



Acuerdo N° 00402 - 12

Gloria Vidal Illingworth
MINISTRA DE EDUCACIÓN

CONSIDERANDO:

- Que el artículo 227 de la Constitución de la República prescribe: "*La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación*";
- Que según la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en la letra a) de su artículo 51, en concordancia con el artículo 112 de su Reglamento General, corresponde al Ministerio de Relaciones Laborales ejercer la rectoría en la administración del Talento Humano y remuneraciones del sector público; y el tercer párrafo de este mismo precepto señala que es atribución de la Secretaría Nacional de la Administración Pública establecer las políticas, metodología de gestión institucional y herramientas necesarias para el mejoramiento de la eficiencia en la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente y coordinar las acciones necesarias con el Ministerio de Relaciones Laborales;
- Que como parte del proceso de reestructuración previsto en la Disposición Transitoria Décimo Tercera de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, con Acuerdo Ministerial N° 020-12 de 25 de enero de 2012, publicado en la edición especial del Registro Oficial 259 de 7 de marzo del mismo año, se expidió el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación;
- Que mediante Decreto Ejecutivo 729 de 11 de abril de 2011, publicado en el Registro Oficial 439 de 3 de mayo de ese mismo año, se creó el Comité de Gestión Pública Interinstitucional con el fin de coordinar la implementación de un modelo de reestructuración de la gestión pública institucional en la Función Ejecutiva; con las competencias de coordinar, articular, dirigir, emitir políticas y lineamientos estratégicos respecto a la implementación del modelo de reestructuración de la gestión pública institucional;
- Que la Disposición General Segunda del citado Decreto Ejecutivo 729, establece que este Comité determinará los lineamientos generales mediante los cuales se implementará el modelo de reestructuración de la gestión pública institucional a través de normas técnicas, las cuales serán de cumplimiento obligatorio en todas las entidades de la Función Ejecutiva; y conforme los artículos 2, literal b), y 16, literal e), del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, el Ministerio de Educación forma parte de la Función Ejecutiva;
- Que a través del Acuerdo 996 de 15 de diciembre de 2011, el indicado Comité emitió la Norma Técnica de Reestructuración de la Gestión Pública Institucional, en cuyo artículo 10 literal e), se determina que la gestión y optimización del talento,

[Handwritten signature and initials]
14-11-12
70
AIO

- humano por reestructuración, es un componente del Modelo de Reestructuración, que es definido y regulado en sus artículos 20, 21 y 22;
- Que la Disposición Transitoria Segunda del Acuerdo 996 de 15 de diciembre de 2011 establece: *"Ninguna Institución Pública de la Función Ejecutiva podrá implementar un Modelo de Reestructuración diferente al de la presente norma y anteriores a la expedición de esta norma sin la previa aprobación del Comité de Gestión Pública Interinstitucional"*, en concordancia con su artículo 21, literal e), numeral 1, 2 y 3, que determina que las instituciones puede incluir como mecanismo de evaluación por reestructura otras evaluaciones de personal, previa la aprobación de los Miembros del Comité de Gestión Pública Interinstitucional;
- Que la señora Ministra de Educación, a través del oficio N° 394, del 05 de Julio del 2012, solicita al Comité de Gestión Pública Interinstitucional la revisión y aprobación y expedición de la "Política de Evaluación por Reestructura de los Servidores Públicos bajo el Régimen de la LOSEP con Nombramiento del Ministerio de Educación";
- Que la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 417 de 31 de marzo de 2011, en su Disposición Transitoria Décima Tercera ordena: *"Con el objeto de mejorar la gestión del actual Ministerio de Educación, durante los años 2011 y 2012 se ejecutará un proceso de reestructuración, razón por la cual, el Ministerio podrá realizar cualquier acción, de conformidad con la Constitución de la República y la Ley, tendente a mejorar el recurso humano y crear las direcciones o unidades que fueren necesarias para el cumplimiento de la Ley.- El Ministerio de Educación, se integrará preferentemente por los actuales funcionarios y empleados del Ministerio de Educación, previo un proceso de selección a cargo de la Dirección Nacional de Recursos Humanos, en el que se considerará entre otros aspectos, la formación académica, cursos de capacitación y experiencia. Este personal y el que se incorpore adicionalmente deberá forzosamente reunir los requisitos señalados y cumplir con lo señalado en la normativa vigente"*;
- Que con la finalidad de cumplir la Disposición Transitoria Décima Tercera de la LOEI, y continuar con el proceso de reestructura en el Ministerio de Educación, ejecutando el componente de gestión y optimización de talento humano por reestructuración, se debe dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto Ejecutivo 729 de 11 de abril de 2011 y en el Acuerdo 996 de 15 de diciembre de 2011;
- Que de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales mediante oficio MRL-VSP-2012-0448 del 26 de Julio de 2012 aprueba el Manual de Valoración Descripción y Clasificación de Puestos del Ministerio de Educación;
- Que el Comité de Gestión Pública Interinstitucional en sesión de 16 de agosto de 2012, aprobó la Política de Evaluación por Reestructura de los Servidores Públicos Bajo el Régimen de la LOSEP con Nombramiento del Ministerio de Educación en base a la Norma Técnica de Reestructuración de la Gestión Pública Interinstitucional; y,

