



- **Ministerio de Finanzas.-** Dicta normas, manuales, instructivos, directrices, clasificadores, catálogos, glosarios y otros instrumentos de cumplimiento obligatorio por parte de las entidades del sector público para el diseño, implantación y funcionamiento del SINFIPI y sus componentes.
- **Ministerio de Relaciones Laborales.-** Efectúa el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva mediante inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en la ley Orgánica del Servicio Público, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y demás disposiciones conexas.
- **Secretaría Nacional de la Administración Pública.-** La Secretaría Nacional de la Administración Pública realizará el control, seguimiento y evaluación de la gestión de los planes, programas, proyectos y procesos que se encuentran en ejecución. Además, el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la gestión de los mismos, como también el impulso de los procesos de transparencia y mejora de la gestión Institucional, procesos e innovación del Estado.
- **Instituto Nacional de Contratación Pública.-** Órgano rector del Sistema Nacional de Contratación Pública. Administra el Portal de Contratación Pública, que es el mecanismo mediante el cual la institucionalidad pública adquiere productos o servicios.
- **Consejo de Participación Ciudadana.-** Institución cuyo objetivo es la promoción, difusión y organización de la participación ciudadana, de una manera desconcentrada, además de procesos de elección de autoridades, y de coadyuvar para que la ciudadanía denuncie actos de corrupción, y realice los demás procesos de participación y control ciudadano en la vida democrática. El CPCCS busca fomentar, además, la deliberación pública, la capacitación, la transparencia y lucha contra la corrupción y el control social a nivel nacional. Cuenta con dos secretarías técnicas, una de Participación Ciudadana y la otra de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

### Usuarios del GAD Municipal de Chambo

Los usuarios del GAD. Municipal de Chambo es toda la población Chambeña. Como también las instituciones públicas y privadas que requieren de los servicios que la municipalidad brinda.

Nº	ORGANIZACIÓN	TIPO	RAZON SOCIAL	SECTOR
1	Rumiñahui	Primer grado	Asociación Mixta	Guayllabamba
2	Nuevo Amanecer	Primer grado	Asociación de Mujeres	Ulpán
3	18 de Marzo	Primer grado	Asociación mixta	Titaicun
4	Autónoma Ainche	Primer grado	Asociación mixta	Ainche
5	La Magdalena	Primer grado	Asociación	Ainche
6	Trabajadores autónomos San Pedro De Lluçud	Primer grado	Asociación mixta	San Pedro del Lluçud
7	Mujeres San Francisco	Primer grado	Asociación	San Francisco
8	La Josefina	Primer grado	Asociación mixta	San Francisco
9	Artisanos de Chambo	Primer grado.	Asociación mixta	Chambo
10	Corporación Agropecuaria Guayllabamba	Primer grado	Corporación mixta	Guayllabamba
11	Junta de regantes San Juan	Primer grado	Regantes	Acequia San Juan-Chambo



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CHAMBO  
**DIRECCION DE PLANIFICACION-UNIDAD DE PROYECTOS**

CHAMBO - ECUADOR

12	Junta de regantes el Carmen.	Primer grado	Regantes	Acequia el Carmen Chambo
13	Junta de regantes San Pedro de Lluccud.	Primer grado	Regantes	San Pedro de Lluccud
14	Junta de regantes Airón	Primer grado	Regantes	Airón
15	Junta de regantes Pantaño	Primer grado	Regantes	Pantaño, Pantus
16	Junta de agua de consumo	Primer grado.	Junta	San Pedro de Lluccud
17	Junta de agua de consumo	Primer grado	Junta	Airón
18	Junta de agua de consumo	Primer grado	Junta	Jesús del Gran Poder
19	Junta de agua de consumo Titaicun	Primer grado	Junta	Pantaño, Quintus, Rumicruz
20	Junta de agua de consumo Guayllabamba	Primer grado	Junta	Guayllabamba
21	Junta de agua de consumo San Francisco	Primer grado	Junta	San Francisco
22	Organizaciones religiosas: evangélicas y católicas	Primer grado	Religiosas	Cantón
23	Hermandad Santísima Virgen de los Dolores	Religiosa	Religiosa	Chambo
24	Hermandad del Señor de la Agonía	Religiosa	Religiosa	Chambo
25	Hermandad Obreros de San José	Religiosa	Religiosa	Chambo
26	Asociación productores de ladrillos	Primer grado	Producción	Chambo
27	Asociación de introductores de cárnicos	Primer grado	Producción	Chambo
28	Asociación de comerciantes de ladrillos	Primer grado	Producción	Chambo
29	Clubes Sociales y Deportivos	Deportivos	deportivos	Todos los sectores
30	Compañías de transporte de carga y materiales pétreos	Compañías	Transportes	Chambo
29	Cooperativas de transportes Chambo, Reina del Carmen, Rey de los Andes, Citransturís, ServiChambo	De transporte	Cooperativas	Chambo
28	CODOCAICH	Segundo Grado	Corporación	Chambo

Fuente: información de campo equipo técnico GADMCH 2014

- Representantes del Gobierno: Jefatura Política, Comisaria Nacional, Fiscalía, MAGAP.
- De Asistencia y Socorro: Cuerpo de Bomberos.
- Asistencia Social: Organización del Consejo Cantonal de protección de derechos
- Sistema de Participación Ciudadana, Rendición de Cuentas y Control Social
- Concejo de Planificación Municipal de Chambo.

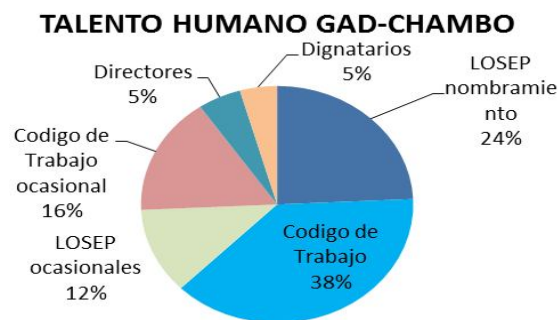
### 2.2.1.10 ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL GAD-CHAMBO

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chambo, al momento cuenta con el talento humano siguiente:

TALENTO HUMANO GADM-CHAMBO		
Contratación	N. Personas	%



LOSEP nombramiento	33	24%
Código de Trabajo	52	38%
LOSEP ocasionales	16	12%
Código de Trabajo ocasional	22	16%
Directores	7	5%
Dignatarios	6	4%
TOTAL	136	100%



