

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



### RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 070-GADPN

#### EL PREFECTO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL NAPO

#### CONSIDERANDO:

**Que**, el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera;

**Que**, el inciso segundo del artículo 229 de la Constitución Política de la República del Ecuador determina que la ley definirá *"...y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores"*;

**Que**, el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala que la autonomía política, administrativa y financiera de los GADs y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno. Párrafo tercero: La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley;

**Que**, el artículo 6, primer inciso, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización estatuye que ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República;

**Que**, el artículo 49 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en las atribuciones del Prefecto o Prefecta, literal h) : Resolver

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir la estructura orgánico - funcional del gobierno autónomo descentralizado provincial; nombrar y remover a los funcionarios de dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado provincial;

**Que**, el artículo 51 último inciso, de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional;

**Que**, el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala que el sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño; los cuales por expresas disposiciones de la misma Ley en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente serán regulados a través de sus propias normativas;

**Que**, el artículo 62, inciso final, de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone: *"los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos"*;

**Que**, mediante Resolución Administrativa 064 - GADPN del 29 de diciembre de 2017, se expidió el Reglamento para Administración de los Subsistemas de Administración de la Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Napo;

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



**Que**, el Ministerio de Trabajo expidió la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0041, publicado en el suplemento del Registro Oficial No. 218 del 10 abril 2018, que contiene las políticas, metodologías e instrucciones de carácter técnico y operativa para la evaluación del desempeño de las y los servidores de las instituciones Públicas del Estado;

**Que**, la Directora de Apoyo de Talento Humano, realizó un análisis y emitió el informe No. 005-DATH del 23 de abril de 2018 con el proyecto de reforma al Reglamento para el Manejo Técnico de los Subsistemas de Gestión de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Napo, recomendando actualizar la normativa interna de conformidad con las disposiciones expedidas por el Ministerio de Trabajo;

**Que**, es necesario armonizar la normativa interna que rige el manejo, administración y control de los subsistemas de gestión del Talento Humano de la Entidad Provincial; y

En virtud de las atribuciones que le confiere el segundo párrafo del Art. 240 de la Constitución de la República del Ecuador, y los Artículos 49 y 50 literal h) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD,

### RESUELVE:

#### REFORMAR EL REGLAMENTO PARA EL MANEJO TÉCNICO DE LOS SUBSISTEMAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL NAPO

**Art. 1.-** Sustitúyase el Capítulo V por el siguiente:

#### CAPÍTULO V DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

#### SUBCAPÍTULO I

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo



## Secretaría General

### GENERALIDADES

**Art. 91.- Del objeto.-** Este capítulo tiene por objeto establecer las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permitan al GAD Provincial de Napo, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público.

**Art. 92.- Del ámbito de aplicación.-** Las disposiciones de este capítulo son de aplicación obligatoria para todas y todos los servidores sujetos a la Orgánica del Servicio Público - LOSEP.

### SUBCAPÍTULO II

#### DE LOS ORGANOS RESPONSABLES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Art. 93.- De la Dirección de Apoyo de Talento Humano - DATH.-** A la DATH le corresponde:

- a) Elaborar el plan anual de evaluación del desempeño y el cronograma de actividades ajustado a las disposiciones y plazos contenidos en el presente capítulo, 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 servidores públicos a su cargo y la metodología integral de la evaluación del desempeño de acuerdo a sus factores previstos en este capítulo hasta el 10 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día útil más cercano del periodo sujeto a evaluación;

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo



## Secretaría General

- c) Socializar a los actores del proceso de evaluación sobre la aplicación de metodología de los factores establecidos en los artículos 102, 103, 104, 105 y 106 del presente capítulo 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 evaluación a los servidores públicos que se encuentran 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; y,
- k) Mantener actualizada la base de datos de las evaluaciones y remitir sus resultados al Ministerio del Trabajo hasta el 15 de marzo o al siguiente día hábil más cercano del siguiente año al periodo de evaluación, a fin de sustentar el proceso de control que

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo



## Secretaría General

realizará esta Cartera de Estado, y retroalimentar al sistema integrado de desarrollo del talento humano de la institución.

