

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LOS AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO**

El artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos...”*

El artículo 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala 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 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”.*

El artículo 83 de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone: *“Servidoras y servidores públicos excluidos de la carrera del servicio público.- Exclúyase del sistema de la carrera del servicio público, a: (...) n) Los servidores de las entidades complementarias de seguridad creadas por la Constitución o la Ley, que se sujetan a la carrera prevista por su Ley específica”.*

Mediante Suplemento del Registro Oficial No. 19, de 21 de junio del 2017, fue publicado el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público - COESCOP, que tiene como objeto regular la organización, funcionamiento institucional, regímenes de carrera profesional y administrativo-disciplinario del personal de las entidades de seguridad ciudadana y orden público, con fundamento en los derechos, garantías y principios establecidos en la Constitución de la República.

El artículo 4 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público - COESCOP, determina: *“Las disposiciones de este Código y sus reglamentos constituyen el régimen jurídico especial de las entidades de seguridad antes descritas. En todos los aspectos no previstos en dicho régimen se aplicará supletoriamente la ley que regula el servicio público. Las escalas remunerativas y los ingresos complementarios de las entidades regidas por este Código se sujetarán a las políticas y normas establecidas por el ente rector nacional del trabajo”.*

El artículo 12 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público – COESCOP, establece: *“Cargo.- El cargo es el perfil del puesto necesario para lograr los objetivos institucionales. La determinación del cargo se realizará en coordinación con el ministerio rector en materia de trabajo de acuerdo a la estructura organizacional de las entidades de seguridad y los requisitos establecidos en la ley y sus reglamentos”.*

El artículo 22 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público – COESCOP, señala: “La evaluación de desempeño y gestión de las y los servidores de las entidades de seguridad es un proceso integral y permanente. En la evaluación se medirán los resultados de su gestión, la calidad de su formación profesional e intelectual, el cumplimiento de las normas disciplinarias y las aptitudes físicas y personales demostradas en el ejercicio del cargo y nivel al que han sido designados. La evaluación será obligatoria para determinar el ascenso, cesación y utilización adecuada del talento humano.

El artículo 225 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público – COESCOP en cuanto a las entidades de seguridad ciudadana complementarias, manda: “*Estabilidad y Evaluaciones.- La estabilidad laboral en el cargo de todo el personal estará sujeto a los resultados de la evaluación de desempeño, que incluirá pruebas físicas, académicas, psicológicas y en caso de ser necesario pruebas integrales de control y confianza a las que deberán someterse a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo a los reglamentos respectivos.*”

*(...)Las entidades complementarias de seguridad establecerán en sus respectivos reglamentos institucionales los mecanismos para la aplicación de los procedimientos de evaluación.”*

El artículo 231 del señala: “*Art. 231.- Reglamentación para el ascenso. - Los procedimientos de calificación, evaluación y ascensos, así como los temas y materias que integren las pruebas físicas, académicas y psicológicas y su respectiva valoración, se sujetan a lo establecido en el Reglamento emitido por cada entidad de conformidad a los parámetros mínimos fijados por el ente rector nacional.*”

El artículo 261 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público – COESCOP, determina: “*Naturaleza. - El Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito del Ecuador es el órgano de ejecución operativa de la autoridad nacional competente para la regulación y control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, que de conformidad al ámbito del presente Libro se constituye como una entidad complementaria de seguridad*”.

El artículo 262 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público – COESCOP, ordena: “*Funciones y Responsabilidades.- El Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito del Ecuador ejecutará operaciones relacionadas con la dirección y control de las actividades operativas de los servicios de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en la red vial estatal y sus troncales nacionales, con sujeción a las regulaciones emanadas por la autoridad nacional competente para el control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial. Además, realizará la investigación de accidentes de tránsito por disposición de la Fiscalía General del Estado, en coordinación con el órgano nacional competente en medicina legal y ciencias forenses; y, la formación del Cuerpo de Vigilantes y de Agentes Civiles de Tránsito.*”.

