomos descentralizados”;

Que, el artículo 275 inciso segundo de la Constitución señala: “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, el artículo 10 inciso final del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (en adelante COPYFP), señala: “... se desarrollará una Estrategia Territorial Nacional como instrumento complementario del Plan Nacional de Desarrollo, 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 artículo 12 del COPYFP, señala: “Planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. - 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 artículo 16 del COPYFP, respecto a la articulación y complementariedad de las políticas públicas señala: “En los procesos de formulación y ejecución de las políticas públicas, se establecerán mecanismos de coordinación que garanticen la coherencia y complementariedad entre las intervenciones de los distintos niveles de gobierno.

Para este efecto, los instrumentos de planificación de los gobiernos autónomos descentralizados propiciarán la incorporación de las intervenciones que requieran la participación del nivel desconcentrado de la función ejecutiva; asimismo las entidades desconcentradas de la función ejecutiva, incorporarán en sus instrumentos de planificación las intervenciones que se ejecuten de manera concertada con los gobiernos autónomos descentralizados”;

Que, el artículo 28 del COPYFP, en su artículo 28, regula la conformación de los Consejo de Planificación de los GAD’s, y para los gobiernos parroquiales rurales la integran:

1. El Presidente de la Junta Parroquial;
2. Un representante de los demás vocales de la Junta Parroquial;
3. Un técnico ad honorem o servidor designado por el Presidente de la Junta Parroquial; y,
4. Tres representantes delegados por las instancias de participación, de conformidad con lo establecido en la ley y sus actos normativos respectivos.

Que, el artículo 29, numeral 2) del COPYFP, respecto a las funciones del Consejo de Planificación señala: “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 41 del COPYFP respecto a los planes de desarrollo y ordenamiento territorial señala: “Los planes de desarrollo y ordenamiento territorial son los instrumentos de planificación que contienen las directrices principales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados respecto de las decisiones estratégicas de desarrollo y que permiten la gestión concertada y articulada del territorio. [El subrayado me pertenece]

Tienen por objeto ordenar, compatibilizar y armonizar las decisiones estratégicas de desarrollo respecto de los asentamientos humanos, las actividades económico-productivas y el manejo de los recursos naturales en función de las cualidades territoriales, a través de la definición de lineamientos para la materialización del modelo territorial deseado, establecidos por el nivel de gobierno respectivo.

Serán implementados a través del ejercicio de sus competencias asignadas por la Constitución de la República y las leyes, así como de aquellas que se les transfieran como resultado del proceso de descentralización.

Los planes de desarrollo y ordenamiento territorial regionales, provinciales y parroquiales se articularán entre sí, debiendo observar, de manera obligatoria, lo dispuesto en los planes de desarrollo y ordenamiento territorial cantonal y/o distrital respecto de la asignación y regulación del uso y ocupación del suelo”;

Que, el artículo 42 del COPFP determina los componentes mínimos del PDOT (diagnóstico, propuesta y modelo de gestión), dispone que para la propuesta se considerará la ETN, y manda que los PDOT consideren la propuesta de planes de niveles superiores e inferiores de gobierno, así como el Plan Nacional de Desarrollo vigente;

Que, el artículo 49 COPYFP respecto a la sujeción a los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial señala: “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”. [El subrayado me pertenece];

Que, el artículo 5 del Reglamento General al Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (en adelante RG_COPYFP), faculta a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo como ente rector

de la planificación a emitir directrices y normas obligatorias para la formulación y articulación de instrumentos de planificación;

Que, el artículo 8 numeral 2) del RG_COPYFP, respecto a las atribuciones del Consejo Nacional de Planificación señala: “Aprobar las directrices y normas sobre planificación que involucren a los diferentes niveles de gobierno;

Que, el art. 10 del RG_COPYFP, respecto a la articulación de la planificación local y sectorial con el Plan Nacional de Desarrollo señala: “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 art. 21 del RG_COPYFP respecto a los planes de desarrollo y planes de ordenamiento territorial de los gobiernos autónomos descentralizados señala: “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.

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.

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. [El subrayado me pertenece]

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo expedirá la norma técnica correspondiente para su formulación, articulación y coordinación”;

Que, el art. 23 penúltimo y último inciso del RG_COPYFP señala: “Los planes de desarrollo y ordenamiento territorial de los gobiernos autónomos descentralizados considerarán la propuesta de los planes de los niveles superiores e inferiores de gobierno.

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, con Resolución No. SOT-DS-2023-013, publicado en el Registro Oficial No. 404 del 26 de septiembre de 2023, el Superintendente de Ordenamiento Territorial, Uso y Gestión del Suelo (Mgs. Pablo Ramiro Iglesias Paladines), con su última reforma de fecha 20 de enero de 2026, aprueba y expide el Código Sustantivo de la Superintendente de Ordenamiento Territorial, Uso y Gestión del Suelo (en adelante Código Sustantivo);

Que, el art. 80.2 del Código Sustantivo, señala los parámetros para la verificación del registro de instrumentos de ordenamiento territorial y de uso y gestión del suelo, en los términos siguientes:

“a) Constancia de carga en la plataforma de la Superintendencia de Ordenamiento Territorial, Uso y Gestión de Suelo establecida para el efecto:

1) Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, de los niveles de gobierno provincial, cantonal, distrital metropolitano y parroquial.

