

MEMORANDO No 3181-DTH-GADCG

DE: MGS. JENNY AGUIAR, DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

PARA: MGS. TELESFORO MARTINEZ PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE PRESUPUESTO

ASUNTO: Alcance al Memorando 3108-DTH-GADCG

FECHA: Guaranda, 02 de diciembre de 2025

Requerimiento Textual Sra. concejal, Mgt. Diana María Arregui Vela

Petición 1

“Documentos fundamentales para la planificación institucional en el plan estratégico institucional, la norma técnica y planificación de talento humano elaborada a partir del diagnóstico institucional, sin embargo, dichos insumos no han sido remitidos como documentos de respaldo base, lo que limita la legitimidad técnica y la coherencia de las propuestas contenidas en el presupuesto 2026”.

Respuesta 1

La planificación de Talento Humano fue remitida a todos los señores concejales, conjuntamente con el distributivo con todas las observaciones emitidas en las mesas de trabajo, con el informe Técnico Nro. **INFORME TECNICO No 185-DTH-GADCG, de fecha 21 de noviembre del 2025**, lo cual es importante indicar que para emitir se ha hecho el diagnostico correspondiente el cual es emitido a la Máxima Autoridad Institucional de acuerdo a lo que determina el literal a) Art. 8, Art. 15 y Art. 23 de la NORMA TECNICA SUBSISTEMA PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO MIN TRABAJO. Sin embargo, dicho petición no se realizó en las mesas técnicas de trabajo que se entregue el diagnostico, con la finalidad de que tenga sustento la aprobación del presupuesto general del año 2026, procede a remitir **Anexo I. Diagnostico institucional** Plantilla emitida por el Ministerio de Trabajo Nro. PRO-MDT-PTH-01 FOR 03 EXT Denominada **Reporte de Diagnostico Institucional**.

Petición 2

“Partiendo del anterior, es necesario señalar que 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 estratégico 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 nivel jerárquico e independiente al momento, el no tener la reforma del estructural nos impide intervenir con las necesidades reales según las necesidades institucionales y cantonales, solicito que personalmente la he realizado meses atrás, solicitud que le he realizado ya previamente. La propuesta presentada evidencia un incremento presupuestario de 25 mil 380 dólares entre ejercicios fiscales 2025-2026, lo cual representa una variación significativa respecto al monto asignado el año anterior para esta propuesta presentada de coordinación internacional, dicho aumento impacta directamente en la proyección de gastos institucionales, por lo que una vez más manifiesto que resulta necesario contar con la justificación técnica que lo sustente, ya que se propone crear un puesto permanente, lo que llevaría a un incumplimiento normativo del orgánico estructural vigente, convirtiéndose en una transgresión legal"

Respuesta 2

- De lo manifestado me permito indicar que este puesto se mantendrá con el presupuesto que se encontraba en el distributivo del año 2025 ya constaba la contratación de Cooperación Internacional lo cual se detalla

DISTRIBUTIVO 2025 (Presupuesto)	DISTRIBUTIVO 2026 (Presupuesto)
27.574.78	25.380.00

Anexo 2 Memorado, 184 y 194, Se puede verificar en el Anexo IX, X, XI

Petición 3

En las solicitudes del GAD se eje 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 acorde al presente contrato de financiamiento, lo cual corresponde a un plazo de siete años desde el primer desembolso de crédito, en los cuales constan policía municipal, chofer vehículo liviano, chofer vehículo pesado, ayudante de albañil en el préstamo establecido en el 2020 y recaudador en el 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 brechas institucionales y la justificación operativa por parte de los directores encargados que determinen y justifiquen la necesidad bajo la normativa legal y vigente.