El artículo 272 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público – COESCOP, señala: “*Funciones y Responsabilidades. - Los Cuerpos de Agentes Civiles de Tránsito tendrán las funciones determinadas en la ley que regula el transporte terrestre, tránsito y seguridad vial. Además, ejecutarán la planificación operativa emitida por los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales y metropolitanos, la cual*

*deberá estar enmarcada en las disposiciones dictadas por la autoridad nacional competente.”*

La Disposición General Décima Primera del cuerpo legal ibídem, establece: “*Los Gobiernos Autónomos Descentralizados metropolitanos y municipales, en coordinación con el ministerio rector del trabajo, con base en estudios técnicos, podrán realizar variantes a las estructuras de carrera del personal de sus respectivas entidades complementarias de seguridad, para adecuarlas a sus necesidades y capacidad institucional, manteniendo los parámetros generales establecidos en este Código.”*

La Disposición Transitoria Cuarta del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público – COESCOP, establece: “*... la respectiva institución rectora nacional de las entidades complementarias de seguridad y el ministerio rector de los asuntos de trabajo determinarán la homologación de perfiles y salarios de las instituciones reguladas en esta Ley. Para ello, los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, se establecerán previo estudio técnico por parte del ministerio encargado de los asuntos de trabajo y el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas”*.

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LOS AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO.**

### **CAPITULO I**

#### **DEL OBJETO, ÁMBITO, OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y REQUISITOS PREVIOS DEL SUBSISTEMA DEL EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 1.- Objeto.** - La evaluación del desempeño tiene como objetivo proveer a la EMPRESA PÚBLICA MANCOMUNADA DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL DE TUNGURAHUA “EPM-GESTITRANSV-T”, de una herramienta técnica operativa, que facilite el establecimiento de parámetros de medición cuyos resultados permitan estimular la gestión institucional, mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de desempeño, enfocados en el desarrollo de los servidores que conforman el Cuerpo de Agentes Civiles de Tránsito y brindar servicios de calidad que cumplan las expectativas de la ciudadanía.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.** - Su aplicación es de carácter obligatoria para todos quienes conforman el cuerpo de Agentes Civiles de Tránsito sin exceptuar su rango.

**Artículo 3.- Periodicidad.** La Evaluación del Desempeño debe aplicarse una vez al año. De conformidad a lo establecido en el presente documento, de acuerdo con cada grado, categoría, nivel de gestión y/o cargo sobre la base de indicadores objetivos de desempeño.

**Artículo 4.- Generalidades de la evaluación.** – En concordancia a lo señalado en el COESCOP, en la evaluación del desempeño se medirán los resultados de la gestión, la formación profesional e intelectual, el cumplimiento de las normas disciplinarias y las

aptitudes físicas y personales demostradas en el ejercicio del cargo y nivel al que han sido designados. La evaluación será obligatoria para determinar el ascenso, cesación y utilización adecuada del talento humano.

De igual manera se señala que *“Cada entidad regulada por este Código establecerá las normas de evaluación para la gestión realizada en cada grado o categoría, nivel de gestión y cargo sobre la base de indicadores objetivos de desempeño. Los requerimientos específicos, así como la metodología de evaluación, se realizarán de acuerdo con la norma técnica emitida por el órgano competente”*.

**Artículo 5.- Fines de la Evaluación del Desempeño.** - La evaluación del desempeño busca alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Promover la productividad de las y los servidores en su puesto de trabajo, estimulando su desarrollo profesional y el cumplimiento de objetivos y estrategias institucionales.
- b) Identificar las fortalezas y debilidades de las y los servidores en la ejecución de sus funciones, para construir planes de mejora.
- c) Establecer políticas de promoción, ascensos y rotaciones adecuadas.
- d) Generar una cultura organizacional de rendición de cuentas que permita el desarrollo institucional, sustentado en la evaluación del rendimiento individual.
- e) Evaluar la condición actual física, técnica, psicológica y de seguridad y confianza, de los Agentes Civiles de tránsito para el cumplimiento de sus funciones de Control de Tránsito dentro del territorio de competencia de la EMPRESA PÚBLICA MANCOMUNADA DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL DE TUNGURAHUA “EPM-GESTITRANSV-T”,
- f) Cumplir con las evaluaciones periódicas a los Agentes Civiles de Tránsito de la EMPRESA PÚBLICA MANCOMUNADA DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL DE TUNGURAHUA “EPM-GESTITRANSV-T”, determinadas en la Normativa Vigente.

