

**EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN
HUAMBOYA**

CONSIDERANDO:

- Que,** la Constitución de la República en el artículo 133, numeral 3 manifiesta en su parte pertinente que las Leyes Orgánicas (Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autónomo y Descentralizado) serán las que regulan la organización, competencias, facultades y funcionamiento de los Gobiernos Autónomos Descentralizados;
- Que,** la Constitución de la República en su artículo 229 de termina que serán servidoras y servidores públicos todas las personales que en cualquier forma o a cualquier título trabajan, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público;
- Que,** la Constitución de la República en su artículo 264 establece las competencias exclusivas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y el artículo 238 determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, gozarán de autonomía política Administrativa y Financiera;
- Que,** la Constitución de la República en su artículo 229 acápite IV manifiesta: “la remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con la relación a sus funciones y valorara la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”;
- Que,** el artículo 2 de la Ley Orgánica de Servicio (en adelante “LOSEP”), indica que “El servicio público y la carrera administrativa tienen por objeto propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidoras públicos, para lograr y el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del Talento Humano sustentando en la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación” y que el artículo 79 de la referida Ley Orgánica establece que la evaluación del desempeño servirá de base para:
- a) Ascenso y cesación; y,
 - b) Concesión de otros estímulos que contemplan esta Ley o los reglamentos tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y curso de formación, capacitaciones, e instrucción.”;
- Que,** el artículo 76 de la LOSEP, determina que el subsistema de evaluación del desempeño” es el conjunto de normas técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evacuar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto;

Que, las disposición transitoria décima de la LOSEP, establece que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, dictarán y aprobaran su propio reglamento de conformidad de la Institución de la ley;

Que, artículo 216 del Reglamento a la LOSEP, señala como objetivo específico - la evaluación del desempeño programada y por resultados tiene como objetivo medir y estimular la gestión de la entidad de procesos internos y de servidores, mediante la fijación de objetivos metas e indicadores cuantitativas y cualitativos fundamentos en una cultura organizacional gerencial basada en la observación y consecución de los resultados esperados, así como aun política de rendición de cuentas que motive al desarrollo en la carrera del servicio público enfocada a mejorar la calidad del servicio y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos; y,

Que, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Huamboya requiere disponer de una Ordenanza para evaluar a los servidores y servidoras públicos, trabajadoras y trabajadores municipales, con el objetivo de optimizar la gestión institucional, que guarde armonía con el COOTAD, la LOSEP, y su Reglamento.

En uso de las atribuciones que le concede la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, expide la siguiente:

ORDENANZA QUE REGLAMENTA LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE HUAMBOYA.

CAPITULO I
DEL OBJETO, ÁMBITO E INSTRUMENTOS DE LA APLICACIÓN.

Artículo 1: Objeto.- La presente Ordenanza tiene por objeto determinar las técnicas, métodos, protocolos y procedimientos que permitan avaluar cuantitativa y cualitativamente el desempeño de las servidoras y servidores municipales en función de los fines institucionales, identificar sus resultados brechas del desempeño, mejoramiento continuo y fomentar el crecimiento y el desarrollo personal y profesional,” sustentando en la igualdad de derechos oportunidades y a no discriminación, con base en lo señalado en la ley orgánica de servicio público.

Artículo 2: Ámbito de aplicación.- Esta Ordenanza es para los servidores públicos de: carrera, de libre nombramiento y remoción, nombramiento de periodos fijo y de contrato a excepción de los servidores públicos de elección popular, quienes rinden cuentas a la ciudadanía.

Artículo 3: Finalidad de la evaluación del desempeño.- Mediante la aplicación de la Evaluación del Desempeño a servidoras y servidores municipales que laboran en el GAD M de Huamboya, se podrá aprovechar las potencialidades a fin de que superen las limitaciones detectadas con la finalidad de:

- a) Apoyar a los servidores municipales en su avance y desarrollo del trabajo;
- b) Proporcionar información para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la Administración de Talento Humano;
- c) Promociones y/o ascensos a puestos de nivel superior, vacantes o de creación, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la normativa legal vigente;
- d) Encargo de funciones a puesto de nivel superior, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la normativa legal vigente;
- e) Definir y estructurar planes de capacitación y entrenamientos de acuerdo a necesidades institucionales;
- f) Identificar procesos y áreas que mejoran cada una de las unidades municipales;
- g) Racionalizar el Talento Humano en función de sus competencias y productividad;
- h) Detectar e identificar, factores críticos de fracaso que afectan a la eficiencia y eficacia de los procesos y/o áreas funcionales que limitan el cumplimiento de las actividades institucionales;
- i) Evaluar los resultados de la gestión organizacional; y,
- j) Fomentar una cultura de rendición de cuentas.