Respuesta 3

- Me permito indicar que dentro del distributivo del año 2026 no se está contratado ningún puesto que conste dentro del Plan de fortalecimiento Instruccional del año 2020 y año 2022, para lo cual me permito adjuntar el listado del personal que fue jubilado en los años 2020 y 2022, **Anexos III.**
- Todos los puestos creados tienen los sustentos técnicos, que son emitidos por todos los directores justificando las necesidades y además consta el **INFORME TECNICO No 185-DTH-GADCG**, en donde se hace conocer por qué se contrata el personal. Adjunto **ANEXO IV**

Petición 4

“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 incrementos de remuneraciones, necesitamos saber los criterios técnicos bajo los cuales se subieron estas remuneraciones, la base legal que permite incrementar la remuneración del puesto, saber si las denominaciones que usan para los puestos se encuentran en el manual institucional del puesto 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 como GATDS requerimos de nuevas funciones, que se debe llamar a concurso de méritos y oposición y saber por qué no se convoca al concurso de puestos vacantes, se ha evaluado la distribución 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 existe procesos de contratación externa para distintos servicios, cuál es la justificación técnica y la administrativa para incluirlos en el distributivo institucional, además cuál es el vínculo que mantiene con la institución bajo la que modalidad contractual fueron incorporados y cuál es la pertinencia presupuestaria de mantener dichos presupuestos de manera permanente, con esto quiero decir que todo lo que hagamos debemos justificarlo de manera técnica, jurídica y presupuestariamente”

Respuesta 4

- En lo relacionado a los incrementos de remuneraciones, me permito indicar que son los siguientes funcionarios.

Cargo	Remuneración Actual	Remuneración Propuesta	Diferencia
Asistente Técnico de Sistemas	675.00	901.00	226.00
Digitador	622.00	733.00	111.00
Digitador	622.00	733.00	111.00

- En lo que me permito que el Señor Steve Naranjo tiene una Resolución Administrativa Nro. 007-ALC-GADCG-2020 suscrito por el Señor Luis Medardo Chimbolema en el cual se realiza la Valoración del Puesto en el consta como Asistente Técnico de Información, lo cual dentro del Memorando Nro. 00168-DTH-GADCG-2025, en el cual se indica que es Asistente Técnico de Información lo cual no se le considera la escala remunerativa que corresponde por tal razón al contar con la petición de Servidor según escrito de fecha 17 de octubre del 2023, ya que realiza actividades técnica, con la finalidad de evitar inconvenientes a futuro, se encuentra en el **Anexo VII** Resolución Administrativa 07, Memorando 00168, en el mismo anexo se encuentra copias de



Formulario de Valoración Puestos del año 2020, de los dos puestos de que tienen funciones técnicas y son diferente valoración.

- En lo Referente a los dos Digitadores se encuentra el Memorado Interno No. 383-DMT-GAD-CG-2025, de fecha 28 de agosto en lo que está justificando el director de Movilidad y Transporte, y los puestos constan dentro del Manual de Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda. **Anexo VII** Memorando 383.

Las subas de dichos puestos están legalmente amparadas en el Art. 66, 229, 326, de la constitución de la Republica del Ecuador, Acuerdo Ministerial 060 donde determina pisos y techos de los Gobiernos Autónomos. Acuerdo 022 de la escala 20 de remuneraciones por tipo de servidores.

- Se procede a emitir el distributivo debidamente revisado que corresponde al año 2026. **Anexo V**
- Todos los contratos externos se vienen realizando desde años anteriores para el año 2026 no se está realizando ningún incremento.

Petición 5

“En cuanto a los contratos de servicios ocasionales es pertinente señalar que aunque el informe de Talento Humano refiere que las necesidades de contratación para ejercicio 2026 corresponde a 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, el incremento del presupuesto 2026 es de 13.064 con 84 dólares, en los servicios de personal eventuales y en relación de dependencia existen la partida de honorarios por contratos civiles de servicios de un valor hacinado de 15 mil dólares, sin embargo no se encuentra detallado cuáles son los objetivos, la duración, además si estas contrataciones sustituyen actividades ya cubiertas por el personal bajo relación de dependencia o reflejan funciones permanentes, lo cual podría configurarse como duplicidad funcional”

Respuesta 5

Esta pregunta tiene relación con la pregunta tres en lo que ya se adjunta todos los documentos de respaldos y justificaciones y los valores indicados del incremento de 13.064.84 y de 15 mil dólares no se especifica si es el aumento general o de alguna dirección.

Petición 6.

