



**Resolución Nro. GADPC-PREF-AP-2024-057**

Lourdes Tiban Guala

**PREFECTA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
PROVINCIAL DE COTOPAXI**

**Considerando:**

**Que**, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 225 establece que: *"El sector público comprende: (...) numeral 2 "Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado" (...)"*;

**Que**, en el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, menciona: *"Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público"*;

**Que**, en el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *"Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los concejos provinciales y los concejos regionales"*;

**Que**, en el artículo 50 del Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización, determina: *"Le corresponde al prefecto o prefecta provincial: (...) 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"*;

**Que**, en el Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización, en el artículo 306, establece que: *"la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley"*;

**Que**, en la Ley Orgánica del Servicio Público, en el artículo 2, se determina que: *"El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación"*;

**Que**, en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público, menciona que: *"Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad"*



*dentro del sector público. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo”;*

**Que**, en el literal b) del artículo 50 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala que la aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones, estará a cargo de los siguientes organismos: literal b) Unidades de Administración del Talento Humano de cada entidad, institución, organismo o persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la presente Ley;

**Que**, en el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece 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”;*

**Que**, en el artículo 76 de la Ley Orgánica del Servicio Público, menciona que: *“Subsistema de evaluación del desempeño (...) Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto. La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley”;*

**Que**, en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que: *“El Ministerio del Trabajo y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes. Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley”;*

**Que**, en el artículo 78 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que: *“El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:*

- a) Excelente;*
- b) Muy Bueno;*
- c) Satisfactorio;*
- d) Regular; y,*
- e) Insuficiente.*

*En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que*



*desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito. Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días, quien podrá solicitar por escrito y fundamentadamente, la reconsideración y/o la recalificación; decisión que corresponderá a la autoridad nominadora, quien deberá notificar por escrito a la o el servidor evaluado en un plazo máximo de ocho días con la resolución correspondiente. El proceso de recalificación será realizado por un tribunal integrado por tres servidores incluidos en la escala del nivel jerárquico superior que no hayan intervenido en la calificación inicial”;*

**Que**, en el artículo 80 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que: *“La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente, será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. La servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular, será nuevamente evaluado en el plazo de tres meses y si nuevamente mereciere la calificación de regular, dará lugar a que sea destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. Posteriores evaluaciones deberán observar el mismo procedimiento. La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora. La servidora o servidor calificado como excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para los ascensos, promociones o reconocimientos, priorizando al mejor calificado en la evaluación del desempeño. Estas calificaciones constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos”;*

**Que**, en el Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el artículo 215, menciona que: *“De la evaluación (...) Consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor”;*

**Que**, en el artículo 218 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que: *“La evaluación del desempeño programada y por resultados, constituye un proceso permanente; los responsables de las UATH y de las unidades, áreas o procesos deberán evaluar una vez al año según el requerimiento del plan operativo institucional, la estructura institucional y posicional y las disposiciones de la máxima autoridad o jefe inmediato”;*

**Que**, en el artículo 219 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que: *“Los resultados esperados se evaluarán a través del conjunto de las siguientes perspectivas o variables de medición, en forma integral y complementaria:*

*a) Perspectiva institucional: Incorpora a la evaluación del desempeño de la o el servidor, los resultados de la medición de los objetivos y metas estratégicas*



- derivadas de la naturaleza, especialización y cumplimiento de la misión institucional y su gestión;
- b) *Perspectiva del usuario externo: La percepción de los usuarios externos acerca de la calidad de los productos y servicios institucionales que recibe;*
  - c) *Perspectiva de los procesos internos: La evaluación del desempeño de la o el servidor respecto de la calidad, productividad y uso de los recursos en la generación de los insumos necesarios para elaborar los productos y servicios de cada unidad organizacional; y,*
  - d) *Perspectiva del talento humano: Incluirá en la evaluación del desempeño de la o el servidor la calificación de la calidad y resultados del liderazgo de los procesos internos, el uso eficaz del tiempo y la colaboración del trabajo en equipo de las y los servidores”;*

**Que,** en el artículo 222 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone que: “Los resultados de la evaluación del desempeño, cumplimiento de procesos internos, programación institucional, objetivos y del servidor público, constituirá uno de los mecanismos para aplicar las políticas de promoción, reconocimiento, ascenso y cesación, a través de la cual se procurará mejorar los niveles de eficiencia y eficacia del servicio público. Los efectos de la evaluación serán los siguientes:

- a) *La o el servidor público que obtenga la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para la aplicación de políticas de promoción, reconocimiento, ascensos dentro de la carrera del servicio público y estímulos que contempla la LOSEP, este Reglamento General y la Norma que para el efecto se expida;*
- b) *La o el servidor que obtenga la calificación de regular, volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; de obtener la misma calificación, será destituido de su puesto, previo el sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata;*  
y,
- c) *Para las servidoras o servidores que hubieren obtenido la calificación de insuficiente, se seguirá el siguiente procedimiento:*

1.- *Obligatoriamente se realizará una segunda evaluación en el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la notificación a la servidora o servidor, del resultado de la primera evaluación;*

2.- *En el caso de que la o el servidor por segunda ocasión consecutiva obtuviere una calificación de insuficiente, será destituido previo el respectivo sumario administrativo de conformidad con lo establecido en el literal m) del artículo 48 de la LOSEP. Si en este caso se obtuviere una calificación de regular se aplicará lo establecido en el artículo 80 de la LOSEP;*

