



REPUBLICA DEL ECUADOR



**GOBIERNO
MUNICIPAL
DEL**

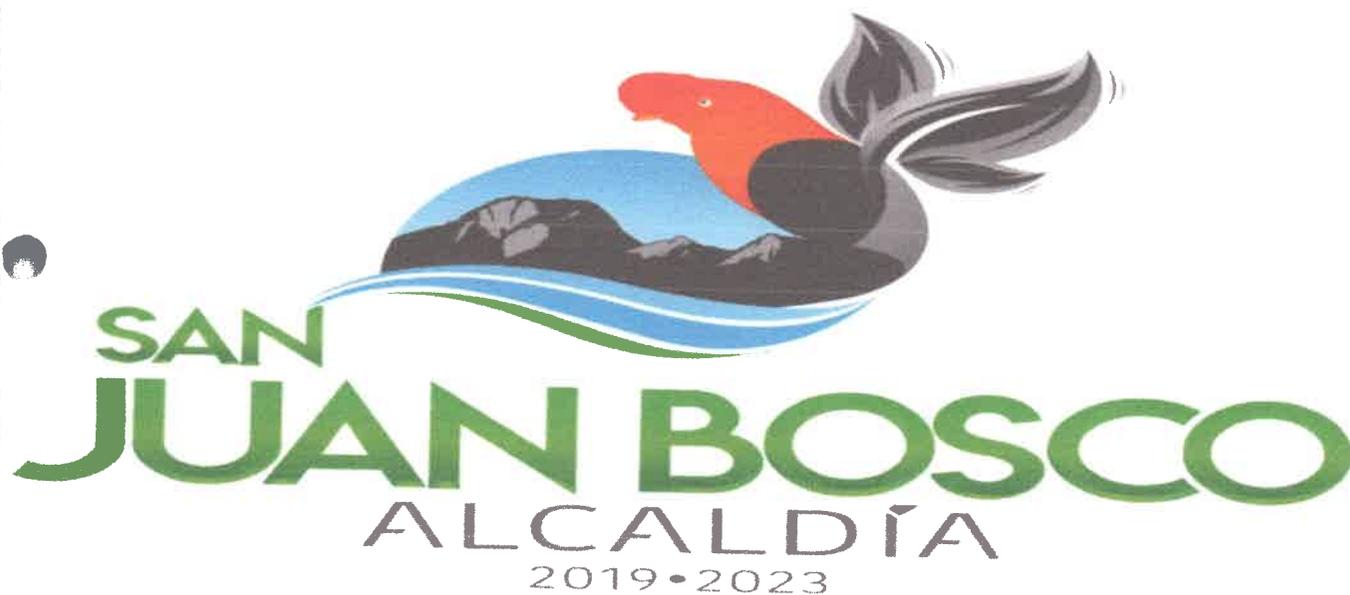
CANTÓN SAN JUAN BOSCO

GACETA OFICIAL

ADMINISTRACION 2019-2023

AÑO 12. Nº. 3

San Juan Bosco 15 de Junio de 2022



SR. BOLIVAR CHACÓN.

ALCALDE



GACETA OFICIAL

REPUBLICA DEL ECUADOR

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE
SAN JUAN BOSCO.**

ADMINISTRACIÓN 2019-2023.

**SR. BOLIVAR CHACÓN MALDONADO.
ALCALDE**

Año 2022 - San Juan Bosco 15 de Junio de 2022 - N.º 3.

**Abg. Rosa Romero Benavides
SECRETARIA DE CONCEJO.**

ÍNDICE:

- 1) ORDENANZA DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO
- 2) ORDENANZA QUE EXONERA EL PAGO DE CONTRIBUCIÓN ESPECIAL DE MEJORAS POR RAZONES SOCIOECONÓMICAS A BENEFICIARIOS DE LA OBRA ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS.

**EL CONCEJO MUNICIPAL DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DE SAN JUAN BOSCO.**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus funcionarios... La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones y valorar la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Que, el artículo 238 de la Constitución de la República establece que los gobiernos autónomos descentralizados gozan de autonomía política, administrativa y financiera;

Que, el artículo 40 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización establece que los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera;

Que, el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización establece que la autonomía política, administrativa y financiera comprende el derecho y la capacidad efectiva que tienen los gobiernos autónomos descentralizados municipales para regirse mediante normas de gobierno propios, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno;

Que, la autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y el cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución de la República;

Que, la autonomía financiera se expresa en el derecho que los gobiernos autónomos descentralizados tienen de recibir de manera directa, predecible, oportuna, automática y sin condiciones, los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución y la ley;

Que, el artículo 338 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización determina que cada gobierno... municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. La estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de las competencias.

Que, el artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece de manera expresa que los servidores públicos de los gobiernos autónomos descentralizados municipales se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. Igualmente establece que los gobiernos autónomos descentralizados municipales, en ejercicio de su autonomía administrativa y financiera, podrán regular mediante ordenanza, la administración del talento humano y establecer un plan de carrera, aplicado a su propia y particular realidad local y financiera;

Que, el artículo 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece de manera expresa que la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados municipales será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en la respectiva ordenanza municipal;

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala que las disposiciones de dicha ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, y su numeral 4 determina que: Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general.

Que, el último párrafo del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público de manera expresa establece que: corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados municipales la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano, mismo que dependerá administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivos Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales; y que, el

Ministerio de Relaciones Laborales no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional;

Que, en el Art. 56 de la Ley Orgánica del Servicio Público se dice de manera expresa: los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo.