“Al respecto es importante mencionar que la disposición general séptima de la norma técnica subsistema planificación de Talento Humano establece que los contratos civiles de servicios profesionales o técnicos especializados podrán ser contratados para atender necesidades específicas y temporales de la institución previo informe técnico de Talento Humano, en el que se justifique que los productos a ser entregados requieren especialización en áreas determinadas y que no pueden ser ejecutadas por el personal de su propia entidad”

Respuesta 6



(03) 2551083 / (03) 2551088



www.guaranda.gob.ec



Convención de 1884 y García Moreno

ADMINISTRACIÓN 2023 -2027

En atención a la inquietud planteada, es preciso indicar que el Departamento de Talento Humano ha observado estrictamente lo establecido en la disposición general séptima de la norma técnica del subsistema de planificación de Talento Humano, la cual regula la contratación de servicios profesionales o técnicos especializados para atender necesidades específicas y temporales de la institución.

En este contexto, se elaboró el correspondiente informe técnico de Talento Humano, documento en el cual se dejó claramente justificado que las actividades requeridas demandan especialización en áreas determinadas que no pueden ser ejecutadas por el personal de la entidad.

Toda esta actuación forma parte del proceso administrativo regular y se encuentra debidamente respaldada en los archivos institucionales, por lo que puede ser verificada por los entes de control cuando corresponda, evidenciando que la Dirección de Talento Humano ha actuado conforme a la normativa vigente y dentro del marco de sus competencias.

Petición 7

“En la dirección financiera se establece un presupuesto, un incremento del presupuesto para el 2026 de 27 mil 355 con 30 dólares. ¿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 criterio 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? Un documento por Talento Humano se indica que en las propuestas de creación del personal se sustenta en que varios trabajadores que presentan limitaciones calificando como no apta terminación 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 de actividades de 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”

Petición 8

“Es necesario saber cuál es el plan institucional de seguimiento, control y reevaluación del personal adulto mayor no apto o apto con las limitaciones emitido por seguridad y salud ocupacional, en qué puestos de actividades y espacios se encuentran actualmente reubicados de estos trabajadores o 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. Existen evidencias documentadas en articulación con áreas de correspondientes. Por lo expuesto, solicito que se realice la devolución del documento para corrección y nueva presentación con diagnóstico, informes

técnicos, matrices justificativas, evidencia presupuestaria y sustento normativo y que la Dirección de Talento Humano remita

Respuesta 7 y 8 que tienen relación

- En lo referente al incremento de la dirección financiera de un valor de 16312.54 por que las remuneraciones están consideradas de acuerdo a las responsabilidades.

51.01.05	REMUNERACION UNIFICACION	224640,00	224640,00	0,00
51.05.10	SERVICIOS PERSONALES POR CONTRATO	95965,38	112277,92	16312,54
TOTAL		320605,38	336917,92	16312,54

- En lo referente a esta petición, “...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...” se les remito el listado con la finalidad de que se puede evidenciar la justificación técnica de uno de los motivos de incremento de personal, sin embargo me permito manifestar que dicha información es de carácter confidencial que solo fue para conocimiento y justificación lo cual no debe ser divulgada por ningún motivo peor aún ser entregada a terceros que no formen parte de las autoridades del GAD, Medico Ocupacional, Riesgos Laborales y Talento Humano, lo manifestado es base al numeral 19 del Art. 66 de Constitución de la República del Ecuador que “Reconoce el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales, incluidos los relacionados con la salud” Art. 31 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales que refiere “Los datos relativos a la salud son considerados datos sensibles y su tratamiento debe observar el principio de confidencialidad, secreto profesional y uso exclusivo para fines autorizados por el titular, salvo las excepciones previstas en la ley.” Ley Orgánica de Salud (LOS). Art. 7, literal f): Reconoce el derecho de toda persona a la confidencialidad de la información; por tal razón no se puede emitir toda la información de los trabajadores de acuerdo a la petición por que eso no tiene ninguna relación con el presupuesto sin embargo bajo estricta responsabilidad de los señores concejales procedo a remitir **Anexo VI** que es la Matriz de Aptitud laboral y seguimiento de los trabajadores del GADCG. y **Anexo VII** Plan de Intervención de ejecución.

