



GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN "PEDRO MONCAYO"

TABACUNDO - ECUADOR



ALCALDIA

GOBIERNO MUNICIPAL DE PEDRO MONCAYO

CONSIDERANDO:

Que, Art. 227.- De la Constitución de la República, La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Que, el Art. 228.- De la Constitución de la República, determina el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.

Que el Artículo 240 de la Constitución establece que los Gobierno Autónomos Descentralizados del Cantón Pedro Moncayo, tendrán la facultad legislativa dentro del ámbito de sus competencias.

Que, la LOSEP, en el capítulo VI del SUBSISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO en el Art. 76 del Subsistema de la evaluación del desempeño enuncia que es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades.

Que el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público CAPITULO VII DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO, en el Art. 215 de la evaluación consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor.

Que, es necesario dotar al Municipio de Pedro Moncayo del marco normativo, metodológico y de procedimiento, sustentado en preceptos constitucionales, legales y nuevas técnicas y herramientas gerenciales, a fin de generar una cultura de medición y mejoramiento del desempeño de los servidores públicos, desde la perspectiva de las

competencias, necesarias para el logro de los resultados asignados a los puestos de trabajo, e integrados a los productos y servicios que les corresponde generar a cada unidad o proceso interno de la organización.

Que, desde la fecha de publicación de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño en el Registro Oficial 303 de fecha 27 de Marzo del 2008, los funcionarios y servidores, han aportado y emitido criterios que permiten optimizar su aplicación para futuras evaluaciones;

Que, el Artículo 238 *Ibíd*em establece que los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirá por los principios de solidaridad, subsidiaridad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana;

Que el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización estipula en el artículo 5 que en ejercicio de su autonomía los gobiernos autónomos descentralizados comprenden el derecho y la capacidad efectiva para regirse mediante normas, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria.

Que el artículo 53 del COOTAD, establece que los Gobiernos Autónomos Descentralizados son personas Jurídicas de Derecho Público con autonomía administrativa.

Que con fundamento en el artículo 364 del COOTAD, Potestad Ejecutiva, expedir actos administrativos.

Que la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, en el capítulo II sección I, artículo 9, establece el sistema del control interno. Además de lo establecido en el artículo 77 literales a) y e), en cuanto a las atribuciones de las máximas autoridades.



GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN "PEDRO MONCAYO"

TABACUNDO - ECUADOR



RESUELVE:

EMITIR EL REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PEDRO MONCAYO

CAPITULO I DEL OBJETO, ÁMBITO, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 1.- Objeto.- Este reglamento interno tiene por objeto establecer las políticas, normas, procedimientos e instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan al Municipio de Pedro Moncayo, medir y mejorar el desempeño organizacional desde la perspectiva institucional, de las unidades o procesos internos, de los servidores encontrándose dentro del término referido los funcionarios y obreros.

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- El ámbito de aplicación del presente reglamento rige para el personal que labora en el Municipio de Pedro Moncayo con nombramiento provisional, definitivo, y a contrato, con excepción del Alcalde, Vicealcalde, miembros del Consejo, y el personal contratado bajo regímenes especiales. Se aplicará también a los obreros sujetos al Código del Trabajo, en todo lo que no contravenga al mencionado cuerpo legal.

Art. 3.- Objetivos de la Evaluación del Desempeño.- La Evaluación del Desempeño se efectuará sobre la base de los siguientes objetivos:

- a) Conocer el nivel de calidad, eficacia, eficiencia, rendimiento y productividad del personal, en cada uno de sus puestos de trabajo, estimulando su desarrollo ocupacional y potenciando su contribución al logro de los objetivos y estrategias institucionales;
- b) Identificar, definir, establecer, y desarrollar programas y acciones de capacitación para mejorar el rendimiento de los servidores y obreros.
- c) Tomar los resultados de la evaluación del desempeño para establecer ascensos y promociones, traslados, traspasos, cambios de actividades, becas, cursos de capacitación y entrenamiento, destituciones, hasta la cesación de funciones, o la misma terminación de contrato, entre otros;

Art. 4.- Principios.- El Subsistema de Evaluación del Desempeño se basa en los siguientes principios:

- a) **Relevancia.-** Los resultados de la evaluación del desempeño serán considerados como datos relevantes y significativos para la definición de objetivos y la identificación de indicadores que reflejen confiablemente los cambios producidos y el aporte de los servidores;
- b) **Equidad.-** Evaluar el rendimiento de los servidores sobre la base del manual de clasificación de puestos,

- c) **Confiabilidad.**- Los resultados de la evaluación del desempeño reflejarán la realidad de lo exigido para el desempeño del puesto, lo cumplido por el servidor, en relación con los resultados esperados de sus procesos internos y de la institución;
- d) **Confidencialidad.**- Administrar reservadamente la información resultante del proceso, de modo que llegue exclusivamente a quien esté autorizado a conocerla;
- e) **Consecuencia.**- La UATH del Municipio de Pedro Moncayo determinará políticas que tendrán incidencia en la vida funcional de la institución, de los procesos internos y en el desarrollo de los servidores en su productividad; y,

CAPITULO II DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

Art. 5.- Responsables de la aplicación.- Son responsables:

- A. La Unidad de Administración del Talento Humano y la Dirección Administrativa, en lo referente al diseño, aplicación y seguimiento del sistema; y,
- B. El comité de calificación de los servidores, en la evaluación de desempeño.

Art. 6.- Evaluación anual.- La evaluación del desempeño se realizará en el mes de julio de cada año.

Art. 7.- Evaluaciones parciales.- Durante el periodo fijado para la evaluación, podrán efectuarse evaluaciones por periodos mínimos de tres meses. Estos resultados formarán parte de la evaluación anual de cada servidor.

Art. 8.- Evaluación del personal sujeto a periodo de prueba.- El personal que ingresa sujeto a periodo de prueba será evaluado. La calificación obtenida será puesta en conocimiento de la autoridad nominadora, a través del respectivo informe de la Unidad de Administración del talento Humano, si el resultado de la evaluación determina que el rendimiento es deficiente, se declarará terminada la relación laboral entre el servidor y la institución

Art. 9.- Procedimiento.- Para la evaluación de desempeño se observará el siguiente procedimiento:

- a. Al personal se le informará su ingreso, lo que de él espera la Municipalidad, en término de resultados;
- b. La evaluación del desempeño individual será el resultado del seguimiento permanente y sistemático del trabajo de cada servidor, confrontando con la descripción de funciones y los planes y programas de cada Unidad Administrativa;
- c. Los resultados de las evaluaciones serán revisadas en conjunto por el evaluador y evaluado; y
- d. En caso de cambio de Unidad de un servidor, el jefe de la Unidad de la que sale el servidor, tiene la obligación de evaluar la fracción de tiempo que le



GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN "PEDRO MONCAYO"

TABACUNDO - ECUADOR



corresponde, desde la última evaluación hasta la fecha en que se produce el cambio y documentarlo si fuere del caso.

Art. 10.- Factores.- La Unidad de administración del Talento Humano, establecerá los indicadores, estándares e instructivos para cada uno de los factores considerados en la evaluación del desempeño, de acuerdo al tipo y nivel de ocupación, lo que servirá de base para que los evaluadores aprecien el rendimiento en forma objetiva.

Art. 11.- Metodología.- La metodología de evaluación se elaborará tomando en cuenta factores y normas aplicables a todos los servidores que desempeñen puestos incluidos en el manual de clasificación de puestos.

Art. 12.- Comité de calificación de servidores.- Estará integrado por Directores, jefes inmediatos en sus respectivos ámbitos, un analista de recursos humanos y el servidor calificado; para el caso de los obreros será necesario incluir en la comisión a un técnico especialista en la materia.

Art. 13.- Calificaciones.- La evaluación de desempeño se expresará en las siguientes calificaciones:

- a) Excelente;
- b) Muy bueno;
- c) Satisfactorio;
- d) Regular, e;
- e) Ineficiente

Art. 14.- Efectos de la evaluación.- Las calificaciones obtenidas por el personal servirá de base para:

- a) El derecho a ser nombrado definitivamente, para los servidores sujetos al periodo de prueba que hayan obtenido la calificación de muy buena como mínimo;
- b) El derecho del personal por escalafón, para ser promovido; y,
- c) El derecho a ingresar a la carrera administrativa como resultado de su eficiente desempeño, reflejado en la respectiva evaluación.

El personal que obtenga la calificación de deficiente, volverá a ser calificado en el lapso de tres meses y, en caso de merecer igual calificación será removido de su puesto.

