

MEMORANDO
No. 030 – CM – GADCG – 2025.

DE: Diana Arregui Vela
Carolina Calero
Olga Pasto
Marco Ayme
CONCEJALES DEL CANTÓN GUARANDA

PARA: Dr. Inti Yumbay
ALCALDE DEL CANTÓN GUARANDA
Ing. Lenin Guaranda
DIRECTOR FINANCIERO
Ing. Fernando Rea
DIRECTOR DE OBRAS PÚBLICAS
Ing. Jenny Aguiar
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO
Ing. Willy Macas
COORDINADOR DE ACCIÓN SOCIAL
Ing. Erika Aroca
DIRECTORA DE CULTURA
Ing. David Lara
DIRECTOR TRÁNSITO
Ing. Geovany Ramírez
DIRECTOR DE GESTIÓN AMBIENTAL
Ing. Wilfrido Macas
DIRECTOR DE COMUNICACIÓN
Arq. Rodrigo Goyes
DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN
Ing. Darwin Chisag Mgt.
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
Ab. Juan Pozo
SECRETARIO DE CONCEJO
Ab. Michael Pazmiño
PROCURADOR SÍNDICO

ASUNTO: **OBSERVACIONES ESTABLECIDAS PREVIO SEGUNDO DEBATE DE APROVACIÓN DEL PRESUPUESTO 2026**

FECHA: Guaranda, 26 de noviembre del 2025.

Luego de expresarles un cordial saludo, comparecemos en calidad de concejales del cantón Guaranda, por medio de la presente solicitamos de la manera más comedida, se incluya los documentos e información solicitada en primer debate y en las observaciones que detallamos a continuación:

Observaciones Técnicas, Presupuestarias, Normativas Y Documentales Al Proyecto Del Presupuesto General del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda – Ejercicio Fiscal 2026

1. Antecedentes

Una vez revisado el Proyecto del Presupuesto General del GAD Municipal del Cantón Guaranda correspondiente al ejercicio fiscal 2026, así como sus anexos presupuestarios, distributivos de



remuneraciones, informes técnicos, planificación institucional del talento humano y documentación de respaldo remitida por las distintas direcciones, se identifican inconsistencias técnicas, presupuestarias, normativas, administrativas y documentales que requieren ser corregidas previo a su aprobación.

2. Análisis financiero

Coordinación General y Asesoría			
Régimen	2025	2026	Incremento
LOSEP Distributivo	\$ 74.427,35	\$ 107.483,27	\$ 33.055,92

Creación de un puesto

Dirección Administrativa			
Régimen	2025	2026	Incremento
LOSEP	\$ 325.162,99	\$ 328.742,85	\$ 3.579,86
Código de Trabajo	\$ 390.413,43	\$ 524.331,30	\$ 133.917,87
Total			\$ 137.497,73

Aumento de Remuneración en LOSEP y Aumento de 12 personas en Código de Trabajo

Tránsito			
Régimen	2025	2026	Incremento
LOSEP	\$ 164.436,99	\$ 167.905,26	\$ 3.468,27
Código de Trabajo	122.876,62	144.286,50	\$ 21.409,88
Total			\$ 24.878,15

Comunicación Social			
Régimen	2025	2026	Incremento
Código de Trabajo	43.673,78	73.662,79	\$ 29.989,01

Gestión Ambiental			
Régimen	2025	2026	Incremento
Código de Trabajo	1.768.141,26	1.872.875,24	\$ 104.733,98

Obras Públicas

Régimen	2025	2026	Incremento
Código de Trabajo	1.083.930,83	1.194.764,05	\$ 110.833,22

Régimen COESCOP Agentes de Control			
Régimen	2025	2026	Incremento
COESCOP	\$ 382.084,37	\$ 440.549,83	\$ 58.465,46
Total			

Dirección Financiera			
Régimen	2025	2026	Incremento

Contratos de Servicios Ocasionales	\$	95.965,38	\$ 123.320,68	\$ 27.355,30
Total				\$ 27.355,30

Dirección de Planificación				
Régimen	2025	2026	Incremento	
Contratos de Servicios Ocasionales	\$	60.313,84	\$ 67.488,33	\$ 7.174,49
Total				\$ 7.174,49

Dirección de Talento Humano				
Régimen	2025	2026	Incremento	
Contratos de Servicios Ocasionales	\$	11.761,44	\$ 24.826,28	\$ 13.064,84
Total				\$ 13.064,84