2) Acta de resolución favorable del consejo de planificación de los niveles de gobierno provincial, cantonal, distrital metropolitano y parroquial.

3) Plan de Uso y Gestión de Suelo para los gobiernos autónomos descentralizados municipales y metropolitanos.

4) Ordenanza que sanciona y pone en vigencia el PDOT y PUGS, para los gobiernos autónomos descentralizados municipales y metropolitanos debidamente publicados en el registro oficial.

5) Ordenanza, resolución o acto normativo que sanciona y pone en vigencia el PDOT, para los gobiernos autónomos descentralizados provinciales y parroquiales debidamente publicado en el registro oficial.

b) Concordancia con el motivo de formulación, actualización o alineación. - Para efecto de la verificación se observará los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del literal a) del presente artículo.

c) Además de la Constancia y la Concordancia como parámetros establecidos para el proceso de verificación de los Instrumentos de Ordenamiento Territorial, Planeamiento Urbanístico, Uso y Gestión del Suelo, la SOT podrá implementar otros parámetros que considere necesarios, los cuales serán incorporados en los instrumentos que se desarrollen para tal efecto”. (Las negrillas y el subrayado me pertenecen);

Que, el art. 104 del Código Sustantivo, en cuanto a la responsabilidad del registro, señala: “Será de exclusiva responsabilidad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados registrar la formulación de los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, Uso y Gestión del Suelo, la información geográfica, y/o sus actualizaciones o modificaciones, las Ordenanzas, resolución o acto normativo de aprobación debidamente publicado en el Registro Oficial, dependiendo de su nivel administrativo, en la plataforma de la SOT establecida para el efecto, conforme a las formas y plazos previamente establecidos en la Ley y sus Reglamentos.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados responderán por la veracidad y autenticidad de la información y se considerará como información oficial”. (El subrayado me pertenece);

Que, el art. 105 del Código Sustantivo, señala: “El término para que los Gobiernos Autónomos Descentralizados puedan registrar la información mencionada en el presente Título en la plataforma de la SOT establecida para el efecto, no será mayor de sesenta (60) días, contados desde la publicación en el Registro Oficial del acto normativo de aprobación de los instrumentos de ordenamiento territorial”;

Que, el art. 3 letra e) del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (en adelante COOTAD), respecto a los principios señala: “El ejercicio de la autoridad y las potestades públicas de los gobiernos autónomos descentralizados se regirán por los siguientes principios: e) Complementariedad.- 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 art. 67 letra b) del COOTAD respecto a las atribuciones de la junta parroquial señala: “b) 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 art. 300 del COOTAD señala: “Los consejos de planificación participativa 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 legislativa correspondiente.

Los consejos de planificación de los gobiernos autónomos descentralizados estarán presididos por sus máximos representantes. Su conformación y atribuciones serán definidas por la ley”;

Que, el art. 304 letra b) del COOTAD respecto al sistema de participación ciudadana: “b) Participar en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial y demás instrumentos de planeamiento del suelo y su gestión y, en general, en la definición de propuestas de inversión pública”;

Que, el art. 323, inciso segundo, letra a) del COOTAD señala: “En las juntas parroquiales rurales se requerirá de dos sesiones en días distintos para el debate y aprobación de acuerdos y resoluciones en los siguientes casos: a) Aprobación del plan de desarrollo parroquial y de ordenamiento territorial”;

Que, el art. 324, inciso primero del COOTAD señala: “El ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado publicará todas las normas aprobadas en su gaceta oficial, en el dominio web de la institución y en el Registro Oficial”;

Que, el art. 66 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, señala: “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 elaborarán a partir de las prioridades, objetivos estratégicos del territorio, ejes y líneas de acción, definidos en las instancias de participación; estarán articulados al Sistema Nacional de Planificación. Estos consejos estarán integrados por, al menos un treinta por ciento (30%) de representantes de la ciudadanía. Serán designados por las instancias locales de participación del nivel de gobierno correspondiente. Su conformación y funciones se definirán en la ley que regula la planificación nacional”;

Que, mediante RESOLUCIÓN No. 003-R-PDOT-GADPRCH-2024 de fecha 13 de diciembre del 2024 el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Chugchilán RESOLVIÓ en aquel entonces, aprobar el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT). Instrumento que fue debidamente publicado en el Registro Oficial, con fecha 30 de junio del 2025 mediante Registro Oficial Edición Especial No. 334;

