

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN MINISTERIAL No. MDT-2025-043

Mgs. Guido Iván Bajaan Yude.
MINISTRO DEL TRABAJO, SUBROGANTE

CONSIDERANDO:

Que el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *"A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión"*;

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador prevé: *"Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución."*;

Que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *"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 el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador determina: *"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 el artículo 233 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *"Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, y serán responsable administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos (...)"*;

Que el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo establece: *"Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública. La competencia regulatoria de las actuaciones de las personas debe estar expresamente atribuida en la ley"*;

Que el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva determina: *"Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales (...)"*;

Que la Ley Orgánica de Integridad Pública, publicada en el Registro Oficial Nro. 68, Tercer Suplemento, de 26 de junio de 2025, reformó la Ley Orgánica del Servicio Público, incorporando disposiciones orientadas a fortalecer los principios de transparencia, integridad y eficiencia en la gestión del talento humano en el sector público;

Que la Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Integridad Pública dispone: “El Ministerio del Trabajo iniciará en el plazo máximo de noventa (90) días un proceso nacional de evaluación de desempeño, conforme el nuevo modelo previsto en esta Ley. En el primer proceso de evaluación, los resultados no generarán efectos sancionatorios, sirviendo como línea base para el ajuste de estándares institucionales; y la posterior implementación de los procesos de evaluación”;

Que el literal j) del artículo 22 de la ley Orgánica del Servicio Público con respecto a los deberes de las y los servidores públicos ordena: “j) *Someterse a las pruebas de confianza y evaluaciones periódicas, durante el ejercicio de sus funciones, de conformidad a la normativa emitida por la entidad rectora en integridad pública en coordinación con el ente rector del trabajo; y,*”;

Que el literal a) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “a) *Gozar de la estabilidad laboral que la Ley determine cuando se cumpla con las funciones asignadas para el cargo desempeñado de manera eficiente, conforme las evaluaciones realizadas por la institución a la que pertenece*”;

Que el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que el Ministerio del Trabajo tendrá la siguiente competencia: “(...) *Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley*”;

Que el literal j) del artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público ordena: “*Realizar la evaluación del desempeño semestralmente, considerando indicadores de eficiencia, resultados institucionales y el servicio prestado a los usuarios externos e internos; incluyendo la eficiencia en la contratación pública;*”;

Que el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece: “*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 el artículo 76 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, prescribe que el subsistema de evaluación del desempeño es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistémicamente se orienten a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto; y, que la evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público, prestado por todas las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta Ley;

Que el artículo 77 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, determina: “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 conforme indica esta Ley y su Reglamento, 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 el artículo 80 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece: “La evaluación del desempeño será obligatoria, semestral, técnica y vinculante para todos los servidores públicos,

independientemente de su régimen, función o nivel jerárquico. Su aplicación es responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano y las autoridades nominadoras, bajo seguimiento y acompañamiento del Ministerio del Trabajo o quien hiciere sus veces. La evaluación medirá el cumplimiento de metas, la calidad del trabajo, la conducta institucional, la eficiencia, la responsabilidad y los aportes al mejoramiento institucional. El procedimiento deberá garantizar objetividad, criterios uniformes y la posibilidad de revisión por parte del evaluado. (...)”;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 057, publicado en el Tercer Suplemento del Registro Oficial Nro. 87 de 23 de julio de 2025, se expidió el Reglamento a la Ley Orgánica de Integridad, en cuyo Título III se encuentran las “Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público”;

Que el Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público en los artículos del 215 al 227.1 determina los lineamientos generales en los cuales se deberá desarrollar los procesos de evaluación del desempeño;

Que el artículo 215 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, dispone que los parámetros de evaluación deberán ser conocidos previamente por la o el servidor y que estará fundamentada en la programación que la Ley, su Reglamento y el Ministerio del Trabajo, emita para el efecto;

Que el artículo 218 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, prevé: *“La evaluación del desempeño programada y por resultados, constituye un proceso obligatorio, técnico y vinculante. Las UATH serán responsables de las evaluaciones, bajo las directrices del Ministerio del Trabajo. Las evaluaciones se efectuarán semestralmente a las y los servidores independientemente de su función o nivel jerárquico.”*;

Que el artículo 219 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, señala que los resultados de la evaluación del desempeño se realizarán a través de las siguientes perspectivas o variables de medición en forma integral y complementaria: perspectiva institucional, perspectiva del usuario externo, perspectiva de los procesos internos; y, perspectiva del talento humano y perspectiva de la eficiencia en la contratación pública;

Que la Disposición General Quinta del Reglamento ibídem, dispone: *“En el plazo máximo previsto en la Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Integridad Pública, el Ministerio del Trabajo deberá iniciar el proceso nacional de evaluación de desempeño. El ente rector en contratación pública en el término máximo de treinta (30) días remitirá al ente rector del trabajo los parámetros y calificación correspondientes a la eficiencia en la contratación pública. La guía metodológica que regule este primer proceso de evaluación será elaborada, aprobada y emitida por el Ministerio del Trabajo”*;