**Artículo 6.- Principios.** – El proceso de Evaluación del Desempeño se basará en los siguientes principios:

- a) **Relevancia.** - Los resultados de la evaluación del desempeño son datos relevantes que permiten conocer el cumplimiento de objetivos individuales e institucionales, base para el planteamiento de estrategias encaminadas al desarrollo personal y empresarial
- b) **Confiabledad.** - Los resultados de la evaluación del desempeño deben reflejar la realidad de lo exigido para el desempeño del puesto, lo cumplido por el servidor, en relación con los resultados esperados de sus procesos internos y de la institución.

- c) **Confidencialidad.** - Administrar adecuadamente la información resultante del proceso, de modo que llegue exclusivamente a quién es este autorizado a conocerla.

## CAPITULO II

### DE LOS ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Artículo 7. Parámetros de evaluación.** - Los Agentes Civiles de Tránsito deberán someterse anualmente a la evaluación de desempeño ya sea que realicen actividades operativas de control o administrativas, en concordancia a lo señalado en el artículo 225.- *“Estabilidad y Evaluaciones.- La estabilidad laboral en el cargo de todo el personal estará sujeto a los resultados de la evaluación de desempeño, que incluirá pruebas físicas, académicas, psicológicas y en caso de ser necesario pruebas integrales de control y confianza a las que deberán someterse a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo a los reglamentos respectivos”*, en tal sentido se establecen los siguientes parámetros:

- a) Técnicas / Académicas,
- b) Físicas,
- c) Psicológicas,
- d) Pruebas de control y confianza (seguridad y confianza)
- e) Cumplimiento de Normas Internas: (Historial de sanciones administrativas)

**Artículo 8. De las responsabilidades.** - Serán responsables de la aplicación de la Evaluación de Desempeño, los siguientes:

- a) El Gerente General
- b) El Director/a de Control Operativo de Tránsito y Transporte
- c) El Comité de Reconsideraciones; y
- d) El Responsable de la Unidad de Talento Humano

**Artículo 9. Gerente General.** - Le corresponde a la Gerencia General o su delegado:

- a) Aprobar y disponer la implementación del plan y del cronograma de evaluación del desempeño.
- b) Conformar y formar parte el Comité de reconsideraciones de los resultados de la evaluación del desempeño.
- c) Aprobar y disponer la notificación de resultados de la evaluación del desempeño a los y las servidoras evaluados.
- d) Conocer y disponer las acciones administrativas pertinentes en caso de destitución por concepto de calificación deficiente en la evaluación.

**Artículo 10. Dirección de Control Operativo de Tránsito y Transporte.** - Le compete al Director/a de Control Operativo de Tránsito y Transporte las siguientes responsabilidades:

- a. Velar que se apliquen este reglamento y los instructivos que para el efecto la institución elabore.
- b. Coordinar la asistencia de los Agentes Civiles de Tránsito a cada una de las etapas de la evaluación.
- c. Ser parte del Comité de Reconsideraciones.
- d. Realizar la retroalimentación continua de los niveles de desempeño obtenidos por los Agentes Civiles de Tránsito con relación a los niveles esperados.
- e. Proporcionar a la Unidad de Talento Humano y al Comité de Reconsideraciones la información requerida relativa a los Agentes Civiles de Tránsito evaluados que presentaren reconsideraciones y/o apelaciones.

**Artículo 11. Unidad de Talento Humano.** - Es la dependencia responsable de la planificación, ejecución control y seguimiento de los procesos de evaluación del desempeño en su defecto la aplicación lo podrá realizar mediante la contratación de una persona natural o jurídica con experiencia y capacidad para la aplicación técnica y logística del proceso de evaluación.

