



REGISTRO OFICIAL

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



CORTE
CONSTITUCIONAL
DEL ECUADOR



SUPLEMENTO

Año I - Nº 37

Quito, miércoles 11 de
septiembre de 2019

Valor: US\$ 1,25 + IVA

ING. HUGO DEL POZO BARREZUETA
DIRECTOR

Quito: Calle Mañosca 201
y Av. 10 de Agosto

Oficinas centrales y ventas:
Telf.: 3941-800
Exts.: 2561 - 2555

Sucursal Guayaquil:
Calle Pichincha 307 y Av. 9 de Octubre,
piso 6, Edificio Banco Pichincha.
Telf.: 3941-800 Ext.: 2560

Suscripción anual:
US\$ 400 + IVA para la ciudad de Quito
US\$ 450 + IVA para el resto del país

Impreso en Editora Nacional

16 páginas

www.registroficial.gob.ec

Al servicio del país
desde el 1º de julio de 1895

SUMARIO:

Págs.

FUNCIÓN EJECUTIVA

RESOLUCIONES:

SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA:

R.E.-SERCOP-2019-0101 Refórmese la Resolución Nro.
RE-SERCOP-2016-0000072, de 31 de agosto de
2016, mediante la cual se expidió la Codificación
y actualización de las resoluciones emitidas por el
SERCOP 2

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS:

NAC-DGERCGC19-00000044 Refórmese la Resolución
Nro. NAC-DGERCGC18-00000419, publicada
en el Registro Oficial Suplemento N° 354 de
24 de octubre de 2018, que se establece el
procedimiento de devolución del IVA a sociedades
y personas naturales que desarrollen proyectos
de construcción de vivienda de interés social y del
registro de los referidos proyectos 4

FUNCIÓN DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL

ACUERDO:

CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO:

031 TH-2019 Expídesse el Reglamento interno sustitutivo
para la evaluación del desempeño de los servidores
de la CGE 6

GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS

ORDENANZA MUNICIPAL:

001-2019 Cantón Machala: Que reforma a la Ordenanza
que regula el uso y control de espacios de parqueo
con parquemetro en la vía pública 14

Nro. R.E.-SERCOP-2019-0101

**LA DIRECTORA GENERAL
SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN
PÚBLICA**

Considerando:

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador ordena que: "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 citada Norma Suprema determina que: "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 288 de la Constitución de la República del Ecuador manda que: "Las compras públicas cumplirán con criterios de eficiencia, transparencia, calidad, responsabilidad ambiental y social [...]";

Que, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública -LOSNC, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 100, de 14 de octubre de 2013, creó el Servicio Nacional de Contratación Pública -SERCOP, como organismo de Derecho público, técnico regulatorio, con personalidad jurídica propia y autonomía administrativa, técnica, operativa, financiera y presupuestaria;

Que, el artículo 4 de la citada Ley establece que: "Para la aplicación de esta Ley y de los contratos que de ella deriven, se observarán los principios de legalidad, trato justo, igualdad, calidad, vigencia tecnológica, oportunidad, concurrencia, transparencia, publicidad y participación nacional.";

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Ibidem, son objetivos prioritarios del Estado en materia de contratación pública, entre otros, los siguientes: "1. Garantizar la calidad del gasto público y su ejecución en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo; [...] 6. Agilizar, simplificar y adecuar los procesos de adquisición a las distintas necesidades de las políticas públicas y a su ejecución oportuna; [...] 9. Modernizar los procesos de contratación pública para que sean una herramienta de eficiencia en la gestión económica de los recursos del Estado [...]";

Que, el artículo 10 de la Ley precitada, en relación a las atribuciones del Servicio Nacional de Contratación Pública, establece lo siguiente: "[...] 1. Asegurar y exigir el cumplimiento de los objetivos prioritarios del Sistema Nacional de Contratación Pública; [...] 5. Desarrollar y

administrar el Sistema Oficial de Contratación Pública del Ecuador, COMPRASPUBLICAS, así como establecer las políticas y condiciones de uso de la información y herramientas electrónicas del Sistema; [...] 9. Dictar normas administrativas, manuales e instructivos relacionados con esta Ley; [...] 11. Incorporar y modernizar herramientas conexas al sistema electrónico de contratación pública y subastas electrónicas, así como impulsar la interconexión de plataformas tecnológicas de instituciones y servicios relacionados; [...]";