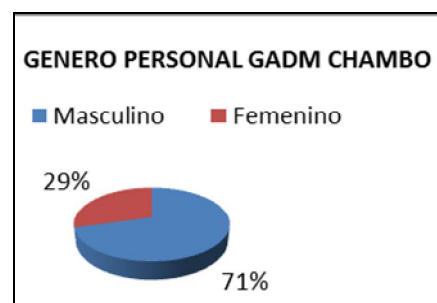
Fuente: GADMCH-Unidad Talento Humano . Elaboración: Equipo Técnico GAD Municipal, Oct. 2014

El 38% del personal que labora en la Municipalidad de Chambo está amparado por el Código de Trabajo, es decir que representa a 52 personas; el 24% del personal está amparado por la LOSEP con nombramiento esto representa a 33 servidores; el 16% del personal está con contrato por servicios ocasionales amparados por el Código de trabajo que son 22 personas; el 12% del personal está amparado por la LOSEP con la modalidad de servicios ocasionales y son 16 personas; tenemos el 5% entre Dignatarios elegidos por votación popular (Alcalde y cinco Concejales); y el 5% de Directores Departamentales (Planificación y Ordenamiento, Obras Públicas, Asesoría Jurídica, Administración Financiera, Secretaría, Tesorería, Registro de la Propiedad).

El GADM Chambo está integrado mayoritariamente por hombres, el 71% mientras que el personal femenino apenas alcanza el 30% como se puede apreciar en la tabla siguiente:

Tabla. Genero del personal del GADM Chambo

GENERO	# PERSONAS	%
Masculino	96	70,5
Femenino	40	29,5



Fuente: GADMCH-Unidad Talento Humano Elaboración: Equipo Técnico GAD Municipal, Oct. 2014

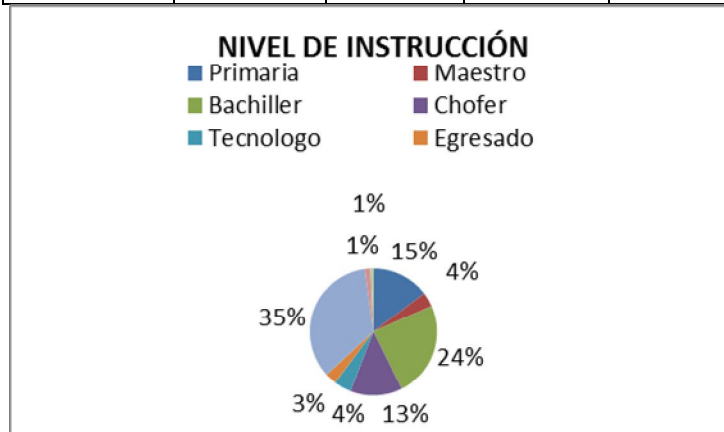
### Nivel de Instrucción del personal

El nivel de instrucción escolar del personal que labora en el Municipio, como se puede observar en la tabla 2.6 está capacitado en un 35% con título de nivel Superior o Tercer Nivel, seguido de un 24% con título de Bachiller, y un 15% de educación Primaria.



Tabla 154. Nivel de Instrucción personal GADM Chambo

Nivel de Instrucción	# personas	Masculino	Femenino	Porcentaje %
Primaria	20	18	2	15
Maestro	5	3	2	4
Bachiller	33	22	11	24
Chofer	18	18	0	13
Tecnólogo	6	3	3	4
Egresado	4	2	2	4
Superior	47	27	20	35
Cuarto Nivel	2	2	0	0.75
Ninguno	1	1	0	0.25
TOTAL	136	96	40	100



Fuente: GADMCH-Unidad Talento Humano. Elaboración: Equipo Técnico GAD Municipal, Oct. 2014

### Experiencia Laboral

La experiencia que el personal tiene en algunos casos es muy extensa ya que existen 24 personas que laboran en el Municipio por un rango de veinte a veinte y seis años, de seis a quince años 35 personas, y menos de cinco años están incluidos los que han trabajado solo algunos meses.

Tabla. Experiencia Laboral del personal.

Rango/años	# personas	Porcentaje
Cero a cinco	66	48
Seis a Diez	22	16
Once a Quince	13	10
Dieciséis a Veinte	11	8
Veinte a Veintiséis	24	18
Total	136	100

### Edad de los servidores públicos del GADM Chambo

La edad de los servidores públicos es muy diversa teniendo así que la mayoría del personal oscila entre los 41 a 50 años de edad, con un porcentaje de 44, mientras que solo 21 persona están en el rango joven que oscila entre los 20 y 30 años de edad.

Tabla. Edad de los servidores públicos municipales de Chambo

EDAD/AÑOS	# PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE %
-----------	------------	---------	---------	--------------

