



**UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
UCE**

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

**PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS
AÑO 2024**



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN PARA LA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL BAJO EL RÉGIMEN DE LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP) 2024

1 Antecedentes

Mediante ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2018-0041, se expide la NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, en tal virtud, la Dirección de Talento Humano se guiará en la metodología determinada en la norma para obtener la información de los factores que componen el proceso, con el propósito de socializar oportunamente a cada uno de los actores sobre las actividades que deben cumplir y los roles que les corresponde en cada una de las fases.

Mediante Oficio Nro. UCE-DTH-2024-0362-O del 25 de enero de 2024, la Dra. Jessica Kiomara Purcachi Barragán, Directora de Talento Humano (e), solicita al señor Ph.d. Fernando Efraín Sempértegui Ontaneda, Rector de la Universidad Central del Ecuador, delegar su representante en la ejecución en el proceso de evaluación del desempeño 2024.

Mediante Oficio Nro. R-134-2024, de 01 de febrero de 2024, el señor Dr. Fernando Sempértegui Ontaneda, Rector de la Universidad Central del Ecuador, designa al Dr. Mario Rodríguez Caiza, Docente de la Facultad de Ciencias Psicológicas, como delegado de la máxima autoridad, para que actúe en el desarrollo del plan anual de evaluación del desempeño y el cronograma de actividades en el marco del Subsistema de Evaluación del Desempeño 2024.

2 Norma legal:

- Ley Orgánica de Servicio Público
- Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público
- Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño

3 Objetivo:

Implementar un sistema integral de evaluación de desempeño que combine la fijación de objetivos, metas e indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, orientados al servicio público y a la excelencia en la educación superior, al tiempo que se utilice una metodología de evaluación de 360 grados respaldada por el Ministerio de Trabajo. Este sistema garantizará un proceso transparente, objetivo y justo para evaluar a los servidores públicos con nombramiento permanente, nombramiento provisional y contratos ocasionales, asegurando el debido proceso y el derecho a la defensa. El objetivo principal es estimular el rendimiento y desarrollo continuo de los servidores públicos, fomentando una cultura de mejora continua y responsabilidad institucional, alineada con los fines y propósitos de la Universidad Central del Ecuador.

4 Requisitos previos:

La UATH de la Universidad Central del Ecuador previo al inicio del proceso de evaluación del desempeño, deberá disponer de los siguientes instrumentos:

- a) Portafolio de productos y servicios actualizado de cada unidad administrativa, derivado del estatuto orgánico legalmente expedido.
- b) Metas anuales por producto o servicio de cada unidad o proceso interno establecidas en la planificación institucional.
- c) Manual de puestos o perfiles provisionales legalmente aprobados.

5 Implementación

La ejecución del desarrollo del proceso de acuerdo con lo determinado en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, se presentan a continuación:

- Art. 2.- Del ámbito de aplicación,
- Art. 6.- De la Unidad de Administración del Talento Humano – UATH,
- Art. 11.- De las etapas del proceso de evaluación del desempeño,
- Art. 12.- De los factores de evaluación del desempeño,

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

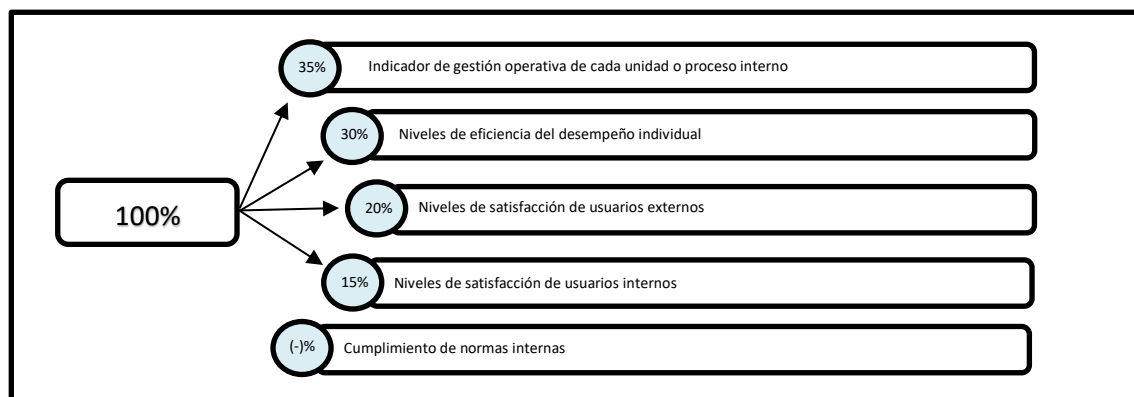
- Art. 13.- Del indicador de gestión operativa de cada unidad o proceso interno,
Art. 14.- De los niveles de eficiencia del desempeño individual,
Art. 15.- De los niveles de satisfacción de usuarios externos,
Art. 16.- De los niveles de satisfacción de usuarios internos,
Art. 17.- Del cumplimiento de normas internas,
Art. 18.- De la evaluación de la percepción del nivel jerárquico superior,
Art. 22.- De la solicitud de reconsideración y/o recalificación,
Art. 23.- De la conformación del tribunal para el proceso de reconsideración y/o recalificación,
Art. 28.- De la remisión del informe consolidado de resultados al Ministerio del Trabajo; y,
Demás disposiciones emitidas en la ley y la normativa legal vigente.