Petición 9 donde constar 6 numerales

- Diagnóstico institucional actualizado con matrices de brechas. **Respuesta** tiene relación con la primera pregunta se adjunta el diagnóstico **Anexo VIII**.
- Informes técnicos sustentados. **Respuesta** Se adjunta todos los informes técnicos debidamente sustentados por los Departamentos correspondientes de acuerdo al incremento. **Anexos IX**
- Se adjunta Anexo X** en donde está constando el incremento por cada dirección y con los respetivos informes de cada dirección donde existe el incremento
- Anexo XI** la Asignación del según el Objeto de Gasto del 2025 que se compare al 2026.
- Justificación de modalidad contractual y temporalidad. **Respuesta** Tiene relación con el numeral anterior lo cual está justificado técnicamente.
- Evidencia de cumplimiento del informe DPB 0001-2023 que corresponde al informe aprobado de Contraloría. **Respuesta** se está cumpliendo, por tal razón se presentó dentro los documentos la Planificación de Talento Humano.

7. Consideración y cumplimiento referente a las cláusulas establecidas en los contratos de financiamiento del BDE. **Respuesta** Esta petición tiene relación con la pregunta que se adjunta **Anexo III** y **Anexo IV**
8. Remite el plan racionalización de talento humano en el cual se determinó el personal a jubilarse durante el 2026 y sustentar la necesidad de incorporar dentro del presupuesto de cada área la partida correspondiente a beneficio de por jubilación. Esta información resulta indispensable para verificar la coherencia entre la planificación del personal, la estructura institucional y la programación financiera. **Respuesta** se procede adjuntar **Anexo XII** el Plan de Jubilación del año 2026.

Requerimiento Textual Sra. concejal, Lic. Olga Curisisa Pasto Patín

Petición 1

“Dentro del artículo 1, del proyecto del presupuesto general del 2026, dentro de los anexos se encuentran referencias incorrectas a los ejercicios fiscales 2025 en la parte de la introducción y disposiciones generales, y 2024 en otros apartados, lo que compromete la seriedad del instrumento presupuestario, y dentro del distributivo 2026 también está como 2025, para la modificación dentro de los anexos”.

Respuesta 1

- Se procede a emitir el distributivo debidamente revisado que corresponde al año 2026. **Anexo V**

Requerimiento Textual concejal, Msc. Carolina Elizabeth Calero Larrea

“Observaciones específicamente al área de talento humano.

Una vez revisada la información provista oficialmente por las diferentes áreas técnicas, así como el informe de dirección de talento humano, se identifican inconsistencias técnicas, presupuestarias, normativas, administrativas y documentales en el informe presentado, y se requiere que esto sea corregido”

Petición 1

“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 dólares a 10.000 dólares. Sin embargo, no existe el justificativo técnico presupuestario correspondiente”

Respuesta 1

En referencia a un incremento de la partida de compensación por vacaciones no gozada porque dentro del puesto del año 2025 no se encontraba presupuestado por tal razón no se puede proceder con el pago de liquidación del Ex – director de Talento Humano y por tal razón se consideró el valor que le corresponde de liquidación que le corresponde 4736.00

, y dentro de asignación de objeto de gasto del 2026 es de 5000 dólares y no de 10.000 dólares como se hace referencia por tal razón **Anexo XIII** Memorandos de pedido de Liquidación en donde consta el valor de liquidación y asignación de objeto de gasto del 2026 del Departamento de Talento Humano.