[Handwritten signature]
24/9/12
AIO

En ejercicio de las atribuciones conferidas en el Art. 154 numeral 1 de la Constitución de la República, 22 literal u) de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

Expedir LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN POR REESTRUCTURA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BAJO EL RÉGIMEN DE LA LOSEP CON NOMBRAMIENTO, DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Art. 1.- OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Determinar los criterios y operativizar los lineamientos bajo los cuales se ejecutará el proceso de evaluación por reestructura de los servidores públicos del Ministerio de Educación bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público –LOSEP, de acuerdo a lo previsto en la Norma Técnica de Reestructuración de la Gestión Pública Institucional y en cumplimiento a la Disposición Transitoria Décima Tercera de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Art. 2.- ÁMBITO DE LA EVALUACIÓN

El proceso de evaluación por reestructura se aplicará a los servidores públicos administrativos de nombramiento del Ministerio de Educación, incluidos los servidores públicos que se encuentran en comisión de servicios fuera de la Institución. Se excluye del proceso a los servidores detallados a continuación:

- Personal ubicado en niveles de libre nombramiento y remoción;
- Personal docente sujeto a la Ley Orgánica de Educación Intercultural;
- Personal con contrato de servicios ocasionales;
- Personal sujeto al Código de Trabajo; y,
- Servidores públicos de 70 años en adelante, que se acogerán al proceso de jubilación obligatoria.

Los servidores que se encuentran en comisión de servicios fuera de la institución serán convocados a rendir evaluaciones por reestructura, bajo los parámetros del perfil de su partida original de acuerdo al cronograma establecido.

Art. 3.- COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación por reestructura se aplicarán por el Ministerio de Educación en plataformas informáticas en línea, en ambientes controlados. Se realizará sobre 100 puntos, equivalente al 100% y comprenderá las siguientes fases y porcentajes:

1. Evaluación de conocimientos (30,00%)
2. Evaluación psicométrica (40,00%)
3. Calificación de brechas (25,00%)
4. Evaluación de desempeño (5,00%)

| FACTORES DE EVALUACIÓN | | |
|--|-------------------|----------------|
| EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS (30,00%) | | |
| Conocimientos generales | 10 puntos | 10,00% |
| Conocimientos específicos | 20 puntos | 20,00% |
| EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA (40,00%) | | |
| Competencias asociadas al puesto | 14 puntos | 14,00% |
| Razonamiento verbal | 13 puntos | 13,00% |
| Razonamiento lógico matemático | 13 puntos | 13,00% |
| CALIFICACIÓN DE BRECHAS (25,00%) | | |
| FORMACIÓN ACADÉMICA (15 Puntos) | | |
| Nivel académico requerido | 5 puntos | 5,00% |
| Título académico y estudios superiores con especialidad afin al perfil del puesto | | |
| De primero hasta cuarto semestre aprobado | 1,5 puntos | 1,50% |
| De quinto hasta octavo semestre aprobado | 3,0 puntos | 3,00% |
| Tecnología de tercer nivel aprobada | 4,0 puntos | 4,00% |
| Egresado de carrera académica afin al puesto | 5,0 puntos | 5,00% |
| Título académico de tercer nivel completo afin al puesto | 7,0 puntos | 7,00% |
| Egresado de postgrado afin adicional al puesto | 9,0 puntos | 9,00% |
| Título académico de postgrado afin adicional al puesto | 10,0 puntos | 10,00% |
| Total posible título académico y estudios | 10 puntos | 10,00% |
| CAPACITACIÓN (5 Puntos) | | |
| Capacitación relativa al área | 5 puntos | 5,00% |
| EXPERIENCIA (5 Puntos) | | |
| Experiencia relativa al área | 5 puntos | 5,00% |
| EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (5,00%) | | |
| Calificación 2011 (Evaluación de Desempeño) | 5 puntos | 5,00% |
| TOTAL | 100 Puntos | 100,00% |

