



*Colta, cuna
de la nacionalidad
ecuatoriana*

Municipalidad de Colta

ORDENANZA EL GOBIERNO MUNICIPAL DE COLTA CONSIDERANDO:

Que es necesario reglamentar las relaciones laborales del Personal de Servidores del Gobierno Municipal de Colta;

Que la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Su Reglamento establecen la obligatoriedad de calificar al personal;

Que el Art. 50 del Reglamento Interno de Trabajo del Personal, establece que se debe dictar un Reglamento Especial para aplicar el proceso de Evaluación del Desempeño del Personal;

Que es facultad del Municipio dictar normas encaminadas a procurar una adecuada gestión administrativa en la institución;

Que en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Régimen Municipal.

EXPIDE:

EI REGLAMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL.

Art. 1.- OBJETIVO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La Evaluación del Desempeño tiene como objetivo principal comparar la efectividad de los servidores a través de herramientas de medición cuantitativas y cualitativas en un marco de Indicadores de Gestión y Gestión por Competencias del personal.

A

0000023



*Colta, cuna
de la nacionalidad
ecuatoriana*

Municipalidad de Colta₂

Siendo la Evaluación del Desempeño uno de los principales instrumentos en la administración de los recursos humanos, la Municipalidad deberá proceder a la creación, permanente revisión y actualización de los procedimientos, referentes al sistema, tratando siempre de que los resultados de la evaluación reflejen con mayor fidelidad el desempeño del empleado, eliminando en lo posible la subjetividad de los mismos.

Los resultados de la Evaluación del Desempeño servirá para desarrollar programas de mejoramiento continuo e implantar sistemas de motivación y aplicación del Reglamento Interno de trabajo, además servirá de base para ascensos y promociones; Reclasificación de puestos; traslados administrativos; becas, etc.

Art. 2.- PERIODOS DE EVALUACION

La Evaluación del Desempeño se realizará semestralmente, en los meses de Marzo y septiembre de cada año.

Se exceptúa de este periodo a los servidores contratados a prueba, en cuyo caso la evaluación deberá practicarse por lo menos con quince días de anticipación a la terminación del periodo de 90 días de prueba, salvo cambios en materia de Legislación Laboral.

Art. 3.- AMBITO DE APLICACION

El proceso de Evaluación del Desempeño será aplicado a todo el personal que mantiene una relación laboral bajo el ámbito del Código del Trabajo, Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa; Ley de Servicios Personales por Contrato; Encargos y Nominaciones por Resolución.

Las evaluaciones sirven también para medir el grado de rendimiento del personal contratado a prueba.

0000022



Colta, cuna
de la nacionalidad
ecuatoriana

Municipalidad de Colta³

Art. 4.- PROCESO DE EVALUACIÓN

La Evaluación del Desempeño se somete al siguiente proceso:

- a) Desarrollo de instrumentos y material informativo
- b) Socialización y concienciación del proceso, teniendo especial interés en la difusión de los objetivos y beneficios de la Evaluación.
- c) Nombramiento del Comité de Evaluación
- d) Determinación de los Indicadores de Gestión
- e) Ponderación de los factores y subfactores a ser medidos, en las áreas de Conocimiento, Destrezas, Cultura (Valores) y cumplimiento de Proyectos
- f) Elaboración del cuadro de Evaluados y Evaluadores
- g) Según el caso la Evaluación será en 360, 180 o 90 grados; es decir que se realizará con la participación de diferentes actores como Superiores, compañeros de denominación similar, subalternos y clientes externos.
- h) Aplicación de los instrumentos ponderados
- i) Resumen individual y total de la Evaluación
- j) Toma de decisiones en función de los resultados.

Art. 5.- INDICADORES DE GESTION

Entre otros, se medirán principalmente los siguientes Indicadores de Gestión

- Confiabilidad de la Información
- Clima Organizacional
- Calidad de Información
- Cumplimiento de Planes de Gestión
- Cumplimiento de Planes de Investigación
- Capacidad de utilización de equipos, herramientas y presupuestos
- Cartera Vencida

0000021



Colta, cuna
de la nacionalidad
ecuatoriana

Municipalidad de Colta₄

- Disponibilidad de servicios Tecnológicos
- Valor agregado
- Gestión de Supervisión
- Índices financieros
- Índices económicos
- Indicadores sociales
- Índice de gastos
- Innovación
- Índice de satisfacción del cliente interno
- Índice de satisfacción del cliente externo
- Costos y centros de Costos
- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad
- Economía
- Estabilidad laboral
- Retorno sobre la inversión en capacitación
- Elaboración de programas
- Ejecución de proyectos
- Cumplimiento de procesos
- Tiempo de entrega de información y análisis
- Tiempo de entrega de requerimientos
- Tiempo de respuesta al cliente interno y externo
- Volumen de Operaciones
- Volumen de quejas y alternativas de solución
- Nivel de motivación

Art. 6.- COMITÉ DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

0000020



*Colta, cuna
de la nacionalidad
ecuatoriana*

Municipalidad de Colta₅

El Comité de Evaluación del Desempeño estará conformado por el Alcalde o su Representante, el Director de Administración y Gestión o su representante y un señor Concejal designado por el Concejo, pudiendo intervenir como observador el Representante de la Asociación de Empleados y Sindicato, respectivamente.