Petición 2

"En el área de coordinación general se evidencia un incremento presupuestario de 25.380 dólares 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 PDIOT. La creación de un puesto sin sustento documentado y sin acogerse a lo establecido en el orgánico funcional incumple con lo señalado en los artículos 52 y 57 de la LOSEP. Con base en los hallazgos expuestos, la creación del puesto de coordinador o coordinadora internacional en el distributivo institucional 2026 resulta improcedente debido a la ausencia de sustento técnico, legal y organizacional"

Respuesta 2

- Esta petición tiene relación con la petición número 2 de la Sra. concejal Mgs. Diana Arregui, por lo tanto, es trascendental indicar que dentro del distributivo del año 2025 ya constaba la contratación de Cooperación Internacional lo cual se detalla

DISTRIBUTIVO 2025 (Presupuesto)	DISTRIBUTIVO 2026 (Presupuesto)
27574.78	25380.00

Como se puede evidenciar que no se realizó el Análisis correspondiente por parte de la Sra. concejal y se indica que se está textualmente *"...se evidencia un incremento presupuestario de 25.380 dólares en relación al ejercicio fiscal 2025..."* por lo que no existe ningún incremento para constancia de lo indicado adjunto las cédulas presupuestarias del año 2025

- En lo referente a lo manifestado, *"La creación de un puesto sin sustento documentado y sin acogerse a lo establecido en el orgánico funcional incumple con lo señalado en los artículos 52 y 57 de la LOSEP"* en lo que me permito indicar que el Art. 52 de LOSEP no se refiere a creaciones de puestos este artículo refiere a las **De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:** los cuales se está cumpliendo a cabalidad, las negritas y subrayado me pertenece.
- En lo Referente al incumplimiento del Art. 57 de la LOSEP, me permito indicar lo que dice textualmente el artículo mencionado "Art. 57.- De la creación de puestos. - (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017) -- El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios.

Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de

Empresas Públicas.” En lo **tampoco** se está incumpliendo visto que claramente indica en su parte pertinente de Exceptúan los Gobiernos Autónomos, las negritas y subrayado me pertenecen.

- Con base en los hallazgos expuestos, la creación del puesto de coordinador o coordinadora internacional en el distributivo institucional 2026 resulta improcedente debido a la ausencia de sustento técnico, legal y organizacional, me permito indicar que no existe impedimento legal, además en el **INFORME TECNICO No 184-DTH-GADCG, INFORME TECNICO No 194-DTH-GADCG**, justique el porqué de la creación y de la misma manera que se procederá a realizar la Actualización de la Estructura Orgánica, se encuentra en el **Anexo II, Anexo X**

Petición 3

En el distributivo de régimen código de trabajo en la dirección administrativa se incorporan ocho 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 al rubro de salarios unificados se identifica un incremento significativo de 80 mil 612 dólares con respecto al ejercicio fiscal 2025 sin embargo no existe el sustento técnico y presupuestario detallado que sustente este incremento.

Respuesta 3

Me permito indicar que está el Informe Técnico emitido por la dirección Administrativa de la necesidad permanente que existe de la contracción de personal dentro de la Direccion en salarios unificados si existe un incremento, pero disminuye en el valor de Servicios personales por contrato y de la misma manera en Servicios Personales sin relación de dependencia, el incremento en referencia al presupuesto del año 2025 y del año 2026 es el valor de 28746.96, lo que podemos observar en el **Anexo IX, X XI**

51.01.05	REMUNERACION UNIFICACION	243048,00	245760,00	2712,00
51.01.06	SALARIOS UNIFICADOS	247752,00	332544,00	84792,00
51.05.10	SERVICIOS PERSONALES POR CONTRATO	114520,94	80963,90	-33557,04
53.02.21	SERVICIOS PERSONALES EVENTUALES SIN RELACION DE DEPENDENCIA	83280,00	58080,00	-25200,00
	TOTAL	688600,94	717347,90	28746,96

Petición 4

“Del análisis comparativo presupuestario entre los ejercicios 2025 y 2026 se evidencia que la asignación destinada a servicios personales por contrato incrementa de 60 mil 312 con 84 centavos en el 2025 a 67 mil 488 dólares en el 2026, lo que representa una variación aproximada de 7 mil 174 dólares equivalente a un 11,9% por ciento de incremento anual. La planificación anual de talento humano 2026 no está acorde a lo que establece el acuerdo ministerial del 2015 y sus reformas y que carece de la situación actual y la situación propuesta”.