Artículo 4: Principios.- Los principios en los que se fundamentan la evaluación del Desempeño, a más de los establecidos en la LOSEP, son los siguientes:

- a) **Crecimiento y desarrollo.-** Brindar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros del Municipio, teniendo en cuenta por una parte, los objetivos institucionales y, por la otra, los objetivos individuales;
- b) **Confiability.-** Actuar con oportunidad, exactitud, transparencia, credibilidad y validez objetiva, a través de una difusión adecuada con el objeto de generar conocimiento, aceptación y confianza en los servidores; y,
- c) **Confidencialidad.-** Administrar de manera oportuna, racional y adecuadamente la información obtenida, de tal modo que llegue exclusivamente al personal debidamente

autorizado, garantizado de esta manera la correcta y transparente difusión y aplicación de los resultados.

CAPITULO II RESPONSABILIDADES EN EL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Artículo 5: Responsables en el subsistema de evaluación de desempeño.- Los responsables de este proceso son:

- a) La Unidad Administrativa de Talento Humano;
- b) El Tribunal para solicitudes de reconsideración o recalificación de Evaluación del Desempeño;
- c) El Evaluador; y,
- d) El Evaluado.

Artículo 6: De la Unidad de la Administración de Talento Humano- UATH.- Le corresponde:

- a) Elaborar el plan anual de evaluación del desempeño y el programa de actividades ajustado a las disposiciones y plazos contenidos en la presente Ordenanza, los que serán aprobados por la autoridad nominadora o su delegado;
- b) Informar a los responsables de las unidades o procesos internos respecto al establecimiento de los indicadores de gestión operativa, elaboración y socialización de la asignación de responsabilidades de los servicios públicos a su cargo y la metodología integral de la evaluación del desempeño de acuerdo a sus factores previstos en esta Ordenanza hasta el 10 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del periodo sujeto a evaluación;
- c) Socializar a los actores del proceso de evaluación sobre la aplicación de la metodología de los factores establecidos en los artículos 14, 15, 16, 17 y 18 de la presente Ordenanza previo a la efectiva evaluación de los mismos;
- d) Asesorar a los responsables de las unidades o procesos internos sobre la aplicación de la metodología de evaluación del desempeño;
- e) Ejecutar y coordinar con las unidades internas correspondientes el proceso de evaluación del desempeño en todas sus fases;
- f) Notificar a los servidores públicos los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño;

- g) Conformar el tribunal de reconsideración y/o recalificación, a través, del acta correspondiente e informar a sus miembros de las responsabilidades específicas del mismo en relación con la aplicación del Subsistema;
- h) Coordinar el proceso de reconsideración y/o recalificación de conformidad a lo previsto en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP;
- i) Ejecutar el proceso de la evaluación a los servidores públicos que se encuentra en período de Prueba de ingreso o ascenso, en los instrumentos que el Ministerio del Trabajo establezca para este efecto;
- j) Ejecutar las acciones correspondientes sobre los efectos de los resultados de la evaluación del desempeño de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP y su Reglamento General;
- k) Mantener actualizada la base de datos de las evaluaciones y remitir resultados al Ministerio del Trabajo hasta el 15 de marzo o al siguiente día hábil más cercano del siguiente año al período de la evaluación, a fin de sustentar el proceso de control que realizará esta Cartera de Estado, y retroalimentar al sistema integrado de desarrollo del talento humano de la institución; y,
- l) Notificar a los servidores públicos los resultados obtenidos de la evaluación del período de prueba.

Artículo 7: De la o jefe inmediato como evaluador.- Le Corresponde:

- a) Elaborar y dar a conocer al servidor público sujeto a la evaluación a su cargo hasta el 31 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año los compromisos y actividades individuales a través del Formato de Asignación de responsabilidades; así como, los conocimientos, destrezas, habilidades y demás competencias que debe disponer para un eficiente ejecución de sus actividades. Este formato deberá ser monitoreado en coordinación con la UATTH institucional.

En el caso de evaluación del desempeño del período de prueba, los compromisos y actividades individuales a los que se refiere el presente literal se asignarán dentro los primeros tres (3) días de ingreso al puesto de trabajo, información que sustentará dicha evaluación en los términos previstos en el literal b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP;

- b) Mantener un registro de evidencia de las responsabilidades individuales en base al Formato Asignación de Responsabilidades con proporcional al período de evaluación correspondiente; y,
- c) Evaluar el desempeño anual y el período de prueba de los servidores que será validada por el inmediato superior institucional previa a la notificación del servidor.

Artículo 8: Del tribunal de reconsideración y/o recalificación.- Es el órgano competente para conocer y resolver las solicitudes de consideración y/o recalificación formuladas por los servidores públicos respecto al proceso de evaluación de los factores considerados en el artículo 12 de la presente Ordenanza. Se establecerá la cantidad de tribunales que sean necesarios de acuerdo con la organización institucional y niveles desconcentrados.

El tribunal de reconsideración y/o recalificación estará integrado por:

- a) La autoridad Nominadora, o sus delegados que debe pertenecer al nivel jerárquico superior, con voto dirimente y decisivo, quien lo presidirá; y,
- b) Dos servidores Públicos pertenecientes al nivel jerárquico superior que no hayan intervenido en la calificación inicial con un voto cada uno, quienes serán escogidos de manera aleatoria entre el personal de la institución.