6 Factores de Evaluación del Desempeño:

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.

En relación a lo detallado, a fin de proceder a evaluar al personal amparado a la Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP; la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador, dispone del “**INSTRUCTIVO PARA EL REGISTRO DE INFORMACIÓN EN LOS FORMATOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**”, emitido por el Ministerio de Trabajo, donde proporciona la información necesaria para el manejo de las herramientas informáticas que se requiere para el levantamiento de la información durante el periodo anual de evaluación, por ende se hará uso de los formatos establecidos en el instructivo.

Factores que serán evaluados:



6.1 Indicadores 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 periodo de evaluación. Para medir este factor la UATH institucional deberá insumirse del nivel de cumplimiento de indicadores de logros y metas de cada unidad o proceso interno estructurado por las unidades institucionales. (hasta el 31 de enero, tiene una ponderación del 35%)

6.2 Niveles de eficiencia del desempeño individual.- Este factor mide el valor cualitativo de los niveles de eficiencia de los servidores públicos en la generación de productos y/o servicios, para lo cual el Jefe inmediato se insumirá del Formato Asignación de Responsabilidades al momento de evaluar este factor.

Los subfactores a evaluar serán los siguientes:

- Calidad de los productos y/o servicios;
- Oportunidad en la generación de los productos y/o servicios;
- Conocimientos específicos;
- Competencias técnicas;
- Competencias conductuales.

(hasta el 31 de diciembre, tiene una ponderación del 30%)



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

6.3 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, aplicado a través de la metodología que para este efecto emita el Ministerio del Trabajo.

(hasta el 15 de diciembre, tiene una ponderación del 20%)

6.4 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.

(hasta el 15 de diciembre, tiene una ponderación del 15%)

6.5 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%
Sanción 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. (hasta el 31 de diciembre)

7 Actores del proceso de evaluación del desempeño:

En la evaluación del desempeño intervendrán los siguientes actores:

- a) Evaluador.- El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al Jefe inmediato superior, quien deberá evaluar al servidor público universitario en el factor correspondiente durante el período que ejerza sus funciones durante el periodo de evaluación.
- b) Evaluados.- Serán evaluados todos los servidores públicos bajo el régimen de la LOSEP de la Universidad Central del Ecuador.

8 Responsabilidades del evaluador:

- a) Elaborar y dar a conocer al servidor público sujeto a evaluación a su cargo 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.
- b) Mantener un registro de evidencia de las responsabilidades individuales en base al Formato Asignación de Responsabilidades con proporcionalidad al período de evaluación correspondiente;
- c) Asignar responsabilidades que pueden ser modificadas en función de la planificación o redistribución (notificación escrita); y,
- d) Evaluar el desempeño anual y el período de prueba de los servidores que será validada por el inmediato superior institucional previa a la notificación del servidor.

9 Directrices de los servidores públicos a ser evaluados:

- a) Estar en ejercicio de sus funciones por el lapso mínimo de tres meses;



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

b) El servidor público universitario que se encuentre laborando con comisión de servicio en otras instituciones, será evaluado en donde está prestando la comisión de servicio y se notificará a esta Institución su resultado;

c) Al servidor público universitario que se encuentre realizando estudios regulares de postgrado dentro o fuera del país, la evaluación será el resultado de la calificación obtenida en sus estudios.

10 Proceso de evaluación del desempeño:

10.1 Metas por Unidad: para levantar los porcentajes de este factor el Ministerio de Trabajo pone a disposición el Formato IN-GEP-02-02 FOR-01, sin embargo, la Dirección de Planeamiento Universitario es la encargada dentro de la institución de requerir a cada unidad administrativa y académica los objetivos y metas a efectuar dentro del año sujeto a evaluación para continuamente medir el nivel de cumplimiento de los indicadores de logros y metas establecidas previamente. La Dirección de Planeamiento Universitario, deberá obtener los porcentajes de cumplimiento hasta el 10 de enero del siguiente año, en caso de que caiga en día feriado a la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del año siguiente al período sujeto a evaluación, para posteriormente remitir los resultados a la Dirección de Talento Humano.