Que, mediante el ACUERDO No. SGAPPG-2025-005 de fecha 19 de diciembre de 2025, la Secretaría General de la Administración Pública, Planificación y Gabinete expidió las “Directrices para la alineación de los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) al Plan Nacional de Desarrollo “ECUADOR NO SE DETIENE” 2025-2029, su Estrategia Territorial Nacional (ETN) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”. Adicional, dispone a la Subsecretaría General de Planificación la difusión y aplicación de las “Directrices para la alineación de los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) al Plan Nacional de Desarrollo “ECUADOR NO SE DETIENE” 2025-2029, su Estrategia Territorial Nacional (ETN) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”;

Que, mediante fe de erratas de fecha 16 de enero de 2026, suscrita por la Mgs. Cynthia Natalie Gellibert Mora, Secretaria General de la Administración Pública, Planificación y Gabinete, señala: “Por un lapsus

calami, en la identificación del Acuerdo se hizo constar: “ACUERDO No. SGAPPG-2025-005”, siendo lo correcto: “ACUERDO No. SGAPPG-2025-007”.”;

Que, en sesión de fecha 09 de febrero del 2026 el Consejo de Planificación Parroquial del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Chugchilán emitió el informe favorable en cuanto a la alineación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Institución, respecto al Plan Nacional de Desarrollo “ECUADOR NO SE DETIENE” 2025-2029, su Estrategia Territorial Nacional (ETN) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”. Se adjunta al presente el acta y el registro de asistencia correspondiente;

Que, con fecha 09 de febrero del 2026 en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Chugchilán, se llevó a cabo la sesión ordinaria a fin de tratar la: “Aprobación de la alineación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Chugchilán al Plan Nacional de Desarrollo “ECUADOR NO SE DETIENE” 2025-2029, su Estrategia Territorial Nacional (ETN) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”. Sesión en la que la junta parroquial resolvió acoger el acta favorable del Consejo de Planificación, y aprobar la alineación;

Que, con fecha 19 de febrero del 2026 en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Chugchilán, se llevó a cabo la sesión extraordinaria a fin de tratar la: “Aprobación de la alineación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Chugchilán al Plan Nacional de Desarrollo “ECUADOR NO SE DETIENE” 2025-2029, su Estrategia Territorial Nacional (ETN) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”. Sesión en la que la junta parroquial resolvió acoger el acta favorable del Consejo de Planificación, y aprobar la alineación; autorizando a la máxima autoridad aterrizar la decisión de la junta parroquial a una resolución administrativa.

Que, en ejercicio de las atribuciones señaladas en el artículo 70.a) y 8 del COOTAD, una vez autorizado por la junta parroquial,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- ACOGER el informe favorable del Consejo de Planificación Parroquial, de fecha 09 de febrero del 2026, dando cumplimiento al artículo 29.2) del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, en cuanto a *-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-*, en el marco de la Ley y normativa interna.

ARTÍCULO 2.- APROBAR la alineación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Chugchilán al Plan Nacional de Desarrollo “ECUADOR NO SE DETIENE” 2025-2029, su Estrategia Territorial Nacional (ETN) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en sujeción al ACUERDO No. SGAPPG-2025-007 de fecha 19 de diciembre de 2025, suscrito por la Secretaría General de la Administración Pública, Planificación y Gabinete, y demás documentos conexos.

ARTÍCULO 3.- ACTUALIZAR el PDOT Institucional, ajustado a la alineación al PND 2025–2029, ETN y ODS, manteniendo su estructura estratégica y ajustando matrices, metas, indicadores y cartera conforme anexos técnicos.

ARTÍCULO. 4.- DISPONER a Secretaría Institucional, la publicación en el Registro Oficial de la presente resolución y su constancia documental, en cumplimiento con el art. 324 del COOTAD.

ARTÍCULO. 5.- DISPONER que, una vez publicada la presente resolución en el Registro Oficial, proceda con el registro documental en la plataforma IPSOT, correspondiente a la Secretaría de Ordenamiento Territorial, de conformidad con los arts. 110 y 80. 2 del Código Sustantivo.

ARTÍCULO 6.- ANEXAR a la presente Resolución, como base de lo actuado, la documentación que se cita en la parte considerativa del presente acto, en originales. Expediente que reposará bajo custodia de Secretaría.

ARTÍCULO 7.- NOTIFICAR con la presente resolución a los miembros del Consejo de Planificación y Junta Parroquial.

ARTÍCULO 8.- La presente Resolución es obligatoria y de aplicación inmediata para las autoridades, servidores y trabajadores del Gobierno Parroquial, quienes deberán dar estricto cumplimiento a sus disposiciones, en el ámbito de sus facultades.

ARTÍCULO 9.- Esta Resolución se aplicará con integralidad, prevaleciendo sobre cualquier disposición interna, práctica administrativa o actuación institucional que la contradiga, en lo relativo al PDOT y su alineación debidamente aprobada.