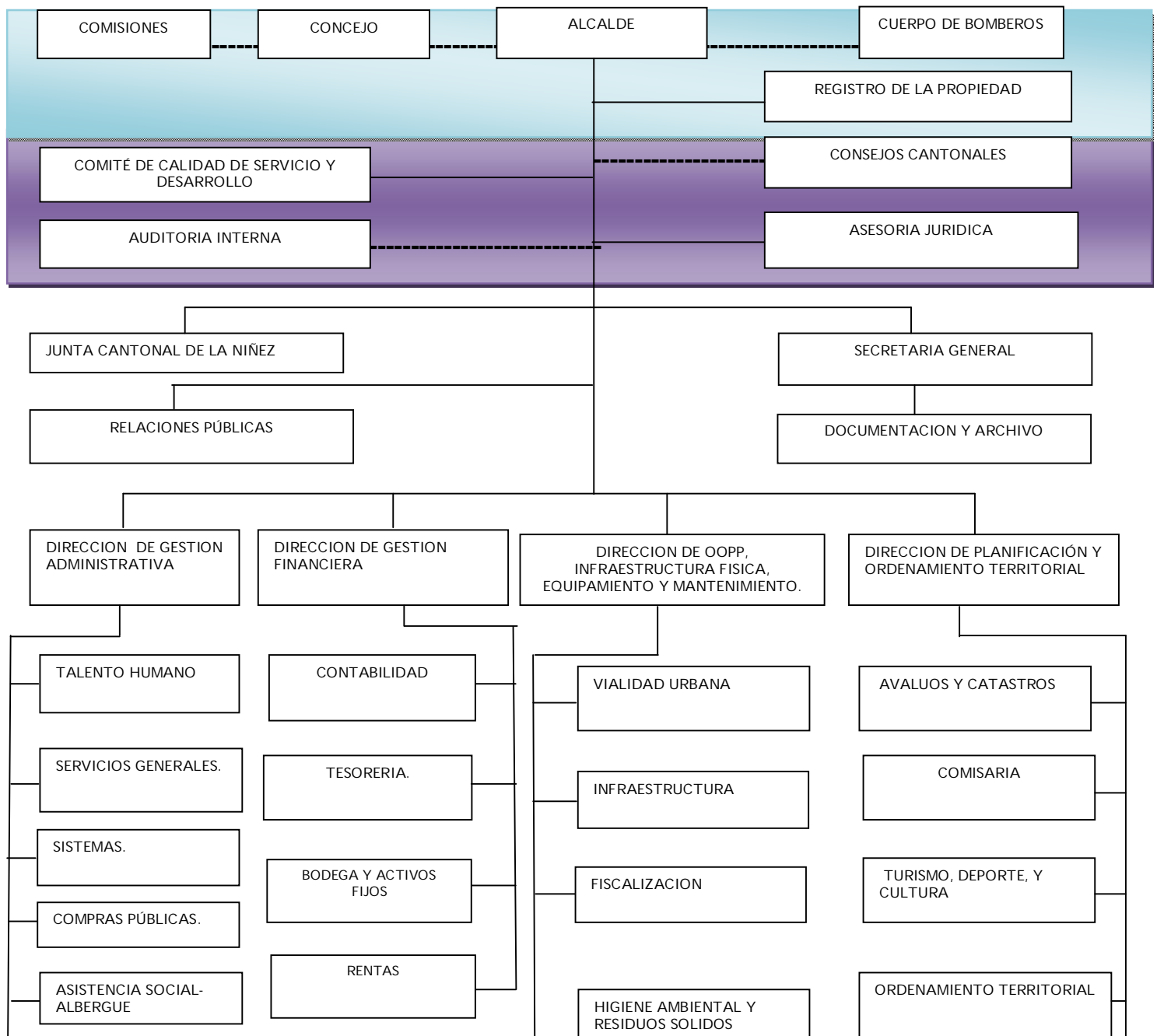


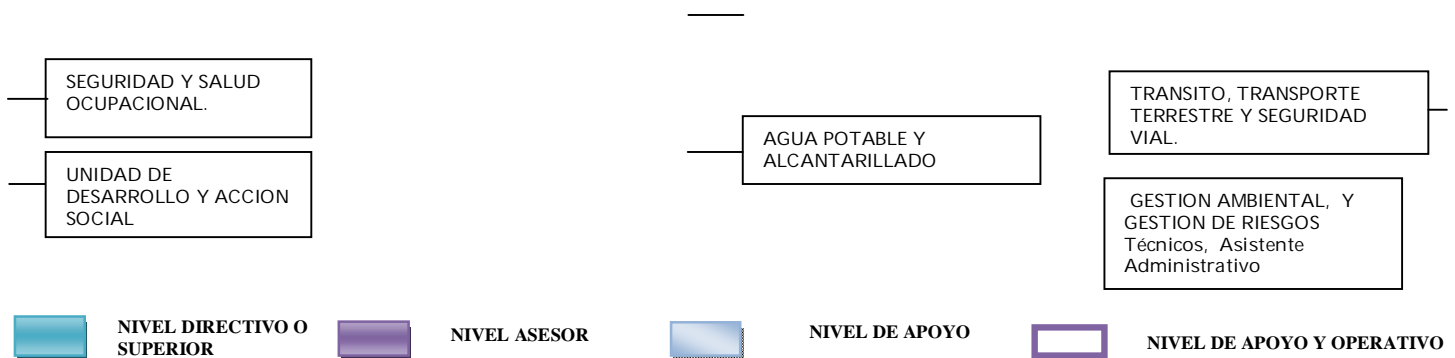
20-30	21	10	11	15
31-40	28	21	7	21
41-50	60	44	16	44
51-60	23	17	6	17
60-70	4	4	0	3
TOTAL	136	96	40	100

### Análisis de la estructura orgánica del GADMUNICIPAL de CHAMBO

El GAD Municipal de Chambo, mediante Resolución Administrativa N°: SCMCH-101-2013: Resolvió expedir el manual de Descripción de Funciones, Valoración y Clasificación de Puestos del GADM-Chambo, Vigente desde el 28 de Noviembre del 2013.

### ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL GAD MUNICIPAL DE CHAMBO





**DIRECCIÓN ESTRATEGICA: CONCEJO MUNICIPAL.-** Determina las políticas en la que se sustentarán los demás procesos institucionales para el logro de objetivos. Su competencia se traduce en los actos normativos, resolutivos y fiscalizadores.

Está integrado por: El Concejo Municipal.

**GESTION ESTRATEGICA: ALCALDE.-** Orienta y ejecuta la política trazada por el proceso legislativo, le compete tomar las decisiones, impartir las instrucciones para que los demás procesos bajo su mando se cumplan. Es el encargado de coordinar y supervisar el cumplimiento de las diferentes acciones, servicios y productos.

Está integrado por: El Alcalde y Vice alcalde.

**a.** Gobernante. Los productos y servicios que entrega al cliente, con el uso eficiente de recursos al más bajo costo y forman parte del proceso agregado de valor.

**b.- Nivel Asesor:** Ayudan, asesoran o aconsejan en los demás procesos. Su relación es indirecta con respecto a los procesos operativos. Sus acciones se perfeccionan a través de un proceso Gobernante, quien podrá asumir, aprobar o modificar los proyectos, estudios o informes presentados por el Proceso Asesor.

**c.- Nivel de Apoyo:** Es el que brinda asistencia técnica y administrativa de tipo complementario a todos los demás Procesos.

**d.- Nivel de Apoyo y Operativo :** Es el encargado de la ejecución directa de las acciones de las diferentes gerencias de productos y de servicios hacia el cliente; encargado de cumplir directamente con los objetivos y finalidades del GAD Municipal de Chambo; ejecuta los planes, programas, proyectos y demás políticas y decisiones del Proceso.

**Planificación.-** Formular el plan de desarrollo cantonal y ordenamiento territorial e implementar en concordancia con las políticas del Sistema Nacional de Planificación y los Planes Estratégico y Operativo Anual Institucional.

**Dirección Administrativa y Recursos humanos.-** Planificar, dirigir y controlar la organización administrativa y del talento humano su funcionalidad, detallados a través de manuales de



procedimientos, normas y regulaciones que permitan el normal desempeño operativo de todos los procesos y subprocesos institucionales.

