

ORDENANZA No. 118

ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PUBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA

Gobierno Autónomo Descentralizado
Provincial de Pastaza



Ing. Jaime Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL

Administración
2019-2023

DIRECCION DE ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO



EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Considerando que el derecho al trabajo; es un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional. La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33, define a este derecho como: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones; y, el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado".

Actualmente el mundo entero, el Ecuador y la provincia de Pastaza, se encuentra atravesando una crisis mundial de salud, producto del COVID-2019, esta pandemia ha causado graves consecuencias sobre todo en el ámbito económico, esto hace que exista la necesidad de ir transformándose y adecuándose a nuevas reformas tanto legales, como a través de ordenanzas provinciales o municipales para salir adelante y volver activarse económicamente como es el anhelo de todos los ciudadanos.

Conforme lo manifestado el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que incentiven al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también a través de la protección de derechos laborales de todos y todas las trabajadoras. Este derecho es un derecho universal, por cuanto es reconocido a todas las personas, así como también abarca a todas las modalidades de trabajo, en ese sentido el artículo 325 de la Constitución establece: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relaciones de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y, como actores



sociales productivos, a todas y todos los trabajadores”; por otra parte, el artículo 326 de la Constitución consagra los principios que sustentan el derecho al trabajo entre los cuales están: “(...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula de estipulación contraria; 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Los principios transcritos consagran la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio indubio pro operario, aplicación de la norma más favorable al trabajador; La Corte Constitucional del Ecuador, respecto a este derecho manifestó: “El derecho al trabajo al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial, toda vez que se tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien ha de verse desprovista de los medios e instrumentos de producción pueden ser objeto de vulneración de sus derechos; en este sentido, que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales asociados con el principio de indubio pro operario, constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano”; En razón de lo dicho las normas Constitucionales establecidas en los artículos 66 numerales 2; y, 17, se encuentran plenamente observadas y no existe acto de vulneración a las mismas a criterio de la presente comisión de legislación.

Considerando que el artículo 58 de la Ordenanza No. 89 que norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza señala: “El Consejo Provincial aprobará Ordenanzas Provinciales con el voto conforme de la mayoría de sus miembros, siempre que la Ley no disponga en algún tema específico otra situación. Los proyectos de Ordenanzas deberán referirse a una sola materia y serán presentados con la exposición de motivos, el articulado que se proponga y la expresión clara de los artículos que se deroguen o reformen con la nueva Ordenanza. Los proyectos que no reúnan estos requisitos no serán tramitados.”

La Ordenanza No. 89 que norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en su

Artículo 19 señala: "Comisión de legislación.- Se encargará de estudiar, socializar y emitir informes sobre: a) Iniciativa de normativas que se manifestarán a través de ordenanzas, reglamentos y resoluciones que le compete al Consejo; b) Proyectos de reforma, actualización o codificación de normativa institucional que le compete al consejo; y, c) Los demás asuntos que pongan a su consideración el Prefecto o Prefecta o el Consejo Provincial."

El párrafo segundo del artículo 61 ibídem, describe lo siguiente: "De conformidad con el tema, la comisión solicitará un informe al área jurídica o las dependencias de que estime pertinentes. El informe de la Comisión versará entre otros aspectos sobre la constitucionalidad, legalidad, conveniencia y recomendación sobre el trámite del proyecto con o sin modificaciones."

El artículo 50 literal h del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, señala: "Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir la estructura orgánica - funcional del gobierno autónomo descentralizado provincial; nombrar y remover a los funcionarios de dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado provincial;"; y,

El artículo 63 ibídem, dispone que: "Cuando se hayan cumplido con todos los procedimientos y requisitos que exigen las normas pertinentes de acuerdo a la materia de que trate el proyecto de Ordenanza, el Prefecto o Prefecta dispondrá su tratamiento para segundo debate en la sesión respectiva."

La Constitución de la República del Ecuador en los artículos 238, 240, 259, 260, 263, 270 y 271 determinan que, los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana y que, constituyen gobiernos autónomos descentralizados entre otros los consejos provinciales. Los gobiernos autónomos descentralizados de las provincias tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales; así como, determina su



integración. Además, determina que el ejercicio de las competencias exclusivas no excluirá el ejercicio concurrente de la gestión en la prestación de servicios públicos y actividades de colaboración y complementariedad entre los distintos niveles de gobierno, consecuentemente, la máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, tiene bajo su responsabilidad la facultad de modificar la estructura orgánico funcional de la institución a la que representa, esto en función de cumplir con lo establecido en su plan de trabajo, así como también los principios establecidos para la eficiencia de la administración pública tales como los establecidos en el Capítulo I del Código Orgánico Administrativo en sus artículos 2,3,4 y siguientes.

Mediante Oficio Nro. GADPPZ-DATH-2021-006-O, de 16 de noviembre del 2021, la Ing. Johana Patricia Castillo Chasi, Directora (E) de Administración de Talento Humano del Gobierno Provincial de Pastaza, comunica al señor Prefecto, quien por su intermedio hace llegar a esta comisión, el documento cuyo asunto es: "Socialización proyecto de Ordenanza de Clasificación de Puestos", el mismo que en resumen manifiesta que se ha mantenido reuniones con representantes de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, motivo por el cual se comunica los acuerdos establecidos, así como también las conclusiones y recomendaciones que emite dicha dirección con carácter técnico.

Mediante memorando N° GADPPZ-DATH-2021-0006-O, de fecha 16 de noviembre de 2021, enviado por la Ing. Johana Castillo Chasi, Directora (E) de la Administración de Talento Humano, dentro del mismo manifiesta lo siguiente: "Mediante Acta de Sesión celebrada a los 28 días del mes de octubre de 2021, en las Instalaciones de la Sala de Consejeros del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, comparecieron los siguientes funcionarios: economista Carlos Ocaña, Asesor 2 de Prefectura, ingeniero Robín Yasaca, Procurador Común de los accionantes, doctor Danilo Andrade, Procurador Síndico, ingeniero Jorge Yaguar, Presidente de la Asociación Saliente e Ing. Víctor Merino Presidente de la Asociación entrante del GADPPz, y la suscrita Directora de Administración de Talento Humano, para socializar en dicha sesión, el Proyecto de Ordenanza Técnica Para la Administración del

Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias Para las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza. En lo principal se acordaron los siguientes puntos: (...) Conclusión: 19. El manual de clasificación de puestos, en lo que se refiere al perfil de exigencias, guardarán armonía con los niveles de instrucción establecidos en la Ley de Educación Orgánica de Educación Superior y Ley Orgánica de Educación Intercultural, por tanto, los servidores públicos mantendrán sus puestos de trabajo con arreglo a las exigencias del perfil del puesto. 20. La descripción y perfil de exigencias del puesto se constituirá en instrumento básico para la definición de bases de los concursos de méritos y oposición, para la evaluación del desempeño de los servidores dentro de las unidades y procesos de gestión organizacional; establecimiento de sistemas retributivos e identificación de competencias desarrollables que sustenten el plan de desarrollo y capacitación. 21. La estructura de puestos y los grupos ocupacionales, será de uso obligatorio en todo movimiento de personal, una vez que se haya revisado e implementado las descripciones, valoración y clasificación de puestos, de conformidad a esta norma técnica.; (...)

En la parroquia Simón Bolívar, cantón Pastaza, en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Simón Bolívar, a los 17 días del mes de noviembre de 2021, se reúne la Comisión de Legislación, conformada por los miembros Lcdo. Ambrosio Sanchim, en calidad de Presidente de la Comisión Permanente de Legislación y Consejero Provincial; el Ing. Luis Chalan Ordoñez, miembro de la Comisión Permanente de Legislación y Consejero Provincial, no se encuentra presente del Ing. César Grefa miembro permanente de la Comisión de Fiscalización y Consejero Provincial, también se encuentran presentes el Economista Carlos Ocaña Asesor de Prefectura, la Ing. Johana Castillo Directora de la DATH, el Dr. Danilo Andrade Procurador Síndico del GADPPz., los funcionarios Ing. Víctor Merino Presidente de la Asociación de Empleados del GADPPz, conectado a través de vía telemática, y varias empleadas secretarias del GADPPz. Luego de dar la bienvenida por parte del señor Presidente de la Comisión de Legislación Ambrosio Sanchín, a todos los presentes, y antes de instalar la sesión se nombra como secretario Ad-Doc al



señor Paúl Benavides Abogado de Procuraduría Síndica del GADPPz, una vez nombrado al señor secretario Ad-Doc, dispone que constate el quorum y se proceda a dar lectura al orden del día, una vez dado lectura al orden del día por parte de secretaria, se procede a conceder la palabra a la Ing. Johanna Castillo, Directora de la Unidad Administrativa de Talento Humano (E), quien expuso y socializo el "Proyecto de Ordenanza Técnica Para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias Para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza", a la Comisión de Legislación y a todos los presentes en la sala, una vez terminada su participación, el señor Presidente le concede la palabra al Ing. Víctor Merino, Presidente de la Asociación de Empleados del GADPPz, el cual hace una larga exposición sobre el mencionado proyecto de ordenanza. De la misma manera el señor Presidente de la Comisión Permanente de Legislación concede la palabra a varias empleadas secretarias y representantes de la Asociación de Empleados del GADPPz, quienes luego de ser escuchadas en sus intervenciones se acoge las siguientes recomendaciones.