3.- *En el caso de que la o el servidor haya obtenido por primera vez la calificación de insuficiente, y que dentro del plazo establecido de los dos meses, por segunda ocasión la o el servidor obtuviere una calificación de regular se estará a lo establecido en el artículo 80 segundo inciso de la LOSEP; y,*



4.- En el caso de que en la segunda evaluación la o el servidor obtuviere una calificación de satisfactorio, muy bueno y/o excelente, se le aplicará la evaluación del desempeño por el tiempo que faltare del período de evaluación vigente”;

**Que**, en las Normas de control interno para las entidades, organismos del sector público y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos en el numeral 407-05, menciona que: *“Evaluación del desempeño (...) La máxima autoridad de la entidad en coordinación con la unidad de administración de talento humano, o quien haga sus veces, emitirá y difundirá las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la institución. Las políticas, procedimientos, así como la periodicidad del proceso de evaluación del desempeño, se formularán tomando en consideración la normativa vigente para el efecto. El trabajo del personal será evaluado permanentemente, para determinar si su rendimiento y productividad son menores, iguales o mayores a los niveles de eficiencia previamente establecidos para cada función, actividad o tarea. La evaluación de desempeño se efectuará bajo criterios técnicos (cantidad, calidad, complejidad y herramientas de trabajo), en función de las actividades establecidas para cada puesto de trabajo y de las asignadas en los planes operativos de la entidad. Los resultados de la evaluación de desempeño servirán de base para la identificación de las necesidades de capacitación o entrenamiento del personal o reubicación, para mejorar su rendimiento y productividad”;*

**Que**, en el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los Servidores Públicos, establece que: *“La evaluación del desempeño será aplicada por lo menos una vez al año de acuerdo a las disposiciones establecidas en la LOSEP, su reglamento general, normativa técnica, y demás regulaciones”;*

**Que**, mediante Oficio DE-2017-Of.0043, de fecha 24 de abril de 2017, suscrito por el Dr. Edwin Miño Arcos, ex Director Ejecutivo CONGOPE, menciona: *“La Carta Magna de la República del Ecuador colige entre los principios constitucionales que, los Gobiernos Autónomos Descentralizados mantienen una autonomía inviolable en relación a su administración, lo cual es fortalecido en el COOTAD, LOSEP y su reglamento. Conforme a este mandato, la autonomía administrativa de los GAD consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos, para lo cual, los Gobiernos Autónomos Descentralizados, mediante ordenanzas regulan la administración del talento humano y establecen planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras. Al amparo del marco legal enunciado, los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales han desarrollado sus propios SISTEMAS INTEGRADOS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, en diferentes plataformas informativas (Registro de información, Administración de Personal, Subsistemas, jornadas de trabajo y otros según la necesidad institucional), observando lo que determina la LOSEP, reglamento y normas técnicas, procesos que son normados mediante ordenanzas, conforme lo señalan las disposiciones legales”;*

**Que**, mediante Oficio Nro. GADPC-GTH-2024-0077-OF, de fecha 04 de abril de 2024, suscrito por el Psic. Pablo Neptalí Carrillo Dueñas, Director de la Gestión de Talento Humano, menciona: *“(...) me permito elevar a su Autoridad el Informe Técnico Nro.*



GADPC-GTH-2024-049, en el cual considerando los antecedentes expuestos y la normativa legal vigente, esta Dirección de Talento Humano recomienda a la Máxima Autoridad autorizar la implementación el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0041 a través del Módulo de Evaluación de Desempeño del SIITH (Sistema Integrado Informático de Talento Humano) ya que con ellos se obtendrá muchos beneficios (...);

**Que**, mediante Memorando Nro. GADPC-PREF-2024-0256-M, de fecha 04 de abril de 2024, suscrito por la Dra. Lourdes Licenia Tibán Guala, Prefecta de la Provincia de Cotopaxi, menciona: "Se acoge el Informe Técnico Nro. GADPC-GTH-2024-049, y se autoriza la implementación el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0041 a través del Módulo de Evaluación de Desempeño del SIITH (Sistema Integrado Informático de Talento Humano). Particular que comunico para fines pertinentes. Continuar con el trámite de conformidad a la normativa legal vigente y el debido proceso";

**Que**, en uso de las atribuciones que confiere el artículo 50, literal h), del Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización.

#### RESUELVE:

**Artículo 1.-** Acoger el contenido del Informe Técnico Nro. GADPC-GTH-2024-049 de la implementación del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0041 a través del Módulo de Evaluación de Desempeño del SIITH (Sistema Integrado Informático de Talento Humano).

**Artículo 2.-** Disponer a la Gestión de Talento Humano que aplique lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 41, de fecha 10 de abril de 2018, mediante el cual se acuerda expedir la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño y se implemente el Módulo de Evaluación de Desempeño del SIITH (Sistema Integrado Informático de Talento Humano).

**Artículo 3.-** Disponer a la Gestión de Secretaría General la socialización de esta norma a todas las Gestiones.

La presente resolución entrará en vigencia a partir de la suscripción.

Dado y firmado en la Prefectura de Cotopaxi, en la ciudad de Latacunga, a los 04 días del mes de abril del 2024.

  
Lourdes Tibán Guala

**PREFECTA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
PROVINCIAL DE COTOPAXI**