CAPITULO III

DE LOS COMPONENTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Artículo 9: De los requisitos previos.- La UATH institucional previo al inicio del proceso de la evaluación del desempeño, deberán disponer de los siguientes instrumentos normativos y técnicos:

- a) Portafolio de productos y servicios actualizado de cada unidad o proceso interno, derivado del estatuto orgánico legalmente expedido y planificación institucional aprobada;
- b) Metas anuales por producto o servicio de cada unidad o proceso interno establecidas en la planificación institucional las que insumirán para la metodología de las planillas del talento humano determinadas en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano; y,
- c) Manual de puestos legalmente aprobados.

Artículo 10: Actores de aplicación de la evaluación del desempeño.- En la evaluación del desempeño intervendrán los siguientes actores:

- a) **Evaluadores.-** El proceso de la evaluación del desempeño, define como evaluador al Jefe inmediato superior, quien deberá evaluar al servidor público en el factor correspondiente durante el período que ejerza sus funciones.

La asignación de responsabilidades de cada servidor público podrá ser modificada por parte del evaluador en función de la planificación de actividades o distribución de la carga de trabajo de acuerdo a su criterio técnico y el cambio deberá ser notificado por escrito al evaluado.

En caso de renuncia o remoción del Jefe inmediato, previo a su desvinculación deberá llevar a cabo la evaluación del desempeño anual o del período de prueba a los servidores públicos a su cargo según corresponda, de lo contrario, la efectuará la o el profesional de mayor responsabilidad (rol de puesto) y tiempo de servicio en la respectiva unidad. La calificación será el resultado del tiempo proporcional en el jefe inmediato ejerció sus funciones;

b) **Evaluados.**- Serán evaluados y evaluadas todos las personas que laboran en el GAD Municipal de Huamboya de acuerdo a las siguientes directrices:

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

b.2. En el caso de servidores públicos de reciente ingreso o por ascenso, los resultados de la evaluación del período de prueba serán considerados como parte de la evaluación anual del desempeño y serán promediados proporcionalmente al tiempo de la evaluación, convirtiéndose en su evaluación final;

b.3. Los servidores públicos que hayan laborado en dos o mas unidades o procesos internos, dentro del período considerado para la evaluación anual del desempeño, serán evaluados en el factor niveles de eficiencia del desempeño individual por los respectivos responsables de esas unidades y los resultados serán promediados proporcionalmente al tiempo de la evaluación, convirtiéndose en su evaluación final;

b.4. Para los servidores públicos con una permanencia dentro del período de evaluación inferior a diez (10) meses, su calificación de evaluación del desempeño será únicamente el valor reflejado por el factor niveles de eficiencia del desempeño individual;

b.5. Los servidores públicos que se encuentran en comisiones de servicios con remuneración o sin remuneración en otras instituciones, serán evaluados por la institución donde se realiza la comisión observando lo estipulado en esta Norma. En caso de que el servidor público se reintegre a su institución de origen durante el transcurso del periodo de evaluación, esta se realizará a través del factor de niveles de eficiencia del desempeño individual y sus resultados serán promediados proporcionalmente al tiempo de la evaluación. Se coordinará entre las UATH institucionales para efectos de registro de resultados y del periodo evaluado;

b.6. Los servidores públicos que se encuentren en comisión de servicios con remuneración o licencia sin remuneración por estudios regulares de posgrado dentro o fuera del país; y,

b.7. La evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a las reglas contenidas en el presente artículo sin perjuicio de los cambios que se den en la modalidad laboral del servidor a lo largo del período de evaluación, siempre y cuando no se interrumpa la relación laboral del servidor con el GAD Municipal de Huamboya.

Artículo 11: De las etapas del proceso de evaluación del desempeño.- El proceso de evaluación del desempeño estará integrado por:

- a) Establecimiento de factores de evaluación del desempeño;
- b) Ejecución del proceso de evaluación del desempeño;
- c) Notificación de resultados, reconsideración y/o recalificación; y,
- d) Informe de resultados.

Sección 1a.

Del establecimiento de factores de la evaluación del desempeño.

Artículo 12: De los factores de evaluación del desempeño.- Constituyen criterios de medición que permiten evaluar el desempeño institucional de manera cuantitativa y cualitativa, determinados a través de niveles de logro de metas grupales de cada unidad o proceso interno; así como, los niveles de eficiencia de los servidores públicos en la entrega de productos y servicios de demanda interna y externa. Los factores a evaluar serán los siguientes:

- a) Indicadores de gestión operativa de cada unidad y proceso interno;
- b) Niveles de eficiencia del desempeño individual;
- c) Niveles de satisfacción de usuarios externos;
- d) Niveles de satisfacción de usuarios internos; y,
- e) Cumplimiento de normas internas.

Artículo 13: Del indicador de gestión operativa de cada unidad o proceso interno.- Este factor mide del desempeño desde la perspectiva institucional reflejado en el cumplimiento de objetivos y metas de cada unidad dentro del año sujeto a la evaluación. Para medir este factor la UATH institucional deberá asumirse del nivel de cumplimiento de indicadores de logros y metas de cada unidad o proceso interno estructurado por las unidades institucionales de planificación en los instrumentos para este efecto emita el Ministerio del Trabajo.