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.

10.2 Formato IN-GEP-02-02 FOR-02: Asignación de Responsabilidades, mediante esta herramienta informática, la UATH Institucional solicitará al jefe inmediato de cada unidad o proceso interno establecer los productos o servicios en los que interviene la o el servidor público; así como, las metas individuales determinadas para el cumplimiento de los mismos, las que podrán ser modificadas de acuerdo a los requerimientos de cada unidad o proceso interno, por lo que se llenará de manera individual y específica cada formato.

10.3 Formato IN-GEP-02-02 FOR-03: Niveles de eficiencia del desempeño individual, mediante esta herramienta informática, la UATH institucional solicitará al jefe inmediato evaluar el nivel de eficiencia del desempeño individual de la o el servidor público a su cargo, sobre la calidad y oportunidad de los productos intermedios, los conocimientos, las competencias técnicas y conductuales, definidos en el Formato No. IN-GEP-02-02 FOR-02 de Asignación de Responsabilidades.

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

10.4 Formato IN-GEP-02-02 FOR-04: Nivel de Satisfacción de Usuarios Externos, mediante esta herramienta informática, la UATH institucional según lo especificado en el Art. 120 del Reglamento de la LOSEP realizarán: *"...su gestión mediante la conformación de procesos y estarán integradas básicamente por:*

a) Calidad del servicio, atención al usuario y de la gestión institucional, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, ..."

Por lo tanto, se procederá a evaluar a través de encuestas de satisfacción a los usuarios externos, los productos y/o servicios recibidos; el levantamiento de este factor se la realizará implementando la batería definida por el Ministerio de Trabajo en el formato previsto para el efecto, hasta el mes de noviembre y los resultados se obtendrán 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.

Por otra parte, la muestra (cantidad de encuestas a aplicar) será definida por la institución de acuerdo



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

a la fórmula de cálculo de muestra que según el instructivo emitido por el Ministerio de Trabajo; cabe mencionar que, de acuerdo a las consultas realizadas ante el Ministerio de Trabajo, en el caso de las instituciones de educación superior los estudiantes son los usuarios externos directos, ya que son beneficiarios mayoritarios de los productos y servicios que brindan las Universidades. Para lo cual, es preciso aplicar las encuestas en el periodo de matriculación planeada para el segundo semestre del 2024.

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.

10.5 Formato No. IN-GEP-02-02 FOR-05: Matriz de Correlación y Formato No. IN-GEP-02-02 FOR-06 Nivel de Satisfacción de Usuarios Internos, mediante esta herramienta informática y en concordancia con lo dispuesto en el Art. 16 de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, el cual dispone que *“El responsable de la unidad o proceso interno en coordinación con la UATH institucional, elaborará la matriz de correlación en la que se establezcan los productos o servicios y los usuarios internos de su unidad o proceso (...). 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.”*; en tal sentido, se considerará el Organigrama Estructural de la Universidad para conformar las comisiones responsables de evaluar el factor señalado.

Bajo este criterio se conforma dos comisiones bajo la tutela del Rectorado, uno para las Unidades Académicas (Facultades); y, la segunda para las Unidades Administrativas (Dependencias de Administración Central).

La tercera comisión se conforma bajo la tutela del Vicerrectorado Académico y de Posgrado, en relación a las Unidades Administrativas que dependen directamente del vicerrectorado.

La cuarta comisión se conforma bajo la tutela del Vicerrectorado de Investigación, Doctorados e Innovación, en relación a las Unidades Administrativas que dependen directamente del vicerrectorado.

La quinta comisión se conforma bajo la tutela del Vicerrectorado Administrativo y Financiero, en relación a las Unidades Administrativas que dependen directamente del vicerrectorado.

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.

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.

10.6 Formato No. IN-GEP-02-02 FOR-09: Resultados de Evaluación Individual, mediante esta herramienta informática, la UATH institucional procederá a consolidar los resultados por factor: *“Indicadores de gestión operativa, Niveles de eficiencia del desempeño individual, Niveles de satisfacción de usuarios externos, Niveles de satisfacción de usuarios internos y Cumplimiento de normas internas”*; para obtener porcentaje del último factor señalado, se solicitará al servidor responsable de llevar la información sobre las sanciones, el reporte de los actos disciplinarios aplicados dentro del periodo anual de evaluación, mismos que incidirán en la evaluación del desempeño individual de los servidores universitarios, reduciendo su calificación.