Handwritten signatures and initials:
 [Signature]
 4 A 9 77

- 1. Evaluación de conocimientos (30,00%).-** Estas pruebas serán rendidas en el Sistema de evaluación en línea del Ministerio de Educación, de acuerdo a un banco de preguntas de conocimientos para las diferentes áreas administrativas. La evaluación corresponderá a conocimientos generales y conocimientos específicos. Una o varias firmas consultoras especializadas en Gestión del Talento Humano desarrollarán los bancos de preguntas para el proceso de evaluación por reestructura de los Servidores Públicos Administrativos con nombramiento bajo el régimen de la LOSEP del Ministerio de Educación, los cuales abarcarán conocimientos generales y específicos.

El banco de preguntas para evaluar conocimientos generales abarcará temas como: Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural, Ley Orgánica de Servicio Público y normativa asociada a los procesos del Ministerio de Educación.

Los bancos de preguntas para conocimientos específicos se relacionarán con las áreas de los procesos: adjetivos (procesos de apoyo habilitante y asesor) y sustantivos (procesos agregadores de valor) descritas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del MINEDUC y contemplarán proporcionalmente rangos de dificultad bajo, medio y alto.

Adicionalmente, los bancos de preguntas considerarán la resolución de casos prácticos por área administrativa y/o posición, de acuerdo a las características establecidas para el puesto.

El listado de temas para las evaluaciones será aprobado por la máxima autoridad del Ministerio de Educación, previa la validación de las Coordinaciones y Subsecretarías correspondientes a las diferentes áreas. El contenido de las pruebas versará sobre conocimientos prácticos necesarios para cumplir las actividades requeridas para el área y/o puesto. Este listado será enviado al Instituto Nacional de Meritocracia, para su conocimiento.

Los cuestionarios a aplicarse se calificarán conforme con los siguientes puntos y porcentajes:

| FACTORES DE CALIFICACIÓN | PUNTOS | PORCENTAJE |
|--|-----------|------------|
| Preguntas de conocimientos generales por rango de dificultad | 10 puntos | 10,00% |
| Preguntas de conocimientos específicos por rango de dificultad | 20 puntos | 20,00% |

8

uf

54
37
210

2. **Evaluación de competencias / evaluación psicométrica (40,00%).**- Contiene tres aspectos: evaluación de razonamiento verbal, evaluación de razonamiento lógico matemático y evaluación de competencias conductuales asociadas al perfil del puesto, de conformidad con la siguiente asignación de puntos y porcentajes respectivos:

| Competencia | Puntos | Porcentaje |
|----------------------------------|-----------|---------------|
| Competencias asociadas al puesto | 14 puntos | 14,00% |
| Razonamiento verbal | 13 puntos | 13,00% |
| Razonamiento lógico matemático | 13 puntos | 13,00% |
| TOTAL | 40 | 40,00% |

- **Evaluaciones de razonamiento verbal.**- Las evaluaciones de razonamiento verbal permiten determinar el discernimiento de los servidores públicos de acuerdo a criterios de clasificación, prioridad, análisis y síntesis.
 - **Evaluaciones de razonamiento lógico matemático.**- Las evaluaciones de razonamiento lógico matemático permiten determinar la facultad de los servidores públicos para resolver problemas, extraer conclusiones y aprender de manera consistente, estableciendo causales lógicas entre diversos factores.
 - **Evaluaciones de competencias asociadas al puesto.**- Las evaluaciones de competencias se realizarán a los servidores en base a las características conductuales necesarias para cumplir con la misión y actividades a realizar en el puesto.
3. **Calificación de Brechas (25,00%).**- Previo a la calificación de brechas, se determinará si la instrucción formal, experiencia y capacitación de los servidores públicos, se ajusta a los requerimientos específicos para el puesto de trabajo que desempeñaría en la nueva estructura. Estos lineamientos estarán descritos en el Manual de Valoración, Descripción y Clasificación de Puestos del Ministerio de Educación. Los factores a evaluar serán los siguientes:



| CALIFICACIÓN DE BRECHAS (25,00%) | | PUNTOS | PESO NOTA FINAL (%) |
|--|-------------|------------------|---------------------|
| FORMACIÓN ACADÉMICA (15 Puntos) | | | |
| Nivel académico requerido | | 5 puntos | 5,00% |
| Título académico y estudios superiores con especialidad afin al perfil del puesto | | | |
| De primero hasta cuarto semestre aprobado | 1,5 puntos | 1,50% | |
| De quinto hasta octavo semestre aprobado | 3,0 puntos | 3,00% | |
| Tecnología de tercer nivel aprobada | 4,0 puntos | 4,00% | |
| Egresado de carrera académica afin al puesto | 5,0 puntos | 5,00% | |
| Título académico de tercer nivel completo afin al puesto | 7,0 puntos | 7,00% | |
| Egresado de postgrado afin adicional al puesto | 9,0 puntos | 9,00% | |
| Título académico de postgrado afin adicional al puesto | 10,0 puntos | 10,00% | |
| Total posible título académico y estudios | | 10,0 puntos | 10,00% |
| CAPACITACIÓN (5 puntos) | | | |
| Capacitación relativa al área | | 5,0 puntos | 5,00% |
| EXPERIENCIA (5 puntos) | | | |
| Experiencia relativa al área | | 5,0 puntos | 5,00% |
| TOTAL | | 25 Puntos | 25,00% |

Los factores a evaluar se valorarán de la siguiente manera:

FORMACIÓN ACADÉMICA.- Para valorar la formación del servidor público se contará con los siguientes criterios:

- **Nivel académico requerido (5 puntos).-** Nivel de acreditación académico necesario para el perfil: Segundo Nivel, Tercer nivel, Cuarto Nivel, en especialidad.
- **Título académico y estudios superiores con especialidad afin al perfil del puesto (10 puntos).-** Especialidad determinada en los requerimientos del puesto: Economía, Talento Humano, Ciencias de la Educación y otros previstos en el Manual de Valoración, Descripción y Clasificación de Puestos del Ministerio de Educación.

Se puntuará el título académico requerido con especialidad afin al perfil del puesto, de acuerdo a los criterios ponderados establecidos para el efecto, en relación al ajuste del título del Servidor Público con respecto al título especificado en el Manual de Valoración, Descripción y Clasificación de Puestos del Ministerio de Educación para el cargo, hasta un máximo de diez (10) puntos.

7 1 9
AEC

Los títulos académicos deberán estar registrados en la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), para su verificación. En este apartado no puntuarán los títulos que no se encuentren registrados a la fecha de evaluación por reestructura.

Los títulos otorgados en el extranjero serán aceptados dentro del componente de medición de brechas, únicamente si éstos se encuentran dentro de los convenios universitarios establecidos por la SENESCYT, previo a su verificación y presentación de documentos de respaldo.

CAPACITACIÓN.- Para valorar los cursos de capacitación se tomarán en cuenta aquellos que tengan objetivos directamente relacionados con la misión y la naturaleza del puesto. Los certificados que no determinen explícitamente horas de capacitación tendrán un valor total de 4 horas por día. Los certificados se valorarán de la siguiente manera:

- **Capacitación relativa al área (5 puntos).**- Se considera capacitación específica a los cursos, seminarios y talleres relacionados expresa y únicamente con la misión y actividades del puesto