- l) Notificar a los servidores públicos los resultados obtenidos de la evaluación del periodo de prueba.

**Art. 94.- De la o el jefe inmediato como evaluador.-** Le corresponde:

- a) Elaborar y dar a conocer al servidor público sujeto a 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 una eficiente ejecución de sus actividades. Este formato deberá ser monitoreado en coordinación con la DATH.

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 de los primeros tres (3) días de ingreso al puesto de trabajo, información que sustenta 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 proporcionalidad 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 previo a la notificación del servidor.

**Art. 95.- Del tribunal de reconsideración y/o recalificación.-** Es el órgano competente para conocer y resolver las solicitudes de reconsideración y/o recalificación formuladas por los servidores públicos respecto al proceso de evaluación de los factores considerados en el

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



artículo 99 del presente Reglamento. Se establecerá la cantidad de tribunales que sean necesarios de acuerdo con las solicitudes de reconsideración que se realicen.

### **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 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.

### **SUBCAPÍTULO III DE LOS COMPONENTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Art. 96.- De los requisitos previos.-** La DATH previo al inicio del proceso de evaluación del desempeño, deberá 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 plantillas del talento humano determinadas en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano; y,
- c) Manual de puestos o perfiles provisionales legalmente aprobados.

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



**Art. 97.- Actores de aplicación de la evaluación del desempeño.-** En la evaluación del desempeño intervendrán los siguientes actores:

**Evaluadores.-** El proceso de 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 redistribución 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 periodo de prueba a los servidores públicos a su cargo según corresponda; de lo contrario, la efectuará la o el profesional de mayor responsabilidad (rol del puesto) y tiempo de servicio en la respectiva unidad. La calificación será el resultado del tiempo proporcional en el que el jefe inmediato ejerció sus funciones.

**Evaluados.-** Serán evaluados los servidores públicos del GAD Provincial de Napo, 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 evaluación, convirtiéndose en su evaluación final;

**b.3.** Los servidores públicos que hayan laborado en dos o más 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

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



responsables de esas unidades y los resultados serán promediados proporcionalmente al tiempo de evaluación, convirtiéndose en su evaluación final;

**b.4.** Para los servidores públicos con una permanencia dentro del periodo 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 la Norma Técnica. En caso de que el servidor público se reintegre durante el transcurso del período 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 evaluación. Se coordinará entre las UATH institucionales para efectos de registro de resultados y del período evaluado;

**b.6.** Los servidores públicos que se encontraren en comisión de servicios con remuneración o licencia sin remuneración por estudios regulares de posgrado dentro o fuera del país, la evaluación será el resultado de la calificación obtenida en sus estudios; 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 la institución.

**Art. 98.- 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,

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



d) Informe de Resultados.

### Sección 1a.

#### Del establecimiento de factores de evaluación del desempeño

**Art. 99.- 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 o 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.

**Art. 100.- Del indicador de gestión operativa de cada unidad o proceso interno.-** Este factor mide el desempeño desde la perspectiva institucional reflejado en el cumplimiento de objetivos y metas de cada unidad o proceso interno dentro del año sujeto a evaluación. Para medir este factor la DATH deberá insumirse del nivel de cumplimiento de indicadores de logros y metas de cada unidad o proceso interno estructurado por la unidad de planificación institucional en los instrumentos que 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.

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



Los resultados de evaluación de este factor se deberán 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 período 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.

**Art. 101.- 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 insuñará del Formato Asignación de Responsabilidades al momento de evaluar este factor. Los sub-factores 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 y/o servicios.-** 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.

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



Los resultados de 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. La ponderación de este factor será el 30% del total de la evaluación y se aplicará individualmente a cada servidor público.

**Art. 102.- 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 en cada unidad administrativa, aplicado a través de la metodología que para este efecto emita el Ministerio del Trabajo.

Los resultados de consolidación de este factor se deberán disponer hasta 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.