Las metas deben estar relacionadas con los productos y/o servicios de la unidad o proceso interno sobre la base de la planificación institucional del año sujeto a evaluación. Estos indicadores se definirán hasta el 31 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año y deberán ser conocidos por los servidores públicos de cada unidad o proceso interno. Los resultados de evaluación de este factor se deberá obtener hasta el 10 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del año siguiente al periodo sujeto a evaluación.

La ponderación de este factor será el 35% del total de la evaluación y se aplicará a todos los integrantes de la unidad o proceso interno.

Artículo 14: De los niveles de eficiencia del desempeño individual.- Este factor mide el valor cualitativo de los niveles de eficiencia de los servidores públicos en la generación de productos y/o servicios, para lo cual el Jefe inmediato se insumirá del Formato Asignación, Responsabilidades al momento de evaluar de este factor. Los subfactores a evaluar serán los siguientes:

- a) Calidad de los productos y/o servicios.- Mide el nivel de conformidad de los procesos establecidos para la generación de productos y/o servicios;
- b) Oportunidad en la generación de los productos.- Mide el nivel de oportunidad en la entrega de productos y/o servicios según lo planificado;
- c) Conocimientos específicos.- Mide el nivel de conocimientos específicos aplicados por el servidor público en la ejecución de las actividades para el logro de los productos y/o servicios con calidad y oportunidad;
- d) Competencias Técnicas.- Mide el nivel de aplicación de las competencias técnicas en la ejecución de las actividades a través de los comportamientos observables establecidos en el perfil del puesto y en el Formato de Asignación de responsabilidades; y,
- e) Competencias conductuales.- Mide el nivel de aplicación de las competencias conductuales asociadas a los principios y valores institucionales a través de los comportamientos observables establecidos en el perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades.

Los resultados de la evaluación de este factor se deberán obtener hasta 31 de diciembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil mas cercano de cada año sujeto a la evaluación. La ponderación de este factor será el 30% del total de la evaluación y se aplicará individualmente a cada servidor público.

Artículo 15: De los niveles de satisfacción de usuarios externos.- Este factor mide los niveles de satisfacción de los usuarios externos.

La evaluación se llevará a cabo a través de encuestas de satisfacción sobre la calidad de los productos y/o servicios recibidos por parte de los usuarios externos; aplicando a través de la metodología que para este efecto emita el Ministerio de Trabajo.

Los resultados de consolidación de este factor se deberán disponer hasta el 15 de diciembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a la evaluación.

Artículo 16: De los niveles de satisfacción de usuarios internos.- Este factor mide los niveles de satisfacción de los usuarios internos, considerando a aquellas unidades o procesos con los que la unidad evaluada coordina de forma frecuente y directa para la consecución de sus productos y/o servicios internos o externos.

El responsable de la unidad o proceso interno en coordinación con la UATH institucional, elaborará la matriz de correlación en la que se establezca los productos o servicios y los usuarios internos de su unidad o proceso.

De la matriz de correlación la unidad sujeta a evaluación definirá un solo producto o servicio de mayor impacto, participación y demanda a ser evaluado y la respectiva unidad y proceso evaluador. El responsable de la unidad o proceso evaluador conformará un equipo de máximo tres (3) integrantes que lo asesorará en la calificación de este factor.

La evaluación de la satisfacción de usuarios internos se realizará a través de atributos de calidad respecto a las características del producto o servicio a evaluarse establecidos en los instrumentos técnicos de aplicación de esta Ordenanza expedidos por el Ministerio de Trabajo.

Los resultados de este factor deberán ser consolidados hasta el 15 de diciembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día más cercano de cada año sujeto a evaluación.

La ponderación de este factor será el 15% del total de la evaluación y se aplicará el mismo puntaje a todos los servidores de cada unidad o proceso sujeto a evaluación.

Artículo 17: Del cumplimiento de normas internas.- Este factor evalúa el nivel de cumplimiento de normas internas a través del número de sanciones disciplinarias imputables a los servidores dentro del período de evaluación, como efecto de la determinación de responsabilidades administrativas.

Las sanciones administrativas incidirán en la evaluación del desempeño individual de los servidores, reduciendo su calificación en los siguientes:

Tipo de sanción	Porcentaje de reducción
Amonestación Verbal	0.5%
Amonestación Escrita	1%
Sanción pecuniaria administrativa	6%
Suspensión temporal sin goce de remuneración	8%

Los porcentajes de reducción no serán acumulados y se aplicará el de mayor gravedad a la fecha de evaluación del desempeño.

Los resultados de la evaluación de este factor se deberán obtener hasta el 31 de diciembre o en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a evaluación.

Artículo 18: De la evaluación de la percepción del nivel jerárquico superior.- Los servidores públicos excluidos de la carrera que ocupan puestos de nivel jerárquico superior, serán sujetos

a evaluación con excepción de la primeras y segundas autoridades institucionales, de acuerdo a los instrumentos de aplicación de esta Ordenanza.

