

**EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA
EMAPASR-EP**

RESOLUCIÓN No. 57-2012-GG-EMAPASAR-EP

Ing. Mario Humberto León Valarezo.

**GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PÚBLICA DE
AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN
SANTA ROSA, EMAPASR - EP**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 20 numeral 5 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas incorpora entre los principio de la administración del talento humano a la *"Evaluación Periódica del desempeño de su personal, para garantizar que éste responda al cumplimiento de las metas de la empresa pública y las responsabilidades del evaluado en la misma y estructurar sistemas de capacitación y profesionalización del talento humano de las empresas públicas;"*

Que, el numeral 1 del artículo 30 de la misma Ley Orgánica incorpora entre las reglas generales para regular la relación de trabajo que *"Cualquier incremento salarial se efectuará exclusivamente previa evaluación del desempeño realizada por la administración de la empresa con el apoyo de firmas externas especializadas y en consideración de la capacidad económica de la empresa."*

Que, es necesario expedir normas procedimentales que permitan la eficaz aplicación de los principios constitucionales y normas legales y reglamentarias que regulan la evaluación de desempeño el talento humano de la empresa pública municipal;

Que, de conformidad con el literal b) del artículo 11 de la Ordenanza de Constitución, Organización y Funcionamiento de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón Santa Rosa, EMAPASAR - EP, es atribución del Directorio, conocer los instructivos internos y manuales operativos para el desenvolvimiento técnico y administrativo de la Empresa, aprobados por quien ejerza la Gerencia General.

En uso de la atribución conferida en el numeral 8 del artículo 13 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, expide el siguiente:

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec



EMAPASR-EP

**INSTRUCTIVO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE
SERVIDORES Y OBREROS DE LA EMPRESA DE AGUA
POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN SANTA
ROSA, EMAPASR EP**

CAPITULO I

DEL OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.- Objeto.- El presente instructivo tiene como objeto regular el procedimiento a aplicarse para analizar el comportamiento y los resultados obtenidos por los servidores y obreros de EMAPASR - EP en determinado período de tiempo en función de sus competencias, de acuerdo al Subsistema del mismo nombre.

Art. 2.- Ámbito.- El presente instructivo es aplicable a todos los servidores y obreros de la empresa pública y regula el procedimiento a aplicarse para analizar el comportamiento y los resultados obtenidos por los servidores y obreros de EMAPASR - EP en determinado periodo de tiempo en función de sus competencias.

Art. 3.- Responsabilidad compartida.- El Gerente General, Gerente General Subrogante, Directores, Asesores y Jefes Departamentales, serán los encargados de cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos, establecidas en el presente instructivo y en concordancia con el Subsistema del mismo nombre.

CAPITULO II

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Art. 4.- Definición.- La evaluación del desempeño consiste en un mecanismo de rendición de cuentas programada y continua, basada en la comparación de los resultados alcanzados con los resultados esperados por la institución, por las unidades organizacionales o procesos internos y por sus servidores y obreros, considerando las responsabilidades de los puestos que ocupan.

El fin de la evaluación del desempeño será que la institución, las unidades o procesos internos y sus servidores y obreros, tengan una visión consensuada y de conjunto que genere condiciones para aplicar eficientemente la estrategia institucional, tendiente a optimizar los servicios

EMAPASR-EP

públicos que brindan los servidores y obreros; y volverlos más productivos, incrementando al mismo tiempo la satisfacción de los ciudadanos.

Art. 5.- Principios de la Evaluación del Desempeño.- La evaluación del desempeño tendrá como principios los siguientes:

- a. Debe convertirse en un proceso continuo, sistemático, equitativo, confiable y confidencial.
- b. Todos los servidores y obreros sujetos a evaluación, deberán conocer con anticipación los objetivos de la evaluación, lo esperado por cada uno de ellos, y los indicadores por los cuales será evaluado.
- c. El Jefe inmediato es el responsable de evaluar a sus subordinados en cada área.
- d. El Jefe de Talento Humano debe velar por la correcta aplicación del subsistema, realizando el seguimiento y control del mismo. Para ello debe prestar el asesoramiento y la capacitación requerida.

Art. 6.- Subsistema de Evaluación del Desempeño.- El Subsistema de Evaluación del Desempeño tendrá por objeto establecer las políticas, normas, procedimientos e instrumentos de carácter técnico y operativo, que permitan a EMAPASR-EP, medir y mejorar el desempeño organizacional desde la perspectiva institucional, de las unidades o procesos internos, de los ciudadanos y de las competencias del recurso humano en el ejercicio de las actividades y tareas del puesto.