Respuesta 4



(03) 2551083 / (03) 2551088



www.guaranda.gob.ec



Convención de 1884 y García Moreno

ADMINISTRACIÓN 2023 -2027

Esta petición no es clara no se indica en que partida se incrementa las cantidades indicada en vista que dicho valor no tiene relación con ningún incremento en las direcciones de acuerdo a las necesidades, sin embargo, me permito indicar que esta adjunto en el **Anexos X y XI** en donde consta el incremento por direcciones que están debidamente justificadas más el Informe que consta en el **Anexo IV**

Petición 5

“No se cuenta con el diagnóstico institucional y falta el informe de optimización y racionalización del talento humano. No contamos con las plantillas de talento humano respectivas. Cabe señalar señor alcalde que la Contraloría General del Estado aprobó el dieciocho de enero del veinte veintitrés el informe número 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 periodo comprometido entre el uno de enero del dos mil diecisiete y el treinta de abril del veinte veintidós 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 Contraloría General del Estado, recomendaciones de auditoría”

Respuesta 5

La planificación de Talento Humano fue remitida a todos los señores concejales, conjuntamente con el distributivo con todas las observaciones emitidas en las mesas de trabajo, con el informe Técnico Nro. **INFORME TECNICO No 185-DTH-GADCG**, lo cual es importante indicar que para emitir se ha hecho el diagnostico correspondiente el cual es emitido a la Máxima Autoridad Institucional de acuerdo a lo que determina el literal a) Art. 8, Art. 15 y Art. 23 de la NORMA TECNICA SUBSISTEMA PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO MIN TRABAJO. Sin embargo, dicho petición no se realizó en las mesas técnicas de trabajo que se entregue el diagnostico institucional, es importante además que se está cumpliendo las recomendaciones de contraloría, procede a remitir **Anexo I. Diagnostico institucional** Plantilla emitida por el Ministerio de Trabajo Nro. PRO-MDT-PTH-01 FOR 03 EXT Denominada **Reporte de Diagnostico Institucional**.

Petición 6

“En el distributivo personal 2026 se puede apreciar que existen grupos ocupacionales, servidor público ocho, nueve, y diez con remuneraciones desde 1760.00 dólares. Sin embargo, la norma superior de los municipios que es del acuerdo ministerial del Ministerio de Trabajo del 2015 vigente desde el uno de marzo señala que el municipio de Guaranda solo puede pagar a un profesional de carrera hasta 1676.00.

Respuesta 6



(03) 2551083 / (03) 2551088



www.guaranda.gob.ec



Convención de 1884 y García Moreno

ADMINISTRACIÓN 2023 -2027

Me permito indicar que en el Anexo V está el distributivo de suelos del año 2026, en base al distributivo del año 2025 que para el año 2026 no existe ningún nuevo incremento mas lo establecido por la ley.

Petición 7

“La coordinación general y asesoría en el 2025 en relación al 2026 hay un incremento de 33000.55 dólares para el 2025. En la dirección administrativa hay un incremento presupuestario de 137489 dólares, esto para remuneraciones de LOSEP y aumento de doce personas”

Respuesta 7

En esta petición me permito indicar que no hubo ningún incremento de acuerdo al detalle

SUBPROGRAMA : COORDINACIÓN GENERAL Y ASESORIA				
CODIGO DEL SUBPROGRAMA 112				
51.01.05	REMUNERACION UNIFICACION	57264,00	57264,00	0,00
51.05.10	SERVICIOS PERSONALES POR CONTRATO	27574,78	27574,78	0,00
TOTAL		84838,78	84838,78	0,00

En la Coordinación General no existe ningún incremento se mantiene el mismo valor del Año 2025, debido a que no se Proyectó Contratar Personal, Dicho Análisis se puede Revisar el ANEXO X y ANEXO XI

Petición 8

“Régimen COESCOP, agentes de control municipal, hay un incremento de 58465.46 dólares respecto al 2025. La dirección financiera tiene un incremento de 27355.49 dólares respecto al 2025 y la dirección de talento humano tiene un incremento de 13064.00 dólares respecto al 2025. Esto nos da un total de 513.992.00 dólares que serán incrementados para los diferentes puestos personal, incremento, y sueldos con respecto al año 2025, por lo tanto, nuevamente, insisto, que sustente toda esta modificación que tiene una afectación y un impacto presupuestario”

Respuesta 8

Me permito indicar que dichos valores no tienen ninguna relación ni con el año 2025 ni el año 2026, por lo que para determinar un valor de incremento es importante que se haya revisado bien el tema de puestos con las respectivas remuneraciones y de la misma manera que se tuvo que haber verificado en el distributivo o cédulas presupuestarias para determinar el incremento por tal razón adjunto el Anexos X y XI en donde está constando el incremento por cada dirección y con los respeticos informes donde existe la justificación técnica y no consta ningún valor de 513.992.00 dólares como se indica.