A la unidad de Talento Humano le corresponde las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a. Elaborar el Plan Anual de Evaluación del Desempeño y el cronograma de actividades ajustado a las disposiciones y plazos establecidos, los que serán aprobados por el Gerente General;
- b. Disponer y guiar a los responsables de las unidades o procesos internos respecto al establecimiento de los indicadores de gestión operativa de cada servidor público bajo su supervisión.
- c. Socializar a los actores del proceso de evaluación sobre la aplicación de la metodología de evaluación establecida.
- d. Asesorar a los actores participantes sobre la aplicación de la metodología de evaluación del desempeño;
- e. Ejecutar y coordinar con las unidades internas correspondientes el proceso de evaluación desempeño en todas sus fases;
- f. Notificar a los Agentes Civiles de Tránsito los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño.
- g. Conformar el Comité de Reconsideraciones, a través del acta correspondiente e informar a sus miembros de las responsabilidades específicas del mismo en relación con la aplicación de la Evaluación del Desempeño y/o al instructivo que para el efecto se establezca y que no se contrapondrá a la normativa vigente.
- h. Coordinar el proceso de reconsideración.
- i. Coordinar con el Director/a de Control Operativo de Tránsito y Transporte la ejecución de la evaluación de los Agentes Civiles de Tránsito que se encuentren en periodo de prueba de ingreso o ascenso, según los instrumentos establecidos por la Unidad de Talento Humano.

- j. Ejecutar los actos administrativos correspondientes como efectos de los resultados de la evaluación del desempeño.
- k. Emitir y poner a conocimiento de la Gerencia el acta de resultados finales.
- l. Establecer, convenios o procesos de contratación con empresas o instituciones públicas y privadas para la aplicación de las evaluaciones en sus diferentes etapas si así se requiriera.

**Artículo 12. Comité de Reconsideraciones.** - Es el órgano competente para conocer y resolver las solicitudes de reconsideración formuladas por los servidores públicos evaluados respecto a la calificación obtenida en la evaluación:

1) Conformación del Comité de Reconsideraciones.

- a. Gerente General o su delegado; con voz y voto dirimente, quien lo presidirá.
- b. Director/a Administrativo/a; con voz y voto.
- c. El responsable de la Unidad de Talento Humano; quien actuara como secretario con voz y voto.
- d. Director/a de Control Operativo de Tránsito y Transporte con voz y sin voto.

2) Atribuciones del Comité Reconsideraciones.

- a. Conocer y resolver los reclamos presentados a la Unidad de Talento Humano, por los servidores en el término de quince días a partir del día siguiente de recibido el informe de apelaciones.
- b. Elaborar y suscribir el acta resolutive de la reclamación y notificar al servidor/a, a la Dirección Administrativa; a los evaluadores y a la Gerencia General. Esta resolución será de última instancia.

### CAPITULO III

#### DE LOS COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Artículo 13.- De los requisitos previos.** - La Unidad de Talento Humano previo al inicio del proceso de evaluación del desempeño deberá asegurar que la Institución cuente con los recursos necesarios:

- Instrumentos técnicos.
- Recursos logísticos
- Recurso humano técnico.

**Instrumentos Técnicos:**

- a) Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos o perfiles provisionales debidamente aprobados.
- b) Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos: Este instrumento Técnico deberá contar con la aprobación respectiva, y se considerará como insumo para la evaluación del desempeño el portafolio de productos y servicio.

- c) Instructivos aprobados para la aplicación de la evaluación en sus diferentes etapas.

**Instrumentos Logísticos:** Se refiere a las instalaciones adecuadas y herramientas tecnológicas como plataformas informáticas u otros recursos que permitan realizar la evaluación y generación de resultados de manera confiable y segura.

**Recurso humano técnico:** Se refiere al personal técnico adecuado dentro de la Unidad de Talento Humano con el conocimiento y experiencia en el proceso, así como el número de servidores/as necesario para aplicar el proceso de evaluación en sus diferentes etapas.

**Artículo 14.- Actores en aplicación de la evaluación del desempeño.** - Durante el proceso de evaluación del desempeño intervendrán los siguientes actores en cada una de las etapas correspondientes:

- a. **Evaluadores.** - El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al Jefe Inmediato, y será la Unidad de Talento Humano o quien hiciera sus veces persona natural o jurídica responsables de la aplicación de la evaluación de cada factor establecido en el instructivo que para el efecto la Institución elabore.
- b. **Evaluados.** – Los evaluados son las y los servidores que conforma el Cuerpo de los Agentes Civiles de Tránsito de la EMPRESA PÚBLICA MANCOMUNADA DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL DE TUNGURAHUA “EPM- GESTITRANSV-T, de acuerdo a las siguientes consideraciones:
  1. La o el servidor evaluado debe estar en pleno ejercicio de sus funciones por un lapso no menor a tres meses;
  2. Los servidores que se encuentran en comisión de servicios con remuneración o sin remuneración en otras instituciones, serán evaluados por la institución donde se encuentre realizando la comisión.
  3. Los servidores que se encontraren con 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,
  4. La evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a las reglas contenidas en el instructivo de evaluación del desempeño de Agentes Civiles de Tránsito que la institución elabore sin perjuicio de los cambios que se den en la modalidad laboral contractual del servidor a la aplicación del periodo de evaluación, siempre y cuando no se interrumpa la relación laboral del servidor con la Empresa.

## CAPITULO IV

### DEL PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Artículo 15. Del procedimiento.** - Le corresponde a la Unidad de Talento Humano, observar las siguientes fases para la aplicación del subsistema de evaluación del desempeño:

1. Parámetros de evaluación:
2. Difusión del programa de evaluación
3. Entrenamiento a evaluadores
4. Ejecución del proceso de evaluación
5. Análisis de resultados de la evaluación
6. Retroalimentación y seguimiento

**Artículo 16. Parámetros de evaluación.** - Los parámetros de evaluación que se considerarán son los siguientes

- Pruebas Técnicas o Conocimiento;
- Pruebas Físicas;
- Pruebas Psicológicas;
- Pruebas de Control y Confianza (Seguridad y Confianza);
- Cumplimiento de Normas Internas: (Historial de sanciones administrativas).

**Pruebas Técnicas.** - Las pruebas Técnicas consistirán en evaluar el conocimiento en las leyes y reglamentos vigentes como son:

- Constitución De La Republica Del Ecuador
- Código Orgánico Integral Penal
- Ley Orgánica De Transporte Terrestre, Tránsito Y Seguridad Vial.
- Reglamento A La Ley Orgánica De Transporte Terrestre, Tránsito Y Seguridad Vial.
- Ley Orgánica De Empresas Públicas
- Código Orgánico De Entidades De Seguridad Ciudadana Y Orden Público
- Reglamentos Internos correspondientes
- Ordenanzas Municipales correspondientes a la actividad
- Y otras que entidad considere.

La Unidad de Talento Humano en coordinación con la Dirección de Control Operativo de Tránsito y Transporte establecerán los temarios de cada uno de las leyes y reglamentos vigentes y que son de aplicación en su actividad.

**Pruebas Físicas.** - La condición física se determinará a través de 5 pruebas, con una valoración sobre 100 puntos cada uno, dando un total 500 puntos, los mismos que se describen a continuación:

TABLA DE CALIFICACIONES				
PRUEBA FISICA	MARCA	HOMBRE	MUJER	MÍNIMO
100m Velocidad	100 M	12"	16"	70/100
Abdominales	1'30"	50	40	70/100
Flexiones de Codos	1'30"	45	33	70/100
Test 2 Millas	3219 metros	12'57"	15'52"	70/100
Natación	200 M	5'13"	5'46"	70/100

El puntaje de cada prueba es obtenido mediante regla de tres. Al promedio del puntaje Final se realizará regla de tres para obtener la equivalencia a la ponderación establecida del 20% para esta prueba.

En caso de no realizar las pruebas o no concluir los ejercicios el puntaje será (0) cero puntos.

El puntaje mínimo en cada prueba y el general es 70 sobre 100 puntos, por debajo de esta puntuación se le asignará (0) cero puntos a la prueba.

**Pruebas Psicológicas.** – Estas pruebas evalúan los comportamientos conductuales que la o el Agente Civil de Tránsito debe disponer para el ejercicio de un puesto, las mismas que serán medidas en función de las competencias descritas en el manual de puestos (Descriptivos – perfiles del puesto) o según se establezcan bajo criterio técnico en el instructivo de evaluación del desempeño para Agentes Civiles de Tránsito.

El test a aplicarse está valorado sobre 100 puntos. El puntaje mínimo requerido es 80 sobre 100 puntos, por debajo de esta puntuación se le asignará (0) cero puntos a la prueba.