Art. 15.- De la interposición de reclamos.- Quien se crea afectado por la evaluación, podrá interponer un reclamo como única instancia de impugnación ante el comité de apelación, dentro de los tres días siguientes a la fecha de notificación del resultado de la evaluación

Art. 16.- Conformación del Comité de Apelación y evaluación de Desempeño: El Comité de apelación estará conformado de la siguiente manera:

- A. Un delegado del Alcalde, con voz y voto dirimente, quien presidirá.
- B. El responsable de la UARHs institucional o su delegado, quien actuará como secretario con voz y un solo voto;
- C. El Jefe inmediato superior con voz y sin voto.

Art. 17.- Procedimiento para la resolución de reclamos.-

El Comité, actuará de la siguiente manera:

- a) Deberá conocer y resolver los reclamos presentados por los servidores en el término de quince días a partir del día siguiente de recibido el informe de apelación por parte de la UATH del Municipio de Pedro Moncayo; y, resolver los reclamos que presenten los servidores que han ingresado por concurso de méritos y oposición; los servidores de carrera, y que sean sujetos del período de prueba; y,
- b) Elaborar y suscribir el acta resolutive de la reclamación y notificar al servidor, a la UATH, a los evaluadores y a la máxima autoridad.

CAPÍTULO III DE LAS ATRIBUCIONES EN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

Art. 18.- Las atribuciones del Alcalde del Gobierno Autónomo del cantón Pedro Moncayo.- Le corresponde a la máxima autoridad:

- a) Aprobar y disponer la aplicación del cronograma y del plan de evaluación del desempeño elaborado por la UATH;
- b) Conformar el Comité de Apelación, y establecer las responsabilidades específicas relacionadas con la apelación;
- c) Aprobar y disponer la implementación del cronograma y del plan de capacitación y desarrollo de competencias formulado por la UARHs, para atender las necesidades detectadas mediante el proceso de evaluación del desempeño de los funcionarios y servidores.

Art. 19.- Jefe inmediato.- Le compete lo siguiente:

- a) Ejecutar las políticas, normas y procedimientos de evaluación del desempeño;
- b) Establecer el nivel óptimo del perfil de desempeño (efectividad), en coordinación con la UATH del Municipio de Pedro Moncayo, el que deberá estar alineado a los objetivos estratégicos de la institución y productos y servicios de cada unidad o proceso interno; incluido el de los servidores que se encuentran en período de prueba;
- c) Evaluar el desempeño del personal a su cargo de acuerdo al plan y cronograma elaborado por la UATH del Municipio de Pedro Moncayo;
- d) Tomar decisiones y acciones de retroalimentación continua de los niveles de desempeño obtenidos por los servidores con relación a los niveles esperados;
- e) Dar a conocer al personal e implementar los cambios necesarios para el mejoramiento de los niveles de rendimiento de sus servidores, como efecto de los resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño; y,
- f) Evaluar el período de prueba en casos de ingresos por concursos de oposición y merecimientos.



GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN “PEDRO MONCAYO”

TABACUNDO - ECUADOR



Art. 20.- Atribuciones del Comité de Apelación y Evaluación del desempeño.

- a) Conocer y resolver los reclamos planteados por los servidores, en cuanto a la evaluación de desempeño.
- b) Suscribir el acta resolutoria y notificación respectiva.