Sobre la base de los criterios técnicos con los cuales ha sido elaborado el Proyecto de Ordenanza de Clasificación de Puestos, se podrían determinar los parámetros para crear nuevos grupos ocupacionales, en el caso de los puestos de las secretarias 1 y 2, y por su naturaleza y funciones, se las podría agrupar como grupo ocupacional de ejecución de procesos de apoyo, que corresponde a asistentes administrativos; sin embargo, se puede crear una denominación de puestos para el caso de Secretaria Ejecutiva 1, para el puesto que solo requiera título de bachiller, y el puesto de Secretaria Ejecutiva 2, para aquellos servidores que tenga título de tercer nivel con especialización de Secretariado Gerencial, Administración. 23. En cuanto al puesto de Fiscalizador 1 y 2, de creerse conveniente, se podría incluir dichos puestos en la Ordenanza, y adicionalmente deberá incluirse el perfil del puesto en el Manual de Puestos. Así también, en relación a creación de la Jefatura de Gestión de Conocimiento, podría incluirse en la Ordenanza, en sustitución de la Jefatura de Riego y Drenaje, considerando que esta última, es una competencia transferida de forma temporal al GAD Provincial, y para operar depende de la transferencia de recursos económicos.

del Gobierno Central. En el caso de crearse la Jefatura de Gestión del Conocimiento, debería incorporarse los correspondientes Analista 1 y 2. 24. Los puestos sujetos a concursos cerrado, para cumplir el mandato legal contenido en la Disp. Transitoria Undécima de la LOSEP, que cuenten o no con sentencia ejecutoriada, se encuentra incluidos en el Proyecto de Presupuesto 2022, y serán planificados y convocados en el ejercicio fiscal 2022. En virtud de lo expuesto, solicito señor Prefecto y de considerarse pertinente a su aprobación se envíe este informe a la Comisión de Legislación”.

Con estos antecedentes y bajo los preceptos del criterio técnico antes expuesto por la Directora (e) de Administración del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza y en virtud de que, la consultoría para la realización del producto: Subsistema de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas Propias para las autoridades de nivel jerárquico superior y personal de carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza y Otros, fue administrada por la misma Directora (E) de Administración de Talento Humano.

Esta Comisión Considera que es viable y conveniente para la institución Provincial, a efectos de mejorar la síntesis laboral y el proceso efectivo de atención al usuario.

CONSIDERANDO:

QUE: El artículo 226, en concordancia con el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, establecen la obligación de los órganos del Estado, sus servidoras y servidores, a ejercer las competencias y obligaciones que le sean establecidas en la Constitución y la Ley, pero al mismo tiempo señala el carácter justiciable de los derechos.

QUE: El Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera.



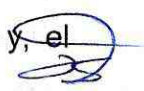
QUE: El Art. 240 de la Constitución establece que todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y funciones territoriales.

QUE: La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 225, numeral 2, establece que: "El Sector Público comprende las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado".

Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales;

QUE: El artículo 263, inciso segundo de la Constitución de la República del Ecuador, estipula que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales tendrán entre sus competencias exclusivas, sin perjuicio de las otras que determine la Ley: '...En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas provinciales.

QUE: El artículo 3 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD, establece los principios por los que se regirán el ejercicio de la autoridad y las potestades públicas de los gobiernos autónomos descentralizados.

QUE: El artículo 5, inciso segundo del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización 'COOTAD', manifiesta que 'La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo, la capacidad de emitir políticas territoriales; la elección directa de los ciudadanos hace de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la capacidad ciudadana". 

QUE: El artículo 6, inciso primero, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización 'COOTAD', establece que "Ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República".

QUE: El artículo 7, inciso primero, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización 'COOTAD, establece "La facultad normativa, para el pleno ejercicio de sus competencias y de las facultades que de manera concurrente podrán asumir, se reconoce a los consejos regionales y provinciales, concejos metropolitanos y municipales, la capacidad para dictar normas de carácter general, a través de ordenanzas, acuerdos y resoluciones, aplicables dentro de su circunscripción territorial".

QUE: El artículo 47, literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización 'COOTAD, manifiesta que "El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado provincial, mediante la expedición de ordenanzas provinciales, acuerdos y resoluciones".

QUE: El artículo 354 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD dispone que los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se registrarán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras.

QUE: El artículo 360 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD manifiesta que, la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas



en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales.

QUE: El artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en materia de Recursos Humanos y Remuneraciones en toda la Administración Pública; además dispone que las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general.

QUE: El artículo 51 inciso final de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que: "Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración i en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

QUE: El Art. 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el Subsistema de Clasificación de Puestos.

QUE: El artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público y artículo 62 de su Reglamento General, manifiestan sobre el Subsistema de Clasificación de Puestos, que es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP. 

QUE: El artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta que, en el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.

QUE: El artículo 163 tercer inciso del Reglamento General a la LOSEP establece: "En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio del Trabajo. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica".

QUE: El artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, dispone que las UATH elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio del Trabajo en el caso de la Administración pública central, institucional y dependiente de la Función Ejecutiva, y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta Ley.

QUE: El artículo 247 ibídem, dispone que las remuneraciones de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan.



QUE: El artículo 104 de la misma Ley, dispone que: “Los puestos serán remunerados sobre una base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.”.

QUE: El tercer inciso del Art. 163 del Reglamento General de la LOSEP, contempla que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán su propio sistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, respetando la estructura de Puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por esta Cartera de Estado. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica.

QUE: El Art. 173 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que “Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados; éste manual será aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo) para el caso de la administración central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo esta ley.

QUE: Mediante Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, sus reformas a través de los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-00152 de fecha 22 de junio de 2020 y MDT-2016-0156 de fecha 27 de junio de 2020 y demás reformas existentes, se expide y se reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, en la cual se establecen las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado.

QUE: Las valoraciones de los puestos son el resultado de la aplicación de los criterios técnicos legales de estandarización y equidad remunerativa en el sector público;

QUE: La Norma de Control Interno 200-04 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes. La estructura organizativa de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos. Toda entidad debe complementar su organigrama con un manual de organización actualizado en el cual se deben asignar responsabilidades, acciones y cargos, a la vez que deben establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidores y servidoras”;

QUE: La Norma de Control Interno 401- 01 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad y los directivos de cada entidad tendrán cuidado al definir las funciones de sus servidoras y servidores y de procurar la rotación de tareas, de manera que exista independencia, separación de funciones incompatibles y reducción de riesgo de errores o acciones irregulares”;

QUE: Es necesario seguir un proceso ordenado de acciones que permita la aplicación del Estatuto Orgánico de Gestión Organización por Procesos y del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, de manera paulatina y en concordancia con la realidad actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza;

QUE: Mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0071 de fecha 31 de marzo de 2015 se expide la Reforma a la Escala de techos y pisos de las



remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.

QUE: Mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0165 de fecha 18 de octubre de 2017 se expide la Reforma a la Escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.

QUE: Mediante Acuerdo Ministerial N° 0059, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 216 de 01 de abril de 2014, el Ministerio de Trabajo expidió la Norma Técnica para la Contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las instituciones del Estado.

QUE: Mediante el artículo 5 del Acuerdo Ministerial N° 0059, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 216 de 01 de abril de 2014, el Ministerio de Trabajo incluyó dentro de la escala de remuneraciones de nivel jerárquico superior los puestos de asesores.