ARTÍCULO 10.- La presente Resolución entrará en vigencia desde su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Cúmplase y notifíquese. -



**SR. JOSÉ PILATASIG GUAMANGATE
PRESIDENTE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL
RURAL CHUGCHILÁN**

CERTIFICACIÓN: La infrascrita Secretaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Chugchilán, Ab. Maricela Ilaquiche Ayala, **CERTIFICA**, que la presente Resolución recoge el debate y análisis de la “Aprobación de la alineación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Chugchilán al Plan Nacional de Desarrollo “ECUADOR NO SE DETIENE” 2025-2029, su Estrategia Territorial Nacional (ETN) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en sujeción al ACUERDO No. SGAPPG-2025-007 de fecha 19 de diciembre de 2025; discutida y aprobada en primera instancia en la sesión ordinaria, celebrada el día 09 de febrero del 2026, y en segunda instancia en la sesión extraordinaria, celebrada el día 19 de febrero del 2026, en atención a lo dispuesto en los artículos 8 y 67 literal a) y en el Art. 323 inciso segundo del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, COOTAD.

Lo certifico. - Chugchilán, 23 de febrero del 2026.

**Ab. Maricela Ilaquiche Ayala
SECRETARIA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL
RURAL CHUGCHILÁN**

Tabla 58: Definición de planes programas y proyectos Alineados al Plan de Desarrollo 2025-2029

| Objetivo de desarrollo | Objetivo de gestión | Política | Competencia | Meta | Plan / programa | Presupuesto referencial | Unidad de intervención | PND | | ETN | ODS |
|--|--|--|-------------------|---|----------------------------|-------------------------|------------------------|--|--|----------------------------------|--|
| | | | | | | | | Objetivo | Meta | | |
| Promover un desarrollo comunitario sostenible respetando los derechos de la naturaleza de forma que no se comprometa el acceso a recursos para las | Implementar programas de asesoría técnica en el sector agropecuario. | Mejorar niveles de producción agropecuaria en las comunidades de forma sostenible. | Art. 65 inciso d) | Realizar un ciclo de capacitaciones agrícolas en cada comunidad de forma semestral. | Plan Chugchilan sostenible | 10000 | Todo el Territorio. | 5. Fortalecer la producción nacional y la inversión extranjera en los sectores clave de la economía con innovación tecnológica y prácticas sostenibles | Incrementar el Índice de Productividad Agrícola de 145,82 en el 2024 a 157,15 al 2029. | Directriz 2: Economía y ambiente | 9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA |

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--------------|----------------------------|---|--|---|---|
| <p>generaciones futuras.</p> | <p>Limitar todo tipo de actividad extractiva en el territorio.</p> | <p>Preservar los recursos naturales existentes en el territorio.</p> | <p>Art. 65 inciso d)</p> | <p>Detener los procesos extractivos de al menos 1 empresa minera de las 2 existentes.</p> | <p>Plan de acción contra la minería</p> | <p>5000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>6. Precautar el uso sostenible de los recursos naturales, la protección del ambiente, así como la optimización y la eficiencia energética.</p> | <p>Incrementar el territorio nacional bajo garantías preventivas y mecanismos de protección del recurso hídrico de 295.974,79 ha. en el 2024 a 318.811,06 ha. al 2029.</p> | <p>Directriz 2: Economía y ambiente</p> | <p>15. VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p> |
| | <p>Recuperar fuentes hídricas dentro del territorio.</p> | <p>Preservar los recursos naturales existentes en el territorio.</p> | <p>Art. 65 inciso d)</p> | <p>Posicionar una normativa comunitaria participativa para la protección de fuentes hídricas.</p> | <p>Planes protectores del agua y la vida</p> | <p>10000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>6. Precautar el uso sostenible de los recursos naturales, la protección del ambiente, así como la optimización y la eficiencia energética.</p> | <p>Incrementar el territorio nacional bajo garantías preventivas y mecanismos de protección del recurso hídrico de 295.974,79 ha. en el 2024 a 318.811,06 ha. al 2029.</p> | <p>Directriz 2: Economía y ambiente</p> | <p>6. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p> |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------|--|--|--------------|----------------------------|---|--|---|-------------------------------------|
| | <p>Evaluar la calidad del recurso hídrico que es abastecido para el consumo humano en las comunidades.</p> | <p>Mejorar las condiciones del acceso al agua de consumo a los habitantes.</p> | <p>Art. 65 inciso d)</p> | <p>Cubrir el análisis físico químico del agua del 100% vertientes concesionadas.</p> | <p>Plan protectores del agua y la vida</p> | <p>15000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>6. Precautelando el uso sostenible de los recursos naturales, la protección del ambiente, así como la optimización y la eficiencia energética.</p> | <p>Incrementar el territorio nacional bajo garantías preventivas y mecanismos de protección del recurso hídrico de 295.974,79 ha. en el 2024 a 318.811,06 ha. al 2029.</p> | <p>Directriz 2: Economía y ambiente</p> | <p>6. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p> |
|--|--|--|--------------------------|--|--|--------------|----------------------------|---|--|---|-------------------------------------|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|----------------------------|--|---|--|---|---|
| <p>Garantizar el acceso a salud, educación, movilidad y demás servicios públicos permitiendo el desarrollo adecuado de las habilidades de todos los habitantes dentro de la parroquia.</p> | <p>Reducir los niveles de contaminación de agua, aire y suelo debido a la mala disposición de desechos sólidos y aguas servidas.</p> | <p>Preservar los recursos naturales existentes en el territorio.</p> | <p>Art. 65 inciso d)</p> | <p>Reducir los niveles de contaminación por disposición de basura del 71% al 60% y por disposición de aguas servidas del 90% al 75%.</p> | <p>Planes protectores del agua y la vida</p> | <p>30000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>6. Precautel ar el uso sostenible de los recursos naturales, la protección del ambiente, así como la optimización y la eficiencia energética.</p> | <p>Reducir la vulnerabilidad al cambio climático en función de la capacidad de adaptación de 82,81 % en el 2024 a 81,10 % al 2029.</p> | <p>Directri z: Hábitat y desarrollo social</p> | <p>12. PRODUCCION Y CONSUMOS RESPONSABLES</p> |
| <p>Brindar apoyo al desarrollo tecnológico de los habitantes con la ampliación de cobertura de internet.</p> | <p>Mejorar la calidad de los servicios públicos.</p> | <p>Art. 65 inciso a)</p> | <p>Cubrir con el 100% de comunidades con acceso a internet.</p> | <p>Plan Conectividad</p> | <p>15000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>7. Impulsar el desarrollo de infraestructuras sostenibles y resilientes; y de la conectividad física y digital, que brinde condiciones de crecimiento</p> | <p>Incrementar el porcentaje de parroquias rurales y cabeceras cantonales con presencia del servicio de internet fijo a través de enlaces de fibra óptica</p> | <p>Directri z: Hábitat y desarrollo social</p> | <p>9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p> | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|----------------------------|---|--|---|--|----------------------------|-------|--|--|--------------------------------|--|----------------------|--|---|--|--|--|---|--|--|
| | | | | | | | | Directri z1: Hábitat y desarro llo social | y desarrollo económico. | 8. Fortalecer la instituciona lidad pública de forma eficiente, transparent e y participativ a | Incrementar el índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general de 6,35 en el 2024 a 6,67 al 2029. | 9. INDUSTRIA, INNOVACION E INFRAESTRUC TURA | | Todo el Territori o. | 90000 | | | Plan Vialidad parroquial | Reducir los porcentajes de vías de tierra dentro del 83% al 75%. | Art. 65 inciso c) | | Mejorar la calidad de los servicios públicos. | | | | Plantear estrategias para el mejoramien to vial dentro de la parroquia. | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|----------------------------|---|--|---|--|----------------------------|-------|--|--|--------------------------------|--|----------------------|--|---|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|--|----------------------------------|--------------|----------------------------|---|---|---|--|
| <p>Gestionar el apoyo de instituciones parroquiales a nivel gubernamental para su atención a grupos de atención prioritaria ubicadas en comunidades dispersas geográficamente.</p> | <p>Asegurar el trato justo a los grupos de atención prioritaria existentes.</p> | <p>Art. 65 inciso a)</p> | <p>Ejecutar al menos un evento anual de atención de instituciones parroquiales en las comunidades.</p> | <p>Programa Gobierno Abierto</p> | <p>5000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>1. Mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población, para garantizar el goce efectivo de derechos y la reducción de las desigualdades.</p> | <p>Incrementar el porcentaje de usuarios de los servicios de protección social que se encuentran en condición de pobreza y pobreza extrema de 74,61% en el 2024 a 90,23% al 2029.</p> | <p>Directriz: Hábitat y desarrollo social</p> | <p>10. REDUCCION DE DESIGUALDADES</p> |
| <p>Impulsar acciones para el adecuado uso de los espacios públicos.</p> | <p>Mejorar la calidad de los servicios públicos.</p> | <p>Art. 65 inciso e)</p> | <p>Generar recursos propios producto del uso de espacios públicos.</p> | <p>Plan Espacios Públicos</p> | <p>90000</p> | <p>No Consolidada</p> | <p>8. Fortalecer la institucionalidad pública de forma eficiente, transparente y participativa</p> | <p>Incrementar el índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general de 6,35 en el 2024 a 6,67 al 2029.</p> | <p>Directriz: Hábitat y desarrollo social</p> | <p>16. PAZ. JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p> |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------|--|-------------------|--------------|----------------------------|---|---|---|--------------------------------|
| | <p>Implementar programas de erradicación del trabajo infantil.</p> | <p>Garantizar el acceso a educación en a los habitantes.</p> | <p>Art. 65 inciso h)</p> | <p>Reducir el índice de niños/as y jóvenes que no estudian de un 15% al 10%.</p> | <p>Plan Educa</p> | <p>15000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>4. Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas universal a una educación inclusiva de calidad, acceso a espacios de intercambio cultural y una vida activa.</p> | <p>Reducir el trabajo infantil (5 a 14 años) de 7,01% en el 2024 a 6,29% al 2029 de tercer nivel de educación el 2023 a 48,60% al 2029.</p> | <p>Directriz 1: Hábitat y desarrollo social</p> | <p>4. EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> |
|--|--|--|--------------------------|--|-------------------|--------------|----------------------------|---|---|---|--------------------------------|

| | | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|--|----------------------------------|--------------|----------------------------|---|---|---|---------------------------------------|
| <p>Gestionar el acceso a bonos gubernamentales a los grupos de atención prioritaria existentes.</p> | <p>Asegurar el trato justo a los grupos de atención prioritaria existentes.</p> | <p>Art. 65 inciso h)</p> | <p>Reducir el número de adultos mayores sin acceso al bono del 28% al 25% y de personas con discapacidad del 70% al 50%.</p> | <p>Programa Gobierno Abierto</p> | <p>5000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>1. Mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población, para garantizar el goce efectivo de los derechos y la reducción de las desigualdades.</p> | <p>Incrementar el porcentaje de usuarios de los servicios de protección social que se encuentran en condición de pobreza y pobreza extrema de 74,61% en el 2024 a 90,23% al 2029.</p> | <p>Directriz: Hábitat y desarrollo social</p> | <p>10. REDUCCION DE DESIGUALDADES</p> |
| <p>Implementar programas de apoyo a la escolaridad inconclusa.</p> | <p>Garantizar el acceso a educación en a los habitantes.</p> | <p>Art. 65 inciso h)</p> | <p>Reducir el índice de adultos con escolaridad inconclusa de un 40% al 30%.</p> | <p>Plan Educa</p> | <p>15000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>2. Potenciar las capacidades de la ciudadanía con acceso universal a una educación inclusiva de calidad, acceso a espacios de intercambio</p> | <p>Incrementar el porcentaje de personas de 18 a 29 años de edad con bachillerato completo de 76,67% en el 2024 a 79,05% al 2029</p> | <p>Directriz: Hábitat y desarrollo social</p> | <p>4. EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|-------------------|--|--------------------------------|------|---------------------|---|---|--|--|
| Incentivar la revitalización de los modos de vida rural mediante el reconocimiento de las costumbres y tradiciones comunitarias en espacios | Promover un ordenamiento territorial acorde a las realidades del territorio enmarcado en la delimitación cultural del espacio físico. | Fortalecer las estructuras organizativas en las comunidades. | Art. 65 inciso f) | Realizar un mapa de la división político-administrativa. | Plan Ordenamiento o Parroquial | 5000 | Todo el Territorio. | 8. Fortalecer la institucionalidad pública de forma eficiente, transparente y participativa | Incrementar el índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general de 6,35 en el 2024 a 6,67 al 2029. | Directriz: Hábitat y desarrollo social | 11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES |
| cultural y una vida activa. | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--------------------------|---|--|--------------|----------------------------|--|---|---|---|
| <p>adecuados que promuevan la participación ciudadana para la transferencia de conocimientos.</p> | <p>Implementar acciones concretas para la difusión de la diversidad cultural presente en la parroquia.</p> | <p>Garantizar los procesos de integración comunitaria.</p> | <p>Art. 65 inciso f)</p> | <p>Ofertar la diversidad cultural de la parroquia como un servicio turístico.</p> | <p>Plan Identidad y Cultura Parroquial</p> | <p>15000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>2. Potenciar las capacidades de la ciudadanía con acceso universal a una educación inclusiva de calidad, acceso a espacios de intercambio cultural y una vida activa.</p> | <p>Incrementar la tasa de variación del número de visitas a espacios culturales de 1,42% en el 2024 a 14,75% al 2029</p> | <p>Directriz 2: Economía y ambiente</p> | <p>8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> |
| <p>Coordinar acciones para la seguridad y buen vivir en las comunidades.</p> | <p>Mejorar la calidad de los servicios públicos.</p> | <p>Mantener los bajos niveles de inseguridad dentro.</p> | <p>Art. 65 inciso f)</p> | <p>Mantener los bajos niveles de inseguridad dentro.</p> | <p>Plan Seguridad Parroquial</p> | <p>15000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>3. Garantizar un estado soberano, seguro, y justo promoviendo la convivencia pacífica y el respeto a los derechos humanos.</p> | <p>Mantener porcentaje de amenazas, riesgos y vulnerabilidades internas y externas identificadas, procesadas y difundidas que puedan afectar a la Seguridad</p> | <p>Directriz 1: Hábitat y desarrollo social</p> | <p>16. PAZ JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p> |