Requerimiento Textual Sr. concejal, Msc. Marco Vinicio Ayme Ayme

Petición 1

“En ese sentido, yo creo que es importante y lo que aquí se está planteando, se está pidiendo es simplemente las justificaciones técnicas, jurídicas, los informes que sean vinculantes y de esa manera poderes sustentar y poderes prácticamente apoyar en todo este proceso. Lo que se está pidiendo es eso. Hasta este rato no se está indicando de que no se lo contrate o no se aplique toda la necesidad correspondiente, pero es importante, sí, de alguna manera tener todo el sustento técnico y en ese sentido es importante hacer un diagnóstico institucional actualizado con una matriz, obviamente con brechas, ¿no es cierto?, de necesidades de cada una de las áreas correspondientes, los informes técnicos sustentados, la justificación de la modalidad contractual, no sé, serán temporales, serán ocasionales, serán definitivas, en fin, todos estos aspectos se necesita justificar”

Respuesta 1

En los manifestado en la petición del Señor concejal Marco Ayme me permito indicar que la petición tiene relación con las peticiones de la Sra. concejal Diana Arregui, Carolina Calero por tal razón me permito indicar que esta adjunto los Anexos I, II, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV y XV, en donde se respalda todos los sustentos técnicos de Talento Humano.

Petición 2

“Necesitamos y aquí quiero hacer es un hincapié, un hincapié a todos. Hay convenios interinstitucionales, hay convenios firmados, en este caso, acuerdos de financiamiento con el BD, si ahí en una de las cláusulas del Banco del Estado, en este caso, les pone no más contratos, sean ocasionales o sean permanentes, y si estamos haciendo caso omiso de aquello, vamos a tener más adelante las observaciones o algún tipo de consecuencias. Entonces, en ese sentido, de forma definitiva de que es necesario los sustentos técnicos, jurídicos y los informes respectivos”.

Respuesta 2

De la misma manera en lo manifestado en la petición el Señor concejal Marco Ayme me permito indicar que la petición tiene relación con las peticiones de la Sra. concejal Diana Arregui, Carolina Calero por tal razón me permito indicar que esta adjunto los **Anexos III y IV** en donde se puede verificar que no se está contratando personal que conste del plan de fortalecimiento para las jubilaciones con el BEDE

ANEXO XIV en lo que me permito remitir la planificación de Talento Humano del año 2026 que ya fue remitida con fecha 21 de noviembre del 2026.

ANEXO XV Se adjunta el plan de capacitación para el año 2026, de acuerdo a la petición de los señores concejales.

Una vez atendidas y absueltas de manera integral todas las inquietudes presentadas por los señores concejales, se deja constancia de que cada una ha sido dada respuesta con la debida fundamentación técnica, jurídica y administrativa, conforme a la normativa vigente aplicable.

En tal virtud, el proyecto sometido a consideración cuenta con los elementos necesarios para continuar con el trámite respectivo, encontrándose en condiciones de ser puesto a debate y aprobación por parte del Concejo Municipal, garantizando así la transparencia, legalidad y claridad requerida para la toma de decisiones institucionales

Particular que pongo en su conocimiento para fines pertinentes.

Atentamente,



Mgs. Jenny Aguiar

DIRECTORA DE TALENTO HUMANO
GAD DEL CANTON GUARANDA

Talento Humano
Guaranda



(03) 2551083 / (03) 2551088



www.guaranda.gob.ec



Convención de 1884 y García Moreno

ADMINISTRACIÓN 2023 -2027