Que, en el Art. 57 de la Ley Orgánica del Servicio Público dice que: la creación de puestos en los gobiernos autónomos descentralizados no requerirá de dictamen previo del Ministerio de Relaciones Laborales ni del Ministerio de Finanzas.

Que, en el Art. 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público se dice: 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 104 de la Ley Orgánica de Servicio Público ordena que los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras y servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorar la profesionalización, capacidad, experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Que, el artículo 173 del reglamento general de la LOSEP indica 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.

Que, el artículo 326 de la Constitución de la República reconoce entre otros los siguientes derechos de los servidores públicos:

- a.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- b.- 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.
- c.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Que, el artículo 328 de la Constitución de la República establece de manera expresa que el pago de la remuneración del servidor público no podrá ser "disminuido" ni descontado salvo con

autorización expresa de la persona trabajadora de acuerdo con la Ley.

Que, el artículo 425 de la Constitución de la República, en su último inciso establece de manera expresa que: la jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados; y,

Que, El Art. 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, ordena que la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas.

Que, mediante Resolución No. SENRES-RH-2005-000042, de fecha 02 de septiembre de 2005 se expide la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, misma que es reformada mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0152 de fecha 22 de junio de 2016 expedida por el Ministerio del Trabajo y posteriormente se dicta el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0156 de fecha 27 de junio de 2016, donde se establecieron las directrices para modificar e incorporar en los procesos descriptivos de puestos los perfiles profesionales de técnicos y tecnólogos superiores

Que, en fecha 26 de marzo de 2015 se expide el acuerdo ministerial No MDT-2015- 0060 del Ministerio del Trabajo, en el que se establece la escala de pisos y techos de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales con vigencia desde el 01 de marzo de 2015, Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Trabajo, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las Remuneraciones que correspondan. Acuerdo Ministerial que es reformado mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0303 de fecha 29 de diciembre de 2016.

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-098 de fecha 05 de abril de 2016, se estableció las directrices para el ingreso de las/los servidores públicos por efecto de la aplicación de la disposición transitoria primera de las enmiendas constitucionales.

Que, la ORDENANZA DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN

BOSCO, fue discutida y aprobada por el Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco, aprobado en sesiones extraordinaria de fecha 27 de agosto de 2019 y del 02 de septiembre de 2019.

En uso de las facultades conferidas en el Art. 264 de la Constitución de la República y Arts. 7 y 57 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, el Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Juan Bosco, expide la:

REFORMA A LA ORDENANZA DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO.

Art. 1. Aprobar la Reforma al Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos del GAD Municipal de San Juan Bosco, en los siguientes términos:

I. ESTRUCTURA

El Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos, se estructura de la siguiente manera:

1. Datos de identificación del puesto
2. Misión
3. Relaciones internas y externas
4. Instrucción formal requerida
5. Experiencia laboral requerida
6. Capacitación requerida para el puesto
7. Actividades esenciales
8. Conocimientos adicionales relacionados a las actividades esenciales
9. Competencias técnicas
10. Competencias conductuales

1. Datos de identificación del puesto:

Está integrado por:

- Código
- Denominación del puesto
- Nivel
- Unidad administrativa
- Rol
- Grupo Ocupacional
- Grado
- Ámbito

2. **Misión.-** Es la razón del ser del puesto, su aporte, su participación a la organización o al producto.
3. **Relaciones internas y externas.-** Está integrado por el Interfaz, que hace referencia a relaciones que tiene el puesto con usuarios internos y externos.
4. **Instrucción formal requerida.-** Son los conocimientos generales y/o especializados obtenidos mediante la instrucción básica, académica, profesional

y especializada necesarios para el cumplimiento de trabajo de actividades inherentes al puesto, Está integrado por: Nivel de instrucción y área de conocimiento.

5. **Experiencia laboral requerida.-** La experiencia está asociada al rol del puesto, hay que señalar los años de experiencia que se requiere para el puesto de acuerdo al rol establecido.
Está integrado por: tiempo de experiencia y especificidad de la experiencia
6. **Capacitación requerida para el puesto.-** Se debe detallar los cursos, seminarios, talleres y otros eventos de capacitación y formación que proporcionen los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto.
7. **Actividades esenciales.-** Contiene un resumen de las principales funciones que de manera general se cumplen en el puesto. Esto no significa que tales funciones o tareas sean comunes a todos los puestos.

La descripción de las funciones no es limitativa, ya que son: el director o directora, la alcaldesa o alcalde los responsables del éxito del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, en consecuencia, tienen la facultad de asignar a sus subalternos cualquier labor similar, acorde con las descritas en este manual y con las características del puesto.

Con base a la descripción de las funciones se puede diferenciar a los puestos entre sí, tomando como elementos para tal propósito, la dificultad de las funciones y la variedad de las tareas a realizar.

8. **Conocimientos adicionales relacionados a las actividades esenciales.** Son aquellos que permite procesar cada una de las funciones para que sean plasmables en los diferentes productos.
9. **Competencias técnicas.-** Descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo.
Está integrado por: denominación de la competencia, nivel y comportamiento observable.
10. **Competencias conductuales.-** Descripción de las destrezas y habilidades

conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo.
Está integrado por: denominación de la competencia, nivel y comportamiento observable.

II. GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS.

Subsistema de Clasificación de Puestos:

Consiste en la investigación e identificación de funciones y responsabilidades de los puestos, con la finalidad de establecer nomenclaturas que describan adecuadamente los puestos. La clasificación es la agrupación de puestos por similitud de deberes y responsabilidades.