La ponderación de este factor será el 20% del total de la evaluación y se aplicará el mismo puntaje a todos los servidores de la institución.

**Art. 103.- 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 DATH, elaborará la matriz de correlación en la que se establezcan 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 o proceso

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



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 través de atributos de calidad respecto a las características del producto o servicio a evaluarse establecidos en los instrumentos técnicos de aplicación expedidos por el Ministerio del 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 hábil 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.

**Art. 104.- 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 periodo 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 porcentajes:

| 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 acumulables y se aplicará el de mayor gravedad a la fecha de evaluación del desempeño.

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



Los resultados de 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.

**Art. 105.- De la evaluación de la percepción del nivel jerárquico superior.-** Los servidores públicos excluidos de la carrera que ocupan puestos del nivel jerárquico superior, serán sujetos a evaluación con excepción de las primeras y segundas autoridades institucionales y, asesores y consejeros de gobierno, de acuerdo a los instrumentos de aplicación de la Norma Técnica.

Esta evaluación permitirá conocer la percepción de los servidores que integran la unidad o unidades dependientes originalmente 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.

La evaluación del nivel jerárquico superior no tendrá ponderación y su información será conocida por las máximas autoridades institucionales como mecanismo de retroalimentación.

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

**Art. 106.- 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 DATH en coordinación con los responsables de las unidades o procesos internos, realizarán la evaluación del desempeño y notificación de resultados a sus servidores hasta el 10 de febrero o, en caso

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año, de conformidad a lo dispuesto en este Reglamento.

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 de permanencia de tres meses en la institución.

Durante el mes de enero de cada año, la DATH planificará el proceso de evaluación del año en curso y consolidará los resultados del año anterior, de acuerdo lo establecido en este Reglamento.

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 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 podrían ser modificadas de acuerdo a la planificación de cada unidad o proceso interno.

**Art. 107.- 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 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, mantiene un nivel de productividad admisible, calificación que está comprendida entre el 80% y 89.99%;

## Secretaría General

- 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

**Art.- 108.- De la notificación de los resultados de la evaluación del desempeño.-** La DATH 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.

**Art. 109.- De la solicitud de reconsideración y/o recalificación.-** Entiéndase como solicitud de reconsideración y/o recalificación aquella que podría modificar la calificación general obtenida por el servidor por una o varias inconformidades al proceso de evaluación de los factores determinados en el artículo 99 del presente Reglamento.

El servidor que no estuviere conforme con su calificación de la evaluación del desempeño, podrá presentar una solicitud escrita y debidamente fundamentada de reconsideración y/o recalificación a la DATH en un plazo de cinco 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.

**Art.110.- 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 DATH en atención a la cantidad y complejidad

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo



## Secretaría General

de los reclamos, conformará hasta el siguiente día hábil el o los tribunales requeridos, asignando expresamente el o los casos respectivos en las actas de conformación y pondrá a su disposición todos los documentos presentados.

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

**Art. 111.- 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.

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

## Secretaría General



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 DATH, durante el plazo establecido en el segundo inciso directamente al servidor solicitante, los resultados correspondientes.

**Art. 112.- De la información.-** Las y los responsables de las unidades o procesos internos proporcionarán a la DATH 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

**Art. 113.- Del informe de resultados.-** El desempeño individual será el resultado de la sumatoria de los factores determinados en el artículo 99 del presente Reglamento, con una ponderación máxima del cien por ciento (100%).

**Art. 114.- Del informe de resultados para casos particulares.-** En caso de que la calificación de la evaluación del desempeño sea de regular o insuficiente, la DATH deberá emitir un informe a la máxima autoridad o su delegado detallando 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 lo 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 de periodo de prueba y las metas serán fijadas por el evaluador en los tres primeros días hábiles del periodo a evaluar.

**Art. 115.- De la remisión del informe consolidado de resultados al Ministerio del Trabajo.-** La DATH remitirá al Ministerio del Trabajo hasta el 15 de marzo o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año al periodo de evaluación, el informe consolidado de resultados de la evaluación del desempeño en el instrumento que se expida para este efecto.