La consolidación de resultados del desempeño individual se deberá realizar hasta antes del 10 de febrero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año, ya que en dicha fecha se deberá notificar a los servidores públicos.



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

10.7 Formato No. IN-GEP-02-02 FOR-10 Informe Consolidado de Resultados, seguidamente de ingresar las notas en los Formatos Resultados de Evaluación Individual de cada uno de los servidores, se procederá a suministrar cada uno de los parciales obtenidos por el personal administrativo, dentro del formulario No. IN-GEP-02-02 FOR-10, obteniendo el primer reporte consolidado de notas de la Evaluación del Desempeño 2024.

Culminado la consolidación de las notas obtenidas en cada uno de los factores que componen el proceso de Evaluación del Desempeño, se notificará a cada uno de los responsables de las unidades y a los servidores los resultados generados; y, en caso de haber apelaciones a los resultados obtenidos por el personal, se dará cumplimiento a lo definido en la norma técnica con respecto a las solicitudes de reconsideración y/o recalificación que puedan ingresar.

10.8 Formato IN-GEP-02-02 FOR-07 Percepción de Desempeño al Nivel Jerárquico Superior, La UATH institucional a través de la o el servidor público procederán a evaluar el nivel de percepción del desempeño de las y los servidores públicos que ocupan puestos del nivel jerárquico superior, con excepción de las primeras y segundas autoridades institucionales; y, asesores y consejeros, en tal virtud, se evaluará de acuerdo a la estructura universitaria a: Decanos, Subdecanos y Secretarios Abogados en el caso de Unidades Académicas; y en las Unidades Administrativas se considerarán a los Directores Departamentales. Esta evaluación reflejará el porcentaje de percepción de los servidores en referencia al personal que conforma el Nivel Jerárquico Superior, más no tendrá ponderación.

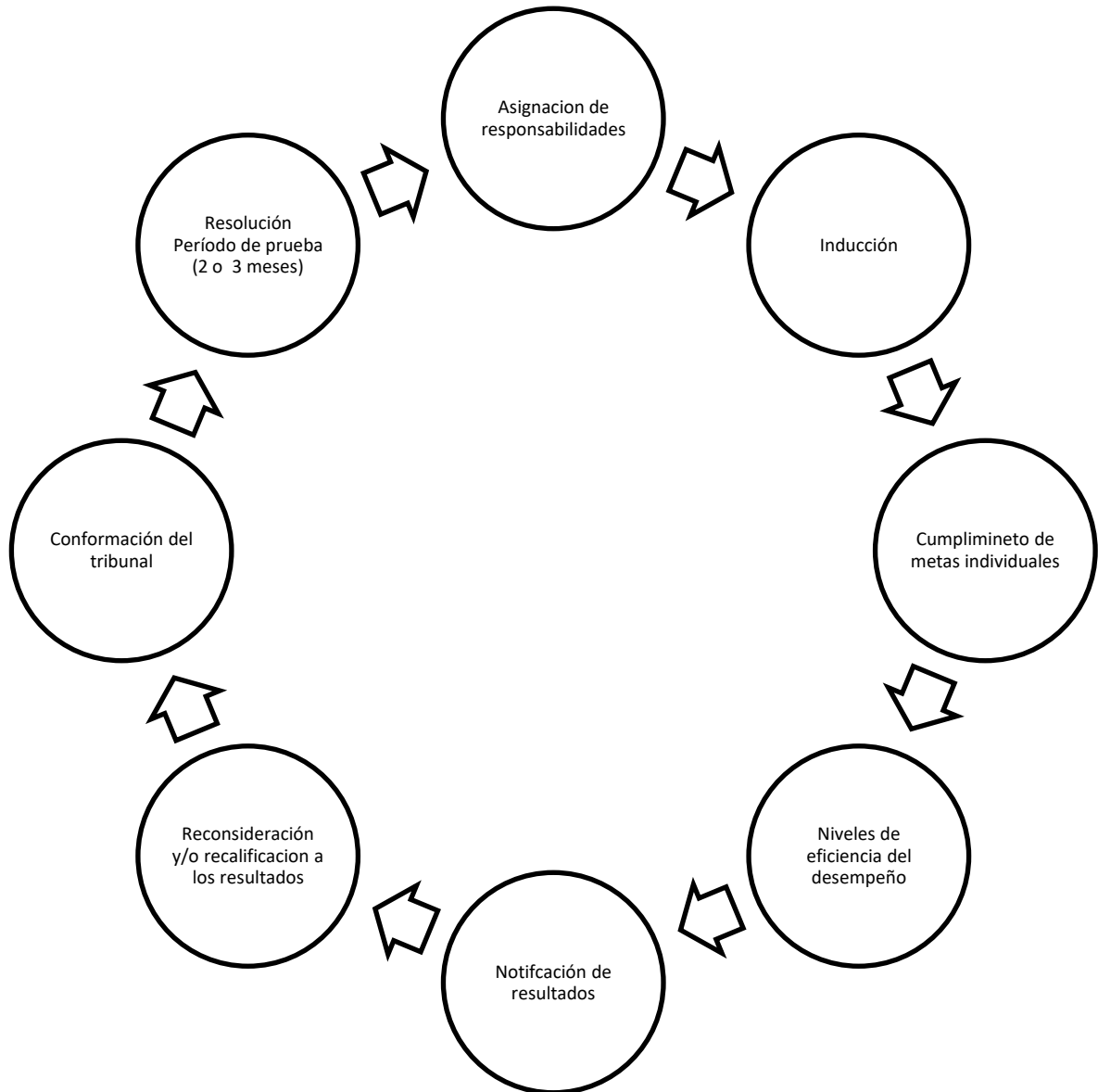
Los resultados de la percepción de la evaluación de este factor se deberán obtener hasta el 31 de diciembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a evaluación.