Art. 21.- De la Unidad de Administración de Talento Humano.- La UARHs es la unidad responsable del proceso de evaluación del desempeño y tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Dar a conocer a todo el personal que labora en la institución esta norma de evaluación del desempeño.
- b) Elaborar el plan y cronograma de evaluación del desempeño para conocimiento y aprobación de la máxima autoridad;
- c) Evaluar a todos los servidores a través de los jefes inmediatos;
- d) Elaborar el acta de integración del Comité de Apelación;
- e) Recibir, procesar la información y notificar, en el término de cinco días al Comité de Apelación, la presentación de los correspondientes reclamos;
- f) Convocar y asesorar al Comité de Apelación;
- g) Consolidar la información de los resultados de la evaluación en períodos semestrales, según el requerimiento de los planes institucionales;
- h) Establecer la nómina de evaluadores y evaluados, en coordinación con el responsable de cada unidad o proceso interno;
- i) Asesorar y capacitar a los evaluadores acerca de los objetivos, procedimientos e instrumentos de aplicación de la evaluación de desempeño;
- j) Coordinar la ejecución del proceso de evaluación del desempeño y todas sus fases de aplicación;
- k) Procesar y analizar las calificaciones de las evaluaciones y presentar sus resultados a la autoridad nominadora de la Institución;
- l) Elaborar los registros correspondientes para los archivos de personal y comunicar sus resultados a los servidores evaluados;
- m) Elaborar el plan y desarrollo de competencias de servidores del Municipio de Pedro Moncayo, en coordinación con las unidades o procesos internos. Dicho plan de acción debe responder a las necesidades detectadas a través del proceso de evaluación, desde las perspectivas del talento humano en el desempeño de los puestos de trabajo;
- n) Aplicar las acciones correspondientes en el caso de servidores con evaluaciones regulares e ineficientes, de acuerdo a lo establecido en este reglamento;
- o) Mantener actualizada la base de datos de las evaluaciones y sus resultados;
- p) Enviar la información de los resultados de la evaluación del desempeño al Ministerio de Relaciones Laborales.
- q) Procesar la información de la evaluación remitida por el jefe inmediato con respecto a los resultados de la evaluación del período de prueba.

CAPÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 22.- Aspectos previos.- Corresponde al Municipio de Pedro Moncayo definir la planificación estratégica, planes operativos y sistemas de gestión, sobre los cuales el Municipio puntualizará sus objetivos operativos, catálogo de productos y servicios, procesos y procedimientos. Información que sustentará las descripciones y perfiles de exigencias de los puestos de trabajo (Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional).

Art. 23.- Del procedimiento.- Le corresponde a la UATH del Municipio de Pedro Moncayo, observar las siguientes fases para la aplicación del subsistema de evaluación del desempeño:

1. Definición de indicadores de evaluación del desempeño;
2. Difusión del programa de evaluación;
3. Entrenamiento a evaluadores;
4. Ejecución del proceso de evaluación;
5. Análisis de resultados de la evaluación; y,
6. Retroalimentación y seguimiento.

Art. 24.- Definición de indicadores e instrumentos de evaluación del desempeño.- Los jefes inmediatos, con el apoyo de las UATH y la Unidad de Planificación de ser el caso, definirán la metodología para identificar los indicadores de desempeño de puestos (actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas, proyectos, cuadro de mando integral, etc.) para ello se utilizará los formularios que para el caso emita el Ministerio de Relaciones Laborales, documento que de forma general contendrá:

- **Indicadores de gestión del puesto.-** Constituyen parámetros de medición que permiten evaluar la efectividad, oportunidad y calidad en el cumplimiento de las actividades esenciales planificadas, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos.

- **Los conocimientos.-** Este factor mide el nivel de aplicación de los conocimientos en la ejecución de las actividades esenciales, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos.

- **Competencias técnicas del puesto.-** Es el nivel de aplicación de las destrezas a través de los comportamientos laborales en la ejecución de las actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos en los procesos institucionales, medidas a través de su relevancia (3 alta, 2 media, 1 baja), y el nivel de desarrollo.

- **Competencias universales.-** Es la aplicación de destrezas a través de comportamientos laborales observables, mismas que son iguales para todos los niveles sin excepción de jerarquía y se alinean a valores y principios de la cultura organizacional, medidos a través de su relevancia (3alta, 2 media, 1 baja) y la frecuencia de aplicación.

- **Trabajo en Equipo, Iniciativa y Liderazgo.-** El trabajo en equipo es el interés que tiene el servidor para gestionar y cooperar de manera coordinada con los demás



GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN "PEDRO MONCAYO"

TABACUNDO - ECUADOR



miembros del equipo, unidad, o institución para incrementar los niveles de eficacia, eficiencia de las tareas encomendadas y generar nuevos conocimientos y aprendizajes compartidos.

La iniciativa es la predisposición para gestionar proactivamente ideas obtenidas de la realidad del entorno que a la vez impulsan la auto motivación hacia el logro de objetivos.

El liderazgo es la actitud, aptitud, potencial, habilidad comunicacional, capacidad organizativa, eficiencia administrativa y responsabilidad que tiene un servidor. El propósito del líder es desarrollar los talentos y motivar a su equipo de trabajo para generar comunicación, confianza y compromiso a través del ejemplo y servicio para el logro de objetivos comunes.