Que, el artículo 21 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública prevé que: "El Sistema Oficial de Contratación Pública del Ecuador COMPRASPUBLICAS será de uso obligatorio para las entidades sometidas a esta Ley y será administrado por el Servicio Nacional de Contratación Pública. [...] El portal de COMPRASPUBLICAS contendrá, entre otras, el RUP, Catálogo electrónico, el listado de las instituciones y contratistas del SNCP, informes de las Entidades Contratantes, estadísticas, contratistas incumplidos, la información sobre el estado de las contrataciones públicas y será el único medio empleado para realizar todo procedimiento electrónico relacionado con un proceso de contratación pública, de acuerdo a las disposiciones de la presente Ley, su Reglamento y las regulaciones del SERCOP. [...] El portal deberá además integrar mecanismos para la capacitación en línea de los actores del SNCP. [...] La información relevante de los procedimientos de contratación se publicará obligatoriamente a través de COMPRASPUBLICAS. [...] El Reglamento contendrá las disposiciones sobre la administración del sistema y la información relevante a publicarse";

Que, el artículo 28 del Ley en mención determina que: "Los procedimientos establecidos en esta Ley, se tramitarán preferentemente utilizando herramientas informáticas, de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de esta Ley. [...] El Portal COMPRASPUBLICAS deberá contar con seguridades informáticas que garanticen su correcto funcionamiento, con las pistas de auditoría correspondientes.";

Que, el Código Orgánico Administrativo en su artículo 130, en relación a la competencia normativa de carácter administrativo, dispone que: "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, los numerales 3 y 4 del artículo 7 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública -RGLOSNC, establecen que el Director o Directora General es la máxima autoridad del Servicio Nacional de Contratación Pública, y tiene como atribución la administración del SERCOP, además de emitir la normativa que se requiera para el funcionamiento del Sistema Nacional de Contratación Pública- SNCP y del SERCOP, que no sean competencia del Directorio;

Que, la Disposición General Cuarta del Reglamento Ibídem faculta al Servicio Nacional de Contratación Pública a expedir las normas complementarias del presente Reglamento General, mismas que serán aprobadas mediante resolución por la Dirección General;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 145, de 6 de septiembre de 2017, se designó a la economista Silvana Vallejo Páez, como máxima autoridad institucional del Servicio Nacional de Contratación Pública;

Que, mediante Resolución Externa Nro. R.E.-SERCOP-2016-0000072, de 31 de agosto de 2016, el Servicio Nacional de Contratación Pública expidió la Codificación y Actualización de las Resoluciones emitidas por dicho Servicio;

Que, el artículo 113 de la Codificación y Actualización de las Resoluciones emitidas por el SERCOP, prevé las disposiciones normativas relativas a los horarios de operación en procedimientos de contratación a través del Portal Institucional del Servicio Nacional de Contratación Pública;

Que, a través de Resolución Nro. R.E.-SERCOP-2017-0000083, de 07 de diciembre de 2017, el Servicio Nacional de Contratación Pública reformó el artículo 113 de la Codificación y Actualización de Resoluciones emitidas por dicho Servicio, agregando para el efecto los incisos cuarto, quinto y sexto de la precitada disposición normativa;

Que, mediante Resolución Nro. R.E.-SERCOP-2018-0000085, de 08 de enero de 2018, el Servicio Nacional de Contratación Pública reformó el penúltimo inciso del artículo 113 de la Codificación y Actualización de Resoluciones emitidas por dicho Servicio; y,

Que, El Sistema Informático Oficial de Contratación Pública del Ecuador, es la herramienta tecnológica que coadyuva a garantizar los principios de la contratación pública, así como facilita los procedimientos precontractuales de compra pública no solo a todas las entidades contratantes del país, sino a todos los proveedores a nivel nacional y sobre todo a la ciudadanía en general, siendo importante siempre que contenga las debidas seguridades e integridad informática, así como se encuentre a la vanguardia de la tecnología tanto en su software como en su hardware;

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias,

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE REFORMA A LA RESOLUCIÓN Nro. RE-SERCOP-2016-0000072, DE 31 DE AGOSTO DE 2016, MEDIANTE LA CUAL SE EXPIDIÓ LA CODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA:

Art. 1.- A continuación del inciso cuarto del artículo 113 de la Codificación y Actualización de las Resoluciones

emitidas por el Servicio Nacional de Contratación Pública, agréguese el siguiente texto:

"La presente excepción también será aplicable a los procedimientos de contratación para la adquisición de bienes y/o prestación de servicios, desarrollados por el Servicio Nacional de Contratación Pública, que tengan por objeto el mejoramiento, provisión, mantenimiento, fortalecimiento, renovación y/o nuevas implementaciones de software o hardware para el Sistema Oficial de Contratación Pública del Ecuador -SOCE."