Esta evaluación permitirá conocer la percepción de los servidores que integran la unidad o unidades dependientes orgánicamente del nivel directivo sujeto a evaluación, sobre las habilidades gerenciales y directivas en la gestión de los procesos, manejo de recursos, administración del talento humano, toma de decisiones, entre otras competencias.

Los resultados de la percepción de la evaluación de este factor tendrán el carácter de confidencial y se deberán obtener hasta el 31 de diciembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a evaluación

Sección 2a.

De la ejecución del proceso de evaluación del desempeño.

Artículo 19: del período de evaluación.- El período de evaluación anual de desempeño será del 1 de febrero al 31 de diciembre de cada año, para lo cual la UATH institucional en coordinación con los responsables de las unidades o procesos internos, realizarán la evaluación del desempeño y notificación de los resultados a sus servidores hasta el 10 de febrero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil mas cercano del siguiente año, de conformidad a lo dispuesto en esta Ordenanza.

En caso de que el servidor haya ingresado al servicio público en una fecha posterior al 1 de febrero, el período de evaluación será desde su primer día de labores hasta el 31 de diciembre del mismo año, para lo cual deberá contar con un mínimo permanencia de tres meses en la institución.

Durante el mes de enero de cada año, la UATH institucional planificará el proceso de evaluación del año en curso y consolidará los resultados del año anterior, de acuerdo a lo establecido en la presente Ordenanza.

Hasta el 31 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil mas cercano de cada año se entregará el Formato de Asignación de responsabilidades a cada servidor, en el cual se fijarán los productos y/o servicios en los que interviene; así como, las metas establecidas para el cumplimiento de los mismos las que pondrán ser modificadas de acuerdo a la planificación de cada unidad o proceso interno.

Artículo 20: De la escala de calificación final.- La escala de calificación para la evaluación del desempeño se sujetará a lo establecido en los artículos 78 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP y 221 de su Reglamento General.

Los niveles de la escala serán los siguientes:

- a) **Excelente.-** Desempeño alto, supera los objetivos y metas programadas, calificación que es igual es igual o superior al 95%;

- b) **Muy bueno.-** Desempeño esperado, cumple los objetivos y metas programadas, calificación que está comprendida entre el 90% y 94%.99%;
- c) **Satisfactorio.-** Desempeño aceptable, mediante un nivel de productividad admisible, calificación que está comprendida entre el 80% y 89.99%;
- d) **Regular.-** Desempeño bajo lo esperado, los resultados son menores al mínimo aceptable de productividad, calificación que está comprendida entre el 70% y 79.99%; y,
- e) **Insuficiente.-** Desempeño muy bajo a lo esperado, su productividad no permite cubrir los requerimientos del puesto y de los procesos internos, calificación igual o inferior al 69.99%.

Sección 3a.

De la notificación de resultados, reconsideración y/o recalificación.

Artículo 21: De la notificación de los resultados de la evaluación del desempeño.- La UATH institucional una vez que ha obtenido los resultados de la evaluación del desempeño notificará a los responsables de las unidades o procesos y a los servidores hasta el 10 de febrero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año, previo conocimiento de la máxima autoridad o su delegado.

Artículo 22: De la solicitud de reconsideración y/o recalificación.- Entiéndase como solicitud de reconsideración y/o recalificación aquella que podría la calificación general obtenida por el servidor por una o varias inconformidades al proceso de evaluación de los factores determinados en el artículo 12 de la presente Norma.

El servidor que no estuviera conforme con su calificación de la evaluación del desempeño, podrá presentar una solicitud escrita y debidamente fundamentada de reconsideración y/o recalificación a la UATH institucional en un plazo de 5 días contados a partir de la notificación del resultado de la calificación. El servidor deberá adjuntar todo tipo de documentación que considere necesaria que respalde su solicitud.

Si no presenta comunicación alguna en el término determinado en este inciso se entenderá como conforme con la evaluación.

Artículo 23: De la conformación del tribunal para el proceso de reconsideración y/o recalificación.- Una vez concluido el término establecido en el artículo anterior, para realizar las solicitudes por parte de los servidores, la UATH institucional en atención a la cantidad y complejidad de los reclamos, conformará hasta el siguiente día hábil el o los tribunales requeridos, asignados expresamente él y los casos respectivos en las actas de conformación y pondrá a su disposición todos los documentos presentados.

La UATH institucional al conformar los respectivos tribunales, deberá precautelar que los miembros del tribunal no hayan intervenido en la evaluación del desempeño, acción que podrá generar nulidad a los actos resolutivos emitidos por estos órganos.

Artículo 24: De la actuación del tribunal de reconsideración y/o recalificación.- El tribunal de reconsideración y/o recalificación admitirá la solicitud de reconsideración y/o recalificación presentada por el servidor y solicitará audiencia con el servidor que presentó la solicitud de reconsideración y/o recalificación. En ningún caso se negará la solicitud de reconsideración y/o recalificación directamente sin audiencia.