QUE: Mediante Acuerdos Ministeriales N° MRL-2014-0105 publicado en el Registro Oficial N° 252 de 23 de mayo de 2014; N° MRL-2014-0134, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 386, de diciembre de 2014, Fe de Erratas publicada en el Suplemento de Registro Oficial N° 411, de 08 de enero de 2015, N° MDT-2015-0246, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 622, de 06 de 2015; Fe de erratas publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 633, de 23 de noviembre de 2015; N° MDT- 2017-0051 publicado en el Registro Oficial N° 80, de 15 de septiembre de 2017; y N° MDT-2018-0040, publicado en Registro Oficial N° 206, de 22 de marzo de 2018; Se reformó la Norma Técnica para la contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las Instituciones del Estado.

QUE: El Ministerio del Trabajo, expidió mediante Acuerdo Ministerial Nro. 071-2015, publicado en el suplemento del Registro Oficial Nro. 473 del 06 de abril de 2015, los pisos y techos remunerativos para cada grupo ocupacional de los GADs provinciales, y dio directrices en caso de remuneraciones sobrevaloradas

o que perciban remuneraciones inferiores a un SBU, por lo que su observancia es obligatoria, respetando los derechos adquiridos de aquellos servidores que posean nombramiento permanente.

QUE: Mediante Sesión Extraordinaria No. 049-CP-GADPPz-2021, efectuada el 21 de octubre del 2021, mediante Resolución No. 225-CP-GADPPz-2021, el Consejo Provincial de Pastaza, considerando los fundamentos de hecho y de derecho constantes en el séptimo punto del orden del día de la Sesión Extraordinaria, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 47 Lit. c) y Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, resuelve aprobar en primer debate el proyecto de Ordenanza Técnica Para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias Para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

QUE: Mediante Sesión Extraordinaria No. 055-CP-GADPPz-2021, efectuada el 01 de diciembre del 2021, mediante Resolución No. 249-CP-GADPPz-2021, el Consejo Provincial de Pastaza, considerando los fundamentos de hecho y de derecho constantes en el tercer punto del orden del día de la Sesión Extraordinaria, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 47 Lit. c) y Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, resuelve aprobar en segundo y definitivo debate, el Proyecto de Ordenanza Técnica Para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias Para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, tomando en consideración las recomendaciones emitidas por la Comisión Permanente de Legislación, de Conformidad al Oficio COM.LEG:GADPPZ-07-2021, de fecha 22 de noviembre del 2021.

El Pleno del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en ejercicio de sus facultades consagradas en el Artículo 240 de la Constitución, en concordancia al Artículo 40 y literales a) y t) del Artículo 47 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización.



RESUELVE:

EXPEDIR LA ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PUBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA.

Capítulo I**DEL OBJETO Y AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.- Objeto.- Esta Ordenanza tiene por objeto establecer el procedimiento y la metodología de aplicación del Subsistema de Valoración y Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. – La Ordenanza regirá para las servidoras y servidores públicos de la institución, conforme la estructura de puestos y clasificación por grupo ocupacionales, grado, rol y nivel del puesto, función o dignidad y/o contratos de servicios profesionales o técnicos especializados sin relación de dependencia según corresponda.

Artículo 3.- Metodología. – El Gobierno autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza para efectos de aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos, adopta la metodología descrita en lo que fuere aplicable la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos emitida por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005 y sus reformas; así también acoge los techos remunerativos previstos en el Acuerdo N° MDT-2015-0071 de fecha 31 de marzo de 2015 que contiene la Escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.

Capítulo II

DE LA CLASIFICACION DE PUESTOS

Artículo 4.- Del subsistema de Clasificación de Puestos. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos o cargos.

Artículo 5.- Sustentos de la Clasificación de Puestos. - La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

- a) La clasificación de puestos se basará en las políticas, normas e instrumentos emitidos por la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces y aprobada por la Autoridad Nominadora y servirá de sustento para el establecimiento de planes y programas de actividades institucionales de clasificación de puestos;
- 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, visión, objetivos y portafolio de productos y servicios;
- c) La descripción, valoración y clasificación de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional y con el sistema integrado de desarrollo de recursos humanos del servicio civil;
- d) Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del
- e) La relevancia de los factores, subfactores y competencias para la descripción y valoración estarán determinados por las características operativas de gestión que ejecutan los puestos de trabajo en cada unidad o proceso organizacional, en función del portafolio de productos y servicios específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.



Artículo 6.- De los roles, atribuciones y responsabilidades de los puestos.

- Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejan en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

NIVEL	ROLES
NO PROFESIONAL	SERVICIOS
	ADMINISTRATIVO
	EJECUCION DE PROCESOS DE APOYO
PROFESIONAL	EJECUCION DE PROCESOS
	EJECUCION Y SUPERVISION DE PROCESOS
	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS

Artículo 7.- De los niveles estructurales y grupos ocupacionales. - Cada nivel estructural y grupo ocupacional estará conformado por un conjunto de puestos específicos con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los niveles estructurales y grupos ocupacionales del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza se organizan de la siguiente manera:

Artículo 8.- Índice ocupacional. - Se aprueba el siguiente índice ocupacional para la identificación de puestos institucionales, conforme lo siguiente: 

1. PUESTOS/GRUPOS OCUPACIONALES

1.1. Puestos y grupos ocupacionales

Código: 1	Grupo Ocupacional: DIRECTIVO y LIBRE REMOCIÓN de naturaleza Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza
Código: 1.01	Prefecta o Prefecto Provincial
Código: 1.02	Viceprefecta o Viceprefecto Provincial
Código: 1.03	Secretario/a de Prefectura
Código: 1.04	Procuradora o Procurador General Sindico/a
Código: 1.05	Secretario o Secretaria General
Código: 1.06	Directora o Director de Planificación
Código: 1.07	Directora o Director de Comunicación Social
Código: 1.08	Directora o Director Administrativo
Código: 1.09	Directora o Director Administración del Talento Humano
Código: 1.10	Directora o Director Financiero
Código: 1.11	Directora o Director de Fiscalización
Código: 1.12	Directora o Director de Obras Públicas
Código: 1.13	Directora o Director de Desarrollo Sustentable



Código: 1.14	Directora o Director de Gestión Ambiental
Código: 1.15	Tesorero
Código: 1.16	Subdirectores de área
Código: 1.17	Subprocurador

Código: 2	Grupo Ocupacional: PROFESIONAL de naturaleza profesional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza Escala 20 Grados	Grados	RMU Piso	RMU Techo Propuesta
Código: 2. 01	Abogado 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 02	Abogado 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 03	Analista de Comunicación 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 04	Analista de Comunicación 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 05	Jefe/a de Marketing y Publicidad	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 06	Analista de Marketing y Publicidad 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 07	Analista de Marketing y Publicidad 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 08	Comunicador Social 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 09	Comunicador Social 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 10	Analista de Planificación 2	12	1413.00	1525.00





Código: 2. 11	Analista de Planificación 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 12	Jefe de Contabilidad	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 13	Analista de Contabilidad 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 14	Analista de Contabilidad 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 15	Jefe de Presupuesto	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 16	Analista de Presupuesto 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 17	Analista de Presupuesto 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 18	Contador 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 19	Contador 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 20	Jefe/a de Tecnología de Información y Comunicación (TICs)	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 21	Analista de TICs 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 22	Analista de TICs 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 23	Jefe de Compras Públicas	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 24	Analista de Compras Públicas 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 25	Analista de Compras Públicas 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 26	Jefe de Servicios Generales	13	1526.00	1676.00

Código: 2. 27	Jefe/a de Bodega	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 28	Analista de Bodega 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 29	Analista de Bodega 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 30	Jefe Administrativo de Talento Humano	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 31	Analista de Talento Humano 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 32	Analista de Talento Humano 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 33	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 34	Medico Ocupacional	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 35	Analista de Seguridad y Salud Ocupacional 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 36	Analista de Seguridad y Salud Ocupacional 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 37	Trabajador/a Social	7	734.00	817.00
Código: 2. 38	Auxiliar de Enfermería	5	623.00	675.00
Código: 2. 39	Jefe/a de Unidad Vial	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 40	Analista de Unidad Vial 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 41	Analista de Unidad Vial 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 42	Jefe/a de Estudios y Proyectos	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 43	Analista de Estudios y Proyectos 2	12	1413.00	1525.00