Observaciones:

- La partida presupuestaria correspondiente a Compensación por Vacaciones no Gozadas por Cesación de Funciones presenta un incremento significativo con respecto al ejercicio fiscal 2025, pasando de \$1.000,00 a \$10.000,00, sin embargo, no existe el justificativo técnico-presupuestario.
- En el área de coordinación general se evidencia un incremento presupuestario de \$25.380,00 en relación al ejercicio fiscal 2025, sin embargo, no se cuenta con la justificación técnica por parte de Talento Humano.
- Se propone la creación de un puesto permanente de Cooperación Internacional sin existir la Unidad de Cooperación internacional en el Orgánico Funcional, tampoco en el PDYOT. La creación de un puesto sin sustento documentado y sin acogerse a lo establecido en el orgánico funcional incumple con lo señalado en los art. 52 y 57 de la LOSEP. Con base en los hallazgos expuestos, la creación del puesto "Coordinador/a de Cooperación Internacional" en el distributivo institucional 2026 resulta improcedente, debido a la ausencia de sustento técnico, legal y organizacional.
- En el distributivo de régimen Código de Trabajo en la Dirección Administrativa, se incorporan 8 nuevas personas, entre ellas un pintor, ayudante de pintura y ayudante de carpintería, a pesar de que el municipio realiza contrataciones externas para servicios de pintura, mantenimiento, obras menores y trabajos especializados, incluyendo en el distributivo puestos que corresponden a oficios que ya están siendo contratados mediante procedimientos de contratación pública, lo que podría generar duplicidad de funciones y afectar la eficiencia del gasto.
- En relación con el rubro de Salarios Unificados, se identifica un incremento significativo de USD 81.612,00 con respecto al ejercicio fiscal 2025, sin embargo, no existe el sustento técnico y presupuestario detallado.
- Del análisis comparativo presupuestario entre los ejercicios 2025 y 2026, se evidencia que la asignación destinada a Servicios Personales por Contrato incrementa de USD 60.313,84 (2025) a USD 67.488,33 (2026), lo que representa una variación aproximada de USD 7.174,49, equivalente a un 11,9% de incremento anual.
- La Planificación Anual de Talento Humano 2026 no está acorde a lo que establece el Acuerdo Ministerial 2015-0086 y sus reformas, ya que carece de la situación actual y la

situación propuesta; además no se cuenta con el diagnóstico institucional y falta el Informe de Optimización y Racionalización del Talento Humano, no cuenta con las plantillas de talento humano.

- Cabe señalar que la Contraloría General del Estado aprobó el 18 de enero de 2023 el Informe Nro. DPB-0001-2023 “Examen Especial a los subsistemas de planificación del talento humano, clasificación de puestos, reclutamiento y selección de personal, formación y capacitación, y evaluación del desempeño, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 30 de abril de 2022”, en donde recomendó lo siguiente a Talento Humano:

“Elaborar la Planificación de Talento Humano en base a los requerimientos de las diferentes unidades administrativas, identificar las brechas de necesidades de personal y generar las plantillas de talento humano a fin de determinar las actividades no permanentes que requieran ser ocupadas bajo la modalidad de contratación de servicios ocasionales”.

Al respecto debo recordar lo que determina el artículo 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado:

“Recomendaciones de auditoría.- Las recomendaciones de auditoría, una vez comunicadas a las instituciones del Estado y a sus servidores, deben ser aplicadas de manera inmediata y con el carácter de obligatorio; serán objeto de seguimiento y su inobservancia será sancionada por la Contraloría General del Estado.”

La planificación no incorpora el diagnóstico institucional obligatorio, por lo que no determina brechas, requerimientos reales ni capacidad operativa actual. No se evidencia cumplimiento de las recomendaciones establecidas por la Contraloría General del Estado en el Informe General DPB-0001-2023.