### SUBCAPÍTULO IV

#### DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

**Art. 116.- Del plan de mejoramiento.-** La DATH, sobre la base del informe consolidado de resultados de la evaluación del desempeño elaborará 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.

**Art. 117.- De los indicadores de gestión operativa de las unidades o procesos.-** La DATH en coordinación con los responsables de cada unidad o proceso interno y las unidades de planificación, evaluarán su impacto de gestión determinando 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.

**Art. 118.- 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, la DATH realizará 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 orientará hacia acciones priorizadas de capacitación en áreas temáticas objetivamente determinadas, análisis que se realizará en los instrumentos que expida para este efecto el Ministerio del Trabajo en aplicación del Subsistema de Formación y Capacitación.

## Secretaría General

**Art. 119.- 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 del servicio:** Utilizar indicadores de gestión de cada unidad o proceso interno e insumir y validar los resultados de los niveles de satisfacción de usuarios externos.

La DATH, 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.

## Secretaría General

### SUBCAPÍTULO V

#### DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA

**Art. 120.- 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 Servicio 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, estableciendo indicadores en 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.

**Art. 121.- De los parámetros de evaluación en período de prueba.-** Se establecen para la evaluación del periodo 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 siguiente sub-factores:

**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

**Secretaría General**

el formato de asignación de responsabilidades asignado al servidor sujeto al periodo 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 lo establecido en el formato de asignación de responsabilidades;

**b.3) Conocimientos específicos.-** Mide el nivel de conocimientos específica 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 comportamiento observables establecidos en el formato de asignación de responsabilidades; y,

**b.5) 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 formato

**Art. 122.- De la inducción previa durante el periodo 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 de 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 busca 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;

## Secretaría General

- 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 el 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 óptima utilización y entrega de un producto y/o servicio; y,
- d) **Manejo y confidencialidad 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 DATH en base a los contenidos antes descritos.

**Art. 123.- 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 apruebe el periodo 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 DATH deberá culminar el proceso de evaluación del desempeño del período de prueba, incluido la reconsideración y/o recalificación, notificación y otorgamiento de acciones de

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo



## Secretaría General

personal sin sobrepasar el tiempo establecido en el literal b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP.

**Art. 124.- 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 DATH institucional la reconsideración y/o recalificación en el término máximo de tres (3) días contados a partir del siguiente día de la notificación de los resultados de evaluación. Si el servidor en período de prueba no aprobare la evaluación y no presente la solicitud de 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 del puesto.

Una vez presentada la solicitud de reconsideración y/o recalificación, la DATH 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 el siguiente 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 DATH 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 DATH extenderá el nombramiento permanente hasta dos (2) días hábiles a partir de su notificación.

### DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 125.- agréguese la siguiente disposición general: CUARTA.- De los servidores sujetos a evaluación del período de prueba.-** Para el servidor que haya ganado un concurso de méritos y oposición y mientras dure su período de prueba, no se le otorgará comisiones de servicios, cambios administrativos, trasposos administrativos, ni se le podrá

# Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo

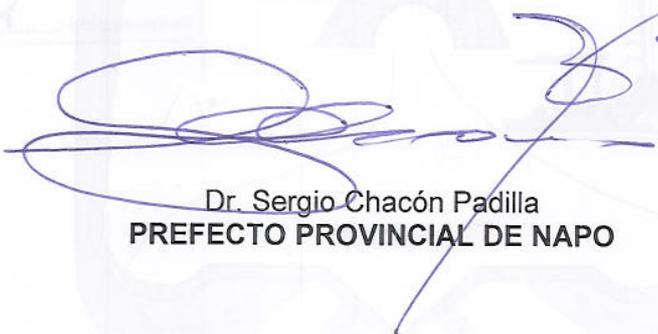


## Secretaría General

encargar o subrogar a puestos del 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 licencias con o sin remuneración debidamente otorgadas, el período de evaluación se entenderá suspendido desde el día efectivo de inicio de la licencia y se reanuda desde el día en que el servidor deba reincorporarse a sus funciones.