| | | | | | | |
|--|---|---|---------------------|-------------------------------------|---|--|
| | Integral del Estado de 100% al 2029. | | | | | Preservar las prácticas sostenibles comunitarias relacionadas a la reconstrucción del tejido social, trabajo comunitario, cooperativismo y medios de vida rural. |
| | Incrementar el número de obras, proyectos y producciones artísticas y culturales, financiados con fondos de fomento no reembolsables de 289 en el 2023 a 570 al 2029. | 2. Potenciar las capacidades de la ciudadanía con acceso universal a una educación inclusiva de calidad, acceso a espacios de intercambio cultural y una vida activa. | Todo el Territorio. | Plan Identidad y Cultura Parroquial | Preservar las prácticas sostenibles comunitarias relacionadas al trabajo comunitario cooperativismo y medios de vida rural. | |
| | | | 10000 | | Art. 65 inciso f) | Promover la conservación de los modos de vida rural en las comunidades. |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--------------------------|--|-----------------------------------|---------------|----------------------------|---|---|---|---|
| <p>Generar alianzas estratégicas con organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y la academia consolidando una red de apoyo para el desarrollo económico, productivo y turístico dentro de la parroquia.</p> | <p>Elaborar proyectos relacionados con el desarrollo agropecuario o en las comunidades.</p> | <p>Mejorar niveles de producción agropecuaria en las comunidades de forma sostenible.</p> | <p>Art. 65 inciso d)</p> | <p>Implementar al menos 3 proyectos agropecuarios en comunidad es.</p> | <p>Plan Chugchilan sostenible</p> | <p>120000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>1. Mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población, para garantizar el goce efectivo de los derechos y la reducción de las desigualdades.</p> | <p>Reducir la tasa de pobreza extrema por ingresos de 8,81% en el 2024 a 7,79% en 2029.</p> | <p>Directriz 2: Economía y ambiente</p> | <p>2. HAMBRE CERO</p> |
| <p></p> | <p>Promover la implementación de fincas agroecológicas.</p> | <p>Mejorar niveles de producción agropecuaria en las comunidades de forma sostenible.</p> | <p>Art. 65 inciso d)</p> | <p>Fortalecer los proyectos agroecológicos en ejecución dentro.</p> | <p>Plan Chugchilan sostenible</p> | <p>140000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>5. Fortalecer la producción nacional y la inversión extranjera en los sectores clave de la economía con innovación tecnológica y prácticas sostenibles</p> | <p>Incrementar el Índice de Productividad Agrícola de 145,82 en el 2024 a 157,15 al 2029.</p> | <p>Directriz 2: Economía y ambiente</p> | <p>12. PRODUCCION Y CONSUMOS RESPONSABLES</p> |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------|---|---|------|---------------------|---|---|----------------------------------|--|
| Implementar programas de revalorización cultural a nivel comunitario. | Fortalecer las estructuras organizativas en las comunidades. | Art. 65 inciso f) | Impulsar al menos dos encuentros entre comunidades. | Programa de Identidad Cultural Parroquial | 5000 | Todo el Territorio. | 2. Potenciar las capacidades de la ciudadanía con acceso universal a una educación inclusiva de calidad, acceso a espacios de intercambio cultural y una vida activa. | Incrementar el número de obras, proyectos y producciones artísticas y culturales, financiados con fondos de fomento no reembolsables de 289 en el 2023 a 570 al 2029. | Directriz 3: Gestión Territorial | 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO |
| Brindar sostenibilidad en los proyectos de desarrollo comunitario. | Fortalecer las estructuras organizativas en las comunidades. | Art. 65 inciso g) | Elaborar un plan de monitoreo y seguimiento de proyectos de desarrollo comunitario. | Plan de Monitoreo de Proyectos de Desarrollo Comunitario. | 5000 | Todo el Territorio. | 8. Fortalecer la institucionalidad pública de forma eficiente, transparente y participativa | Incrementar el monto de Cooperación Internacional No Reembolsable (CINR), Oficial y No Gubernamental de USD 355,41 millones en el 2023 a | Directriz 3: Gestión Territorial | 17. ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------|--|--|---------------------------|-------|---------------------|--|--|---|----------------------------------|------------------------------|--|--|
| | Incrementar la oferta de servicios turísticos. | Posicionar a Chugchilan como destino turístico a nivel nacional. | Art. 65 inciso a) | Incrementar la PEA que se dedica a las actividades turísticas del 2% al 10%. | | Plan turístico Parroquial | 35000 | Todo el Territorio. | | 4. Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas. | Incrementar la población con empleo en las principales actividades turísticas de 555.862 en el 2024 a 570.575 al 2029 | Directriz 2: Economía y ambiente | USD 459,39 millones al 2029. | | 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO |
|--|--|--|-------------------|--|--|---------------------------|-------|---------------------|--|--|---|----------------------------------|------------------------------|--|--|

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|--|--|--------------|----------------------------|--|---|---|---|
| <p>Crear sistemas agroalimentarios localizados en las comunidades.</p> | <p>Mejorar niveles de producción agropecuaria en las comunidades de forma sostenible.</p> | <p>Art. 65 inciso d)</p> | <p>Crear sistemas agroalimentarios localizados en al menos 3 comunidades.</p> | <p>Plan Chugchilan sostenible</p> | <p>45000</p> | <p>Producción</p> | <p>5. Fortalecer la producción nacional y la inversión extranjera en los sectores clave de la economía con innovación tecnológica y prácticas sostenibles</p> | <p>Incrementar el Índice de Productividad Agrícola de 145,82 en el 2024 a 157,15 al 2029.</p> | <p>Directriz 2: Economía y ambiente</p> | <p>12. PRODUCCION Y CONSUMOS RESPONSABLES</p> |
| <p>Preservar la identidad y cultura de las diferentes comunidades.</p> | <p>Posicionar a Chugchilan como destino turístico a nivel nacional.</p> | <p>Art. 65 inciso a)</p> | <p>Crear al menos 1 medio de difusión destinados a la exhibición del patrimonio de Chugchilan.</p> | <p>Plan Identidad y Cultura Parroquial</p> | <p>8000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>2. Potenciar las capacidades de la ciudadanía con acceso universal a una educación inclusiva de calidad, acceso a espacios de intercambio cultural y una vida activa.</p> | <p>Incrementar la tasa de variación del número de visitas a espacios culturales de 1,42% en el 2024 a 14,75% al 2029.</p> | <p>Directriz 3: Gestión Territorial</p> | <p>8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> |

| | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|---|-----------------------------------|--------------|----------------------------|---|--|--|
| <p>Generar proyectos de desarrollo comunitarios para mejorar la calidad de vida de los habitantes de las comunidades.</p> | <p>Aportar a la reducción de la pobreza y extrema pobreza.</p> | <p>Art. 65 inciso h)</p> | <p>Reducir los niveles de pobreza extrema del 27% al 25% y pobreza del 31% al 27%.</p> | <p>Plan Chugchilan sostenible</p> | <p>30000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>1. Mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población, para garantizar el goce efectivo de los derechos y la reducción de las desigualdades.</p> | <p>Reducir la tasa de pobreza extrema por ingresos de 8,81% en el 2024 a 7,79% en 2029</p> | <p>Directriz 3: Gestión Territorial 11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p> |
| <p>Establecer acciones concretas para el acceso a la infraestructura de riego tecnificado.</p> | <p>Mejorar niveles de producción agropecuaria en las comunidades de forma sostenible.</p> | <p>Art. 65 inciso h)</p> | <p>Incrementar el número de personas con acceso a sistemas de riego del 19% al 25%.</p> | <p>Plan Chugchilan sostenible</p> | <p>80000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>5. Fortalecer la producción nacional y la inversión extranjera en los sectores clave de la economía con innovación tecnológica y prácticas sostenibles.</p> | <p>Incrementar el porcentaje de cobertura con riego parcelario tecnificado de pequeños y medianos productores de 18,33% en el 2024 a 23,13% al 2029.</p> | <p>Directriz 2: Economía y ambiente 6. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p> |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------|---|--------------------------------|-------|---------------------|--|--|----------------------------------|--|
| Establecer mecanismos contra los deslizamientos de tierra presentes alrededor. | Garantizar medios de prevención contra los riesgos naturales presentes. | Art. 65 inciso c) | Reducir las afectaciones de vías por movimientos de tierra del 59% al 40% | Plan de gestión de riesgos | 10000 | Todo el Territorio. | Fortalecer la capacidad de respuesta y resiliencia de las ciudades y comunidad es ante riesgos de origen natural y antrópico | Incrementar el índice de fortalecimiento de la gobernanza local y multinivel de los Gobiernos Autónomos Descentralizados cantonales (IFGLM) de 42,57 en el 2024 a 46,99 al 2029. | Directriz 3: Gestión Territorial | 10. REDUCCION DE DESIGUALDADES |
| Viabilizar mecanismos para la legalización de comunidades ante entidades competentes. | Fortalecer las estructuras organizativas en las comunidades. | Art. 65 inciso f) | Incrementar el número de comunidades legalmente constituidas al 100%. | Plan Ordenamiento o Parroquial | 10000 | Todo el Territorio. | Fortalecer la capacidad de respuesta y resiliencia de las ciudades y comunidad es ante riesgos de origen natural y antrópico | Incrementar el índice de fortalecimiento de la gobernanza local y multinivel de los Gobiernos Autónomos Descentralizados cantonales (IFGLM) de 42,57 en | Directriz 3: Gestión Territorial | 11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--------------------------|--|-------------------------------------|--------------|----------------------------|---|---|---|---|
| | <p>Brindar apoyo a la ciudadanía para la legalización de tierras a nivel de las comunidades.</p> | <p>Fortalecer las estructuras organizativas en las comunidades.</p> | <p>Art. 65 inciso f)</p> | <p>Reducir el porcentaje de tierras no legalizadas del 52% al 40%.</p> | <p>Plan Ordenamiento Parroquial</p> | <p>10000</p> | <p>Todo el Territorio.</p> | <p>1. Mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población, para garantizar el goce efectivo de los derechos y la reducción de las desigualdades.</p> | <p>Reducir la tasa de pobreza multidimensional de 36,85% en el 2024 a 32,59% al 2029.</p> | <p>Directriz 3: Gestión Territorial</p> | <p>11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p> |
|--|--|---|--------------------------|--|-------------------------------------|--------------|----------------------------|---|---|---|---|



Mgs. Jaqueline Vargas Camacho
DIRECTORA (E)

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Atención ciudadana
Telf.: 3941-800
Ext.: 3134

www.registroficial.gob.ec

MG/AM

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.