Art. 7.- Responsables del proceso.- Son responsables de la debida aplicación del proceso de Evaluación del Desempeño:

- a. La autoridad nominadora institucional o su delegado;
- b. El Jefe de Talento Humano;
- c. El jefe Inmediato (evaluador);
- d. Servidora o Servidor, obrera u obrero (evaluado); y,
- e. El Comité de Reclamos de Evaluación.

La evaluación del desempeño contará obligatoriamente con el asesoramiento de las Políticas determinada por el Ministerio de Relaciones Laborales, para tal efecto, en cada caso de evaluación, la que garantizará la objetividad y pertinencia durante todo el proceso.

Art. 8.- Comité de reclamos de evaluación.- El Comité de Reclamos de Evaluación estará integrado por la Máxima Autoridad o su delegado con voz y voto, el responsable Jefe de Talento

EMAPASR-EP

Humano, quién actuará como secretario con voz y voto, y por el Jefe inmediato Superior con voz y sin voto.

El Comité de Reclamos de Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- a. Receptar el Jefe de Talento Humano los reclamos que se hubieren presentado.
- b. Resolver los reclamos presentados por los servidores y obreros en el término de quince días a partir del día siguiente de recibido el informe de apelación remitido por parte del Jefe de Talento Humano.
- c. Elaborar y suscribir el acta resolutive de la reclamación y notificar al servidor u obrero, al Jefe de Talento Humano, a los evaluadores y a la máxima autoridad.

La Máxima Autoridad decidirá en última instancia respecto a empates en las decisiones del Comité.

Art. 9.- Comunicación.- Se garantizará una correcta y sistemática comunicación entre el evaluado y evaluador, así como lograr la mayor objetividad en los resultados con vista a evitar posibles errores en la evaluación de desempeño, que se valore la actuación de los servidores u obreros y no elementos aislados de su personalidad.

Art. 10.- Período de evaluación.- A los efectos de computar el término para efectuar las evaluaciones, se considerará como laborado el período cuando se ha trabajado efectivamente, sea consecutivo o no, en el desempeño del puesto, como mínimo el 70% del tiempo que comprende el periodo evaluativo.

En el caso del personal no evaluado por falta de tiempo, el Gerente General podrá excepcionalmente, a solicitud del Jefe inmediato del evaluado, realizar la evaluación correspondiente para ello podrá tener en cuenta los resultados de la evaluación anterior.

Art. 11.- Periodicidad de la Evaluación.- La evaluación de desempeño, se le efectuará una vez al año. El ciclo de evaluación por el periodo de 12 meses (enero-diciembre) contará con las siguientes EMOVs:

- a. *Fijación de metas y objetivos:* deberá realizarse 3 meses antes del inicio del periodo de evaluación.
- b. *Medición de evaluación de desempeño:* deberá realizarse en el mes de enero por el periodo enero-diciembre del año anterior.
- c. *Tabulación de resultados:* deberá realizarse hasta el mes de marzo del año en curso.
- d. *Retroalimentación:* deberá realizarse hasta el mes de abril del año en curso.

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec



EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA

EMAPASR-EP

Art. 12.- Niveles de aplicación.- La evaluación del desempeño, se aplicará en los siguientes niveles:

Evaluadores.- El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al Jefe inmediato superior.

En el caso de renuncia, remoción o ausencia permanente del Jefe inmediato o responsable de la unidad interna, a quien le corresponde evaluar, será la máxima autoridad la que podrá delegar al profesional de mayor grado de la unidad como evaluador.