Código: 2. 44	Analista de Estudios y Proyectos 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 45	Jefe/a de Mecánica y Mantenimiento	13	1600.00	1676.00
Código: 2. 46	Analista de Mecánica y Mantenimiento 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 47	Analista de Mecánica y Mantenimiento 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 48	Inspector de Obra	6	676.00	733.00
Código: 2. 49	Fiscalizador 2	12	1413.00	1525.00
	Fiscalizador 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 50	Analista de Fiscalización 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 51	Analista de Fiscalización 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 52	Topógrafo	9	902.00	986.00
Código: 2. 53	Jefe de Gestión Ambiental	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 54	Analista de Calidad Ambiental 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 55	Analista de Calidad Ambiental 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 54	Analista de Educación Ambiental 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 57	Analista de Educación Ambiental 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 58	Analista de Patrimonio Natural 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 59	Analista de Patrimonio Natural 1	11	1116.00	1412.00

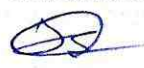
Código: 2. 60	Jefe de Minería y Riesgos	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 61	Analista de Control Minero 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 62	Analista de Control Minero 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 63	Analista de Gestión de Riesgos 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 64	Analista de Gestión de Riesgos 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 65	Jefe de Desarrollo Productivo	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 66	Analista de Desarrollo Productivo 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 67	Analista de Desarrollo Productivo 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 68	Analista de Gestión del Conocimiento 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 69	Analista de Gestión del Conocimiento 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 70	Analista de Comercialización 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 71	Analista de Comercialización 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 72	Jefe de Gestión de Conocimiento	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 73	Analista de Gestión de Conocimiento 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2. 74	Analista de Gestión de Conocimiento 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 75	Jefe de Turismo	13	1526.00	1676.00
Código: 2. 76	Analista de Turismo 2	12	1413.00	1525.00

Código: 2. 77	Analista de Turismo 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2. 78	Jefe de Cooperación Internacional	13	1526.00	1676.00
Código: 2.79	Analista de Cooperación Internacional, Nacional e Interinstitucional 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2.80	Analista de Cooperación Internacional, Nacional e Interinstitucional 1	11	1116.00	1412.00
Código: 2.81	Médico Veterinario 2	12	1413.00	1525.00
Código: 2.81	Médico Veterinario 1	11	1116.00	1412.00

Código: 3	Grupo Ocupacional: NO PROFESIONAL de naturaleza no profesional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	Grados	RMU Piso	RMU Techo
Código: 3.01	Asistente Administrativo 1	5	623.00	675.00
Código: 3.02	Asistente Administrativo 2	7	734.00	817.00
Código: 3.03	Técnico/a Archivo	6	676.00	733.00
Código: 3.04	Técnico/a Mecánico	6	676.00	733.00
Código: 3.05	Técnico/a Dibujante	6	676.00	733.00
Código: 3.06	Técnico/a Topógrafo	6	676.00	733.00



Código: 3.07	Técnico/a de Calidad Ambiental	6	676.00	733.00
Código: 3.08	Técnico/a de Educación Ambiental	6	676.00	733.00
Código: 3.09	Técnico/a de Patrimonio Natural	6	676.00	733.00
Código: 3.10	Técnico de Control Minero	6	676.00	733.00
Código: 3.11	Técnico de Gestión de Riesgos	6	676.00	733.00
Código: 3.12	Técnico en Promoción Social y Comunitaria	6	676.00	733.00
Código: 3.13	Técnico/a de Riego y Drenaje	6	676.00	733.00
Código: 3.14	Técnico/a de Turismo	6	676.00	733.00
Código: 3.15	Técnico de Fiscalización	6	676.00	733.00
Código: 3.16	Guardalmacén 2	6	734.00	817.00
Código: 3.17	Guardalmacén 1	5	623.00	675.00
Código: 3.18	Secretaría Ejecutiva 1	5	623.00	675.00
Código: 3.19	Secretaría Ejecutiva 2	7	734.00	817.00

El Subsistema de Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, está integrado por los procesos de: Análisis de Puestos, Descripción de Puestos, Valoración de Puestos, Clasificación de Puestos, y Estructura de Puestos. 

Capítulo III

DEL PROCEDIMIENTO

Art. 9.- Del plan de clasificación de puestos. - La Dirección de Administración del Talento Humano presentará para conocimiento y resolución de la autoridad nominadora, las políticas institucionales, el programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución. En caso de no contar con suficiente personal o de existir la necesidad de contratar una empresa consultora se lo hará únicamente con la finalidad de mantener actualizados los perfiles de puestos conforme la realidad institucional y la normativa legal vigente que se determine se sugiere a falta de normativa interna utilizar los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo para el uso adecuado de su plataforma para la ejecución de concursos de Méritos y Oposición. Lo cual implica

Artículo 10.- Del análisis de puestos. - Es el proceso que permite identificar, recolectar, analizar y registrar la información relativa al contenido, situación en incidencia del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de las aéreas, unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su dimensión e impacto en los objetivos institucionales. Permite definir el perfil de competencias necesarias para evaluar el desempeño. El titular o responsable de cada unidad o proceso, con la asesoría y colaboración de la Dirección de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, llevará adelante el análisis de los puestos que integran la unidad que lidera, sobre la base de los instrumentos técnicos elaborados para este propósito.

Artículo 11.- De la descripción de puestos. - Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e impacto de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las áreas, unidades y los procesos organizacionales. En el perfil del puesto se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias



técnicas y conductuales requeridas conforme el diccionario de competencias que para este efecto determine el Ministerio de Trabajo, para el desempeño del puesto según el proceso interno.

Este proceso se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan de forma general en los puestos conforme lo señalado por los responsables de área e identificado por el equipo consultor o por el personal de la Dirección de Talento Humano y no a considerar las características individuales de las personas que en calidad de servidoras o servidores ocupan los mismos.

Artículo 12.- De la valoración de puestos. - Proceso que define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar objetivamente, la importancia y relevancia de los puestos en las unidades o procesos organizacionales, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

Artículo 13.- De la clasificación de puestos. - Es el proceso mediante el cual se ubican los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo con su valoración. Las series de puestos deberán responder al puntaje obtenido, según las escalas de remuneraciones emitidas por el Ministerio de Trabajo. La familia de puestos se designará o modificará de acuerdo con la tabla de clasificación de familia de puestos elaborada por la Dirección de Administración de Talento Humano en observancia de las necesidades Institucionales, la cual deberá aprobarse mediante acto resolutivo de la Máxima Autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

En uso de la autonomía administrativa y observando los techos previstos en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0071 de fecha 31 de marzo de 2015, se expiden las siguientes escalas remunerativas propias: 

**ESCALA SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA**

Grupo ocupacional	Grado	RMU en USD Piso	RMU en USD Techo	Puntaje/intervalo	
				Desde	Hasta
Servidor Público de Servicios 1	1	500.00	527.00	153	213
Servidor Público de Servicios 2	2	528.00	553.00	214	273
Servidor Público de Apoyo 1	3	554.00	585.00	274	334
Servidor Público de Apoyo 2	4	586.00	622.00	335	394
Servidor Público de Apoyo 3	5	623.00	675.00	395	455
Servidor Público de Apoyo 4	6	676.00	733.00	456	516
Servidor Público 1	7	734.00	817.00	517	576
Servidor Público 2	8	818.00	901.00	577	637
Servidor Público 3	9	902.00	986.00	638	697
Servidor Público 4	10	987.00	1115.00	698	758
Servidor Público 5	11	1116.00	1412.00	759	819
Servidor Público 6	12	1413.00	1525.00	820	879
Servidor Público 7	13	1526.00	1676.00	880	940

Los cargos descritos en el índice ocupacional previstos en el Art. 8 serán clasificados conforme el grupo ocupacional y grado previsto en la escala precedente.