Con el objeto de facilitar la administración del subsistema, a continuación, se presenta un glosario básico de términos usuales relacionados con la administración del talento humano del GAD Municipal de San Juan Bosco:

Acción de Personal: Es el acto administrativo emanado de la alcaldesa o alcalde, que modifica la situación de una servidora o servidor, ejemplo: nombramiento, ascenso, incremento de remuneración mensual unificada, declaratoria de comisión de servicio, sanción disciplinaria, aceptación de renuncia, cesación de funciones, vacaciones, y es validado y registrado por el Jefe de Talento Humano.

Autoridad Nominadora: Es el Funcionario legalmente facultado para expedir nombramientos conforme las disposiciones legales vigentes, o contratar personal ocasional. En el caso del GAD Municipal de San Juan Bosco, la autoridad nominadora es el alcalde o la alcaldesa.

Grupo Ocupacional: Es el conjunto de puestos específicos, cuyos deberes, responsabilidades, requisitos, conocimientos y demás características son similares, independientemente de los procesos institucionales en los que actúa.

Puesto: Conjunto de deberes, responsabilidades y requisitos asignados por autoridad competente o por norma jurídica, que requiere la contratación permanente u ocasional de una persona, durante una jornada preestablecida de trabajo.

Reclasificación: Es el cambio de denominación de un puesto. Acción que se realiza para corregir un error en la clasificación original, o por haber cambiado los deberes y responsabilidades.

Reclamación: Es el recurso presentado por los servidores, ante la autoridad competente, por perjuicio económico que hubieren podido causarles las disposiciones de las autoridades.

Servidor Público: servidoras o servidores públicos son todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Son servidores municipales: Este concepto amplio abarca a los servicios llamados profesionales prestados por: ingenieros comerciales, ingenieros en administración, licenciados en ciencias administrativas, licenciados en ciencias de la educación, licenciados o doctores en contabilidad y auditoría, economistas, médicos, odontólogos, enfermeras, trabajadores sociales, ingenieros civiles, ingenieros agrónomos, ingenieros geólogos, arquitectos, ingenieros de sistemas y/o informáticos, ingenieros ambientales, ingenieros en turismo y medio ambiente, abogados, sociólogos, comunicadores sociales, periodistas, etc. Tienen, por el propio hecho de trabajar para el GAD Municipal de San Juan Bosco, un carácter de responsabilidad pública.

Importancia especial tienen, aquellos servidores que ejercen funciones de organizar y dirigir el trabajo de otras personas; no menos importantes son los empleados encargados de las funciones no profesionales.

La eficiencia del servidor dependerá siempre, en gran medida, de la fidelidad con que se realice el trabajo en función del cumplimiento de la misión, objetivos y metas del GAD Municipal de San Juan Bosco y en términos de la utilidad social de sus resultados.

Servidor de Carrera: Es el servidor que ha ingresado a un puesto incluido en la carrera administrativa y cumplido satisfactoriamente el período de prueba o que ha sido declarado como tal.

III. RESUMEN DEL PROCESO DE VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.

Art. 2.- Inclúyase en el clasificador, los puestos que se adjuntan las descripciones y los perfiles en número de DOS los mismos que constan a continuación:

CODIGO	NIVEL	DENOMINACIÓN PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	ROL	GRADO	RMU USD
	Profesional	JEFE DE TALENTO HUMANO.	SP7	Ejecución de Procesos.	13	1676.00
	Profesional	TECNICO EN URBANISMO Y PROYECTOS ARQUITECTONICOS.	SP1	Ejecución de Procesos.	7	817.00

PERFILES:

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO



1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Código:	JEFE/A DE TALENTO HUMANO	INTERFAZ:			N/A
Denominación del Puesto:	Profesional		Nivel de Ingresión:		N/A
Nivel:	ADMINISTRACION GENERAL				Tercer Nivel
Unidad Administrativa:	Ejecución de Procesos		Área de Conocimiento:		INGENIERO EN TALENTO HUMANO O AFINES; INGENIERO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS; INGENIERO COMERCIAL; ABOGADO/A; DOCTOR/A EN JURISPRUDENCIA.
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 7				
Grado:	13				
Ambio:	Cantonal				
2. MISIÓN					
ADMINISTRAR EL TALENTO HUMANO Y LOS SISTEMAS INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL.					
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS	
1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, las Leyes que regulan el Servicio Público, Equipamientos a las Leyes, Ordenanzas y Reglamentos Institucionales.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD.	Desarrollo estratégico del Talento Humano	Alto	Realiza una proyección de posibles necesidades de recursos humanos considerando distintos escenarios a largo plazo. Tiene un papel activo en la definición de las políticas en función del análisis estratégico.	Comprende las ideas presentadas en forma oral en las reuniones de trabajo y desarrolla propuestas en base a los fundamentos.
2. Elaborar los proyectos y sus respectivos anexos, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano, reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las leyes y normas vigentes.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD.	Comprensión Oral	Alto	Comprende las ideas presentadas en forma oral en las reuniones de trabajo y desarrolla propuestas en base a los fundamentos.	Comprende las ideas presentadas en forma oral en las reuniones de trabajo y desarrolla propuestas en base a los fundamentos.
3. Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con visión en la gestión por competencias laborales.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD.	Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Alto	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.
4. Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con visión en la gestión por competencias laborales.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD.	Pensamiento Crítico	Alto	Analiza, determina y cuestiona la viabilidad de aplicación de leyes, reglamentos, normas, sistemas y otros, aplicando la lógica.	Analiza, determina y cuestiona la viabilidad de aplicación de leyes, reglamentos, normas, sistemas y otros, aplicando la lógica.
5. Mantener actualizado y aplicar oportunamente el sistema informático integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD. Normas Técnicas, Normas de Control Interno.	Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.
6. Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional, y en la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD. Normas Técnicas, Normas de Control Interno.				
7. Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de las Leyes y normas sobre el talento humano a las autoridades y servidoras y servidores públicos de la institución.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD. Normas Técnicas, Normas de Control Interno.				
8. Participar en equipos de trabajo para la promoción de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD. Normas Técnicas, Normas de Control Interno.				
9. Recibir las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidoras públicas, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno; nombramientos de egresados anuales de todos los servidores institucionales por contratos y personal que labora en la Municipalidad.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD. Normas Técnicas, Normas de Control Interno.				
10. Establecer sistemas y realizar el control de asistencia de todo el personal que labora en la institución bajo relación de dependencia.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD. Normas Técnicas, Normas de Control Interno.				
11. Mantener un registro de todos el personal referente a ingresos, salidas, renuncias, abandonos del cargo, destituciones.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD. Normas Técnicas, Normas de Control Interno.				
12. Realizar las acciones de personal referentes a nombramientos, vacaciones anuales, ascensos, traspasos, licencias, permisos, sanciones, renuncias, y otros movimientos del personal.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD. Normas Técnicas, Normas de Control Interno.				
13. Elaborar con la debida oportunidad los informes mensuales de trabajo de los empleados, trabajadores de la municipalidad, considerando la asistencia al trabajo, y las fallas de asistencia.	Constitución, Código del Trabajo, LOSEP y Reglamento General a la LOSEP, COOTAD. Normas Técnicas, Normas de Control Interno.				
10. COMPETENCIAS CONDUCTIVALES					
	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable		
	Trabajo en Equipo	Alto	<p>Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Realiza los contratos que se puedan producir dentro del equipo de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.</p> <p>Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.</p>		
	Orientación de Servicio	Alto	<p>Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyen a mejorar la eficiencia.</p>		
	Orientación a los Resultados	Alto	<p>Realiza las acciones necesarias para responder a los cambios organizacionales o de prioridades. Propone mejoras para la organización.</p>		
	Flexibilidad	Alto	<p>Modifica las acciones para responder a los cambios organizacionales o de prioridades. Propone mejoras para la organización.</p>		
	Contrucciones de Relaciones	Medio	<p>Construye relaciones, tanto dentro como fuera de la institución que le proveen información. Establece un ambiente cordial con personas desconocidas, desde el primer encuentro.</p>		

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTRÍNSICAS Y EXTERNAS	
INTERFAZ:			
Código:	TECNICO EN URBANISMOS Y PROYECTOS ARQUITECTONICOS	Nivel de Instrucción:	
Nivel:	PROFESIONAL	NA	
Unidad Administrativa:	DIRECCION DE G. DE PLANIFICACION	NA	
Rel:	Ejecución de procesos	Tercer Nivel	
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 1	ARQUITECTO.	
Grado:	7		
Ámbito:	Cantonal		
2. MISIÓN		5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
DIRECTOR DE G. DE PLANIFICACIÓN, DIRECTORES, SERVIDORES PÚBLICOS Y USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS.		TIEMPO DE EXPERIENCIA	N/A
		EXPERIENCIA EN LA ESPECIALIDAD	SIN EXPERIENCIA
REALIZAR ESTUDIOS, PLANOS, DISEÑOS Y PRESUPUESTOS DE EQUIPAMIENTOS URBANOS Y RURALES.		Dominio de las normas legales y técnicas para estructurar, ejecutar, administrar y fiscalizar proyectos arquitectónicos	
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO	
Realiza estudio, planos, diseños y presupuestos de equipamientos urbanos y rurales.		Formación de la Capacitación	
Realiza diseño de Proyectos arquitectónicos		Aplicación de normas de fiscalización.	
Supervisa y dirige los equipamientos urbanos o rurales que ejecuta por administración directa.		Aplicación de normas de construcción.	
Fiscaliza de proyectos arquitectónicos.		Comportamiento Observable	
8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		3. COMPETENCIAS TÉCNICAS	
COOTAD, Normas para estructurar proyectos.		Denominación de la Competencia	Nivel
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Orientación / Asesoramiento	Alto
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Planificación y Gestión	Alto
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Monitoreo y Control	Medio
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Pensamiento Analítico	Medio
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Juicio y Toma de Decisiones	Medio
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Orientación de la Competencia	Nivel
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Trabajo en Equipo	Medio
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Orientación de Servicio	Alto
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Orientación a los Resultados	Alto
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Flexibilidad	Medio
Normas aplicadas a los procesos de construcción, ordenanzas.		Iniciativa	Medio
9. COMPETENCIAS CONDUCTIVALES		Comportamiento Observable	
Promueve la colaboración de los diferentes integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene un actitud abierta para aprender de los demás.		Asesora a las autoridades de la institución en materia de su competencia, generando políticas y estrategias que permitan tomar decisiones acertadas.	
Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstico correctamente la necesidad y plantea soluciones alternativas.		Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.	
Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la situación.		Monitorea el progreso de los planes y proyectos de la unidad administrativa y asegura el cumplimiento de los mismos.	
Desarrolla su comportamiento para adaptarse a la situación o a las demandas que plantea.		Establece relaciones causales sencillas para desconponer los problemas o situaciones en partes. Identifica los pros y los contras de las decisiones. Analiza información sencilla.	
Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el corto plazo. Crea oportunidades o minimiza problemas potenciales. Aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.		Toma decisiones de complejidad media sobre la base de sus conocimientos, de los productos o servicios de la unidad o proceso organizacional, y de la experiencia previa.	