**Dirección Financiera.**- Formular e implementar controles financiero, sujetas a las disposiciones legales vigentes, y; prestar asesoramiento en materia financiera y tributaria en las diferentes instancias institucionales, facilitar la operatividad de los procesos y procedimientos, mediante la ejecución de labores administrativas financieras de apoyo a la gestión institucional.

Recaudar los ingresos y efectuar los pagos con eficiencia, logrando el equilibrio financiero de mayor rentabilidad de los recursos.

**Dirección de Obras Públicas.**- Ejecutar, mantener y fiscalizar la obra pública municipal, aplicando normas técnicas de calidad, de conformidad con la legislación vigente y la planificación del GAD municipal, contribuyendo al bienestar y desarrollo del cantón.

### 2.3 ANALISIS FODA (FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS).

Durante el Taller los participantes desarrollaron un análisis de las principales fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que enfrenta la institución en el presente y que afrontaría la institución en los próximos años.

La matriz FODA realizada confirma en lo fundamental los resultados del análisis de problemas centrales, tales como la limitada calidad de los servicios y la limitada capacidad institucional en términos de infraestructura, tecnología, sistemas, personal y recursos financieros.

ANALISIS DEL SISTEMA INSTITUCIONAL INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"><li>• Disponer de la Constitución, la COOTAD, el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2012-2015. Actualización del Plan de Desarrollo y ordenamiento Territorial 204-2019. Ordenanza del código de ética y servicio profesional en el GAD. Municipal de Chambo</li><li>• Liderazgo institucional en el Cantón y la Provincia.</li><li>• Disponibilidad de las autoridades para tomar decisiones acertadas.</li><li>• Imagen institucional mejorada.</li><li>• Buenas relaciones interinstitucionales.</li><li>• Cuenta con sistemas administrativos y de gestión adecuados</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bajo nivel de Identificación institucional del personal.</li><li>• Personal resistente al cambio.</li><li>• Falta de capacitación, trabajo en equipo institucional.</li><li>• Desconocimiento de los documentos de gestión por parte del personal.</li><li>• Falta de recursos humanos a Nivel técnico especializado.</li><li>• Débil Clima o cultura organizacional dentro de la institución.</li><li>• Interrelación y comunicación entre las áreas es deficiente.</li><li>• Excesiva burocracia en los trámites administrativos.</li><li>• Falta de incentivos y escasos programas equitativos de capacitación del personal.</li></ul>





<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura administrativa y equipamiento modernos.</li> <li>• Personal Profesional, Capacitado y con experiencia</li> <li>• Capacidad para el manejo económico financiero</li> <li>• Alto porcentaje de personal administrativo joven</li> <li>• Maquinaria y equipos adecuada para las obras civiles.</li> <li>• Implementación de tecnología informática.</li> <li>• Concertación entre la municipalidad y sociedad civil.</li> <li>• Capacidad de convocatoria a la sociedad civil para los presupuestos participativos.</li> </ul> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal con formación académica</li> <li>• Disposición de la autoridad para el trabajo</li> <li>• Integración para trabajar</li> <li>• Compromiso de trabajar por la institución.</li> <li>• Disposición del personal para capacitarse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistencia de planes integrales para la solución de problemas específicos.</li> <li>• Aglomeración de diferentes oficinas en un solo ambiente. (hacinamiento).</li> <li>• Inexistencia de señalización de las oficinas.</li> <li>• No contamos con un plan de riesgos institucional (documentación).</li> <li>• Implementación inadecuada de la estructura organizacional con alta influencia política</li> <li>• Insuficiente espacio físico e inadecuada distribución, para una óptima prestación de servicios.</li> <li>• Carencia de documentos de gestión ambiental.</li> <li>• No existe un catastro actualizado de la población (predios urbanos rurales, patentes).</li> <li>• No se respetan los acuerdos institucionales.</li> <li>• Inoperancia de algunas oficinas</li> <li>• Inexistencia de una adecuada planificación en la administración de los recursos.</li> <li>• Inexistencia de un plan de riesgos documental institucional.</li> </ul> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal resistente al cambio</li> <li>• Falta de capacitación, trabajo en equipo institucional.</li> <li>• No aceptar las críticas constructivas.</li> <li>• No existe motivación al personal ni incentivos laborales.</li> <li>• Débil Clima o cultura organizacional dentro de la institución.</li> <li>• Falta de recursos humanos a Nivel técnico especializado.</li> <li>• Falta de Normativa institucional vigente.</li> <li>• Desconocimiento de los documentos de gestión por parte del personal.</li> <li>•</li> </ul>
<p>INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO</p>	<p>INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura</li> <li>• Maquinaria y equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con un local municipal moderno para atender al contribuyente.</li> </ul>