ESCALA DEL NIVEL JERARQUICO SUPERIOR INSTITUCIONAL

GRADO	DENOMINACION DEL PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	RMU
1 NJS	Prefecto	Dignatario 1	4,958.91
2 NJS	Vice prefecta	Dignatario 2	3,967.12
3 NJS	Secretario General Director Financiero Director de Talento Humano Director de Obras Publicas Director de Fiscalización Procurador Sindico Dirección de Planificación Dirección de Comunicación Dirección de Desarrollo Sustentable Dirección de Gestión Ambiental Dirección Administrativa	Directivo 1	2,688.00
4 NJS	Subdirector Subprocurador Secretario Prefectura	Directivo 2	2,110.00
5 NJS	Tesorero	Directivo 3	2000.00



ESCALA DEL NIVEL ASESOR

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRADO DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR ASESOR	RMU
ASESOR 1	3*	2788
ASESOR 2	2*	2525
ASESOR 3	1*	2240

Artículo 14.- De la estructura de puestos. – Es la conformación lógica y sistemática que, a través de la valoración de puestos, permite establecer grupos de puestos de puntuación semejante, que constituyen los grupos ocupacionales cuya finalidad es garantizar un tratamiento de equidad en la aplicación de la política remunerativa.

La estructura de puestos institucional y posicional mantendrá una codificación integrada por uno y dos dígitos, que tendrán una secuencia numérica lógica e identificarán el sector correspondiente, procesos organizacionales, unidades o subprocesos, series, clases de puestos y niveles.

CAPITULO IV DE LA VALORACION DE PUESTOS

Art. 15.- De los factores para la valoración de puestos. – La valoración de puestos se realizará considerando factores de: competencia, complejidad del puesto y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:



FACTORES	SUB-FACTORES	PONDERACION	SUBTOTAL
Competencias	Instrucción formal	200	500
	Experiencia	100	
	Habilidades de gestión	100	
	Habilidades comunicacionales	100	
Complejidad del puesto	Condiciones de trabajo	100	200
	Toma de decisiones	100	
Responsabilidad	Rol del puesto	200	300
	Control de resultados	100	
Total, de puntos a completar		1000	1000

Art. 16.- De las competencias. – Son conocimientos asociadas a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los subfactores de:

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



NIVEL	PUNTAJE
No profesional	
Educación básica	15
Bachiller	45
Técnico	85
Tercer año aprobado	125
Profesional	
Profesional de 2 a 4 años	140
Profesional 5 años	155
Profesional 6 años	170
Diplomado Superior	180
Especialidad	190
Maestría o PHD	200



Experiencia

NIVEL	ROL EN LA INSTITUCIÓN	INSTRUCCIÓN	EXPERIENCIA	PUNTAJE
No profesionales	Servicios	N/A	No se requiere	14
	Administrativo	Bachiller	No se requiere	28
	Técnico		3 meses	42
	Ejecución de procesos de apoyo	Tercer año aprobado Universidad	6 meses	56
Profesionales	Ejecución de procesos	Tecnólogo Superior	Hasta 5 años	70
		Tercer Nivel	Hasta 2 años	
	Ejecución y supervisión de procesos	Tercer Nivel	3 años mínimo	84
	Ejecución y coordinación de procesos		4 años mínimo	100



Habilidades de gestión

NIVEL	DESCRIPCION DE HABILIDADES DE	PUNTAJ
1	El trabajo se desarrolla de acuerdo con instrucciones detalladas, trabajo diario	20
2	El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias	40
3	El trabajo se realiza con flexibilidad en los procedimientos. Planifica y organiza de manera relativa las actividades inherentes al puesto. Controla el avance	60
4	Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico	80
5	Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo y equipos a su cargo	100

Habilidades comunicacionales

NIVEL	DESCRIPCION DE HABILIDADES COMUNICACIONALES	PUNTAJ E
1	El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas	20
2	Establece una red mínima de contactos laborales para asegurar la eficacia de su trabajo. Cumple actividades orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo	40
3	Establece una red moderada de contactos internos. Las actividades que realiza están destinadas a brindar apoyo	60
4	Establece una red amplia de contactos dentro de la institución. En el puesto a desarrollar cumple con trabajos de supervisión de grupos de trabajo brinda	
5	Debe establecer contactos dentro y fuera de la organización con el fin de ejecutar actividades de integración y coordinación equipos de trabajo. Las	

1.1.1 Complejidad del puesto:

Se determina el grado de dificultad y lo que contribuye al puesto en la consecución de los productos y servicios que se realizan en cada una de las unidades o procesos de la organización:



Condiciones de trabajo

NIVEL	DESCRIPCION DE CONDICIONES DE	PUNTAJE
1	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implica	20
2	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica bajo	40
3	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica	60
4	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica	80
5	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto	100

Toma de decisiones

NIVEL	DESCRIPCION DE TOMA DE DECISIONES	PUNTAJE
1	Las decisiones dependen de una elección simple, con mínima incidencia en la gestión institucional	20
2	La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en	40
3	La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional	60
4	La toma de decisiones requiere de análisis interpretativo, evaluativo en diferentes situaciones,	80
5	La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas y estrategias de solución con mucha trascendencia en la gestión	100

1.1.2 Responsabilidad:

Esta competencia que valorar examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en función con el logro de los productos o servicios de la unidad o proceso al cual fue asignado.

Rol del puesto

GRUPO	NIVEL	PUNTAJE
-------	-------	---------



No profesionales	Servicios	25
	Administrativo	50
	Técnico	75
	Ejecución de procesos de apoyo	100
Profesionales	Ejecución de procesos	125
	Ejecución y supervisión de	150
	Ejecución y coordinación de	175

Control de resultados

NIVEL	DESCRIPCION DE CONTROL DE	PUNTAJ
1	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus	20
2	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares	40
3	Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente	60
4	Responsable de los resultados del equipo de trabajo. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos. Monitorea	80
5	Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determinan	100

Art. 17.- De la responsabilidad. – Examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y servicios de la unidad o proceso organizacional, a través de los siguientes subfactores:

Rol del puesto.– Es el papel que cumple el puesto en la unidad o proceso organizacional, definida a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y



niveles de relaciones internas y externas, para lograr resultados orientados a la satisfacción del cliente: 

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
SERVICIO	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarias
ADMINISTRATIVO	Constituyen los puestos que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo.
TÉCNICO	Constituyen los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio de acuerdo con los requerimientos de los procesos organizacionales.
EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de soporte profesional con incidencia directa a la gestión de los procesos
EJECUCIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad de proceso organizacional.
EJECUCION Y SUPERVISION DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo, unidades y/o procesos organizacionales
EJECUCIÓN Y COORDINACION DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales

b)

 Control de resultados. – Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto,

considerando el uso de los recursos asignados; y la contribución al logro del portafolio de productos y servicios:

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

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS	
NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados.
2	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.
3	Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.
4	Responsable de los resultados del equipo de trabajo. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios

5	Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados.
---	--

Art. 18.- Escala de intervalos de valoración. - Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que le corresponde de acuerdo con la siguiente escala:

		PUNTAJE/INTERVA	
		DESDE	HASTA
1	Servido Público de Servicios	153	213
2	Servido Público de Servicios	214	273
3	Servidor Público de Apoyo 1	274	334
4	Servidor Público de Apoyo 2	335	394
5	Servidor Público de Apoyo 3	395	455
6	Servidor Público de Apoyo 4	456	516
7	Servidor Público 1	517	576
8	Servidor Público 2	577	637
9	Servidor Público 3	638	697
10	Servidor Público 4	698	758
11	Servidor Público 5	759	819
12	Servidor Público 6	820	879
13	Servidor Público 7	880	940

Artículo 19.- En todos los factores y subfactores se realiza el proceso de valoración conforme lo establece la mencionada Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, con excepción de la experiencia que se aplica de acuerdo con lo que determinan sus reformas a través de los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-00152 de fecha 22 de junio de 2020 y MDT-2016-0156 de fecha 27 de junio de 2020. Si existiere otra reforma será necesaria la

actualización de este instrumento técnico para aprobación de la máxima autoridad.

CAPITULO V

DE LA CONTRATACION DE ASESORES

Artículo 20.- De la naturaleza del puesto y su contratación. - Los puestos de asesor, constituyen un cargo técnico de confianza y de libre remoción, por parte de la autoridad nominadora o autoridades institucionales a quienes asesore, y que no forman parte del sistema del sistema de carrera del servicio público.

La contratación de asesores se podrá realizar mediante la modalidad de contratos de servicios ocasionales de conformidad con la LOSEP y su Reglamento y la Norma del Subsistema de Planificación del Talento Humano, observando el procedimiento o instrumento técnico aprobado por la máxima autoridad para su contratación.