**Art. 126.- agréguese la siguiente disposición general: QUINTA.- De las evaluaciones parciales por desvinculación y reingreso al servicio público.-** Los servidores que se desvinculen del servicio público, deberán ser evaluados en el factor "Niveles de eficiencia del desempeño individual" hasta la fecha de su cesación siempre que hayan cumplido con un período igual o superior a tres meses dentro del periodo fiscal sujeto a evaluación.

Dado y firmado en el despacho de la Prefectura del GAD Provincial de Napo, el 23 de abril de 2018.



Dr. Sergio Chacón Padilla  
PREFECTO PROVINCIAL DE NAPO



|   |   |                                   |
|---|---|-----------------------------------|
|  | <b>GOBIERNO AUTONOMO<br/>DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE<br/>NAPO<br/>DIRECCIÓN DE APOYO TALENTO<br/>HUMANO</b> | Fecha:23-04-2018<br>Página:1 de 3 |
|   | <b>Informe Técnico</b>  | Numero: 005-DATH                  |

## REFORMA AL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL REGLAMENTO PARA EL MANEJO DE LOS SUBSISTEMAS DE GESTION DE TALENTO HUMANO DEL GDPN

### 1.- ANTECEDENTES:

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, entre los objetivos institucionales es la mejora continua de procesos por lo que es indispensable el fortalecimiento de sus propias capacidades, razón por la que fue primordial rediseñar su estructura institucional acorde a las nuevas competencias plasmadas en el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial (COOTAD), con el objetivo de alcanzar las metas trazadas en el plan de desarrollo provincial y a la vez las metas del plan nacional del buen vivir.

Bajo este contexto se contrató una consultoría con el apoyo del CONGOPE, para la elaboración del nuevo modelo de gestión y el manual de puestos, previo un diagnóstico situacional institucional a profundidad, que luego de un análisis de cada una de las áreas que conforman el GAD Provincial y con especial énfasis en las unidades agregadoras de valor, y su interrelación con las áreas habilitantes de apoyo y asesoría, con el propósito de mejorar continuamente la eficacia y la eficiencia de su operatividad para proveer servicios de calidad, a fin de satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos de la provincia.

Mediante Resolución Administrativa 064-GADPN de fecha 29 de diciembre de 2017, se expide el REGLAMENTO PARA EL MANEJO TÉCNICO DE LOS SUBSISTEMAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL NAPO que tiene por objeto establecer un manejo técnico de los subsistemas proporcionando mejor en la eficiencia, permitiendo el cumplimiento de los objetivos institucionales, desarrollo institucional continuo, motivación de sus servidoras y servidores a través de la aplicación de los subsistemas conforme lo establece la LOSEP, su Reglamento, Resoluciones del MDT y demás normas conexas, de manera articulada al PDOT y al PEI garantizando que todas las unidades administrativas del GADPN, cuenten con el talento humano idóneo para brindar productos y servicios de alta calidad.

La Estructuración de este Reglamento para el manejo técnico de los Subsistemas de gestión de Talento Humano del GAD Provincial de Napo, está conformado de acuerdo a la Ley por los Subsistemas: Planificación del Talento Humano, Clasificación de Puestos, Selección de Personal, Formación, capacitación y desarrollo profesional y Evaluación de Desempeño

El Ministerio del Trabajo expide la **Norma Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño**, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N.º 218 de fecha 10 de abril de 2018,

### 2. BASE LEGAL.-

#### Constitución de la República del Ecuador:

**Art. 238.-** Determina que "... los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera."

**Art. 229.- inciso segundo.-** establece que la ley definirá "...y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores."

|   |   |                                   |
|---|---|-----------------------------------|
|  | <b>GOBIERNO AUTONOMO<br/>DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE<br/>NAPO<br/>DIRECCIÓN DE APOYO TALENTO<br/>HUMANO</b> | Fecha:23-04-2018<br>Página:2 de 3 |
|   | <b>Informe Técnico</b>  | Numero: 005-DATH                  |

### **Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización**

**Art. 5 .-** En las atribuciones del Prefecto o Prefecta, literal h) .- Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir la estructura orgánico – funcional del gobierno autónomo descentralizado provincial; nombrar y remover a los funcionarios de dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado provincial.