<p>adecuado para obras de infraestructura vial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de tecnología.</li> <li>• Equipamiento informático en las áreas municipales.</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiencia de Maquinaria para obras publicas</li> <li>• Déficit de equipos informáticos con tecnología de punta.</li> <li>• Aglomeración de diferentes oficinas en un solo ambiente. (hacinamiento).</li> <li>• Inexistencia de señalización de las oficinas.</li> <li>• No contamos con un plan de riesgos institucional (documentación)</li> </ul>
<p>DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	<p>DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagen institucional mejorada</li> <li>• Existencia de un sistema de focalización y registro catastral de predios urbanos y rurales.</li> <li>• Documentos de gestión aprobados.</li> <li>• Buena interacción entre el personal de la municipalidad y el público.</li> <li>• Participación de la población en eventos que organiza la municipalidad.</li> <li>• Concertación entre la municipalidad y sociedad civil.</li> <li>• Capacidad de convocatoria a la sociedad civil para los presupuestos participativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de apoyo logístico.</li> <li>• Débil gestión por incumplimiento de la normatividad legal vigente (recaudación, recuperación de cartera vencida, control de uso y ocupación de suelo, permisos de funcionamiento y de construcción).</li> <li>• Carencia de documentos de gestión ambiental.</li> <li>• No existe un catastro actualizado de la población (predios urbanos rurales, patentes)</li> <li>• Injerencia política en la gestión</li> <li>• No se respetan los acuerdos institucionales.</li> <li>• Inoperancia de algunas oficinas</li> <li>• Falta de asistencia técnica institucional a la población.</li> <li>• Inexistencia de una adecuada planificación en la administración de los recursos.</li> <li>• Escasa información del trabajo municipal a la población.</li> <li>• Inexistencia de un plan de riesgos documental institucional.</li> <li>• Escasa capacitación al personal y a los contribuyentes para que desarrollen una cultura de pago.</li> </ul>
<p><b>ANALISIS DEL AMBIENTE INTERNO</b></p>	
<p><b>OPORTUNIDADES</b></p>	<p><b>AMENAZAS.</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones públicas y privadas que pueden apoyar a la gestión vía convenios, MIES, Movistar, Concejo Provincial.</li> <li>• Crecimiento turístico</li> <li>• Incremento del sector transporte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carencia de políticas públicas para la creación de puestos de trabajo en el sector privado</li> <li>• Falta de control en el uso y ocupación del suelo.</li> <li>• Destrucción de suelos</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"><li>• Crecimiento del sector urbano.</li><li>• Productores agropecuarios en auge.</li><li>• Crecimiento y/ estabilización de la economía nacional.</li><li>• Herramientas gerenciales para el manejo institucional</li><li>• Acceso a tecnología Instituciones y o empresas que contribuyen a la ejecución de proyectos.</li><li>• Cursos de capacitación para el personal</li><li>• Presencia de la Asociaciones de producción artesanal de ladrillo</li><li>• Presencia del Cuerpo de bomberos.</li><li>• Presencia del Registro de la Propiedad</li><li>• Junta de Protección de Derechos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Población acostumbrada al asistencialismo.</li><li>• Poca participación ciudadana en la toma de decisiones.</li><li>• Polución en el sector agrícola por falta de control minero a menor escala.</li><li>• Sectarismo Político que distorsionan el trabajo institucional.</li><li>• Falta de conciencia tributaria</li><li>• Contratistas deficientes en la ejecución de obras.</li><li>• Población que identifica a la municipalidad como beneficencia y no como un ente de Servicio (CULTURA TRIBUTARIA).</li><li>• Normas de control interno</li><li>• Fenómenos o Desastres naturales</li><li>• Crecimiento de la densidad poblacional (BAJA EN RELACIÓN NACIONAL).</li><li>• Baja recaudación de impuestos y tributos.</li><li>• Incremento desordenado del Sector Artesanal de producción de ladrillo</li><li>• Depredación de recursos turísticos y naturales.</li><li>• Contaminación ambiental por el uso y abuso de productos químicos.</li></ul>
---	---

## 2.4 ELEMENTOS ORIENTADORES DE LA INSTITUCIÓN

### 2.4.1 VISIÓN

Chambo "Señora del Agro" se proyecta como un territorio productivo agrícola, pecuario, artesanal e industrial; competitivo y reconocido en el mercado a nivel nacional. Con conectividad interna y externa eficiente, permitiendo la integración entre cantones circunvecinos y las áreas rurales del cantón, fomentando el desarrollo cultural, turístico; dinamizando la económico integral de los sectores productivos, a través del aprovechamiento responsable de los recursos naturales, con la participación activa de los actores sociales y el GAD. Municipal en la toma de decisión, para mejorar la calidad de vida de sus pobladores.

### 2.4.2 MISION

El GAD. Municipal de Chambo como una entidad pública y autónoma al servicio de la ciudadanía mediante la legislación de políticas públicas con los actores sociales, que regula el uso y ocupación del



suelo, la dotación de bienes y servicios de calidad, para satisfacer las necesidades de la población y mejorar sus condiciones de vida.

Fomentar el desarrollo integral y sostenible del Cantón Chambo, mediante la promoción del uso adecuado del territorio en los aspectos: ambientales, sociales, económicos y culturales; en el marco de la constitución y las leyes, que permita mejorar de forma continua las condiciones de todos los/as habitantes urbanos y rurales, en lo relacionado a: servicios básicos, vialidad, infraestructura de salud, educación cultural y deportiva, de tal manera que la calidad de vida, el orden, el respeto y el embellecimiento de la ciudad, sean el reflejo de una administración participativa que impulse el buen vivir.

### 2.4.3 VALORES INSTITUCIONALES

Cuál es nuestra identidad, lo que implica definir nuestra experiencia y cómo la valoramos e interpretamos colectivamente.

Cuál es nuestra filosofía y cuáles serán los valores centrales que establecemos como normas éticas para guiar las acciones del personal.

Cuáles son los servicios que nos comprometemos a brindar eficientemente a la comunidad; cómo vamos a detectar los cambios en el entorno y cómo vamos a adaptar nuestra organización y nuestros servicios para ajustarnos -individual y colectivamente- a las nuevas necesidades sociales. Cuál es nuestro marco geográfico preferente y cómo vamos a implicarnos en sus necesidades y perspectivas de desarrollo.

Cómo valoramos el desarrollo tecnológico y qué orientaciones vamos a establecer para aprovechar sus ventajas en el cumplimiento de nuestros fines.

Cuáles son las capacidades singulares que nos hacen distintos y únicos, y cómo aprovecharemos esas capacidades competitivas

En este contexto nos identificamos con los siguientes Valores Institucionales:

- **Trabajo en Equipo:** como el camino para alcanzar nuestros objetivos comunes, convencidos que el orden y la armonía entre los trabajadores, es la fuente de la excelencia y del desarrollo personal y colectivo.
- **Calidad:** como una actitud personal e institucional para satisfacer las expectativas de los usuarios, a través de un mejoramiento continuo.
- **Adaptación al Cambio:** para estar atentos a los cambios tecnológicos, innovaciones y nuevas técnicas, procurando anticiparnos a ellos y aprovechar nuevas oportunidades.
- **Identificación Institucional:** conseguir que todos los trabajadores se identifiquen con la institución, que permita desarrollar nuestro trabajo integrando los objetivos de la institución con los personales. Se valora la participación en el trabajo con iniciativa y creatividad.
- **Honestidad:** en nuestras acciones y relaciones con nuestros compañeros de trabajo y con la comunidad a la que servimos. Consideramos a la honestidad como una característica que distinga a



todos los integrantes de nuestra institución en todos sus actos, tal que genere un clima entero de confianza.

- **Eficiencia y Eficacia:** para medir a la institución a través de sus logros alcanzados en el cumplimiento de su misión, así como en el uso de los recursos que utiliza.
- **Reciprocidad Social:** un beneficio mutuo es un beneficio compartido; un beneficio compartido perdurará.
- **Responsabilidad:** como individuos, exigimos responsabilidad total de nosotros mismos; como confortantes de una institución apoyar la responsabilidad de los demás.