Para establecer el puntaje Final se realizará una regla de tres para obtener la equivalencia a la ponderación establecida del 20% para esta prueba.

En caso de no realizar la prueba el puntaje será (0) cero puntos.

**Pruebas de Seguridad y Confianza.** – Para la evaluación de este factor se tomará en consideración la aplicación de un Test Poligráfico o en su defecto otra Pruebas de Control y Confianza (Seguridad y Confianza) de alta fiabilidad y validez con parámetros y/o estandarizado a la realidad nacional.

Las pruebas están valoradas sobre 100 puntos, según lo siguiente:

TEST	
Cumple	100
No Cumple	0

Al puntaje Final se realizará regla de tres para obtener la equivalencia a la ponderación establecida del 30% para esta prueba. En el caso de no realizarse la prueba o retirarse durante su aplicación el puntaje será de “0”.

**Cumplimiento de normas internas.** - Este factor evalúa el nivel de cumplimiento de normas internas a través del número de sanciones disciplinarias imputables a los Agentes Civiles de Tránsito, 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 Agentes Civiles de Tránsito, reduciendo su calificación en los siguientes porcentajes:

Tipo de Sanción	Porcentaje de reducción
Amonestación Verbal	0,50%
Amonestación Escrita	1%
Sanción pecuniaria administrativa	3%
Suspensión temporal	5%

Los porcentajes de reducción no serán acumulables y se aplicará el de mayor gravedad a la fecha de evaluación del desempeño. La aplicación de este factor será de uso exclusivo de la Unidad de Talento Humano.

**Artículo 17.- Difusión del programa de evaluación.** - La Unidad de Talento Humano deberá informar los objetivos, políticas, procedimientos, instrumentos y beneficios del programa de evaluación del desempeño, comenzando por los directivos y mandos medios y llegando a todos los niveles de la EMPRESA PÚBLICA MANCOMUNADA DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL DE TUNGURAHUA “EPM- GESTITRANSV-T”, a fin de lograr el involucramiento y participación de todos los niveles de la organización.

**Artículo 18.- Ejecución del proceso de evaluación.** - La Unidad de Talento Humano en coordinación con la Dirección de Control Operativo de Tránsito y Transporte establecerán los contenidos a evaluarse en cada factor sin contravenir los establecido en este

reglamento o en el instructivo de evaluación del desempeño para Agentes Civiles de Tránsito se establezca.

La valoración de las calificaciones determinada por factores tendrá diferentes ponderaciones, que totalizaran la evaluación en un 100

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN
Pruebas Técnicas / Conocimiento	30%
Pruebas Físicas	20%
Pruebas Psicológicas	20%
Pruebas de Seguridad y Confianza	30%

**Artículo 19.- Escala de calificaciones.** - El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones: excelente, muy bueno, satisfactorio, regular e insuficiente.

ESCALA	PUNTAJE
Excelente	91-100%
Muy Bueno	81-90%
Satisfactorio	71-80%
Regular	61-70%
Insuficiente	Menos 60%.

Todas las evaluaciones efectuadas serán enviadas a la Unidad de Talento Humano, quien efectuará un informe de resultados para conocimiento y aprobación del Gerente General.

Los resultados individuales de la evaluación serán notificados a cada servidor, luego de la aprobación del informe presentado a Gerencia General.

El Agente Civil de Tránsito tendrá derecho a presentar su apelación a la **Prueba Técnica** de manera fundamentada documentalmente y por escrito, en un término de 3 días posteriores a la notificación.

Para resolver la apelación, el Gerente General designará un Comité conformado por su delegado, el Director de Talento Humano y un personero de Dirección de Control Operativo de Tránsito y Transporte, el que lo resolverá.

**Art. 20.- Notificación de los resultados de la evaluación del desempeño.** - La Unidad de Talento Humano dará cumplimiento a lo dispuesto por el Gerente General y notificará a los responsables a los Agentes Civiles de Tránsito sobre los resultados de la evaluación del desempeño.

**Art. 21.- Solicitud de reconsideración.** - El Agente Civil de Tránsito que no estuviere conforme con su calificación de **la Prueba Técnica**, podrá presentar una solicitud escrita y debidamente fundamentada de apelación y/o reconsideración la Unidad de Talento

Humano en un plazo máximo de 5 días contados a partir de la notificación del resultado de la evaluación del desempeño.