Art. 25.- Difusión del programa de evaluación.- La UATH deberá informar de los objetivos, políticas, procedimientos, instrumentos y beneficios del programa de evaluación del desempeño, comenzando por los directivos y mandos medios y llegando a todos los niveles de la institución, a fin de lograr el involucramiento y participación de todos los servidores del Municipio.

Art. 26.- Entrenamiento a evaluados y evaluadores.- La UATH del Municipio entrenará y prestará asistencia técnica a directivos, coordinadores, supervisores de equipos y servidores, en lo referente a la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, comprometiendo al nivel directivo a superar y eliminar obstáculos que se presentaren en su ejecución.

Art. 27.- Ejecución del proceso de evaluación.- Los jefes inmediatos previo al proceso de evaluación del desempeño, generarán mediante entrevista con el evaluado, el espacio de participación que permita determinar correctamente las actividades esenciales, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos con sus respectivos indicadores y metas, los conocimientos, la relevancia de las destrezas de las competencias del puesto y universales, y la relevancia del trabajo en equipo.

La valoración de las calificaciones es determinada por factores que tendrán diferentes ponderaciones, que totalizarán la evaluación en un 100%, pudiendo alcanzar máximo el 104%, al haber cumplido y adelantado, el servidor, con otro u otros objetivos y metas correspondientes al siguiente período de evaluación. Al final del período de evaluación le corresponde al responsable de la unidad o proceso interno (Jefe inmediato) aplicar el formulario determinado para el efecto, el cual contendrá:

1. Evaluación del desempeño de los funcionarios y servidores en base a indicadores de gestión del puesto (60%).- El evaluador registra los valores numéricos de cumplimiento que merece el evaluado en la columna de "cumplidos", correspondiente a las actividades, indicadores y metas asignadas a cada puesto de trabajo. Todos los resultados tienen que ser transformados a porcentajes en la columna de "% de Cumplimiento. Los porcentajes obtenidos se determinan en la columna "Nivel de Cumplimiento" de la siguiente manera:

- ◆ 5 cumple entre el 90,5% y el 100% de la meta
- ◆ 4 cumple entre el 80,5% y el 90,4% de la meta
- ◆ 3 cumple entre el 70,5% y el 80,4% de la meta
- ◆ 2 cumple entre el 60,5% al 70,4% de la meta
- ◆ 1 cumple igual o menos del 60,4% de la meta

El servidor que, a más de cumplir con el total de metas y objetivos asignados al período a ser evaluado, cumple y se adelanta con otro u otros correspondientes al siguiente período de evaluación, obtendrá un único puntaje del 4% adicional al "Nivel de Cumplimiento".

2. Evaluación de los conocimientos que emplea el servidor en el desempeño del puesto (8%).- El evaluador registra los parámetros del nivel de conocimientos que el evaluado aplicó para cumplimiento de las actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos. Los conocimientos son el conjunto de información que se adquiere vía educación formal, capacitación, experiencia laboral y la destreza en el análisis de la información.

Los resultados obtenidos se determinan en lo referente "Nivel de Conocimiento" de la siguiente manera:

- 6 Sobresaliente
- 5 Muy bueno
- 4 Bueno
- 3 Satisfactorio
- 2 Regular
- 1 Insuficiente

3. Evaluación de competencias técnicas del puesto (8%).- El evaluador registra el nivel de desarrollo de las destrezas del evaluado.

Las destrezas de las competencias técnicas del puesto exigen al funcionario o servidor un desempeño óptimo para la ejecución de las actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos, mismas que se podrán obtener tanto del Manual de Clasificación de Puestos del Municipio de Pedro Moncayo.

Las competencias requeridas para el puesto se derivarán de cada actividad esencial del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos.

Los resultados obtenidos se determinan en lo referente "Nivel de Desarrollo" de la siguiente manera:

- 5 Altamente desarrollada
- 4 Desarrollada
- 3 Medianamente desarrollada
- 2 Poco desarrollada



GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN “PEDRO MONCAYO”

TABACUNDO - ECUADOR



- 1 No desarrollada

4. Evaluación de competencias universales (8%).- El evaluador registra la frecuencia de aplicación de las destrezas del evaluado en el cumplimiento de las actividades esenciales del puesto, mismas que contribuyen a consolidar el entorno de la organización. Es el potencial de un individuo para ejecutar acciones comunes a todos los puestos y adecuarse a los principios, valores y normas internas.