Evaluados.- Serán evaluados todos servidores y obreros, sin excepción alguna, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. El evaluado debe estar en ejercicio de sus funciones por el lapso mínimo de tres meses;
- b. En el caso de servidores y obreros de reciente ingreso, los resultados de la evaluación del período de prueba serán considerados como parte de la evaluación del desempeño;
- c. Los servidores y obreros que hayan laborado en dos o más unidades o procesos en la institución, dentro del período considerado para la evaluación, serán evaluados por los respectivos responsables de esas unidades y los resultados serán promediados, convirtiéndose así en la evaluación final;
- d. Los servidores y obreros que se encuentran en comisiones de servicios en otras instituciones, serán evaluados por la institución donde se realiza la comisión. Se coordinará con el Jefe de Talento Humano para efectos de registro de resultados y del período evaluado;
- e. Los servidores y obreros que se encontraren en comisión por estudios regulares dentro o fuera del país serán evaluados por la institución a la que pertenecen en base a las calificaciones obtenidas en sus estudios; y,
- f. La máxima autoridad dispondrá al Jefe de Talento Humano que, a través de los jefes inmediatos, se den a conocer los resultados de las evaluaciones a los servidores y obreros evaluados. El servidor u obrero que no se encontrare conforme con su evaluación, presentará el reclamo debidamente motivado ante el Jefe de Talento Humano, dentro del término de tres días posteriores a la comunicación oficial de resultados de la evaluación, a fin de que sea presentado al Comité de Reclamos de Evaluación. Si no presenta comunicación alguna en el tiempo aquí determinado se entenderá como conforme con la evaluación.

En caso de que un servidor u obrero haya obtenido la calificación de regular, el jefe inmediato en conjunto con la máxima autoridad o su delegado realizará otra evaluación después de tres meses.

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec



EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA

EMAPASR-EP

Art. 13.- Remisión de Información y Documentación.- Los responsables de las unidades o procesos internos proporcionarán a la Jefe de Talento Humano y al Comité de Reclamos de Evaluación, la información y los documentos necesarios relativos a los servidores u obreros evaluados que presentaren reclamos.

Art. 14.- Segunda Evaluación.- Ante una segunda evaluación con un resultado de regular, la autoridad nominadora procederá de inmediato, previo asesoramiento del Jefe de Talento Humano, a tomar una decisión sobre la idoneidad demostrada del servidor u obrero y al inicio del proceso para el cese de funciones.

Art. 15.- Notificación de Resultados.- De la evaluación del desempeño se entregará copia al evaluado y al Jefe de Talento Humano. El evaluado conservará copia de todos los documentos generados en el proceso de evaluación, hasta tanto no transcurra el plazo establecido para las reclamaciones o inconformidades.

CAPITULO III

GRUPOS DE EVALUADOS Y SUS CRITERIOS DE EVALUACION

Art. 16.- Grupos Tipo.- Para efectos de evaluar a cada uno de los servidores y obreros equitativamente, en función de sus niveles jerárquicos, se establecerán los siguientes grupos tipo:

Grupo A.- Responsables de la dirección, supervisión, organización, programación y evaluación de las labores de la Gerencia definidas en la Estructura Organizacional. Dirigen áreas de la Empresa y son responsables por sus resultados. Se incluyen los gerentes y subgerentes, susceptibles de establecimiento de metas estratégicas cuantificables, competencias tanto organizacionales como gerenciales. Se incluyen gerentes y subgerentes.

Grupo B.- Responsables de la gestión, supervisión, organización, y control de los departamentos a su cargo. Dirigen grupos de trabajo y son responsables por sus resultados. Estos cargos son susceptibles al establecimiento de metas estratégicas cuantificables, metas del cargo, competencias tanto organizacionales como gerenciales. Se incluyen Directores y Asesores.

Grupo C.- Lo conforman personal de mando medio, responsable por una sección, cuya gestión no permite el establecimiento de metas estratégicas, sin sólo las metas en el cargo y las competencias organizacionales. Se incluyen ingenieros, analistas, asistentes, técnicos, etc.

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226



Web: www.emapasr.gov.ec

EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA

EMAPASR-EP

Grupo D.- Servidores y obreros que realizan funciones de apoyo a la gestión de los grupos mencionados anteriormente y que la naturaleza de sus funciones no permite el establecimiento de metas estratégicas fácilmente cuantificables, pero si metas en el cargo (en funciones comerciales y técnicas específicamente) y las competencias sólo organizacionales. Se incluyen auxiliares y personal de apoyo.

Art. 17.- Variación de Grupos Tipo.- La clasificación de un determinado cargo dentro de una de estas categorías no es inamovible y de hecho la o el Jefe de Talento Humano podrá variar la clasificación considerando una orientación general hacia resultados, procesos y clima organizacional en todos los cargos de EMAPASR-EP.