10.9 Etapa de Reconsideración y/o Recalificación, se procederá según lo definido en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño artículo 22, segundo inciso *“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 UATH institucional en un plazo de 5 días contados a partir de la notificación del resultado de la calificación. El servidor deberá adjuntar todo tipo de documentación que considere necesaria que respalde su solicitud. Si no presenta comunicación alguna en el término determinado en este inciso se entenderá como conforme con la evaluación.”*

10.10 Etapa de Periodo de Prueba, se procederá según lo definido en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, Art. 222 Efectos de la evaluación, literal 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, literal 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;...)*. Para el efecto se utilizará el Formato IN-GEP-02-02 FOR-11-12-13.

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

11 Flujograma del proceso de Evaluación del Desempeño



12 Disposiciones:

- a) Cumplir las disposiciones y normas establecidas por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento; así como, la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, según acuerdo ministerial vigente.
- b) Las evaluaciones se realizarán anualmente en cumplimiento de las disposiciones emitidas por el Ministerio del Trabajo y la normativa vigente.
- c) Los evaluadores y evaluados, deberán suscribir toda la documentación mediante firma electrónica.
- d) Los servidores bajo el régimen laboral Losep que sean ganadores de concursos de méritos y oposición, deberán ser evaluados una vez cumplidos los tres meses de período de prueba.



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

e) La metodología, mecanismos e instrumentos a ser utilizados en la evaluación serán socializados mediante los canales de comunicación institucional oficial.

13 Conclusiones:

a) El Subsistema de Evaluación del Desempeño correspondientes al año 2024, se desarrollará de acuerdo con los plazos definidos en el Cronograma propio de la Institución, toda vez se fundamenta en los usuarios internos y externos (estudiantes universitarios) ya que el resultado de la evaluación de lo antes mencionado se entrega en el segundo semestre el año en curso, para la ejecución de cada una de las etapas que componen el proceso.

b) El cumplimiento de metas y objetivos individuales y departamentales estarán sujetos a evaluación conforme a los formularios o formatos establecida por el Ministerio de Trabajo, considerando al mismo tiempo las herramientas dispuestas por la Universidad que se utilizan para llevar el control de las actividades y procesos de gestión en todos los ámbitos relacionados a la institución.

c) Los documentos determinados para efectuar el levantamiento de la información en el proceso de Evaluación del Desempeño 2024, deberán contener la firma electrónica de los actores que intervienen en su ejecución, de conformidad con la disposición efectuada en la RESOLUCIÓN No. R-18-2021, y al oficio circular UCE-VAF-2021-0001-C.

d) El presente plan y su cronograma, están elaborados de acuerdo con lo definido en la LOSEP y la Normativa que sustenta el Subsistema de Evaluación del Desempeño; no obstante, la Universidad Central del Ecuador al estar compuesta de distintos regímenes que interactúan en la obtención de objetivos institucionales, ejecutará el proceso acorde a lo definido en el Art. 355 de la Constitución de la República del Ecuador.

Elaborado por:	Ing. Francisco Páez López, MSc. ANALISTA DE TALENTO HUMANO	
Revisado por:	MSc. Saya Estefanía Moreno Revelo. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO	
Aprobado por:	Dr. Mario Gonzalo Rodríguez Caiza, Msc DELEGADO DE LA MÁXIMA AUTORIDAD SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	