Art. 3.- Refórmese de la Ordenanza de clasificación de puestos los perfiles aprobados en fechas 27 de agosto de 2019 y 02 de septiembre de 2019.

Art. 4.- La ejecución de la presente reforma, administrativamente encárguese al señor Alcalde.

Art. 5.- En la presente ordenanza, en todas sus partes cuando se refiera a las denominaciones de los cargos, si se encuentra en género masculino incluyen también el género femenino o de forma viceversa.

Art. 6.- Incorpórese la presente reforma, a la ORDENANZA DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO, fue discutida y aprobada por el Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco.

DISPOSICIONES GENERALES.

PRIMERA. – La Jefatura de Talento Humano verificará y observará en todo movimiento de personal el cumplimiento de los perfiles para vincular personal.

SEGUNDA.- En todo lo que en forma expresa no contemple el presente Manual, se aplicará lo que disponga la Constitución, la Ley Orgánica de Servicio Público, el Reglamento General a la LOSEP, la Norma Técnica de Análisis, Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos vigente y las demás normas que regula sobre la materia de administración del Talento Humano.

TERCERA. - La Jefatura de Talento Humano procederá a numerar los códigos de cada uno de los perfiles que corresponden a este clasificador.

DISPOSICION FINAL.

La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial, y en el dominio web de la institución y la revalorización de los cargos correrán desde el mes de Julio de 2022, para lo cual se realizarán los ajustes en el distributivo de personal.

Dado y firmado en la en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco, a los 6 días del mes de junio del 2022.

f) Sr. Jhoni Bolívar Chacón Maldonado
**ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DE SAN JUAN BOSCO.**

f) Abg. Rosa Romero Benavides
SECRETARIA DE CONCEJO

CERTIFICO que la “REFORMA A LA ORDENANZA DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO” fue discutida y aprobada por el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco en dos Sesiones ordinarias del Concejo, de fecha 31 de mayo y 6 de junio del año 2022.

San Juan Bosco, a 6 de junio del 2022.

f) Abg. Rosa Romero Benavides
SECRETARIA DE CONCEJO

ALCALDIA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN
BOSCO. –

Ejécútese y publíquese. - San Juan Bosco, 6 de junio del 2022.

f.) Sr. Jhoni Bolívar Chacón Maldonado.
**ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE
SAN JUAN BOSCO.**

Proveyó y firmó el decreto que antecede Sr. Jhoni Bolívar Chacón Maldonado, ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO, el 6 de junio del dos mil veinte y dos, San Juan Bosco, Morona Santiago lo CERTIFICO.

f) Abg. Rosa Romero Benavides
SECRETARIA DE CONCEJO

ORDENANZA QUE EXONERA EL PAGO DE CONTRIBUCIÓN ESPECIAL DE MOJARAS POR RAZONES SOCIOECONÓMICAS A BENEFICIARIOS DE LA OBRA ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS.

EL ILUSTRE CONCEJO CANTONAL DE SAN JUAN BOSCO,

CONSIDERANDO

Que, el Artículo 240 de la Constitución establece que los Gobierno Autónomos Descentralizados tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales; en concreto el Artículo 264 de la misma carta magna señala como competencia exclusiva de los gobiernos municipales al crear, modificar o suprimir mediante ordenanzas, tasas y contribuciones especiales de mejoras;

Que, el Artículo 301 de la Constitución de la República establece que sólo por acto normativo de órgano competente se podrán establecer, modificar, exonerar y extinguir tasa y contribuciones;

Que, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) en su Artículo 186 recalca la facultad tributaria de los gobiernos municipales para crear, modificar, exonerar o suprimir mediante ordenanzas, tasa, tarifas y contribuciones especiales de mejoras generales o específicas, por el establecimiento o ampliación de servicios públicos que son de su responsabilidad, el uso de bienes o espacios públicos y en razón de las obras que ejecuten dentro del ámbito de su competencias y circunscripción;

Que, el COOTAD en su Artículo 569 señala que *“El objeto de la contribución especial de mejoras es el beneficiario real o presuntivo proporcionado a las propiedades inmuebles por la construcción de cualquier obra pública municipal o metropolitana”*.

Los concejos municipales o distritales podrán disminuir o exonerar el pago de la contribución especial de mejoras en consideración de la situación social y económica de los contribuyentes”:

Que, el artículo 575 del COOTAD manifiesta: *“Sujetos pasivos. - Son sujetos pasivos de la contribución especial los propietarios de los*

inmuebles beneficiados por la ejecución de la obra pública.

Las municipalidades y distritos metropolitanos podrán absorber con cargo a su presupuesto de egresos, el importe de las exenciones que por razones de orden público, económico o social se establezcan mediante ordenanza, cuya iniciativa privativa le corresponde al alcalde de conformidad con este Código.”;

Que, el artículo 591 ibídem señala: *“determinación de las contribuciones especiales de mejoras. - Para la determinación de cualquiera de las contribuciones especiales de mejoras, se incluirán todas las propiedades beneficiadas. Las exenciones establecidas por el órgano normativo competente serán de cargo de las municipalidades o distritos metropolitanos respectivos.”;*

Que, en el Registro Oficial N° 509, de fecha 01 de agosto de 2018, se publica y por ende entra en vigencia la ORDENANZA GENERAL PARA EL COBRO DE LAS CONTRIBUCIONES ESPECIALES DE MEJORAS A LOS BENEFICIARIOS DE LAS OBRAS PÚBLICAS EJECUTADAS EN EL CANTÓN SAN JUAN BOSCO”.