Para determinar la puntuación de capacitación se tomará como referencia un máximo de 180 horas afines al perfil establecido en el Manual de Valoración, Descripción y Clasificación de Puestos del Ministerio de Educación y relativos al área en la cual el servidor se encuentra desempeñando sus funciones. El puntaje máximo será de 5 puntos y los porcentajes de cumplimiento de horas de capacitación se calcularán de acuerdo a la tabla descrita a continuación:

| HORAS DE CAPACITACIÓN RELATIVA AL PUESTO | PUNTAJE |
|---|----------|
| 0 – 70 horas en el área específica | 1 |
| 71 – 105 horas en el área específica | 2 |
| 106 – 140 horas en el área específica | 3 |
| 141 – 179 horas en el área específica | 4 |
| Igual o superior a 180 horas en el área específica | 5 |

EXPERIENCIA.- Con el fin de establecer la puntuación en la evaluación del conocimiento práctico que es adquirido a través de los años por los servidores públicos, se tomará en cuenta los años de servicio en el sector público y privado, en cargos relacionados al puesto. Esta puntuación será ponderada de acuerdo a la complejidad y responsabilidad asignada en la ejecución del cargo. Se valorará los puntos de la siguiente manera:

- **Experiencia relativa al área.**- Se asignará valor al tiempo en posiciones que los y las servidores públicos hayan desempeñado siempre que sean directamente relacionados a la misión y actividades de la posición a evaluar.



| AÑOS DE EXPERIENCIA RELATIVA | PUNTAJE |
|--|-------------|
| 0,50 – 40,49% de los años requeridos en Manual de Valoración y Clasificación de Puestos | 1,00 |
| 40,50 – 60,49% de los años requeridos en Manual de Valoración y Clasificación de Puestos | 2,00 |
| 60,50 – 80,49% de los años requeridos en Manual de Valoración y Clasificación de Puestos | 3,00 |
| 80,50 – 99,49% de los años requeridos en Manual de Valoración y Clasificación de Puestos | 4,00 |
| MÁS DE 99,50% de los años requeridos en Manual de Valoración y Clasificación de Puestos | 5,00 |

4. **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (5,00%).**- Como parte del proceso de evaluación por reestructura, se tomará en cuenta la evaluación de desempeño de los servidores públicos que respeta y consagra lo señalado en los artículos 1 y 2 de la LOSEP. Se considerarán los resultados emitidos en el formulario EVAL-01 del Ministerio de Relaciones Laborales, efectuados el periodo del 2011 en el Ministerio de Educación.

En el caso de los servidores públicos que se encontraban en comisión de servicios y/o fuera de la Institución y no realizaron el proceso de la Evaluación de Desempeño periodo 2011, se tomará como dato para la evaluación por reestructura, la calificación de la última evaluación registrada en la Unidad de Talento Humano.

El análisis de la Evaluación de Desempeño, para el proceso de evaluación por reestructura se ajustará en base a la siguiente puntuación:

| PERCENTAJE DE CALIFICACIÓN OBTENIDA | PUNTAJE | PERCENTAJE |
|--|-------------|--------------|
| 0,50 – 60,49% de la calificación obtenida | 1,00 | 1,00% |
| 60,50 – 70,49% de la calificación obtenida | 2,00 | 2,00% |
| 70,50 – 80,49% de la calificación obtenida | 3,00 | 3,00% |
| 80,50 – 90,49% de la calificación obtenida | 4,00 | 4,00% |
| MÁS DE 90,50% de la calificación obtenida | 5,00 | 5,00% |

Art. 4.- RESULTADOS GENERALES DE EVALUACIÓN POR REESTRUCTURA

El Ministerio de Educación, una vez finalizada la ejecución de los componentes del proceso de evaluación por reestructura, presentará un informe final al Comité de Gestión Pública Interinstitucional, el mismo que emitirá una resolución sobre las directrices para continuar el proceso de reestructura del Ministerio.

d

est

9 H 9
210

Art. 5.- ENTREGA DE RESULTADOS

El Ministerio de Educación mantendrá la confidencialidad de los puntajes obtenidos en las evaluaciones de los servidores públicos administrativos con nombramiento bajo el régimen de la LOSEP. La Dirección de Talento Humano o quien hiciera sus veces, realizará la entrega personalizada del resultado de la evaluación por reestructura a cada servidor, a través de un documento escrito, el mismo que contendrá el resultado final con el desglose de los resultados de cada componente.