Art. 18.- Componentes para evaluación.- La evaluación del desempeño considerará dos componentes de medición: cuantitativo y cualitativo, de acuerdo a las áreas de resultado que se esperan del personal y de las conductas observables que requieren los colaboradores. Estos componentes son los siguientes:

1.- Componente Cuantitativo (Metas): Mide los resultados o aportes de cada una de las posiciones hacia los objetivos y las estrategias de EMAPASR-EP. En este componente las metas a evaluar son las: Estratégicas y las inherentes al Cargo.

Este componente requiere de la identificación clara y precisa de los indicadores, metas/objetivos y resultados deseados, el establecimiento de un programa realista para lograrlos y una evaluación de la ejecución de los mismos en términos de resultados medibles de cumplimiento (ponderación).

2.- Componente Cualitativo (Competencias): Mide el grado de cumplimiento de las conductas observables necesarias para el correcto desempeño de las responsabilidades asignadas a un cargo y cuyo ocupante debe cumplir y demostrar durante el ejercicio de sus funciones. Estas se relacionan con aspectos que la organización requiere en su personal, como trabajo en equipo, orientación a resultados, eficiencia, etc., así como también aspectos relacionados con el rol de aquellos funcionarios con responsabilidad de supervisión: liderazgo, control de resultados, planificación, etc.

Art. 19.- Clasificación de Competencias.- Para efectos de evaluar el componente cualitativo, se considerará la siguiente clasificación de competencias, a través de los cuales se medirá el desempeño en los diferentes niveles:

EMAPASR-EP

1.- Competencias Organizacionales: Incluye los comportamientos, que reflejan las características valoradas por EMAPASR EP y que por tanto los deben demostrar todos sus colaboradores, como son: el trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.

2.- Competencias Gerenciales: Comprende los comportamientos que garantizan una efectiva gestión gerencial, tales como: desarrollo del personal, control de procesos, entre otros.

Art. 20.- Ponderación.- La evaluación del desempeño considerará la aplicación de los métodos de evaluación dependiendo del grupo funcional al que pertenece el servidor, así como la ponderación de cada componente. Esta ponderación en función de los grupos será la siguiente:

Grupo - Tipo	Metas Estratégicas	Metas Cargo	Competencias	Total
GRUPO A	60%	--	40%	100%
GRUPO B	20%	40%	40%	100%
GRUPO C	--	60%	40%	100%
GRUPO D	--	60%	40% / 100%	100%

La ponderación que se asigne a cada uno de los componentes de evaluación en cada grupo podría variar en cada período. El Jefe de Talento Humano, en conjunto con el Gerente General, analizará esta variabilidad, la cual dependerá de las necesidades específicas de la organización, pero debe permanecer constante durante un periodo.

Para los casos en los cuales, solo apliquen la evaluación de desempeño por competencias, el peso de la evaluación será del 100%, al no existir otro componente. Estos casos se relacionan con cargos operativos de áreas de soporte y nivel inicial de obreros.

CAPITULO IV**PONDERACIÓN DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN**

Art. 21.- Factores de Valoración.- La valoración de las calificaciones es determinada por factores que tendrán diferentes ponderaciones, que totalizarán la evaluación en un 100%, al haber cumplido y adelantado, el funcionario o servidor, con otro u otros objetivos y metas correspondientes al siguiente período de evaluación.

Art. 22.- Tabulación de competencias.- La tabulación de competencias se la deberá realizar considerando lo siguiente:

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec



EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA

EMAPASR-EP

- a. Todas las competencias a ser evaluadas tienen el mismo peso, presuponiéndose uniformidad en los esfuerzos de los empleados para alcanzar los mejores niveles en todos los factores.
- b. Para la asignación de puntajes a cada uno de los niveles de desempeño alcanzados por el evaluado en el Componente de Competencias, se ha previsto la siguiente escala de calificación:

Desarrollo básico

- 1: A veces
- 2: Frecuente
- 3: Siempre

Desarrollo medio

- 4: A veces
- 5: Frecuente
- 6: Siempre

Desarrollo avanzado

- 7: A veces
- 8: Frecuente
- 9: Siempre

Tomando como base los puntos de cada conducta (del 1 al 9) se pueden obtener los puntajes máximos que un evaluado podría alcanzar con estos valores, los cuales serían:

Grupo A = 90 puntos (correspondiente a 10 factores) y que equivale al 40%

Grupo B = 90 puntos (correspondiente a 10 factores) y que equivale al 40%

Grupo C = 63 puntos (correspondiente a 7 factores) y que equivale al 40%

Grupo D = 63 puntos (correspondiente a 7 factores) y que equivale al 40%

Para la tabulación, el Jefe de Talento Humano deberá sumar los puntajes obtenidos de acuerdo a las calificaciones finales del desempeño (de acuerdo a los puntos del formulario). Con el valor que se obtenga de resultado, el Jefe de Talento Humano hará una regla de tres para obtener el puntaje de acuerdo a la base requerida.