Que, ha existido reclamo ciudadano con respecto a los valores a cancelar por concepto de contribución especial de mejoras de la obra “ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS”; lo que ha conllevado a realizar un análisis socio económico referente a las condiciones de vida de los beneficiarios de la obra objeto del cobro de contribución la especial con el fin determinar si la ciudadanía cuenta con las posibilidades de cancelar dicho tributo sin que ello implique un detrimento de sus otros derechos constitucionales y legales que le permitan alcanzar el buen vivir;

Que, mediante oficio N° 193-GADMSJB-DP-2022 el Arq. Freddy Maldonado, Solicita al Sr. Bolívar Chacón Maldonado, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco, autorizar a quien corresponda la emisión de un estudio socio económico para determinar el porcentaje de cobro de contribución especial de mejoras del proyecto “ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS.”

Que, mediante oficio N° 137-DDS-GADMSJB suscrito por la Mgs. Lia Estrella Directora de Desarrollo Social, se da a conocer ar Arq. Freddy

Maldonado Director de Gestión de Planificación el informe de la situación socioeconómica de los moradores de la comunidad de Kalaglás.

En ejercicio de las competencias establecidas en los literales a, b y c del Artículo 57 del Código Orgánico de organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

EXPIDE

ORDENANZA QUE EXONERA EL PAGO DE CONTRIBUCIÓN ESPECIAL DE MOJARAS POR RAZONES SOCIOECONÓMICAS A BENEFICIARIOS DE LA OBRA ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS.

Art. 1.- Exonérese de manera parcial el pago de la contribución especial de mejoras a los beneficiarios de la obra ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS, que por razones de orden social y económico detallados en el informe respectivo no pueden solventar el pago del mentado tributo sin que aquello implique un detrimento de sus derechos constitucionales y legales que le permitan alcanzar el buen vivir; esto es la exoneración del 80% del valor total determinado para su cobro.

DISPOSICIÓN GENERAL

Forma parte integrante de esta ordenanza el informe socio económico y el análisis económico para la determinación de cobro por contribución especial de mejoras de la obra "ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS."

DISPOSICION FINAL.

La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su publicación en el dominio Web de la Institución y su publicación en la Gaceta Oficial, sin perjuicio de su publicación en el Registro oficial.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco, a los 13 días del mes de junio del 2022.

f) Sr. Jhoni Bolívar Chacón Maldonado
ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO.

f) Abg. Rosa Romero Benavides

SECRETARIA DE CONCEJO

CERTIFICO que la "ORDENANZA QUE EXONERA EL PAGO DE CONTRIBUCIÓN ESPECIAL DE MOJARAS POR RAZONES SOCIOECONÓMICAS A BENEFICIARIOS DE LA OBRA ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS" fue discutida y aprobada por el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco en dos Sesiones ordinarias del Concejo, de fecha 6 y 13 de junio del año 2022.

San Juan Bosco, a 13 de junio del 2022.

f) Abg. Rosa Romero Benavides
SECRETARIA DE CONCEJO

ALCALDIA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO. -

Ejecútese y publíquese. - San Juan Bosco, 13 de junio del 2022.

f.) Sr. Jhoni Bolívar Chacón Maldonado.
ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO.

Proveyó y firmó el decreto que antecede Sr. Jhoni Bolívar Chacón Maldonado, ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO, el 13 de junio del dos mil veinte y dos, San Juan Bosco, Morona Santiago lo CERTIFICO.

f) Abg. Rosa Romero Benavides
SECRETARIA DE CONCEJO

ANÁLISIS ECONÓMICO PARA LA DETERMINACIÓN DE COBRO POR CONTRIBUCIÓN ESPECIAL DE MEJORAS DE LA OBRA "ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS."

1. ANTECEDENTES.

En el año 2018 se aprobó la "ORDENANZA GENERAL PARA EL COBRO DE LAS CONTRIBUCIONES ESPECIALES DE MEJORAS

A LOS BENEFICIARIOS DE LAS OBRAS PÚBLICAS EJECUTADAS EN EL CANTÓN SAN JUAN BOSCO”.

Mediante socialización del proyecto realizado en la comunidad de Kalaglás en fecha 21 de septiembre de 2021, se da a conocer que de acuerdo a la “ORDENANZA GENERAL PARA EL COBRO DE LAS CONTRIBUCIONES ESPECIALES DE MEJORAS A LOS BENEFICIARIOS DE LAS OBRAS PÚBLICAS EJECUTADAS EN EL CANTÓN SAN JUAN BOSCO”, en su Art. 2 literal “g” define a las Plazas, Parques y Jardines como obras públicas generadoras de Contribución Especial de Mejoras.

En el Art. 3 define que la cuantía para la contribución especial de mejoras se determinará en base al costo de la obra pública que cause beneficios a los inmuebles; mientras que el Art. 4 Establece que el Gad Municipal de San Juan Bosco cubrirá el 50% del monto ejecutado de la obra y el 50% restante le corresponde a los propietarios beneficiados.

Mediante oficio N° 193-GADMSJB-DP-2022 el Arq. Freddy Maldonado, Solicita al Sr. Bolívar Chacón Maldonado, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco, autorizar a quien corresponda la emisión de un estudio socio económico para determinar el porcentaje de cobro de contribución especial de mejoras del proyecto “ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS.”

Mediante memorando N° 1302-ALCALDÍA-2022, SE DESIGNA A LA Dirección de Desarrollo Social emita una valoración socioeconómica de la zona beneficiada de la obra “ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS.”