La audiencia se llevará a cabo en horas laborables e iniciará con la intervención de los miembros del tribunal que harán constar los antecedentes del caso. Posteriormente intervendrá el servidor que solicitó la reconsideración y/o recalificación y finalmente quien haya llevado a cabo la calificación. Para considerarse instalada la audiencia deberá contarse con al menos dos miembros del tribunal de reconsideración y/o recalificación. No será necesario que el tribunal decida en la audiencia; sin embargo, el informe de reconsideración y/o recalificación no podrá superar el plazo máximo de ocho (8) días en total desde el conocimiento de la solicitud de reconsideración y/o recalificación hasta la emisión del referido informe que será definitivo.

El tribunal de reconsideración y/o recalificación analizará y resolverá sobre la solicitud ingresada, en caso que se evidencie que uno de los factores (indicadores de gestión operativa de cada unidad o proceso interno, satisfacción de usuarios internos y/o niveles de satisfacción de usuarios externos) afecten la calificación de otros servidores públicos, se cambiará de oficio todas las calificaciones obtenidas de los servidores afectados.

Un tribunal podrá resolver varios casos; sin embargo, no podrán existir dos tribunales distintos sobre la misma solicitud. En caso que dos o más tribunales resuelvan sobre el mismo tema, se considerará como base para la resolución el primer criterio emitido.

La autoridad nominadora o su delegado, notificará por escrito a través de la UATH institucional, durante el plazo establecido en el segundo inciso directamente al servidor solicitante, los resultados correspondientes.

Artículo 25: De la información.- Las y los responsables de las unidades o procesos internos proporcionarán a las UATH institucionales y al tribunal de reconsideración y/o recalificación la información requerida relativa a los servidores evaluados que presentaren reconsideraciones y/o recalificaciones.

Sección 4a. Del informe de resultados.

Artículo 26: Del informe de resultados.- El desempeño individual será el resultado de la sumatoria de los factores determinados en el artículo 12 de esta Ordenanza con una ponderación máxima de cien por ciento (100%).

Artículo 27: Del informe de resultados para casos particulares.- En caso de que la calificación de la evaluación del desempeño sea regular o insuficiente, la UATH institucional deberá emitir un informe a la máxima autoridad o su delegado detallado los servidores que han obtenido estas calificaciones a fin de que se proceda con el trámite correspondiente de conformidad a lo establecido en el artículo 80 de la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP en concordancia con los literales b) y c) del artículo 222 de su Reglamento General, para los cual dará cumplimiento a los plazos fijados en los mismos. Para llevar a cabo las evaluaciones parciales utilizarán el mismo formato de evaluación que el período de prueba y las metas serán fijadas por el evaluador en los tres primeros días hábiles del período a evaluar.

Artículo 28: De la remisión del informe consolidado de resultados al Ministerio del Trabajo. La UATH, remitirá al Ministerio de Trabajo hasta el 15 de marzo o, en caso de que caiga en día feriado a la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año al período de evaluación, el informe consolidado de resultados de la evaluación del desempeño en el instrumento que se expida para este efecto.

CAPITULO IV DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

Artículo 29: Del plan de mejoramiento.- La UATH institucionales, sobre la base del informe consolidado de resultados de la evaluación del desempeño elaborarán el plan de mejoramiento del desempeño institucional, desde las perspectivas de la gestión de las unidades o procesos y el desarrollo de competencias de los servidores en concordancia con los demás subsistemas del talento humano.

Artículo 30: De los indicadores de gestión operativa de las unidades o procesos.- La UATH institucional en coordinación con los responsables de cada unidad o proceso interno y las unidades de planificación, evaluará su impacto de gestión determinado brechas entre los indicadores planificados y los efectivamente logrados, identificando en cada caso incidentes críticos y factores claves de éxito que permitieron o no su cumplimiento.

Artículo 31: Del desarrollo de competencias del talento humano.- A fin de cerrar las brechas entre las competencias exigibles en el perfil del puesto y las disponibles de los servidores y mejorar los niveles de eficiencia en el desempeño del talento humano. Las UATH institucionales realizarán la detección de necesidades de desarrollo de competencias considerando las prioridades de capacitación. En este caso los niveles de calificación obtenidos en la evaluación de los conocimientos y competencias técnicas y conductuales se orientarán hacia acciones priorizadas de capacitación en áreas temáticas objetivamente determinadas, análisis que se realizará en los instrumentos que expida para este efecto el Ministerio de Trabajo en aplicación del Subsistema de Formación y Capacitación.

Artículo 32: De la interrelación de los resultados de evaluación con la gestión institucional y los demás subsistemas del talento humano.- Los resultados de la evaluación del desempeño obligatoriamente insumirán a la mejora continua de la gestión institucional y a la administración de los demás subsistemas del talento humano, principalmente en las siguientes acciones:

- a) Estatutos orgánicos institucionales: Control de productos y servicios, en operación, inactivos, en retiro, en incubación y cierre, por cada unidad o proceso interno orgánicamente estructurado;
- b) Planificación del talento humano: Validar en la plantilla del talento humano volúmenes de productos y servicios por unidad o proceso interno y el dimensionamiento de puestos por roles;
- c) Descripción y perfiles de puestos: Validar misión, rol y actividades que ejecuta el puesto; así como conocimientos, competencias técnicas, conductuales y niveles de relevancia aplicados para el mismo;
- d) Procesos de concurso de méritos y oposición: Validar las pruebas de conocimientos técnicos; así como, procesos de evaluación de competencias técnicas y conductuales;
- e) Capacitación del talento humano: Detección de necesidades de capacitación para el cierre de brechas y desarrollo de las competencias; y,
- f) Calidad de servicio: Utilizar indicadores de gestión década unidad o proceso interno e insumir y validar resultados de los niveles de satisfacción de usuarios externos.