Art. 23.- Tabulación de metas.- El Jefe de Talento Humano deberá tomar en cuenta los siguientes datos:

La escala de cumplimiento de las metas:

- Grado (5) Supera las expectativas: (Más del 100%).
- Grado (4) Totalmente alcanzado: (Entre 90% y 100%)
- Grado (3) Sustancialmente alcanzado. (Entre 75% y 89%)
- Grado (2) Parcialmente alcanzado: (Entre 51% y 74%)
- Grado (1) No alcanzado: (Menos del 50%)

Para la tabulación, el Jefe de Talento Humano deberá conocer adicionalmente el peso específico (ponderación) de cada meta en la evaluación individual. La tabulación consiste en: la sumatoria de multiplicar la ponderación asignada a la meta por el porcentaje de cumplimiento obtenido por el evaluado (Promedio Ponderado).

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec



**EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA**

EMAPASR-EP

Art. 24.- Resultados finales.- La siguiente tabla muestra el resultado final obtenido en la evaluación de desempeño y su equivalencia en términos de calificación.

RESULTADO FINAL	CALIFICACION
91% a 100%	Sobresaliente
81% a 90%	Muy Bueno
70% a 80%	Bueno
Menos de 70%	Regular

CAPITULO V

DEL PROCEDIMIENTO

Art. 25.- Fases del procedimiento.- El Jefe de Talento Humano deberá observar la debida aplicación de las diferentes fases del procedimiento a llevarse a cabo:

- Planificación de la evaluación del desempeño;
- Difusión del programa de evaluación;
- Entrenamiento a evaluados y evaluadores;
- Ejecución del proceso de evaluación;
- Tabulación de resultados de las evaluaciones individuales; y,
- Retroalimentación y seguimiento.

Art. 26.- Planificación de la Evaluación del Desempeño.- La Planificación de la Evaluación del Desempeño es la EMOV decisiva para asegurar el éxito de los resultados finales. En esta EMOV, el evaluador conjuntamente con el evaluado deberán determinar las metas a perseguirse en el próximo periodo, con orientación al logro de los propósitos de EMAPASR- EP y el propio desarrollo personal y profesional del evaluado.

Art. 27.- Difusión del programa de evaluación.- El Jefe de Talento Humano deberá informar de 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 institución, a fin de lograr el involucramiento y participación de todos los miembros de la organización.

Art. 28.- Entrenamiento a evaluados y evaluadores.- El Jefe de Talento Humano entrenará y prestará asistencia técnica a Gerente, Asesores, Directores, Jefes Departamentales, servidores y obreros, en lo referente a la aplicación del proceso de evaluación del desempeño,

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226



Web: www.emapasr.gov.ec

EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA

EMAPASR-EP

comprometiendo al nivel directivo a superar y eliminar obstáculos que se presentaren en su ejecución.

Art. 29.- Ejecución del Proceso de Evaluación.- Llegada la fecha de la evaluación de los resultados alcanzados en el periodo, se procede a la misma. Para el efecto, se deberá utilizar el formulario de evaluación del desempeño diseñado para EMAPASR-EP.

Art 30.- Tabulación de resultados de las evaluaciones individuales.- Una vez que el Jefe de Talento Humano cuente con las Evaluaciones finales, procederá a la tabulación de los resultados. Para ello se debe diferenciar el procedimiento de tabulación en cuanto a Competencias y en cuanto al Cumplimiento de Metas.

Art. 31.- Retroalimentación y seguimiento.- Una vez concluido el proceso de evaluación, el Jefe de Talento Humano deberá preparar un resumen del desempeño de los diferentes cargos de EMAPASR-EP de acuerdo a un análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones, y presentará resultados con la finalidad de plantear acciones correctivas para ser llevadas a cabo durante el siguiente periodo.

EMAPASR-EP realizará la retroalimentación y seguimiento del informe de resultados de la evaluación del desempeño. El Jefe de Talento Humano, en coordinación con los responsables de cada área o proceso interno, elaborarán el plan de capacitación y desarrollo de competencias de los servidores y obreros de la organización. Igualmente, realizará el monitoreo sobre la eficacia del cronograma y plan de evaluación del desempeño, a través del nivel de contribución al logro de los objetivos estratégicos institucionales y al desarrollo profesional de sus servidores y obreros.