El Comité será asesorado permanentemente por el Coordinador General de Desarrollo Institucional, quien además dirigirá el proceso.

Art. 7.-ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Comité de Evaluación del Desempeño es el encargado de ejecutar la política y Reglamento de Evaluación aprobado por el Concejo y desarrollar el proceso establecido en artículo precedente.

Además tiene facultades para dirimir conflictos que pudieren dar lugar al proceso de Evaluación del Desempeño. Sus dictámenes serán definitivos y no habrá lugar a apelaciones de ninguna índole.

El Comité de Evaluación deberá también realizar el seguimiento de las decisiones adoptadas en base a los resultados de la Evaluación y en cumplimiento de los objetivos de Proceso de Evaluación del Desempeño.

Art. 8.- MECANISMO DE CUANTIFICACION

El proceso cuantitativo se efectuará mediante una ponderación matricial utilizando el método de Holmes y el resultado final se expresará sobre una escala de cien puntos, asumiendo que este valor representa el cien por ciento de efectividad. Para expresar cualitativamente se adoptan los siguientes rangos y escalas.

00000 19



Municipalidad de Colta

Colta, cuna
de la nacionalidad
ecuatoriana

| RANGO | CALIFICACIÓN CUALITATIVA | ABREVIATURA |
|---------------|-----------------------------|-------------|
| De 91% a 100% | EXCELENTE | E |
| De 71% a 90% | MUY BUENA | MB |
| De 51% a 70% | BUENA | B |
| De 41% a 50% | REGULAR | R |
| De 0 % a 40% | INACEPTABLE | I |

Art. 9.- APLICACIÓN DE RESULTADOS

Todo los servidores de la Municipalidad tienen el derecho a conocer su calificación de la evaluación de su desempeño y en caso de inconformidad podrá apelar al Comité de Evaluación del Desempeño, por escrito y de manera justificada.

Para los resultados del primer rango, es decir de Excelente, el Gobierno Municipal entregará en Sesión Solemne un justo reconocimiento al aporte del servidor.

Para los servidores cuyos resultados se encuentran en el rango identificado como Muy Buena, el Gobierno Municipal aplicará sistemas de Motivación formal e informal.

Para los servidores cuyo resultado se encuentre en el rango de Buena, La Dirección de Administración y Gestión desarrollará de manera inmediata un Plan de mejoramiento continuo y se encargará de su aplicación en coordinación con el Director del Area y Jefe del Instituto de capacitación.

Los servidores cuyos resultados son de Regular, por su propia cuenta se someterán a programas intensivos de mejoramiento y serán evaluados nuevamente luego de noventa días de la Evaluación que arrojó este resultado. Con aplicación del enfoque de Competencias podrán ser

0000018



Municipalidad de Colta

Colta, cuna
de la nacionalidad
ecuatoriana

reubicados; sin embargo en caso de persistir un bajo resultado, automáticamente pasará a la categoría de Inaceptable.

Los servidores que se ubiquen en el último rango, es decir considerado como Inaceptable, de conformidad con lo que dispone el reglamento Interno de Trabajo, serán separados de la Municipalidad.

Art. 10.- ENTREGA Y ARCHIVO DE RESULTADOS

Los resultados de la Evaluación serán entregados mediante carta suscrita por los miembros del Comité a cada Servidor y una copia reposará en el file personal de la Oficina de Recursos Humanos.

Para todo trámite de concurso interno, ascenso, traslado, sanciones, etc. Se exigirá la certificación del record de Calificaciones obtenidas en los procesos de Evaluación del Desempeño.

Tanto el Comité como el Director de Administración, Jefe de personal y observadores, garantizarán la reserva del proceso y de sus resultados.

Dado en la Sala de Sesiones de la Municipalidad de Colta, a los 28 días del mes de agosto del 2003.

Sr. Mariano Aucancela
VICEPRESIDENTE



Lic. Patricia Rodríguez F
SECRETARIA (E)

0000017



Municipalidad de Colta

8

*Colta, cuna
de la nacionalidad
ecuatoriana*

La infrascrita Secretaria del Gobierno Municipal de Colta, certifica que el presente Reglamento fue discutido y aprobado en sesiones ordinarias de Concejo realizadas el 14 y 28 de agosto del 2003.



Lic. Patricia Rodriguez F.
SECRETARIA DE CONCEJO (E)

ALCALDÍA DE COLTA.- Villa la Unión, Septiembre 4 del 2003.-

**EJECUTESE: EI REGLAMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL.**

Dr. Pedro Gurichumbi Yupanqui
ALCALDE DE COLTA



0000016