El Agente Civil de Tránsito deberá adjuntar todo tipo de respaldo documental que considere necesario. Si no presenta comunicación alguna en el término determinado en este inciso se entenderá como conforme con el resultado de la evaluación del desempeño.

**Art. 22.- De la conformación del Comité de Reconsideraciones.** – Una vez concluido el plazo establecido en el artículo anterior, para realizar las solicitudes por parte de los servidores, la Unidad de Talento Humano en atención a la cantidad y complejidad de las apelaciones, conformará hasta el siguiente día hábil el Comités requeridos, asignando expresamente el o los casos respectivos en las actas de conformación y pondrá a su disposición todos los documentos presentados.

La Unidad de Talento Humano al conformar los respectivos Comités, deberá precautelar que los miembros del Comité no hayan intervenido en la evaluación del desempeño, acción que podrá generar nulidad a los actos resolutivos emitidos por estos órganos.

**Art. 23.- De la actuación del Comité de Reconsideraciones.** - Este Comité tendrá conocimiento de las apelaciones presentados por los Agentes Civiles de Tránsito y lo convocará a audiencia. En ningún caso se negará la solicitud de apelación directamente sin audiencia.

La audiencia se llevará a cabo en horas laborables e iniciará con la intervención de los miembros del Comité que harán constar los antecedentes del caso. Posteriormente intervendrá el Agente Civil de Tránsito que solicitó la apelación y finalmente el Representante de la Unidad de Talento Humano.

Para considerarse instalada la audiencia deberá contarse con al menos dos miembros del Comité de reconsideraciones. No será necesario que el Comité decida en la audiencia; sin embargo, el informe de apelaciones no podrá superar el plazo máximo de ocho (8) días en total desde el conocimiento de la solicitud de apelación hasta la emisión del referido informe que será definitivo.

El Comité de reconsideraciones analizará y resolverá sobre la solicitud ingresada, en caso que se evidencie que uno de los factores afecte la calificación de otros Agentes Civiles de Tránsito, se cambiará de oficio todas las calificaciones obtenidas de los Agentes Civiles de Tránsito afectados.

El Gerente General o su delegado, notificará por escrito a través de la Unidad de Talento Humano, durante el plazo establecido en el segundo inciso directamente al servidor solicitante, los resultados correspondientes.

**Artículo 24.- Análisis de resultados de la evaluación.** - Le corresponde a la Unidad de Talento Humano, procesar y analizar los resultados de las evaluaciones, elaborar el

“Informe de Evaluación del Desempeño”, y entregar los resultados de la evaluación a la Gerencia General.

**Artículo 25.- Efectos de la evaluación del desempeño.** - Los efectos de los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores a considerarse son:

- a. El servidor público que obtenga la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para la aplicación de políticas de promoción, reconocimiento, ascensos y estímulos acorde a las Normativa vigente.
- b. El servidor que obtenga la calificación de regular, volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses (90 días); de obtener la misma calificación, será destituido del puesto, previo sumario administrativo.
- c. La o él Agente Civil de Tránsito que obtuviere la calificación de insuficiente (menor del 60%), será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata

**Artículo 26.- Retroalimentación y seguimiento.** - La Unidad de Talento Humano, realizará la retroalimentación y seguimiento del informe de resultados de la evaluación del desempeño en coordinación con el Director/a de Control Operativo de Tránsito y Transporte.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERA:** Es responsabilidad de la Unidad de Talento Humano, de velar por control, aplicación y el cumplimiento de lo dispuesto en el presente documento.

**SEGUNDA:** Es responsabilidad de la Unidad de Talento Humano la difusión y socialización del presente reglamento a los Agentes Civiles de Tránsito de la EMPRESA PÚBLICA MANCOMUNADA DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL DE TUNGURAHUA “EPM- GESTITRANSV-T”

**TERCERA:** De criterio de aplicación. - En caso de duda de aplicación del presente reglamento la Dirección de Asesoría absolverá la consulta de conformidad a los dispuesto en la ley.

Dado en la ciudad de San Pedro de Pelileo el .....