Art. 6.- PROCESO DE APELACIÓN

Los servidores que no estén de acuerdo con los resultados obtenidos en el proceso de evaluación por reestructura, deberán presentar las apelaciones debidamente justificadas en el término de tres (3) días posteriores a la entrega formal de sus resultados. Las apelaciones se presentarán ante la Dirección Nacional de Talento Humano en caso de la Planta Central, y en los niveles desconcentrados ante las Unidades de Talento Humano de las Coordinaciones Zonales/Subsecretarías de Educación del Distrito Metropolitano de Quito o del Distrito de Guayaquil.

En Planta Central, el Ministerio de Educación conformará el Tribunal de Apelaciones que estará integrado por un delegado de la Dirección Nacional de Talento Humano, y por los responsables y/o delegados de la Coordinación General de Gestión Estratégica, de la Coordinación General de Asesoría Jurídica y de la Subsecretaría o Coordinación de la que provenga la apelación.

En los niveles desconcentrados, las apelaciones serán presentadas y resueltas en la Coordinación Zonal o Subsecretaría del Distrito Metropolitano de Quito o del Distrito de Guayaquil, de acuerdo a la ubicación de la partida individual del apelante y en el ámbito de su jurisdicción.

El Tribunal en el nivel desconcentrado estará conformado por el Coordinador Zonal o Subsecretario de Educación del Distrito Metropolitano de Quito o del Distrito de Guayaquil, por el responsable de Talento Humano en la Coordinación Zonal o Subsecretaría, por el responsable de Asesoría Jurídica en la Coordinación Zonal o Subsecretaría, y por un representante del área en la que trabaja el apelante, designado por el Director Distrital.

Actuarán como veedores del proceso: un representante de la Coordinación General Administrativa Financiera de Planta Central y un representante del Ministerio de Relaciones Laborales.

Si el apelante es una persona con discapacidad, se solicitará adicionalmente la presencia un representante del CONADIS o del organismo que haga sus veces.

Una vez recibida la apelación, la cual deberá ser presentada de manera personal, formal (mediante memorando con datos completos del interesado) y justificada, de acuerdo al formato previsto para el efecto, los responsables de apelaciones analizarán cada uno de los casos y se pronunciarán en el término de cinco días (5) días. De suscitarse una cantidad mayor a 50 casos de apelaciones, se pronunciarán de acuerdo a los siguientes plazos:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
10 H SN
AEO

| | |
|-------------------------|--------------------|
| Menos de 50 apelaciones | 5 días término |
| Entre 50 a 100 | 1 día adicional |
| Entre 101 a 150 | 2 días adicionales |
| Entre 151 a 200 | 3 días adicionales |
| Más de 200 | 4 días adicionales |

Una vez resueltas las apelaciones, el Tribunal entregará a la Unidad de Talento Humano el acta correspondiente con los resultados de las apelaciones, y esta a su vez comunicará a los servidores interesados de manera personalizada.

No se recibirán apelaciones en Planta Central de servidores que pertenezcan a los niveles desconcentrados.

Art. 7.- MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional de Talento Humano realizará el análisis de resultados de la evaluación por reestructura de los servidores públicos administrativos a nombramiento, para que el Comité de Gestión Pública Interinstitucional, en base a los resultados obtenidos y al Manual de Valoración, Descripción y Clasificación de Puestos, emita un Acuerdo Interministerial o Resolución correspondiente con el fin de continuar con el proceso de implementación de la nueva estructura del Nuevo Modelo de Gestión Educativa.

Art. 8.- ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

8.1 RESPONSABLES

De conformidad con la Disposición Transitoria Décima Tercera de la LOEI, la Dirección Nacional de Talento Humano será la responsable de la ejecución del proceso de evaluación y selección.

La autoridad nominadora mediante Acuerdo Ministerial conformará un equipo interno, con las responsabilidades previstas en el Acuerdo 996 de 15 de diciembre de 2011.

El Ministerio de Educación, previo requerimiento e informe técnico favorable de la Dirección Nacional de Talento Humano, informe técnico favorable de la Gerencia del proyecto Nuevo Modelo de Gestión Educativa, y aprobación del Comité de Gestión Pública Interinstitucional, de conformidad con la Disposición General Segunda del Decreto Ejecutivo 729 publicado en el Registro Oficial 439 de 3 de mayo de 2011, podrá realizar la contratación de una o más firmas independientes y especializadas para la ejecución del proceso de evaluación.