Mediante Oficio N° TRABAJADORASOCIAL. 04-GADMSJB. Suscrito por La Lcda. Gissella Galarza da a conocer a la Mgs. Lia Estrella Directora de Desarrollo Social el informe de la situación socioeconómica de los moradores de la comunidad de Kalaglás.

Mediante oficio N° 137-DDS-GADMSJB suscrito por la Mgs. Lia Estrella Directora de Desarrollo Social, se da a conocer ar Arq. Freddy Maldonado Director de Gestión de Planificación el informe de la situación socioeconómica de los moradores de la comunidad de Kalaglás.

2. ANÁLISIS GENERAL

De acuerdo con la “ORDENANZA GENERAL PARA EL COBRO DE LAS CONTRIBUCIONES ESPECIALES DE MEJORAS A LOS BENEFICIARIOS DE LAS OBRAS PUBLICAS EJECUTADAS EN EL CANTÓN SAN JUAN BOSCO” en su Art. 6 Tipo de Beneficios. - establece que el pago de la contribución especial de mejoras se clasifica de la siguiente manera:

- a) Locales.
- b) Sectoriales.
- c) Globales.

De igual manera el Art. 6 reza lo siguiente *“Corresponde al Director de Planificación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal la determinación de la clase de beneficio que genera la obra ejecutada, tras lo cual se emitirá el dictamen legal pertinente y la ordenanza especial que exige los Art. 572, 573, 577 literal h) y 586 del COOTAD.”*

En este sentido y de acuerdo a la magnitud del proyecto *“ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS”*; se determina que el beneficio de acuerdo al Art 6

es de carácter Sectorial, debido a que las personas beneficiadas directamente es la comunidad de Kalaglás.

La obra beneficia a 50 predios-30 propietarios, por lo tanto, el levantamiento de información se realizó a los 30 propietarios, ya que el señor Galo Ochoa es dueño de 9 predios incluido el predio que corresponde a Abril Sixto Herederos, el señor Quezada Piedra Manuel Ignacio es dueño de 9 predios, herederos de Minga Minga Manuel 4 predios y herederos de Quezada Cabrera Angelina del Rosario 2 predios.

La situación económica familiar a nivel nacional, se mide conforme lo manifiesta el INEC a través de parámetros o variables relacionados con el núcleo familiar y las necesidades básicas en cada uno de los territorios y conforme, a la cultura, tradiciones, actividades económicas entre otras.

Análisis de la Canasta Familiar Básica.

La Canasta Familiar Básica (CFB) es un conjunto de bienes y servicios que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar tipo, compuesto por 4 miembros con 16 perceptores de

ingresos, que gana la remuneración básica unificada.

Calcular el costo de esta canasta es necesario para el análisis de la relación entre remuneraciones e inflación.

Para tener referencia y poder realizar las comparaciones correspondientes se tomarán como referencia del precio de la canasta básica nacional promedio compuesta por 75 productos, fue de USD 728,68 en abril de 2022. En cambio, el ingreso promedio de los hogares alcanzó los USD 793,33. Esto significa un excedente teórico para las familias de USD 64,66 según el INEC.

La canasta familiar básica nacional tuvo un precio más alto en Cuenca con un total de 760.58 dólares, y las canastas familiares vital se encontró con el precio más alto en Manta con un total de 555.81 dólares. Las canastas familiar básicas más barata llega a tener un precio equivalente a 663.75 en Santo Domingo, la canasta vital menos cara fue la de Santo Domingo con valor de 478.30 dólares.

Es importante resaltar que el salario mínimo es 425 dólares, haciendo que una persona que dependa del salario mínimo se le hiciera imposible adquirir la canasta vital, está siendo lo más económica entre las dos. Con el salario mínimo que existe en Ecuador solo se puede comprar el 88.85% de la canasta vital más barata.

Necesidades Básicas Insatisfechas.

En el año 2020 la tasa de necesidades básicas insatisfechas en el sector rural se sitúa en 56.70%; mientras que para el año 2021 este porcentaje ha incrementado a 57%, este fenómeno es para todo el territorio del Nacional.

3. SOCIO ECONÓMICO

a) Estudio socio económico GADM-San Juan Bosco

La Lcda. Gissella Galarza realizó el Informe Socioeconómico del Proceso de cobro de las Contribuciones Especiales de Mejoras por las "ADECUACIONES EN EL PARQUE CENTRAL DE LA COMUNIDAD DE KALAGLAS.", mismo que fue entregado a la dirección de Planificación para que se dé cumplimiento con artículo 57 del COOTAD, en su debido momento.

En este se detalla la valoración económica de las muestras analizadas de las personas que se

benefician de la obra, mediante a la ampliación de la ficha socioeconómica, con la utilización de técnicas adicionales como son la observación y la entrevista directa.

De acuerdo al estudio socioeconómico se establece lo siguiente:

"Las familias de Kalaglás no están en la posibilidad de pagar, por lo que el área de Trabajo Social correspondiente al Departamento de Desarrollo Social ha realizado un estudio y análisis de la

situación socioeconómica de la comunidad y ha determinado que las familias se encuentran ubicados dentro del quintil 1 y 2 de pobreza, es por ello que la situación económica de cada hogar de Kalaglás es insuficiente para cubrir el 50% de la tarifa del impuesto de la obra a realizarse."