Artículo 21.-De las escalas remunerativas de asesores. – Los puestos de asesores institucionales observaran la siguiente escala, de la siguiente forma:

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRADO DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR ASESOR	RMU
ASESOR 1	3*	\$ 2,788.00
ASESOR 2	2*	\$ 2,525.00
ASESOR 3	1*	\$ 2,240.00

Artículo 22.- Del procedimiento de calificación. – La Dirección de Administración del Talento Humano, previo a la incorporación de una persona para cualquier puesto de asesor, deberá calificar los requisitos y competencias de esta, de conformidad con los criterios previstos en la Norma Técnica para la

Contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las Instituciones del Estado.

Artículo 23.- Los asesores deberán presentar de manera trimestral a la máxima autoridad institucional y a la Dirección de Administración del Talento Humano un informe de labores de asesoría realizadas, en el que se incluyan el detalle de tareas asignadas, así como indicadores de su cumplimiento. Estos informes también podrán ser requeridos en cualquier momento y con la periodicidad que la máxima autoridad determine sin que sea mayor a un período trimestral. A la finalización de sus labores deberá presentarse un informe con las respectivas justificaciones técnicas, conclusiones y recomendaciones.

Artículo 24.- La máxima autoridad institucional podrá designar como sus asesores o asesoras a un número máximo de (tres) 3 como puestos fijos, en las escalas de remuneraciones mensuales unificadas del Nivel Jerárquico Superior de la presente ordenanza. Excepcionalmente, podrá tener un número variable que no podrá exceder del número fijo de puestos asignados.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - Los cambios a las denominaciones de puestos establecidos en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas por los servidores públicos. Se deberá utilizar el formulario de análisis ocupacional para la reclasificación de puestos o para el análisis-auditoria de personal de este cuando sea necesario y requerido por la Dirección de Administración del Talento Humano. ANEXO 1.

El proceso de reclasificación de puestos se sustentará en el levantamiento de información que conste en el formulario de análisis ocupacional, y sea validado por el superior inmediato e informe favorable de la UATH institucional, en consecuencia, la remuneración percibida podrá ser reclasificada acorde al principio de primacía de la realidad, en el nivel, rol, grupo ocupacional y grado que corresponda a las funciones que realice efectivamente el servidor, siempre que se cuente con la certificación de disponibilidad presupuestaria para este fin.

El procedimiento será normado conforme las políticas que consten en el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos aprobado por el Prefecto.

El Prefecto Provincial expedirá el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos que contengan los descriptivos de puestos no profesionales y profesionales que servirán para la ubicación del personal acorde al rol, nivel y grupo ocupacional previsto en la clasificación de puestos establecida en esta Ordenanza, sin que pueda reclasificarse el puesto institucional en función de los perfiles personales e individuales de las y los ocupantes. En este sentido expedirá también el Manual de Puestos de los obreros, observando la clasificación de puestos realizada por el órgano rector del trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-054-2015 y sus posteriores reformas, respetando los derechos adquiridos.

El nivel NO Profesional comprenderá hasta el Rol de EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO, correspondiente al grupo ocupacional de servidor público 1, grado 7 con una RMU de 817,00.

Segunda.- Para el caso de las y los servidores públicos de carrera que por el proceso de aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos se encontrare con remuneraciones mensuales unificadas que sobrepasen los valores establecidos en las Escalas de Remuneraciones Mensuales Unificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo, así como los pisos y techos de las escalas de remuneraciones adoptadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, por ningún concepto se incrementarán, quedarán sobrevalorados y se mantendrán fijas hasta cuando se equiparen con las referidas Escalas de Remuneraciones.

En el caso de que, los servidores públicos con nombramiento permanente cumplan los requisitos para perfiles de otro grupo ocupacional, rol y nivel, superior al puesto que actualmente ocupan, y se produjere una vacante, deberán ascender vía concurso de méritos y oposición abierto, conforme el Art. 190 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público.

Tercera. - La Dirección de Administración del Talento Humano, o quien hiciere sus veces, de acuerdo al análisis y calificación del perfil personal de cada

servidora o servidor público de la institución, realizará los procesos de reclasificación de puestos y homologación salarial siempre que existan los recursos económicos para este fin, como resultado de la aplicación de la Estructura Orgánica aprobada y el Subsistema de Clasificación de Puestos, todo lo cual deberá ser aprobado por acto resolutivo interno de la autoridad nominadora, y, su inclusión en el Manual de Puestos legalmente aprobado.

Cuarta.- Obligatoriedad del sistema.- La estructura de puestos institucionales y los grupos ocupacionales institucionales, será de uso obligatorio en todo movimiento de personal relativo al ingreso, reingreso o restituciones, ascenso, traslado, traspaso, cambio administrativo, licencias y comisiones con remuneración y sin remuneración, sanciones, incrementos de remuneraciones, subrogaciones o encargos, cesación de funciones, contratos ocasionales, vacaciones, listas de asignaciones, elaboración de distributivo de remuneraciones, creación de puestos, concursos de méritos y oposición y roles de pago. La implementación de la metodología de clasificación de puestos será aprobada por acto resolutivo del Prefecto Provincial, quien expedirá el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos Institucional.

Quinta.- Del cambio de regímenes laborales.- Los servidores o trabajadores amparados en el Código del Trabajo que por efectos de requerimientos organizacionales han venido ejecutando actividades de servicios, administrativas, técnicas o profesionales; con aprobación de la máxima autoridad institucional, podrán cambiar de régimen laboral a la Ley Orgánica del Servicio Público, siempre y cuando cumplan con los perfiles de exigencias de los puestos, previo informe técnico de la Dirección de Administración del Talento Humano y la verificación de recursos económicos para este fin, y aprobación del órgano rector del Trabajo.

Sexta. – La contratación de servicios profesionales y/o técnicos especializados sin relación de dependencia serán autorizados por el Prefecto Provincial para atender la entrega de productos específicos y/o especializados según corresponda, y sus honorarios se cancelarán en cualquiera de las escalas aprobadas para servidores de carrera, asesores o del nivel jerárquico superior

institucional previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza. El Prefecto Provincial podrá incorporar otros puestos distintos de los descritos en el índice ocupacional descrito en el Art. 8 para atender las necesidades institucionales para la creación de puestos o contratos de servicios ocasionales de las unidades, procesos o subprocesos que cumplan similares características y funciones acorde al rol, nivel y grupo ocupacional que corresponda.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Durante el ejercicio fiscal 2021, se podrán suscribir contratos de servicios ocasionales y/o nombramientos provisionales para ocupar los puestos vacantes de la nueva estructura orgánica y según las necesidades institucionales, en concordancia con el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en su Art. 18 literal c), esto es, hasta que se designen los titulares a través de los concursos de méritos y oposición, según la planificación de estos.

Segunda.- A partir del ejercicio fiscal 2022 se implementará la categorización del nivel directivo 1 y 3, grados 3 y 5 de la escala de los grupos ocupacionales del nivel jerárquico superior institucional previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza, que contiene la estructura de puestos y su clasificación por encontrarse por debajo techos remunerativos fijados en el Acuerdo Ministerial No. MDT-071-2015. Por lo tanto, durante el ejercicio fiscal 2021, se mantendrá la remuneración mensual unificada aprobada en la Ordenanza Presupuestaria vigente. Los puestos de subdirectores permitirán desconcentrar y agilizar la aprobación de trámites inherentes a la gestión de productos y servicios correspondientes a los procesos y subprocesos de las unidades administrativas a las que pertenezcan.

El Manual de puestos del régimen Código de Trabajo, se ajustará a las directrices expedidas por el Ministerio del Trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-054-2015, y sus posteriores reformas, en el plazo de hasta 180 días por lo que, se convalidan los ingresos de personal efectuados bajo la clasificación de puestos establecida por el órgano rector del trabajo que hayan sido autorizados por autoridad competente.