### **3 OBJETIVOS, POLITICA, ESTRATEGIAS, INDICADORES Y METAS DEL GAD MUNICIPAL DE CHAMBO.**

#### **3.1 OBJETIVOS .**

Los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chambo se alinean a los objetivos nacionales, que contempla en el Plan Nacional de Buen Vivir 2013 -2017. Está articulación permite apuntar a un solo horizonte de mejorar las condiciones de vida de los habitantes.

#### **3.1.1 OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR**

##### **Objetivo 1. Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.**

El principal agente de acción colectiva es, sin lugar a dudas, el Estado; pero no es el único. El Gobierno Ecuatoriano busca recupera el Estado para la ciudadanía y también fomentar la acción colectiva de la propia sociedad. Se parte del respeto a la autonomía de las organizaciones sociales y se reconoce el papel del Estado para promover la participación social y ciudadana.

##### **Objetivo 2. Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad.**

El reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. El desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad, sin exclusión, para lograr una vida digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial.

##### **Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población**

Mejorar la calidad de vida de la población es un reto amplio que demanda la consolidación de los logros alcanzados en los últimos siete años, mediante el fortalecimiento de políticas intersectoriales y la consolidación del Sistema Nacional de la Inclusión y Equidad Social.

##### **Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía**

Para el periodo 2013-2017 proponemos el establecimiento de una formación integrar a fin de alcanzar la sociedad socialista del conocimiento. Ello nos permite dar el salto de una economía de recursos finitos (materiales) a la economía del recurso infinito el conocimiento. Es preciso centrar los esfuerzos



para garantizar a todos el derecho a la educación, bajo condiciones de calidad y equidad, teniendo como centro al ser humano y el territorio. Fortaleceremos el rol del conocimiento, promoviendo la investigación científica y tecnológica responsable con la sociedad y con la naturaleza.

**Objetivo 5. Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.**

El compromiso del Estado es promover políticas que aseguren las condiciones para la expresión igualitaria de la diversidad. la construcción de una identidad nacional en la diversidad requiere la constante circulación de los elementos simbólicos que nos representan las memorias colectivas e individuales y el patrimonio cultural tangible e intangible.

**Objetivo 6. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.**

El programa del Gobierno Nacional 2013 – 2017 apunta directamente a profundizar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad y la convivencia ciudadana. Por ello, estos pilares constituyen elementos sustanciales para el proceso de planificación del Estado. Debemos mejorar la confianza ciudadana en la justicia, mediante el respeto a los derechos humanos. Debemos, igualmente, adoptar y fortalecer políticas públicas que permitan reducir progresiva y eficazmente los niveles de inseguridad ciudadana en el territorio.

**Objetivo 7. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental, territorial y global.**

Con la constitución del 2008, Ecuador asumió el liderazgo mundial en el reconocimiento de los derechos de la naturaleza, como una respuesta contundente a su estado actual, orientando sus esfuerzos al respeto integral de su existencia, a su mantenimiento y a la regeneración de sus ciclos vitales y procesos evolutivos.

**Objetivo 8. Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.**

El sistema económico mundial requiere renovar su concepción, priorizando la igualdad en las relaciones de poder, tanto entre países como al interior de ellos. De igual manera dan prioridad a la (re) distribución y al ser humano, sobre el crecimiento económico y el capital (semplades, 2009). Esta nueva concepción permitirá concretar aspectos como la inclusión económica y social de millones de personas, la transformación del modo de producción de los países del Sur, el fortalecimiento de las finanzas públicas, la regulación del sistema económico y la justicia igualdad en la condiciones laborales.

**Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.**

Los principios y orientaciones para el social del Buen Vivir reconocen que la supremacía trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo puede ser concebido como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue del talento de las personas.

**Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva.**

Los desafíos actuales debemos orientar la conformación de nuevas industrias y la promoción de los nuevos sectores con alta productividad, competitivos, sostenibles y diversos, con visión territorial y de inclusión económica en los encadenamientos que generen. Se debe impulsar la gestión de recursos



financieros y no financieros, profundizar la inversión pública como generadora de condiciones para la competitividad sistémica, impulsar la contratación pública y promover la inversión privada.

**Objetivo 11. Asegurar la soberanía u eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.**

El Ecuador tiene una oportunidad histórica para ejercer soberanamente la gestión económica, industrial y científica, de sus sectores estratégicos. Esto permitirá generar riqueza y elevar en forma general el nivel de vida de nuestra población. Para el Gobierno de la Revolución Ciudadana, convertir la gestión de los sectores estratégicos en la punta de lanza de la transformación tecnológica e industrial del país, constituye un elemento central de ruptura con el pasado.

**Objetivo 12. Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.**

El orden internacional se encuentra en una profunda dinámica de transformación y, en ese sentido, la posición del Ecuador, como la determina su Constitución (art. 423), apunta a construir procesos de ruptura con realidades existentes, mediante la consolidación de mecanismos de integración entre los países del Sur, pero particularmente entre los latinoamericanos.<sup>1</sup>

### **3.1.2 OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL CANTÓN CHAMBO**

**Objetivos. Componente BIOFÍSICO**

- 1) Normar y precautelar el uso adecuado de los recursos naturales, según sus características preponderantes, contribuyendo a la consolidación de un medio ambiente sano, saludable y mitigando los riesgos naturales y antrópicos en el cantón.
- 2) Asegurar la sostenibilidad ambiental en el territorio que satisfaga las necesidades y actividades presentes y futuras de la naturaleza y la población.

**Objetivo. Componente SOCIO - CULTURAL**

- 1) Mejorar la calidad de vida de la población; a través de la inversión equitativa del recurso económico, para la erradicación de la pobreza, mediante la dotación de los servicios básicos, mejorando los espacios de recreación y la conservación del patrimonio cultural y turístico.

**Objetivos. Componente ECONÓMICO**

- 1) Impulsar el sistema económico, social, productivo y turístico de forma sostenible, sustentable en el cantón Chambo; para la generación de trabajo y empleo.
- 2) Impulsar la productividad agropecuaria. Para garantizar la soberanía alimentaria.

**Objetivos. Componente ASENTAMIENTOS HUMANOS**

- 1) Garantizar el ordenamiento territorial de manera integral y equitativa, a través de un subsistema de centralidades complementarias entre el área urbana y rural, que favorezcan el acceso a los servicios básicos y sociales, considerando como insumo la asignación y regulación del uso y ocupación del suelo.