### **Ley Orgánica de Servicio Público:**

**Art. 51.-** último inciso.- Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

**Art. 54.-** establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Servicio Público está conformado, entre otros, por el Subsistema de Evaluación del Desempeño;

**Art. 76.-** prescribe 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 sistémicamente se orienten a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto; y, que la evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público, prestado por todas las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta Ley;

**Art. 77 ,** determina que el Ministerio del Trabajo y las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objeto de estimular el rendimiento de los servidores públicos; y, que la evaluación a los servidores públicos se realizará una vez al año, con la excepción que allí se señala;

### **Norma Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño**

**Art. 1.- Del objeto.-** Esta norma técnica tiene por objeto establecer las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permitan a las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público.

**Art. 2.- Del ámbito de aplicación.-** Las disposiciones de esta Norma Técnica son de aplicación obligatoria para todas las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP.

Se excluye de la aplicación de la presente Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos, Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los

|   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
|  | <b>GOBIERNO AUTONOMO<br/>DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE<br/>NAPO<br/>DIRECCIÓN DE APOYO TALENTO<br/>HUMANO</b> | Fecha: 23-04-2018<br>Página: 3 de 3 |
|   | <b>Informe Técnico</b>  | Numero: 005-DATH                    |

docentes de las universidades y escuelas politécnicas públicas amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que de conformidad con los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría, el personal sujeto a la carrera diplomática del servicio exterior, el personal de empresas públicas y aquellos servidores que ocupen puestos con un sistema especial de evaluación del desempeño de conformidad con la Ley.

### 3.- ANÁLISIS TÉCNICO.-

Al Haber expedido la nueva **Norma Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño**, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N.º 218 de fecha 10 de abril de 2018 el Ministerio del Trabajo, nos obliga dar cumplimiento a la misma.

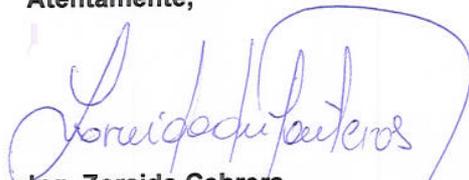
Para poder aplicar la Evaluación de Desempeño a los servidores públicos de carrera y servidores ganadores del concurso de méritos y oposición que se encuentran laborando con Nombramiento Provisional de Prueba, es necesario realizar la reforma a este subsistema y actualizarlo con la nueva **Norma Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño**, para poder socializar y capacitar a los jefes inmediatos sobre esta nueva norma técnica que ha sido reformada y se tiene que aplicar procedimientos, metodología e instrumentos de carácter técnico que nos permitirá evaluar de forma eficiente, justa y transparente; nuevos instrumentos, como son los formularios para evaluar de manera individual a cada servidor sus conocimientos habilidades y destrezas, creando una cultura de rendición de cuentas, que se enfoque en el desarrollo institucional sobre la base del mérito del talento humano.

### 4.- Recomendación.-

Sr. Prefecto como es de cumplimiento obligatorio y enmarcados en la normativa, las disposiciones legales vigentes, se requiere de manera urgente reformar el Subsistema de Evaluación de Desempeño que consta en el Reglamento para el Manejo de lo Subsistemas de Gestión de Talento Humano del GADPN, aprobado mediante la Resolución Administrativa 064-GADPN.

Para el efecto solicito expedir una Resolución Administrativa para la reforma pertinente al Subsistema de Evaluación de Desempeño para las y los servidores del GAD Provincial de Napo.

Atentamente,

  
**Ing. Zoraida Cabrera**  
**DIRECTORA DE APOYO DE TALENTO HUMANO**