Los resultados obtenidos se determinan en lo referente a “Frecuencia de Aplicación” de la siguiente manera:

- 5 Siempre
- 4 Frecuentemente
- 3 Alguna vez
- 2 Rara vez
- 1 Nunca

5. Evaluación del trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo (16%).- El evaluador registrará la frecuencia de aplicación del trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo del evaluado en el cumplimiento de las actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos, mismas que contribuyen a realizar labores en equipo y a compartir los conocimientos entre los miembros de la organización.

El trabajo en equipo e iniciativa son comportamientos conductuales observables en las labores, y son considerados en la evaluación de todos los puestos de la organización sin excepción.

Respecto del comportamiento observable de liderazgo, se lo considerará exclusivamente en la evaluación de desempeño de quienes tengan servidores subordinados bajo su responsabilidad de gestión, (calificación que servirá exclusivamente para los Directores).

Si se utilizan tres especificaciones: 1) trabajo en equipo, 2) iniciativa y 3) liderazgo, estos tienen una valoración de 5,33% cada uno. Si se utilizan solo dos especificaciones: 1) trabajo en equipo e 2) iniciativa, estos tienen una valoración de 8% cada uno.

Los resultados obtenidos se determinan en lo referente a “Frecuencia de Aplicación” de la siguiente manera:

- 5 Siempre
- 4 Frecuentemente
- 3 Alguna vez
- 2 Rara vez
- 1 Nunca

Art. 28.- Evaluación por parte ciudadano.- Los servidores acorde a lo que establece la LOSEP en su artículos 22 literal f) Se sujetarán a los deberes y prohibiciones siguientes:

- Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad.

- De acuerdo al artículo 24 del mismo cuerpo legal se enuncia las prohibiciones de los servidores públicos en el literal c) establece "Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo".

-El funcionario, servidor o ciudadano podrá expresarse a través de buzones de sugerencias que están instalados en sitios estratégicos en el Palacio Municipal de Pedro Moncayo.

Por cada queja contra un servidor público se reducirá un 4% de su calificación total. Se considerará sólo una queja (la de mayor incidencia), por parte de una misma persona, siempre que los hechos sobre los cuales se sustenta, sean verificados por la UATH del Municipio, que la recibirá a través del formulario existente para el efecto.

El porcentaje máximo de incidencia en el resultado total del servidor en un mismo período de evaluación será del 24% cuando provenga de varios ciudadanos (4% c/u), para lo cual se considerará la sumatoria de las quejas presentadas.

Este formulario es válido para la evaluación del desempeño los doce meses del año. Tendrá incidencia en la evaluación del servidor sólo en caso de ser llenado cumpliendo con todos sus requisitos, caso contrario este formulario servirá únicamente para aplicar los correctivos necesarios sin incidir en la respectiva evaluación del funcionario o servidor.

Art. 29.- De la periodicidad.- La evaluación del desempeño, se la efectuará dos veces al año; cada período de evaluación tendrá una duración de cinco meses.

Después de cada período de evaluación se tendrá hasta un mes para calificar a los evaluados, procesar la información, conformar los comités de apelación, retroalimentar los resultados con el evaluado y fijar las metas para el siguiente período de evaluación.

Art. 30.- Niveles de aplicación de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño, se aplicará en los siguientes niveles:

a) **Evaluadores.-** El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al Jefe inmediato superior.

En el caso de renuncia, remoción o ausencia permanente del Jefe inmediato o responsable de la unidad interna, a quien le corresponde evaluar, será la máxima autoridad la que podrá delegar al profesional de mayor grado de la unidad como evaluador.



GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN "PEDRO MONCAYO"

TABACUNDO - ECUADOR



En caso de que un servidor haya obtenido la calificación de deficiente, el jefe inmediato en conjunto con la máxima autoridad o su delegado realizará otra evaluación después de tres meses.

b) **Evaluados.**- Serán evaluados todos los servidores del Municipio, sin excepción alguna, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

b.1. El evaluado debe estar en ejercicio de sus funciones por el lapso mínimo de tres meses;

b.2. En el caso de servidores de reciente ingreso, los resultados de la evaluación del período de prueba serán considerados como parte de la evaluación del desempeño;

b.3. Los servidores que hayan laborado en dos o más unidades o procesos en la institución, dentro del período considerado para la evaluación, serán evaluados por los respectivos responsables de esas unidades y los resultados serán promediados, convirtiéndose así en la evaluación final;

b.4. Los servidores que se encuentran en comisiones de servicios en otras instituciones, serán evaluados por la institución donde se realiza la comisión. Se coordinará entre las UATH institucionales para efectos de registro de resultados y del período evaluado;

b.5. Los servidores que se encontraren en comisión por estudios regulares dentro o fuera del país serán evaluados por la institución a la que pertenecen en base a las calificaciones obtenidas en sus estudios;

b.6. La máxima autoridad dispondrá a la UATH que de a conocer los resultados de las evaluaciones a los servidores evaluados. El servidor que no se encuentre conforme con su evaluación, presentará el reclamo debidamente motivado ante la UATH, dentro del término de tres días posteriores a la comunicación oficial de resultados de la evaluación, a fin de que sea presentado al Comité de Apelación. Si no presenta comunicación alguna en el tiempo aquí determinado se entenderá como conforme con la evaluación.

La evaluación a la máxima autoridad, será la determinada en función del cumplimiento de metas y objetivos, establecidos por la respectiva autoridad nominadora en el esquema que ésta determine.

La evaluación a los asesores de las máximas autoridades, será la determinada en función del cumplimiento de metas y objetivos, establecidos por el jefe inmediato en el esquema que éste determine.

Los responsables de las unidades o procesos internos proporcionarán a la UATH y al Comité de Apelación, la información y los documentos necesarios relativos a los funcionarios o servidores evaluados que presentaren reclamos.

Art. 31.- Análisis de resultados de la evaluación.- Le corresponde a las UATH procesar y analizar los resultados de las evaluaciones, elaborar el "Informe de Evaluación del Desempeño", en el formulario respectivo y entregar los resultados cualitativos y cuantitativos de la evaluación a la máxima autoridad.

Art. 32.- Escalas de calificación.- Las escalas de calificación para la evaluación de los resultados del desempeño serán cualitativas y cuantitativas.

Las calificaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 78 de la LOSEP son: excelente, muy bueno, satisfactorio, regular e insuficiente.

- **Excelente.-** Desempeño alto, calificación que es igual o superior al 90,5%.
- **Muy bueno.-** Desempeño mejor a lo esperado, calificación que está comprendida entre el 80,5% y 90,4%.
- **Satisfactorio.-** Desempeño esperado, calificación que está comprendida entre el 70,5% y 80,4%.
- **Deficiente.-** Desempeño bajo lo esperado, calificación que está comprendida entre el 60,5% y 70,4%.
- **Inaceptable.-** Desempeño muy bajo a lo esperado, calificación igual o inferior al 60,4%.

Art. 33.- Efectos de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño derivará en los siguientes efectos:

a) El servidor que obtenga en la evaluación la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio será considerado en el plan de incentivos y tendrá preferencia para el desarrollo de carrera o promociones y potenciación de sus competencias;

b) El funcionario o servidor que obtenga la calificación de insuficiente será exigido para la adquisición y desarrollo de sus competencias, y volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; si obtiene nuevamente una calificación igual o inferior a insuficiente, será automáticamente declarado Inaceptable;

c) El servidor, que obtuviere la calificación de insuficiente, será destituido inmediatamente del puesto, salvo que el servidor hubiere presentado un reclamo a la UATH, en cuyo caso sería destituido solo después de que el comité de evaluación ratifique la calificación de insuficiente; y,

d) La UATH del municipio, en los casos establecidos en los literales b) y c) de esta Norma y, en consecuencia la destitución del servidor, deberá dar fiel cumplimiento a lo establecido en los Arts. 44 de la LOSEP; y, La Sección 3ª Del procedimiento del sumario administrativo de su Reglamento, y lo concerniente al sumario administrativo de acuerdo al Reglamento Interno de los Servidores del Municipio del cantón Pedro Moncayo.

Art. 34.- Plan de incentivos.- El plan de incentivos contendrá: estímulos, reconocimientos honoríficos o sociales, licencias para estudios, becas, cursos de capacitación y entrenamiento en el país o el exterior y en general actividades motivacionales para los funcionarios o servidores que obtengan la calificación de excelente.



GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN “PEDRO MONCAYO”

TABACUNDO - ECUADOR



Art. 35.- Retroalimentación y seguimiento.- La UATH y las unidades de planificación, en coordinación con los responsables de cada unidad o proceso interno, elaborarán el plan de capacitación y desarrollo de competencias de los funcionarios y servidores de la organización.

Igualmente, realizarán el monitoreo sobre la eficacia del cronograma y plan de evaluación del desempeño, a través del nivel de contribución al logro de los objetivos estratégicos institucionales y al desarrollo profesional de sus servidores.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Plazo y contenido del reclamo.- El servidor podrá presentar su reclamo a la UATH, en el término de tres días a partir de la notificación del resultado de la calificación; y contendrá: nombres y apellidos del evaluado y evaluador, denominación del puesto institucional que ocupa, unidad o proceso y lugar donde trabaja, y, determinación clara y precisa de los puntos en desacuerdo.

La UATH, remitirá al Comité de Apelación, en el término de cinco días, los reclamos recibidos con los correspondientes antecedentes de análisis y justificativos.

SEGUNDA.- Evaluación del período de prueba.- Los instrumentos técnicos de evaluación del desempeño se aplicarán a los servidores sujetos a período de prueba como efecto de los procesos selectivos. Si de las evaluaciones realizadas, el servidor obtuviere la calificación de excelente, muy bueno, o satisfactorio, concluido el tercer mes del período de prueba, se le emitirá el nombramiento permanente.

Una vez concedido el nombramiento regular al servidor éste será evaluado acorde al plan de evaluación general de la institución, razón por la cual estos servidores podrían ser evaluados más de dos veces en el período de un año.

TERCERA.- Criterio de aplicación.- En los casos de duda que surgieren del presente reglamento, el Ministerio de Relaciones Laborales absolverá las consultas que serán de aplicación obligatoria

CUARTA.- Responsabilidad.- El incumplimiento de este reglamento por parte de los servidores, será comunicado inmediatamente a la autoridad nominadora, al Ministerio de Relaciones Laborales y a la Contraloría.

NOVENA.- Todo vehículo del Municipio de Pedro Moncayo, deberá portar en un lugar visible y legible, un adhesivo con el logotipo de la Institución además del texto enunciativo: “INFORME COMO CONDUZCO A LOS NUMEROS (2365-264/265), esto con el fin de obtener información del desempeño del servidor que labora como conductor.

Para el efecto, la UATH del Municipio de Pedro Moncayo deberá:

- Diseñar el adhesivo;
- Colocar el número de identificación del vehículo y demás características; y,
- Tomar las medidas pertinentes para el mejoramiento continuo y la capacitación de los conductores de ser el caso;

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA.- El presente año, será la excepción de la ejecución de la evaluación de desempeño, por cuestiones organizacionales se la efectuará a partir del siguiente año fiscal.

SEGUNDA.- El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pedro Moncayo deberá en el caso de contar con formularios con formatos propios incluir campos que faciliten la ejecución de la evaluación, los mismos podrán ser utilizados siempre que se registren todos los campos del formulario que se emita para el efecto por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, conforme a lo establecido en el "procedimiento de la evaluación del desempeño" del presente reglamento.

TERCERA.- A partir del año 2012 las evaluaciones se efectuarán en los períodos comprendidos desde Junio a julio y desde noviembre a diciembre.

Artículo Final.- El presente reglamento entrará en vigencia, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.



**GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN
"PEDRO MONCAYO"**
TABACUNDO - ECUADOR



Dado en la ciudad de Tabacundo, a los 18 días del mes de noviembre del 2011.


Virgilio Andrango Fernández
ALCALDE
GOBIERNO MUNICIPAL DE PEDRO MONCAYO.



CERTIFICACIÓN.- El presente **REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PEDRO MONCAYO**, fue firmado y debidamente legalizado por el señor Virgilio Andrango Fernández, Alcalde del Gobierno Municipal de Pedro Moncayo, a los dieciocho días del mes de noviembre del año dos mil once. - Lo que certifico.


Dr. Eduardo Silva
SECRETARIO GENERAL
GOBIERNO MUNICIPAL DE PEDRO MONCAYO