- No se anexa el Plan anual de Capacitación y Formación de los servidores municipales para el año 2026 que fortalezca habilidades, capacidades adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la conforme el artículo 70 de la LOSEP, Acuerdo Ministerial 2023-062 y la norma de control interno 407-04
- En el DISTRIBUTIVO DE REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES, AMPARADOS BAJO EL RÉGIMEN LOSEP, EJERCICIO FISCAL 2026 existe Grupos Ocupacionales “*Servidor Público de Apoyo 3 y Servidor Público de Apoyo 4*” con remuneraciones de \$ 675,00 y \$ 733,00, sin embargo el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial 2015-0060 vigente desde el 1 de marzo de 2015 emitió la “**Escala de Techos y Pisos de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales**” en el cual se estableció que la remuneración máxima para un rol no profesional es solo de \$ 622,00 recordando que el Acuerdo Ministerial 2017-0154 solo es una referencial para los municipios ya que el Acuerdo MDT-2015-0060 es la norma superior.
- El Distributivo de Personal 2026 que existen los Grupos Ocupacionales “*Servidor Público 8, 9 y 10*” con remuneraciones desde los \$ 1,760.00; sin embargo, la norma superior de los Municipios que es el Acuerdo Ministerial MDT 2015-0060 vigente desde el 1 de marzo de 2015 señala que el Municipio de Guaranda solo puede pagar a un profesional de carrera hasta los \$ 1,676.00.
- No existe base legal ni proceso de reclasificación de puestos para el incremento de sueldos de 2 funcionarios de la LOSEP, de 601 dólares a 901 dólares.

- Se e mantiene vigente **la reforma del orgánico de gestión organizacional por procesos del gobierno autónomo descentralizado del cantón Guaranda** establecido en el 2021, lo cual limita realizar algunos cambios propuestos a incluir en la estructura institucional.
- No se ha entregado previo a la formulación del presente presupuesto, el plan estratégico institucional, la norma técnica y planificación de talento humano, elaborada a partir del diagnóstico institucional, lo que limita la legitimidad técnica y la coherencia de las propuestas contenidas en el presupuesto 2026.
- Se propone la creación de una coordinación de proyectos internacionales, pese a que dicha estructura no consta en el orgánico de gestión organizacional vigente. En consecuencia, su incorporación no puede justificarse técnicamente, y además podría generar duplicidad de funciones con la coordinación y planificación estratégica organizacional, y las funciones de la Dirección de Cultura que tiene en su *misión. - planificar, gestionar, fomentar y promover el desarrollo social, comunitario y cultural, ejecutando planes, programas, proyectos municipales y en convenio con otras entidades nacionales e internacionales*, por ello, de considerarse pertinente se podría considerar como opción e incluirla en la dirección de cultura hasta realizar el plan estratégico institucional y la respectiva reforma del orgánico de procesos, más no como un nivel jerárquico independiente al momento. El no tener la reforma del estructural, nos impide intervenir con las necesidades reales según las necesidades institucionales y cantonales. Solicitud que personalmente la he realizado meses atrás.
- En el área de acción social, se ha identificado remuneraciones asignadas dentro de los proyectos de atención prioritaria que exceden ampliamente el límite del 30% establecido por la normativa legal vigente para los mismos, por lo que se debe determinar la manera de regular y cumplir a cabalidad con el mandato legalmente establecido.
- Existen inconsistencias técnicas, presupuestarias, normativas, administrativas y documentales que requieren ser corregidas previo a su aprobación:

Se hace referencia al 2025 así como también se continúa vinculando al 2024, lo que se presume refleja ausencia de control documental y edición técnica, y que podría generar riesgos de observaciones por entes de control, induciendo a errores interpretativos

- Con respecto a los documentos del BDE solicitados y no presentados por parte de las direcciones del GADG correspondientes, obtenidos de manera extraoficial puedo mencionar que el BDE expresa la optimización y racionalización de talento humano.
- En las solicitudes del GADCG de líneas de crédito, se establece en una de sus cláusulas que: *el prestatario se compromete a no incorporar nuevo personal por el plazo de amortización del presente crédito a fin de fortalecer sus finanzas acordes al presente contrato de financiamiento...* lo cual corresponde a un plazo de 7 años desde el primer desembolso del crédito.

En los cuales constan:

Policía municipal, 2020. Queriendo agregar 5 nuevos agentes de control municipal 1 para el 2026. Existiendo un incremento en remuneraciones de \$40.500,00, por lo cual se solicita que se informe: ¿cuál es el análisis técnico institucional que fundamenta la necesidad de incrementar el número de agentes de control municipal, y mediante qué metodología se determinó la cantidad específica a incorporar? ¿qué procedimiento técnico y normativo se aplicará para el proceso de selección e incorporación de nuevos agentes de control municipal y cuál es la fecha estimada para su incorporación?