La UATH institucional, mantendrá actualizada esta información la misma que sustentará el plan de mejoramiento institucional, desde las perspectivas de la gestión de las unidades o procesos y el desarrollo de competencias de los servidores.

CAPÍTULO V

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA.

Artículo 33: De la evaluación en período de prueba.- Para el caso de la evaluación del desempeño del servidor público en período de prueba previo a otorgarle el nombramiento permanente de acuerdo al literal b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP y literal a) del artículo 17 de su Reglamento General, se utilizarán los instrumentos técnicos emitidos por el Ministerio del Trabajo para este efecto, establecido indicadores en la proporcionalidad del período de tiempo evaluado.

La evaluación del desempeño en el período de prueba se sustentará en los lineamientos establecidos en los artículos del 224 al 227 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP.

Artículo 34: De los parámetros de evaluación en período de prueba.- Se establecen para la evaluación del período de prueba los siguientes parámetros:

- a) **Cumplimiento de metas individuales.-** El indicador de gestión relacionado al cumplimiento de metas y objetivos individuales será igual al promedio del porcentaje establecido en el formato de asignación de responsabilidades durante el período de prueba de tres (3) meses para el ingreso y hasta seis (6) meses para el ascenso. Este indicador tendrá una ponderación del 40% de la nota de evaluación;

- b) **Niveles de eficiencia del desempeño.-** Este factor mide el valor cualitativo de los niveles de eficiencia de los servidores públicos en la generación de productos y/o servicios. Este indicador tendrá una ponderación del 60% de la nota de evaluación. Se medirá a través de los siguientes subfactores:
 - b.1) **Calidad de los productos y/o servicios.-** Mide el nivel de conformidad de los procesos establecidos para la generación de un producto y/o servicio de la unidad administrativa o proceso interno, para lo cual deberá evidenciarse previamente en el formato de asignación de responsabilidades asignado al servidor sujeto al período de prueba;
 - b.2) **Oportunidad en la generación de los productos y/o servicios.-** Mide el nivel de oportunidad en la entrega del producto y/o servicio de la unidad administrativa o proceso interno según los establecido en el formato de asignación de responsabilidades;
 - b.3) **Conocimientos específicos.-** Mide el nivel de conocimiento específicos aplicados por el servidor público en la ejecución de las actividades diarias para el logro del producto y/o servicio de la unidad administrativa o proceso interno;
 - b.4) **Competencias técnicas.-** Mide el nivel de aplicación de las competencias técnicas en la ejecución de las actividades a través de los comportamientos observables establecidos en el formato de asignación de responsabilidades; y,
 - b.5) **Competencias conductuales.-** Mide el nivel de aplicación de las competencias conductuales asociados a los principios y valores institucionales a través de los comportamientos observables establecidos en el formato de asignación de responsabilidades.

Artículo 35: De la inducción previa durante el período de prueba.- Los servidores públicos que se encuentren en el período de prueba por ingreso al servicio público, recibirán la inducción de manera obligatoria durante el primer mes del período de prueba, de conformidad a lo establecido en el artículo 189 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público- LOSEP, para lo cual se definen las siguientes áreas temáticas:

- a) **Entorno institucional.-** Esta área temática buscar socializar a los servidores en período de prueba en los siguientes elementos institucionales:

- a.1. Portafolio de productos y servicios;
 - a.2. Misión y visión institucional;
 - a.3. Organización interna;
 - a.4. Clientes internos y externos;
 - a.5. Nivel de Jerarquía y autoridad;
 - a.6. Sistemas informáticos requeridos para el puesto;
 - a.7. Normas generales institucionales; y,
 - a.8. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos.
- b) Atención al usuario interno- externo.- Esta área temática tiene por finalidad influir en nivel de vocación y compromiso que brinda el servidor público en la atención al usuario interno y externo, evitando cualquier tipo de discriminación ya sea por género, discapacidad, autodefinición étnica o cualquier aspecto relevante;
 - c) Uso y manejo de recursos institucionales.- Esta área temática determina el uso de los recursos institucionales asignados al servidor público para su optima utilización y entrega de un producto y/o servicio; y,
 - d) Manejo y confidencial de la información pública.- Esta área temática orienta al correcto manejo y confidencialidad de la información pública en el ejercicio del puesto.

La fase de inducción, es responsabilidad de la UATH de cada institución pública en base a los contenidos antes descritos.