Que la Disposición General Novena del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público establece: *“Los trabajadores y servidores de los sectores que tengan un régimen legal propio para evaluación, ingreso, ascenso, remuneraciones, entre otros, continuarán aplicando sus propias regulaciones, sin que les sea aplicable las reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público previstas en la Ley Orgánica de Integridad Pública y este Reglamento”*;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 12 de 23 de noviembre de 2023, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador designó a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 11 de 27 de mayo de 2025, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador ratificó a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo;

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0041, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 218, de 10 de abril de 2018, esta cartera de Estado expidió la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño y sus reformas expedidas mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-023, de 30 de enero de 2019, publicado en Registro Oficial Nro.441, de 07 de marzo de 2019; Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-085, de 15 de abril de 2019, publicado en Registro Oficial Nro.480, de 2 de mayo de 2019; y Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-009, de 22 de enero de 2020, publicado en Registro Oficial Nro.156, de 06 de marzo de 2020.

Que es necesario emitir la guía metodológica que regule el primer proceso nacional de evaluación del desempeño en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Integridad Pública, así como del nuevo modelo previsto en las reformas incorporadas a la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General; instrumento técnico que servirá de línea base para el ajuste de estándares institucionales; y la posterior implementación de procesos que garanticen una evaluación objetiva, eficiente, justa y transparente de los servidores públicos, sustentada en el mérito del talento humano y su contribución al mejoramiento de la gestión pública, con el propósito de mejorar la calidad del servicio que presta el Estado y, en consecuencia, contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía; y,

Que en ejercicio de las facultades que les confieren el artículo 151 y el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador; artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

RESUELVE:

INICIAR EL PRIMER PROCESO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE CONFORMIDAD CON LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA DE LA LEY ORGÁNICA DE INTEGRIDAD PÚBLICA (PLAN PILOTO DE EVALUACIÓN) Y EMITIR LA GUÍA METODOLÓGICA PARA SU DESARROLLO

Artículo 1.- Del objeto. - La presente Resolución tiene por objeto dar inicio al primer proceso nacional de evaluación del desempeño y expedir la Guía Metodológica para su desarrollo, la cual, contiene los lineamientos para realizar el primer proceso nacional de evaluación del desempeño de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Integridad Pública. La mencionada Guía Metodológica se adjunta a la presente Resolución.

Artículo 2.- Del ámbito de aplicación. - Las disposiciones de esta Resolución son de aplicación obligatoria para todas las instituciones que pertenecen a la Función Ejecutiva.

Se exceptiona de la aplicación 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, carrera sanitaria y el personal de empresas públicas.

Adicionalmente se excluye a los trabajadores y servidores que tengan un régimen legal propio para evaluación del desempeño de conformidad con lo determinado en la Disposición General Novena del Reglamento General a la Ley Orgánica de Integridad Pública.

Artículo 3.-De las directrices y lineamientos de aplicación. – Las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH institucionales al momento de la aplicación de la presente Resolución, deberán cumplir con las directrices y lineamientos que, para el efecto, emita el Ministerio del Trabajo.

Artículo 4.- De la metodología, procedimientos e instrumentos técnicos de aplicación. - Todas las etapas del proceso de evaluación del desempeño se ejecutarán conforme a los lineamientos e instrumentos técnicos definidos en la Guía Metodológica adjunta a la presente Resolución.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. -Se delega al Subsecretario o Subsecretaria de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano de esta cartera de Estado, efectuar cualquier tipo de modificación a las disposiciones y lineamientos establecidos en la Guía Metodológica adjunta a la presente Resolución Ministerial.

SEGUNDA. - El Ministerio del Trabajo a través de la Subsecretaría de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano de esta cartera de Estado efectuará los talleres de capacitación, asesorías, absolución de consultas y apoyo técnico a las entidades públicas sobre la Guía Metodológica adjunta a esta Resolución.

TERCERA. - Las UATH institucionales deberán remitir al Ministerio del Trabajo, la consolidación de los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño de los servidores públicos tanto de Planta Central como de sus Entidades Operativas Desconcentradas (EOD), en los instrumentos técnicos establecidos para el efecto y conforme los lineamientos emitidos en la presente Guía Metodológica.

CUARTA. - De conformidad con el inciso segundo de la Disposición General Novena de la Ley Orgánica de Integridad Pública, los resultados de este primer proceso de evaluación, no generarán efectos sancionatorios, razón por la cual, no se considerará la etapa de reconsideración y/o recalificación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. - La presente Resolución tendrá vigencia únicamente para el primer proceso nacional de evaluación de desempeño determinado en la Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Integridad Pública, quedando derogada de forma inmediata una vez culminado el plan piloto de evaluación del desempeño, con la consolidación de la información y aprobación de resultados por parte de esta cartera de Estado.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Resolución Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial

Dado en la ciudad San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 17 días del mes de septiembre de 2025.

Mgs. Guido Iván Bajaan Yude.
MINISTRO DEL TRABAJO, SUBROGANTE