<sup>1</sup> Plan Nacional de Buen Vivir 2013-2017





- 2) Garantizar el hábitat digno, seguro y saludable, enmarcado en el ordenamiento territorial e integral.

**Objetivos. Componente MOVILIDAD, ENERGIA Y CONECTIVIDAD**

- 1) Garantizar el transporte y la movilidad de la población con inclusión a grupos prioritarios, disminuyendo los tiempos de desplazamiento entre las áreas de producción y residencia con seguridad.
- 2) Garantizar la seguridad ciudadana y de la propiedad a través de la conectividad y ampliación del servicio de energía eléctrica dentro del Cantón.

**Objetivos. Componente POLITICO INSTITUCIONAL**

- 1) Fortalecer la participación ciudadana en las decisiones del GADM Chambo y el control social.
- 2) Brindar servicios municipales con eficiencia y eficacia con Calidad y calidez, a la ciudadanía y a los proveedores internos y externos.

### **3.1.3 OBJETIVOS INSTITUCIONAL**

**Objetivo 1. Calidad Institucional.**

***Alcanzar un elevado nivel de satisfacción de los ciudadanos que requieren de los servicios y trámites relacionados con las competencias del GAD. Municipal de Chambo.***

El conocimiento de los requerimientos de los usuarios será la base para el mejoramiento continuo de los procedimientos y el uso de recursos y conservación eficiente de la infraestructura. Mejorar permanentemente los niveles de atención y cumplimiento de los requerimientos de los usuarios para incrementar el valor con que es percibido nuestro servicio. Para alcanzar estos niveles de calidad será necesario el esfuerzo continuo y ordenado de todas las áreas que conforman el Municipio de Chambo.

**Objetivo 2. Talento Humano.**

***Conseguir el cambio de actitudes, la identificación y valores del servidor público.***

Esto garantizará la excelencia en la atención con calidad y calidez a los ciudadanos que requieren de nuestros servicios, en los diversas unidades el trabajo. Por lo que gran parte del esfuerzo se focalizará en el mejoramiento continuo de los procesos de administración del desarrollo de capacidades, en la mejora del clima organizacional y en la participación creativa de los trabajadores para la gestión diaria y solución de problemas. Para alcanzar este nivel es necesario invertir importantes esfuerzos en capacitación y entrenamiento de los trabajadores e impulsar el desarrollo de las aptitudes y actitudes.

**Objetivo 3. Innovación tecnológico.**

***Ofrecer procedimientos más eficientes y en menor tiempo a los clientes internos y externos que requieren del GAD. Municipal de Chambo.***

Impulsar la calidad y rendimiento económico de nuestros servicios mediante el desarrollo y aplicación de tecnologías de punta. El esfuerzo por el desarrollo y la innovación tecnológica debe ser permanente y materializarse con la implementación de procesos y procedimientos más eficientes y económicos. Es decir, propender a una búsqueda permanente de mayor productividad en nuestros servicios a la comunidad. Implementar sistemas de información, previo equipamiento moderno con equipos de hardware y software para un óptimo servicio administrativo y de gestión.





**Objetivo 4. Sostenibilidad de la Institución.**

***Proyección de la imagen institucional caracterizada por sus sólidos valores institucionales hacia la comunidad.***

Consolidar la cultura institucional, la mejora continua de la gestión y la Establecer planes y programas para estimular y potenciar la conciencia tributaria y la racionalización de procedimientos administrativos para una adecuada prestación de servicios. Crear unidades productivas con financiamiento propio y cooperación internacional.

**Objetivo 5. Ambiental.**

***Brindar un ambiente sano para el hábitat urbano y rural.***

Diseñar e implementar normas en materia comercial, ambiental, urbanística que se constituyan en el marco de acción y continuidad de políticas, con el fin de normar el uso y ocupación del suelo para fortalecer el desarrollo económico productivo del cantón. Implementar programas de forestación y reforestación y ampliar las áreas verdes existentes en el cantón a través de un tratamiento adecuado con insumos ecológicos y el empleo de tecnología moderna en los sistemas de riego. Implementar programas de saneamiento ambiental y el proyecto de reciclaje de residuos sólidos para contribuir directamente a evitar la degradación del ecosistema y a la vez generando ingresos.

**Objetivo 6. Imagen Institucional.**

***Garantizar la atención de necesidades de la comunidad***

Consolidar una organización municipal eficiente y moderna para el manejo de los recursos municipales y una gestión administrativa que permita el logro de los objetivos institucionales, gestionando la cooperación internacional mediante el financiamiento y transferencia tecnológica en proyectos sociales y preservación de medio ambiente; fortaleciendo los sistemas de participación ciudadana en la toma de decisiones.

**Objetivo 7. Seguridad ciudadana.**

***Disminuir la inseguridad ciudadana***

Implementar políticas y programas para fortalecer los ingresos propios, control del comercio informal. Fortalecer la participación de la sociedad civil organizada para propender a un desarrollo planificado y afrontar eficazmente el problema de la inseguridad ciudadana con la coordinación de las instituciones del Gobierno Central.

**Objetivo 8. Responsabilidad.**

***Mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.***

Disminuyendo el porcentaje de las necesidades básicas insatisfecha ( agua potable, alcantarillado, recolección de basura), mejorando la movilidad humana, contribuyendo al desarrollo productivo y fomentando fuentes de empleo para bajar el índice del desempleo. Para ello es necesario suscribir convenios de cooperación Interinstitucional, asumiendo las competencias de la desconcentración gubernamental para lo cual se tendrá en cuenta las necesidades e intereses de la población.



## **3.2 POLITICA**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chambo no puede permanecer al margen de estos cambios y, por ello se hace necesario elaborar un Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, planteando políticas públicas que permitan guiar nuestra actuación colectiva durante los próximos años y sea el instrumento técnico legal para el logro de los objetivos nacionales y cantonales en beneficio de la naturaleza y de la población

### **3.2.1 POLITICA TERRITORIAL DE CANTÓN**

#### **Política del componente BIOFISICO**

- 1) Determinar y controlar el uso y ocupación adecuado del suelo en el cantón Chambo.
- 2) Garantizar la conservación y distribución del patrimonio hídrico, de manera sustentable y participativa de la sub cuenca y micro cuencas, para asegurar el derecho a la vida.