De acuerdo al Art 23 de la "ORDENANZA GENERAL PARA EL COBRO DE LAS CONTRIBUCIONES ESPECIALES DE MEJORAS A LOS BENEFICIARIOS DE LAS OBRAS PUBLICAS EJECUTADAS EN EL CANTÓN SAN JUAN BOSCO" se establece una rebaja por condiciones económicas precarias lo cual establece que: *"Las personas beneficiarias por el Estado con el bono de desarrollo humano, el bono Joaquín Gallegos Lara, Manuela Espejo, etc., deberán realizar la solicitud al Alcalde de la Ciudad, presentando la documentación de soporte, y obtendrán una exoneración del 100% por razones de orden económico y social, este descuento aplicara únicamente sobre un solo inmueble con un avalúo catastral máximo de hasta 40 Remuneraciones Básicas Unificadas del trabajador en general; la condición de precariedad económica será verificado por la municipalidad mediante informes del Registro de la Propiedad y del jefe de Avalúos y Catastros, en el primer caso sobre el número de propiedades inscritas y en el segundo caso sobre el avalúo catastral de los inmuebles que tenga registrados el solicitante ya sea como propietario o como poseedor adicionalmente se contara con un informe de parte de la Secretaria de Acción Social sobre la situación económica e ingresos del solicitante."*

Con este antecedente la Lcda. Gissella Galarza, recomienda el cobro de contribución especial de mejoras de acuerdo al siguiente cuadro:

Total de la obra	Porcentaje ponderado a pagar %	Total a pagar	89 Predios inscritos	Total a pagar cada predio
\$105.000	50%	\$52.500	89	\$590
\$105.000	45%	\$47.250	89	\$531
\$105.000	40%	\$42.000	89	\$472
\$105.000	35%	\$36.750	89	\$413
\$105.000	30%	\$31.500	89	\$354
\$105.000	25%	\$26.250	89	\$295
\$105.000	20%	\$21.000	89	\$236
\$105.000	15%	\$15.750	89	\$177
\$105.000	10%	\$10.500	89	\$118
\$105.000	5%	\$5.250	89	\$59

De acuerdo a valoración socioeconómica se sugiere que este sea el valor a pagar por cada predio, considerando que este valor a pagar será con un plazo máximo de 10 años.

GAD Municipal de San Juan Bosco se hace cargo del 50% de la obra a ejecutarse, que sería la cantidad de \$52.500 dólares.

Art. 3.- Refórmese de la Ordenanza de clasificación de puestos los perfiles aprobados en fechas 27 de agosto de 2019 y 02 de septiembre de 2019.

Art. 4.- La ejecución de la presente reforma, administrativamente encárguese al señor Alcalde.

Art. 5.- En la presente ordenanza, en todas sus partes cuando se refiera a las denominaciones de los cargos, si se encuentra en género masculino incluyen también el género femenino o de forma viceversa.

Art. 6.- Incorpórese la presente reforma, a la ORDENANZA DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO, fue discutida y aprobada por el Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco.

DISPOSICIONES GENERALES.

PRIMERA. – La Jefatura de Talento Humano verificará y observará en todo movimiento de personal el cumplimiento de los perfiles para vincular personal.

SEGUNDA. - En todo lo que en forma expresa no contemple el presente Manual, se aplicará lo que disponga la Constitución, la Ley Orgánica de Servicio Público, el Reglamento General a la LOSEP, la Norma Técnica de Análisis, Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos vigente y las demás normas que regula sobre la materia de administración del Talento Humano.

TERCERA. - La Jefatura de Talento Humano procederá a numerar los códigos de cada uno de los perfiles que corresponden a este clasificador.

DISPOSICION FINAL.

La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial, y en el dominio web de la institución y la revalorización de los cargos correrán desde el mes de Julio de 2022, para lo cual se realizarán los ajustes en el distributivo de personal.

Dado y firmado en la en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco, a los 6 días del mes de junio del 2022.

f) Sr. Jhoni Bolívar Chacón Maldonado

ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO.

f) Abg. Rosa Romero Benavides
SECRETARIA DE CONCEJO

CERTIFICO que la "REFORMA A LA ORDENANZA DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO" fue discutida y aprobada por el Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Juan Bosco en dos Sesiones ordinarias del Concejo, de fecha 31 de mayo y 6 de junio del año 2022.

San Juan Bosco, a 6 de junio del 2022.

f) Abg. Rosa Romero Benavides
SECRETARIA DE CONCEJO

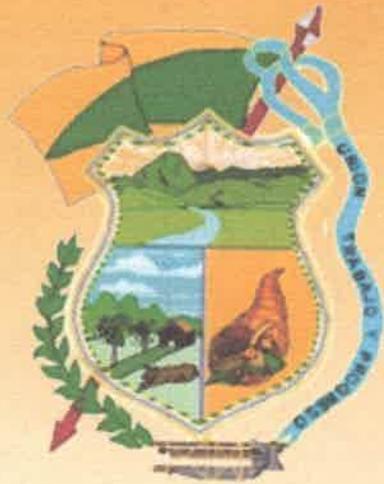
ALCALDIA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO. –

Ejecútese y publíquese. - San Juan Bosco, 6 de junio del 2022.

f.) Sr. Jhoni Bolívar Chacón Maldonado.
ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE
SAN JUAN BOSCO.

Proveyó y firmó el decreto que antecede Sr. Jhoni Bolívar Chacón Maldonado, ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO, el 6 de junio del dos mil veinte y dos, San Juan Bosco, Morona Santiago lo CERTIFICO.

f) Abg. Rosa Romero Benavides
SECRETARIA DE CONCEJO



GOBIERNO
MUNICIPAL
DEL

CANTÓN SAN JUAN BOSCO



SR. BOLIVAR CHACON M.
ALCALDE
ADMINISTRACION 2019-2023

AÑO 12. Nº. 3

San Juan Bosco, 15 de Junio de 2022