Artículo 36: De la evaluación y notificación del desempeño en el período de prueba.- El proceso de evaluación del desempeño concluirá con diez (10) días hábiles de anticipación a la terminación del período de prueba determinado en el literal b.5) del artículo 17 de la LOSEP y se notificará los resultados hasta el siguiente día hábil posterior a la culminación del proceso de evaluación. Una vez que el servidor a pruebe el período de prueba se le extenderá el nombramiento permanente en el término máximo de tres (3) días a partir de la notificación de los resultados.

La UATH institucional deberá culminar el proceso de evaluación del desempeño del período de prueba, incluido la reconsideración y/o recalificación, notificación y otorgamiento de acciones de personal sin sobrepasar el tiempo establecido en el literal b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público- LOSEP.

Artículo 37: De la reconsideración y/o recalificación a los resultados de la evaluación del desempeño del período de prueba.- En caso de que el servidor no haya aprobado el período de prueba podrá motivadamente solicitar a la UATH institucional la reconsideración y/o recalificación en el término aquí establecido se entenderá como conforme con la evaluación y se le extenderá al siguiente día hábil la acción de personal de cesación de funciones de puesto.

Una vez presentada la solicitud de reconsideración y/o recalificación, la UATH institucional conformará el tribunal de reconsideración y/o recalificación al siguiente día hábil y éste tendrá hasta dos (2) días hábiles para su resolución, los resultados serán notificados día hábil del término referido.

En caso de que el tribunal de reconsideración y/o recalificación ratifique la calificación de no aprobación del período de prueba, la UATH institucional emitirá la acción de personal de cesación de funciones en dos (2) días hábiles de su notificación.

Para los casos en los que se revea los resultados de evaluación y se evidencie la aprobación del período de prueba, la UATH institucional extenderá el nombramiento permanente hasta dos (2) días hábiles a partir de su notificación.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: De los servidores sujetos a evaluación del período de prueba.- Para el servidor que haya ganado un concurso de méritos y posición y mientras dure su período de prueba, no se le autorizará comisiones de servicios, cambios administrativos, traspasos administrativos, ni se le podrá encargar o subrogar a puestos de nivel jerárquico superior, a fin de que el mismo pueda ser evaluado en el puesto que fue declarada ganadora o ganador del concurso de méritos y oposición. En caso de concesión de licencia con o sin permiso se entenderá suspendido desde el día efectivo de inicio de licencia y se reanudará desde el día en que el servidor deba reincorporarse a sus funciones.

SEGUNDA: Del criterio de aplicación.- En caso de duda de aplicación de la presente Ordenanza, el Ministerio del Trabajo absolverá las consultas conforme lo determinado en el artículo 51 literal i) de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP.

TERCERA: El GAD Municipal de Huamboya procederá a la evaluación del desempeño de los servidores públicos correspondientes al año 2017, de conformidad a la Resolución N° SENRES-2008-000038, publicado en el Registro Oficial N° 303, de 27 de marzo de 2008 y sus reformas.

CUARTA: Para el periodo de Evaluación del Desempeño del año 2018 se, procederá conforme lo determina la Disposición Transitoria Segunda de la Norma Técnica de Calificación de Servicios y Evaluación de Desempeño.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA: Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a esta Ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA: Esta Ordenanza entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Concejo Municipal, sin perjuicio de su publicación.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Huamboya, a los quince días del mes de octubre del año dos mil dieciocho.


Lic. Ramón Martínez Jua Yuranguí
ALCALDE DEL GAD HUAMBOYA


Ab. Senker Dalton Arévalo Vázquez
SECRETARIO GENERAL

CERTIFICADO DE DISCUSIÓN. CERTIFICO que la presente Ordenanza que reglamenta la calificación de servicios y evaluación del desempeño para el personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Huamboya, fue discutida y aprobada por el Concejo Municipal en dos debates; los días diecisiete de septiembre y quince de octubre de dos mil dieciocho.


Ab. Senker Dalton Arévalo Vázquez
SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA GENERAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE HUAMBOYA. En Huamboya a los dieciséis días del mes de octubre de dos mil dieciocho, a las diez horas.- De conformidad con el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, remito original y copias de la presente Ordenanza que reglamenta la calificación de servicios y evaluación del desempeño para el personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Huamboya, que fue discutida y aprobada por el Concejo Municipal, al Sr. Alcalde para su sanción y promulgación.


Ab. Senker Dalton Arévalo Vázquez
SECRETARIO GENERAL

ALCALDÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE HUAMBOYA.- Huamboya, a los diecisiete días del mes de octubre de dos mil dieciocho a las nueve horas. Por reunir los requisitos legales exigidos; de conformidad con lo determinado en el artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y descentralización procedo a sancionar la presente Ordenanza que reglamenta la calificación de servicios y evaluación del desempeño para el personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Huamboya.- Promúlguese y ejecútese.



Lic. Ramón Martínez Jua Yurangui
ALCALDE DEL GAD HUAMBOYA

Proveyó y firmó la presente Ordenanza que reglamenta la calificación de servicios y evaluación del desempeño para el personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Huamboya, en la fecha antes señalada.- CERTIFICO.


Ab. Senker Dalton Arévalo
SECRETARIO GENERAL