Chofer de vehículo liviano, chofer de vehículos pesados, 2020 (para lo cual necesitamos una justificación sustentada al existir en talleres algunos choferes y ausencia de vehículos). Y se quiere aumentar un chofer administrativo, esta denominación existe

en el acuerdo ministerial 054 referente al código de trabajo. En referencia a lo mencionado ¿por qué necesitan otro chofer más **para el 2026?**

Ayudante de albañil, 2020 y Recaudador, 2022. Puestos que no deben ser establecidos para contratos, según la cláusula estipulada en los contratos del BDE.

- Existe la creación de puestos sin sustento técnico, se requiere estudio técnico de análisis de las brechas institucionales y la justificación operativa por parte de los directores encargados y encargadas que determinen y justifiquen la necesidad, bajo la normativa legal vigente.
- No Existe informe técnico de Talento Humano que exige la LOSEP para haber reclasificado un puesto y los factores técnicos que justifican que pase de un nivel remunerativo y los criterios del incremento de la remuneración, lo establece en la LOSEP, el Reglamento General y la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos
- La propuesta de la dirección de talento humano no se ajusta a la necesidad real expresada por la dirección administrativa, generando riesgo de ineficiencia, duplicidad de funciones, incremento injustificado del gasto y afectación operativa.
- Existen incremento de remuneraciones. Se requiere saber los criterios técnicos bajos los cuales se subieron estas remuneraciones.
- La base legal que permite incrementar las remuneraciones del puesto.
- Saber si las denominaciones que usan para los puestos se encuentran en el manual institucional de puestos del GADCG.
- Que se nos haga llegar el informe técnico que descarte el riesgo de observación por parte de la contraloría general del estado.
- La justificación de la incorporación de algunos contratos de servicios ocasionales, ya que podría configurarse algunos como duplicidad de funciones.
- El diagnóstico institucional realizado por la dirección de talento humano donde se demuestra que con el personal existente **no** podemos cubrir las necesidades institucionales o que como GAD requerimos de nuevas funciones.
- Que se debe llamar a concursos de méritos y oposición. Y saber ¿por qué no se convoca al concurso de puestos vacantes? ¿se ha evaluado la redistribución de actividades dentro de las direcciones antes de proponer nuevas contrataciones? ¿cuál es el sustento técnico, presupuestario y normativo que justifica que varios servidores consten asignados bajo el mismo número de partida presupuestaria, correspondientes a diferentes áreas institucionales?
- Si existen procesos de contratación externa para distintos servicios ¿cuál es la justificación técnica y administrativa para incluirlos en el distributivo institucional?. ¿además, cuál es el vínculo que mantienen con la institución, bajo qué modalidad contractual fueron incorporadas y cuál es la pertinencia presupuestaria de mantener dichos puestos de manera permanente?
- En cuanto a los contratos de servicios ocasionales, es pertinente señalar que, aunque el informe técnico de Talento Humano refiere que las necesidades de contratación para el ejercicio fiscal 2026 corresponden a los requerimientos presentados por cada una de las direcciones institucionales, no se evidencia documentación, solicitud, análisis de carga laboral ni justificación emitida por la dirección de talento humano. En consecuencia, no se identifica el sustento técnico, que respalde la incorporación del personal propuesto para dichas áreas.

• Presupuesto asignado 2025 contratos	• Presupuesto asignado 2025 contratos	• Incremento de presupuesto 2026
---------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

• \$11.761,44	• \$24.826,28	• 13.064,84
---------------	---------------	-------------

- **En los servicios personales eventuales sin relación de dependencia**, existe en la partida de honorarios por contratos civiles de servicios un valor asignado de usd 15.000,00, sin embargo, no se encuentra detallado cuáles son los objetivos, duración, además, si estas contrataciones sustituyen actividades, ya cubiertas por personal bajo relación de dependencia o reflejan funciones permanentes, lo cual podría configurarse como duplicidad funcional. Al respecto es importante mencionar que la disposición general séptima de la norma técnica del subsistema planificación de talento humano establece que *los contratos civiles de servicios profesionales o de técnicos especializados, podrán ser contratados para atender necesidades específicas y temporales de las instituciones, previo informe técnico de la UTH en el que se justifique que los productos a ser entregados requieren especialización en áreas determinadas y que no puede ser ejecutadas por personal de su propia entidad.*

- **En la dirección financiera se establece un**

• Presupuesto asignado 2025 contratos	• Presupuesto asignado 2025 contratos	• Incremento de presupuesto 2026
• \$95.965,38	• \$123.320,68	• 27.355,30

¿cuál es la justificación técnica, operativa y presupuestaria para la incorporación de puestos? Si las funciones ya están cubiertas por el personal existente; y bajo ¿qué criterios se determinó la denominación y remuneración de cada puesto, asegurando que se encuentren alineadas con las funciones previstas y las escalas salariales vigentes para el régimen laboral correspondiente?