Tercera.- Los concursos de méritos y oposición se ajustarán en sus remuneraciones a la escala de 13 grados para servidores de carrera e índice ocupacional en el grado y RMU que corresponda al piso de la escala por cada grupo ocupacional conforme los Arts. 8 y 13 de esta Ordenanza; por tratarse de puestos vacantes, cuya remuneración actual no constituyen derecho adquirido para percibirla de forma sobrevalorada, una vez aprobada la presente escala, en el distributivo de remuneraciones vigente para el ejercicio fiscal 2021, hasta el 31 de diciembre del año en curso, deberá reflejarse su aplicación, tanto para el caso de nombramientos provisionales y aquellos puestos vacantes que, no cuenten en la actualidad con servidores públicos bajo nombramiento provisional. Para llamar a concursos de méritos y oposición y establecer la remuneración mensual unificada que corresponda a cada grupo ocupacional, se seguirán las siguientes reglas:

- a) En el caso de puestos vacantes presupuestados en el ejercicio fiscal 2021, que se encuentren presupuestados con una remuneración mensual unificada **mayor** al piso del grupo ocupacional que corresponda al índice ocupacional de puestos, previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza, se ajustarán inmediatamente al piso del grupo ocupacional respectivo, y, con esta remuneración será convocado a concurso;
- b) En el caso de puestos vacantes presupuestados en el ejercicio fiscal 2021, que se encuentren presupuestados con una remuneración mensual unificada **menor** al piso del grupo ocupacional que corresponda al índice ocupacional de puestos, previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza, se mantendrá durante el ejercicio fiscal 2021 la remuneración mensual unificada, sin embargo a partir del ejercicio fiscal 2022, se ajustara al piso del grupo ocupacional respectivo, por lo tanto, con la remuneración presupuestada será convocado a concurso; y,
- c) En el caso de puestos vacantes presupuestados en el ejercicio fiscal 2021, que se encuentren presupuestados con una remuneración mensual unificada **igual** al piso del grupo ocupacional que corresponda al índice ocupacional de puestos, previsto en el Art. 13 de esta Ordenanza, por

ajustarse al piso del grupo ocupacional respectivo, se mantendrá la remuneración y con esta será convocado a concurso.

Cuarta.- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 4 del Acuerdo Ministerial Nro. 071-2015, publicado en el suplemento del Registro Oficial Nro. 473 del 06 de abril de 2015, cuando los valores de las remuneraciones mensuales unificadas de los puestos de las y los servidores públicos del GADPPz, ***fueren superiores a la escala de valoración en el techo establecido en esta Ordenanza***, en aplicación de la Disposición Transitoria Tercera de la LOSEP, se cumplirá la siguiente disposición:

a) Los valores de las remuneraciones de los puestos de carrera ocupados con nombramiento permanente, se mantendrán mientras las y los servidores continúen como titulares de estos y esas remuneraciones hayan sido fijadas legalmente. Todo puesto vacante o que quede vacante, inclusive aquellos ocupados con nombramiento provisional, se ajustará inmediatamente al piso establecidos en el artículo 13 de esta Ordenanza.

DISPOSICION DEROGATORIA.- Deróguese la Ordenanza que contiene el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, aprobada en sesiones ordinarias del 12 de julio y 31 de agosto de 2011, sancionada con la Resolución Administrativa Nro. 098-SG-GADPPZ-2011 del 05 de septiembre de 2011, así como todo acto normativo de igual o inferior jerarquía que se opongan a la presente Ordenanza.

DISPOSICION FINAL

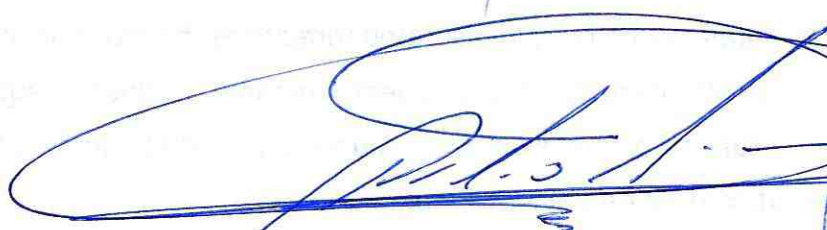
UNICA. - De conformidad al artículo 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), en concordancia con el artículo 66 de la Ordenanza No. 89 Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, encárguese a Secretaria General del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza de la promulgación, notificación y 

publicación de la referida Ordenanza en la Gaceta Oficial y en el dominio web del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

Dado en la sala de sesiones del Consejo Provincial de Pastaza, en la ciudad de Puyo, cantón y provincia de Pastaza, al primer día del mes de diciembre del año 2021.



Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DEL GADPPz



Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL DEL GADPPz



CERTIFICO: Que la Ordenanza Técnica Para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias Para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, fue discutida y aprobada por el Pleno del Consejo Provincial de Pastaza, en dos sesiones: Mediante Sesión Extraordinaria No. 049-CP-GADPPz-2021, efectuada el 21 de octubre de 2021; Resolución N° 225-CP-GADPPz-2021; y, mediante Sesión Extraordinaria No. 055-CP-GADPPz-2021, efectuada el 01 de diciembre de 2021; Resolución N° 249-CP-GADPPz-2021.

Puyo, 01 de diciembre del 2021.



Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL DEL GADPPz



EL SEÑOR PREFECTO PROVINCIAL DE PASTAZA.- Mediante Resolución Administrativa No. 414-GADPPz-2021, de fecha 15 de diciembre de 2021, conforme lo determinan los artículos 322 y 324 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autónomo y Descentralización, en concordancia con el artículo 64 de la Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, ordenó su promulgación a través de la publicación en la Gaceta Oficial y en el dominio web de la institución.

Puyo, 15 de diciembre de 2021



Ing. Jaime Patricio Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DEL GADPPz



CERTIFICACION. - Que mediante Resolución Administrativa No. 414-GADPPz-2021, de fecha 15 de Diciembre de 2021, el señor Prefecto Provincial de Pastaza Ingeniero JAIME PATRICIO GUEVARA BLASCHKE, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 322 y 324 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autónomo y Descentralización, sancionó la Ordenanza Técnica Para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias Para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y

Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, y dispuso su promulgación a través de su publicación en la Gaceta Oficial y en la página web de la institución, de conformidad al artículo 66 de la Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.



Puyo, 15 de diciembre de 2021



Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo
SECRETARIO GENERAL DEL GADPPz



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 414-GADPPz-2021

LA PREFECTURA PROVINCIAL DE PASTAZA

CONSIDERANDO:

QUE: El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: “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 84 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución”.

QUE: El artículo 225 numeral de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce como parte del Sector Público a las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado”.

QUE: El artículo 252 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “Cada provincia tendrá un consejo provincial con sede en su capital, que estará integrado por una prefecta o prefecto y una Viceprefecta o Viceprefecta elegidos por votación popular; por alcaldesas o alcaldes, o concejales o concejales en representación de los cantones; y por representantes elegidos de entre quienes presidan las juntas parroquiales rurales, de acuerdo con la ley. La prefecta o prefecto será la máxima autoridad administrativa, que presidirá el Consejo con voto dirimente, y en su ausencia temporal o definitiva será



reemplazado por la persona que ejerza la Viceprefectura, elegida por votación popular en binomio con la prefecta o prefecto”.

QUE: El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador indica: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”.

QUE: El artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.

QUE: El Artículo 238 de la misma Norma Suprema establece: “Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana”.

QUE: El Código Orgánico de Organización Territorial, autonomía y Descentralización (COOTAD), en los numerales a y h del Art. 50 señala que el prefecto o prefecta es la representante legal del gobierno autónomo descentralizado provincial y es quien resuelve los asuntos administrativos.

QUE: De conformidad con el artículo 7 del Código Orgánico de Organización Territorial, autonomía y Descentralización (COOTAD), prescribe sobre el ejercicio de las Competencias “Para el pleno ejercicio de sus competencias y de las facultades que de manera concurrente podrán asumir, se reconoce a los  consejos regionales y provinciales concejos metropolitanos y municipales, la

capacidad para dictar normas de carácter general a través de ordenanzas, acuerdos y resoluciones, aplicables dentro de su circunscripción territorial”.

QUE: El artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en materia de Recursos Humanos y Remuneraciones en toda la Administración Pública; además dispone que las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general.

QUE: El artículo 51 inciso final de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que: "Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración i en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

QUE: El Art. 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el Subsistema de Clasificación de Puestos.

QUE: El artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público y artículo 62 de su Reglamento General, manifiestan sobre el Subsistema de Clasificación de Puestos, que es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP. 

QUE: El artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta que, en el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.

QUE: El artículo 163 tercer inciso del Reglamento General a la LOSEP establece: "En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio del Trabajo. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica".

QUE: El artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, dispone que las UATH elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio del Trabajo en el caso de la Administración pública central, institucional y dependiente de la Función Ejecutiva, y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta Ley.