La Dirección Nacional de Talento Humano, a más de las responsabilidades previstas en la LOSEP y su Reglamento General, normas técnicas y resoluciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, y el Acuerdo 996 de 15 de diciembre de 2011, será responsable de la ejecución, validación y notificación de los resultados del proceso de

evaluación de los servidores públicos en puestos administrativos bajo el régimen de la LOSEP.

La Gerencia del proyecto Nuevo Modelo de Gestión Educativa y la Coordinación General de Planificación, a más de las responsabilidades previstas en el Acuerdo 996 de 15 de diciembre de 2011, serán responsables de monitorear el proceso.

La Coordinación General de Gestión Estratégica, cumplirá las atribuciones previstas en el Acuerdo 996 de 15 de diciembre de 2011; y, a través de la Dirección de Tecnologías de la Información, proporcionará los instrumentos y herramientas tecnológicas necesarias para la consecución de los procesos. De la misma manera, será la responsable de acreditar los equipos y laboratorios informáticos para las evaluaciones que requieran de estos instrumentos a nivel nacional.

Las Coordinaciones Zonales y Subsecretarías de los Distritos de Quito y Guayaquil conformarán un equipo responsable por Zona, el mismo que coordinará y monitoreará los procesos de evaluación que se ejecuten, bajo la supervisión de la Dirección Nacional de Talento Humano.

8.2. RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL A SER EVALUADO

Todos los servidores públicos administrativos bajo el régimen de la LOSEP con nombramiento que integran el Ministerio de Educación, deberán obligatoriamente rendir las evaluaciones de acuerdo a la convocatoria, en los lugares determinados y a lo establecido en los cronogramas de evaluaciones.

Las personas que se encuentren en comisión de servicios en otra institución del Estado, deberán asistir obligatoriamente al proceso de evaluación.

Si el servidor público durante el proceso de evaluación visualiza alguna situación que afecte el normal desenvolvimiento del proceso, deberá notificar de manera formal a través de un memorando a la Dirección Nacional de Talento Humano / Coordinación General Administrativa Financiera.

Las evaluaciones no se reprogramarán para una fecha posterior, salvo que exista una justificación conforme a lo descrito en el artículo 27 de la LOSEP literal i) *"...por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad de las servidoras y servidores públicos..."*

La presentación de la solicitud de justificación, conjuntamente con los documentos que respalden la misma, deberá realizarse en el término de cinco (5) días ante la Dirección Nacional de Talento Humano y/o Responsables de Talento Humano en las Coordinaciones Zonales, a partir de la aplicación de los instrumentos y pruebas de evaluación. La solicitud deberá ser debidamente fundamentada, de lo contrario se considerará injustificada y la calificación asignada corresponderá a cero.

Art. 9.- CONVOCATORIA A LAS EVALUACIONES

El Ministerio de Educación convocará a todos los servidores públicos administrativos bajo el régimen de la LOSEP con nombramiento para que se presenten al proceso de evaluación, para lo cual publicará el procedimiento y el cronograma establecido en el sitio web del Ministerio de Educación y en un medio de comunicación de circulación nacional, por lo menos quince días (15) antes de aplicar el proceso de evaluación.

Art. 10.- AUSENCIA DE COMPARECENCIA A EVALUACIÓN

Aquellos servidores que a pesar de haber sido convocados a rendir sus pruebas y no lo hicieron, se tomará en cuenta únicamente la documentación que repose en la Unidad de Talento Humano a la fecha de evaluación por reestructura.

DISPOSICIÓN GENERAL PRIMERA. El presente cuerpo normativo rige exclusivamente para los servidores de carrera del Ministerio de Educación, el mismo que será aplicado para el proceso de evaluación por reestructura de esta Cartera de Estado.

DISPOSICIÓN GENERAL SEGUNDA. Durante el proceso de evaluación por reestructura todas las unidades administrativas y servidores públicos facilitarán la información necesaria para el normal desenvolvimiento del proceso.

DISPOSICIÓN FINAL.- El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de la fecha de suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.- Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a

29 AGO. 2012


Gloria Vidal Illingworth
MINISTRA DE EDUCACIÓN




PCE/MFP/MDA/MFS/BV/GLE
AN.