#### **Política del componente SOCIO CULTURAL**

- 1) Garantizar la entrega de los servicios básicos y recreativos con eficiencia, eficacia y calidad.
- 2) Establecer y gestionar la cooperación interinstitucional (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes; Ministerio de Salud; MAE), para el mejoramiento de la infraestructura tecnológica.
- 3) Promover el fortalecimiento de los programas de atención social, encaminados a garantizar la inclusión a personas del grupo de atención prioritaria.
- 4) Incentivar el desarrollo turístico, cultural y deportivo, la restauración de los espacios públicos de encuentro y entretenimiento familiar.

#### **Política del componente ECONOMICO**

- 1) Fortalecer las unidades productivas organizadas.
- 2) Establecer los incentivos tributarios municipales y apoyo con infraestructura productiva.
- 3) Desarrollar el potencial turístico que dispone el cantón Chambo.

#### **Política del componente ASENTAMIENTOS HUMANOS**

- 1) Consolidar los asentamientos irregulares y promover el crecimiento ordenado dentro las áreas pobladas del cantón.
- 2) Regular los predios mediante procesos adecuados, actualizando el catastro y establecer una normativa de uso y ocupación de suelo.

#### **Política del componente MOVILIDAD ENERGÍA Y CONECTIVIDAD**

- 1) Mejorar y ampliar la infraestructura vial del cantón.
- 2) Ampliar la cobertura del servicio de energía eléctrica, alumbrado público y el acceso a tecnologías de la información a los habitantes del cantón.

#### **Política del componente POLITICO INSTITUCIONAL**

- 1) Fortalecer la capacidad técnica dentro del GADM, y los sistemas de participación ciudadana, contribuyendo al cumplimiento y equidad de los derechos, de la ciudadanía.
- 2) Fortalecer los sistemas de participación ciudadana, contribuyendo al cumplimiento y equidad de los derechos, de la ciudadanía.



### **3.2.2 POLITICA INTERNA INSTITUCIONAL DEL GAD. MUNICIPAL DE CHAMBO**

#### **Política de calidad**

Implementar y mantener sistemas modernos de gestión con aplicación legal en los procesos administrativos, basados en la mejora continua de procedimientos para brindar servicios de calidad que satisfaga las expectativas de los usuarios, contando para ello con personal permanentemente capacitado, altamente calificado y tecnología de vanguardia.

#### **Política de recursos humanos**

El logro de los objetivos estratégicos será posible mediante la participación, identificación y compromiso de todo el personal. Para esto se optimizará y mejorará en forma continua todos los procesos de personal con el propósito de alcanzar niveles de eficiencia y eficacia. La gestión de administración de personal promoverá la ética en el trabajo, la responsabilidad, la iniciativa, la creatividad, el trabajo en equipo, la permanente capacitación y la identificación con la cultura institucional en todos los niveles jerárquicos.

Se debe dar énfasis a un programa estratégico para la capacitación de personal que permita preparar y responder al personal frente a los niveles de exigencia implantados por la municipalidad.

#### **Política de innovación tecnológica**

Como Gobierno Local pretendemos emplear tecnología de vanguardia acorde con la infraestructura moderna con que contamos, con Sistemas Integrados de Gestión que mejoren la productividad institucional, que permita hacer una organización más dinámica y del personal un verdadero agente generador de cambios.

#### **Política de sostenibilidad de la institución**

Con una gestión eficaz garantizamos un desarrollo sostenible de la Institución, con lo cual se logrará una integración armoniosa y participativa de todos los trabajadores; y asimismo, el mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos administrativos nos permitirá lograr elevados niveles de satisfacción a nuestros usuarios, sin comprometer los recursos de las generaciones futuras.

#### **Política de imagen institucional**

La imagen institucionales responsabilidad de todos los trabajadores y se ejecuta en forma sistemática con el fin de crear y mantener en el usuario una relación más eficiente con la institución y que se irradie en el entorno.

#### **Política de seguridad ciudadana**

Proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades, garantizar la seguridad, paz, tranquilidad, el cumplimiento y respeto de las garantías individuales y sociales a nivel distrital. Comprende a las personas naturales y jurídicas de todo el Distrito, sin excepción.

#### **Política medioambiental**

La cultura de conservación del medio ambiente será una característica distintiva de la Institución, medida a través de sus resultados. Las actividades se desarrollarán en concordancia con la



conservación del medio ambiente con el cual se interactúa minimizando el impacto ambiental producido por las operaciones de mantenimiento y cumpliendo con la legislación ambiental vigente.

### **Política de responsabilidad social**

En la economía actual, la sociedad exige cada vez mayor responsabilidad social a las instituciones. Los usuarios y los ciudadanos están tomando conciencia sobre la responsabilidad social y esperan que los Gobiernos Locales se preocupen y se comprometan al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad directa o indirectamente.

## **3.3 ESTRATEGIAS**

### **Estrategia de calidad**

La filosofía de la calidad debe estar presente en la mente y conducta de todos los integrantes de la organización, este debe estar presente y ser responsabilidad de todos los niveles, desde la alta gerencia hasta el nivel operativo.

La Dirección de Talento Humano realizará los preparativos sobre el control de calidad que corresponde a tres actividades:

- Determinar las especificaciones de calidad en los diferentes procesos y actividades que el GAD. Municipal de Chambo realiza.
- Planear la inspección.
- Determinar las técnicas y el equipo de medición.

### **Estrategia de recursos humanos**

En cada uno de las áreas y unidades del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chambo, el personal que atiende y presta los servicios públicos debe estar capacitado y con conocimiento en las diferentes leyes, técnicas y competencia que le corresponde a cada servidor y trabajador. Siendo responsabilidad compartida de los directivos y servidores jerárquicamente.

Identificación y determinación de las nuevas competencia asumida por el GAD. Municipal de Chambo, para la reubicación del personal de acuerdo a los perfiles académicos, a las habilidades y potencialidades del servidor municipal y la experiencia laboral.

### **Estrategia de innovación tecnológica**

La utilización de la tecnología en los diferentes procesos y servicios que presta la municipalidad permitirá disminuir los tiempos de la atención ciudadana, disminución de recursos económicos para el municipio, para las ciudadanos, para las instituciones públicas, privadas y de control. Para ello es necesario:

- Realizar un nuevo cableado del sistema informático.
- Aplicación de software públicos en los procesos.
- Reemplazo por nuevas unidades tecnológicas, las ya existentes por el cumplimiento de la vida útil y realizar el procedimiento para dar de baja.
- Mejoramiento y aumento de la capacidad e los servidores informáticos.
- Establecer la normativa de utilización de los equipos informáticos.
- Re potenciar la maquinaria y equipos de movilidad, trabajo, producción y conectividad.