QUE: El artículo 247 ibídem, dispone que las remuneraciones de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan.



QUE: El artículo 104 de la misma Ley, dispone que: “Los puestos serán remunerados sobre una base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.”.

QUE: El tercer inciso del Art. 163 del Reglamento General de la LOSEP, contempla que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán su propio sistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, respetando la estructura de Puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por esta Cartera de Estado. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica.

QUE: El Art. 173 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que “Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados; éste manual será aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo) para el caso de la administración central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo esta ley.

QUE: Mediante Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, sus reformas a través de los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-00152 de fecha 22 de junio de 2020 y MDT-2016-0156 de fecha 27 de junio de 2020 y demás reformas existentes, se expide y se reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, en la cual se establecen las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación



y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado.

QUE: Las valoraciones de los puestos son el resultado de la aplicación de los criterios técnicos legales de estandarización y equidad remunerativa en el sector público.

QUE: La Norma de Control Interno 200-04 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes. La estructura organizativa de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos. Toda entidad debe complementar su organigrama con un manual de organización actualizado en el cual se deben asignar responsabilidades, acciones y cargos, a la vez que deben establecer los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidores y servidoras”.

QUE: La Norma de Control Interno 401- 01 de la Contraloría General del Estado establece que: “La máxima autoridad y los directivos de cada entidad tendrán cuidado al definir las funciones de sus servidoras y servidores y de procurar la rotación de tareas, de manera que exista independencia, separación de funciones incompatibles y reducción de riesgo de errores o acciones irregulares”.

QUE: Es necesario seguir un proceso ordenado de acciones que permita la aplicación del Estatuto Orgánico de Gestión Organización por Procesos y del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, de manera paulatina y en concordancia con la realidad actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.



QUE: Mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0071 de fecha 31 de marzo de 2015 se expide la Reforma a la Escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.

QUE: Mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0165 de fecha 18 de octubre de 2017 se expide la Reforma a la Escala de techos y pisos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.

QUE: Mediante Acuerdo Ministerial N° 0059, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 216 de 01 de abril de 2014, el Ministerio de Trabajo expidió la Norma Técnica para la Contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las instituciones del Estado.

QUE: Mediante el artículo 5 del Acuerdo Ministerial N° 0059, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 216 de 01 de abril de 2014, el Ministerio de Trabajo incluyó dentro de la escala de remuneraciones de nivel jerárquico superior los puestos de asesores.

QUE: Mediante Acuerdos Ministeriales N° MRL-2014-0105 publicado en el Registro Oficial N° 252 de 23 de mayo de 2014; N° MRL-2014-0134, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 386, de diciembre de 2014, Fe de Erratas publicada en el Suplemento de Registro Oficial N° 411, de 08 de enero de 2015, N° MDT-2015-0246, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 622, de 06 de 2015; Fe de erratas publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 633, de 23 de noviembre de 2015; N° MDT- 2017-0051 publicado en el Registro Oficial N° 80, de 15 de septiembre de 2017; y N° MDT-2018-0040, publicado en Registro Oficial N° 206, de 22 de marzo de 2018; Se reformó la Norma Técnica para la contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las Instituciones del Estado. 

QUE: El Ministerio del Trabajo, expidió mediante Acuerdo Ministerial Nro. 071-2015, publicado en el suplemento del Registro Oficial Nro. 473 del 06 de abril de 2015, los pisos y techos remunerativos para cada grupo ocupacional de los GADs provinciales, y dio directrices en caso de remuneraciones sobrevaloradas o que perciban remuneraciones inferiores a un SBU, por lo que su observancia es obligatoria, respetando los derechos adquiridos de aquellos servidores que posean nombramiento permanente.

QUE: Mediante Sesión Extraordinaria No. 049-CP-GADPPz-2021, efectuada el 21 de octubre del 2021, mediante Resolución No. 225-CP-GADPPz-2021, el Consejo Provincial de Pastaza, considerando los fundamentos de hecho y de derecho constantes en el séptimo punto del orden del día de la Sesión Extraordinaria, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 47 Lit. c) y Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, resuelve aprobar en primer debate el proyecto de Ordenanza Técnica Para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias Para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

QUE: Mediante Sesión Extraordinaria No. 055-CP-GADPPz-2021, efectuada el 01 de diciembre del 2021, mediante Resolución No. 249-CP-GADPPz-2021, el Consejo Provincial de Pastaza, considerando los fundamentos de hecho y de derecho constantes en el tercer punto del orden del día de la Sesión Extraordinaria, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 47 Lit. c) y Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, resuelve aprobar en segundo y definitivo debate, el Proyecto de Ordenanza Técnica Para la Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos de las Escalas Remunerativas Propias Para las Autoridades de Nivel Jerárquico Superior y Personal de Carrera del Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, tomando en consideración las recomendaciones emitidas por la Comisión Permanente de



Legislación, de Conformidad al Oficio COM.LEG:GADPPZ-07-2021, de fecha 22 de noviembre del 2021.

QUE: De conformidad con el artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, autonomía y Descentralización (COOTAD), señalas sobre las decisiones legislativas. - “Los consejos regionales y provinciales y los concejos metropolitanos y municipales aprobarán ordenanzas regionales, provinciales, metropolitanas y municipales, respectivamente, con el voto conforme de la mayoría de sus miembros. Los proyectos de ordenanzas, según corresponda a cada nivel de gobierno, deberán referirse a una sola materia y serán presentados con la exposición de motivos, el articulado que se proponga y la expresión clara de los artículos que se deroguen o reformen con la nueva ordenanza. Los proyectos que no reúnan estos requisitos no serán tramitados. El proyecto de ordenanza será sometido a dos debates para su aprobación, realizados en días distintos. Una vez aprobada la norma, por secretaría se la remitirá al ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado correspondiente para que en el plazo de ocho días la sancione o la observe en los casos en que se haya violentado el trámite legal o que dicha normativa no esté acorde con la Constitución o las leyes. El legislativo podrá allanarse a las observaciones o insistir en el texto aprobado. En el caso de insistencia, se requerirá el voto favorable de las dos terceras partes de sus integrantes para su aprobación. Si dentro del plazo de ocho días no se observa o se manda a ejecutar la ordenanza, se considerará sancionada por el ministerio de la ley”.

En ejercicio de sus facultades y atribuciones determinadas en la Constitución de la República del Ecuador; en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, y demás normativas conexas y vigentes, el Señor Prefecto Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pastaza Ingeniero Jaime Patricio Guevara Blaschke: 

RESUELVE:

Artículo 1.- De conformidad con el inciso cuarto del artículo 332 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), en concordancia con el artículo 64 de la Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, procedo a **SANCIONAR LA ORDENANZA TECNICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS PROPIAS PARA LAS AUTORIDADES DE NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR Y PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO PUBLICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE PASTAZA.**

Artículo 2.- De conformidad al artículo 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), en concordancia con el artículo 66 Ordenanza que Norma la Organización y Funcionamiento del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, encárguese a Secretaria General del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza de la promulgación, notificación y publicación de la referida Ordenanza en la Gaceta Oficial, en el dominio web del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, y en el Registro Oficial de ser el caso.

Dado y firmado en el despacho de la Prefectura del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, a los quince días del mes de diciembre del año dos mil veinte y uno. - **PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.-**



Ing Jaime Patricio Guevara Blaschke
PREFECTO PROVINCIAL DE PASTAZA



RAZÓN: Siento como tal, que la Resolución Administrativa No. 414-GAPPz-2021 que antecede, fue emitida y suscrita por el Ing. Jaime Guevara Blaschke; Prefecto Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, a los quince días del mes de diciembre del año dos mil veinte y uno.

LO CERTIFICO: Dado en la ciudad de Puyo, a los 15 días del mes de diciembre del año 2021.



Abg. Pedro Eduardo Merino Castillo

SECRETARIO GENERAL DEL GADPPZ



The first part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a continuous function and that it satisfies the differential equation $f'(x) = f(x)$. The second part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $g(x)$ defined by the equation $g(x) = \int_0^x g(t) dt$. It is shown that $g(x)$ is a continuous function and that it satisfies the differential equation $g'(x) = g(x)$.

The third part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $h(x)$ defined by the equation $h(x) = \int_0^x h(t) dt$. It is shown that $h(x)$ is a continuous function and that it satisfies the differential equation $h'(x) = h(x)$.