CAPITULO VI

EFFECTOS DE LA EVALUACION

Art. 32.- Aplicación de normas.- El Jefe de Talento Humano, luego de tabuladas las evaluaciones y conocidos los resultados de las evaluaciones, deberá dar fiel cumplimiento a los artículos precedentes respecto a los efectos que causaren los mismos.

Art 33.- Incentivos.- El servidor u obrero, que obtenga en la evaluación la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio será considerado en el plan de incentivos y tendrá preferencia para el desarrollo y plan de carrera, o para promociones y potenciación de sus competencias;

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec



EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA

EMAPASR-EP

Art. 34.- Desarrollo de Competencias.- El servidor u obrero, que obtenga la calificación de regular será exigido para la adquisición y desarrollo de sus competencias; si obtiene nuevamente en un siguiente periodo de evaluación una calificación igual, será automáticamente declarado *Inaceptable*;

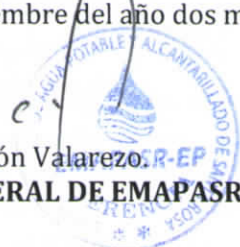
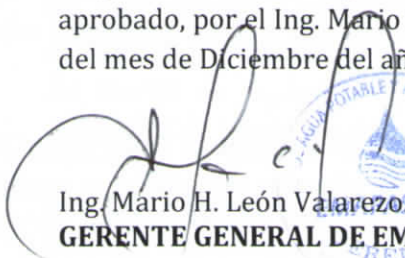
Art. 35.- Cese de Funciones.- El servidor u obrero, que obtuviere la calificación de inaceptable será evaluado por segunda ocasión en los siguientes tres meses, de repetirse la calificación de inaceptable será cesado del puesto, una vez agotado el reclamo presentado a el Jefe de Talento Humano, siempre que el Comité de Reclamos de Evaluación ratifique la calificación de inaceptable.

Art. 36.- Efectos de la Evaluación en las Remuneraciones.- Cualquier incremento a las remuneraciones mensuales unificadas de servidores y obreros, solamente se efectuará después de haberse efectuado la evaluación, que será ponderada del siguiente modo:

1. Los servidores y obreros que alcancen una calificación de excelente, accederán al 100% del incremento correspondiente a la respectiva escala de remuneraciones;
2. Los servidores y obreros que alcancen una calificación de muy bueno accederán al 90% del incremento correspondiente a la respectiva escala de remuneraciones;
3. Los servidores y obreros que alcancen una calificación de satisfactorio accederán al 80% del incremento correspondiente a la respectiva escala de remuneraciones; y,
4. Los servidores y obreros que alcancen una calificación de regular accederán al 70% del incremento correspondiente a la respectiva escala de remuneraciones.

Disposición Final.- El presente Instructivo de Clasificación y Valoración de Puestos del Talento Humano de la Empresa Publica de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón Santa Rosa, EMAPASR - EP, entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en la gaceta oficial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Rosa y en la página web institucional.

Que el presente Instructivo de Clasificación y Valoración de Puestos del Talento Humano de la Empresa Publica de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón Santa Rosa, EMAPASR - EP, fue aprobado, por el Ing. Mario H. León Valarezo, Gerente General de la EMAPASR-EP, a los diez días del mes de Diciembre del año dos mil doce.



Ing. Mario H. León Valarezo.
GERENTE GENERAL DE EMAPASR-EP.

**EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DEL CANTON SANTA ROSA**

EMAPASR-EP

De conformidad con lo prescrito en la reglamentación interna de la Empresa Pública, SANCIONO el Instructivo de Clasificación y Valoración de Puestos del Talento Humano de la Empresa Publica de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón Santa Rosa, EMAPASR - EP, y ordeno su PROMULGACION a través de su publicación en la Gaceta Oficial y en portal www.santarosa.gob.ec y www.emapasr.gob.ec.

Comuníquese y publíquese.

Dado en Santa Rosa a los diez días del mes diciembre del dos mil doce.

Dirección: Calle Sucre y Av. El Oro – Edificio Aguirre-Celi Telefax: 07-2943985-2945226

Web: www.emapasr.gov.ec