- En el documento emitido por Talento Humano se indica que las propuestas de creación de personal, se sustentan en que varios trabajador@s que presentan limitaciones calificado como no apto. Determinación derivada de las evaluaciones médico-ocupacionales institucionales.
- En la documentación remitida no consta evidencia del seguimiento, acompañamiento o plan de intervención ejecutado por la unidad de seguridad y salud ocupacional, ni el trabajo articulado con el área de trabajo social respecto a estos casos, tampoco se detallan los puestos, actividades, espacios o funciones que actualmente están desempeñando estos trabajadores, ni el análisis de riesgos, adaptaciones, reubicaciones temporales o definitivas implementadas. Esta ausencia de información limita la trazabilidad del proceso, la evaluación de medidas preventivas y la justificación técnica para la creación de nuevos puestos.

SOLICITUD:

- Informar sobre ¿cuál es el plan institucional de seguimiento, control y reevaluación del personal: adulto mayor, ¿no apto o apto con limitaciones emitido por seguridad y salud ocupacional?, ¿en qué puestos, actividades y espacios se encuentran actualmente reubicados estos trabajadores y bajo qué informe técnico se autorizó dicha asignación? ¿qué medidas preventivas, correctivas o ajustes razonables se han implementado para garantizar su seguridad, salud y continuidad laboral? ¿existe evidencia documentada en articulación con las áreas correspondientes?
- ¿Cuál es la justificación técnica, administrativa y normativa por la cual para el ejercicio fiscal 2026 no se ha presentado la planificación institucional del talento humano,

considerando que para el año 2025 sí fue elaborada, remitida y conocida oportunamente por el órgano competente; ¿Qué razones explican la variación en el cumplimiento de esta obligación legal, y bajo qué criterio se decidió no presentar dicha planificación para el período 2026 pese al carácter obligatorio señalado?

- Presentación con diagnósticos, informes técnicos, matrices justificativas, evidencia presupuestaria y sustentos normativo.
- Que la Dirección de Talento Humano remita:
 1. Diagnóstico institucional actualizado con matriz de brechas.
 2. Informes técnicos sustentados.
 3. Justificación de modalidad contractual y temporalidad.
 4. Evidencia del cumplimiento del Informe DPB-0001-2023, que corresponde al informe aprobado de contraloría.
 5. Consideración y cumplimiento referente a las cláusulas establecidas en los contratos de financiamiento del BDE
 6. Remita el plan de racionalización de Talento Humano en el cual se determinó el personal a jubilarse durante el ejercicio fiscal 2026 y sustentar la necesidad de incorporar dentro del presupuesto de cada área la partida correspondiente a beneficios por jubilación.
 7. Informe de Optimización y Racionalización del Talento Humano, no cuenta con las plantillas de talento humano
 8. Plan anual de Capacitación y Formación de los servidores municipales para el año 2026 que fortalezca habilidades, capacidades adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la conforme el artículo 70 de la LOSEP, Acuerdo Ministerial 2023-062

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**DIANA MARIA ARREGUI
VELA**
Validar únicamente con FirmaEC

Ing. Diana Arregui Vela Mgt.
CONCEJAL DEL CANTÓN GUARANDA



Firmado electrónicamente por:
**CAROLINA ELIZABETH
CALERO LARREA**
Validar únicamente con FirmaEC

Ant. Carolina Calero Larrea Msc.
CONCEJAL DEL CANTÓN GUARANDA



Firmado electrónicamente por:
**OLGA CURISISA PASTO
PATIN**
Validar únicamente con FirmaEC

Lcda. Olga Pasto
CONCEJAL DEL CANTÓN GUARANDA



Firmado electrónicamente por:
**MARCO VINICIO AYME
AYME**
Validar únicamente con FirmaEC

Marco Vinicio Ayme
CONCEJAL DEL CANTÓN GUARANDA