Art. 2.- En el inciso quinto del artículo 113 de la Codificación y Actualización de las Resoluciones emitidas por el Servicio Nacional de Contratación Pública, a continuación de la frase "[...] proceso electoral," agréguese el siguiente texto:

"o de la publicación del procedimiento de contratación desarrollado por el SERCOP cuyo objeto sea uno de los detallados en el inciso cuarto del presente artículo,"

Art. 3.- En el inciso sexto del artículo 113 de la Codificación y Actualización de las Resoluciones emitidas por el Servicio Nacional de Contratación Pública, a continuación de la frase "[...] revocatorias de mandato," agréguese el siguiente texto:

"así como para los procedimientos precontractuales desarrollados por el SERCOP cuyo objeto sea uno de los detallados en el inciso cuarto del presente artículo,"

Art. 4.- Encargar al Director de Gestión Documental y Archivo del Servicio Nacional de Contratación Pública la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional.

DISPOSICIÓN FINAL.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, DM, 03 de septiembre de 2019.

Publíquese y Comuníquese.

f.) Econ. Silvana Vallejo Páez, Directora General, Servicio Nacional de Contratación Pública.

Certifico que la presente Resolución fue aprobada y firmada el día de hoy, 03 de septiembre de 2019.

f.) Ab. Mauricio Ibarra Robalino, Director de Gestión Documental y Archivo, Servicio Nacional de Contratación Pública.

SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA.- SERCOP.- Esta fotocopia es igual al documento que reposa en el archivo de esta institución y al cual me remito en caso necesario.- 4 de septiembre de 2019.- f.) Ab. Mauricio Ibarra R., Dirección de Gestión Documental y Archivo, SERCOP.

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

LA DIRECTORA GENERAL DEL SERVICIO DE
RENTAS INTERNAS

No. NAC-DGERCGC19-00000044

Considerando:

Que el artículo 83 de la Constitución de la República del Ecuador establece que son deberes y responsabilidades de los habitantes del Ecuador, acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente, cooperar con el Estado y la comunidad y pagar los tributos establecidos por la ley;

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que 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;

Que el artículo 300 de la Constitución de la República del Ecuador señala que el régimen tributario se regirá por los principios de generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria. Se priorizarán los impuestos directos y progresivos;

Que el artículo 73 del Código Tributario establece que la actuación de la Administración Tributaria se desarrollará con arreglo a los principios de simplificación, celeridad y eficacia;

Que el artículo 31 de la Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo, y Estabilidad y Equilibrio Fiscal establece que los proyectos de vivienda de interés social calificados por el ente rector de hábitat y vivienda, son prioritarios en las políticas de desarrollo nacional y, para facilitar su inmediata implementación, gozarán de los beneficios e incentivos previstos en dicha Ley, su Reglamento y demás normativa pertinente. Además, señala que estos beneficios se extenderán también a las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades de construcción de vivienda de interés social, calificados por el ente rector de hábitat y vivienda;

Que el numeral 19 del artículo 35 de la Ley de Fomento Productivo dispone la incorporación de un artículo innumerado a continuación del artículo 72 de la Ley de Régimen Tributario Interno, según el cual las sociedades que desarrollen proyectos de construcción de vivienda de interés social en proyectos calificados por parte del ente rector en materia de vivienda, tendrán derecho a la devolución ágil del IVA pagado en las adquisiciones locales de bienes y servicios empleados para el desarrollo del proyecto, conforme las condiciones, requisitos, procedimientos y límites previstos en el Reglamento a esta Ley, así como en las resoluciones que para el efecto emita el Servicio de Rentas Internas;

Que el numeral 24 del artículo 56 de la Ley de Régimen Tributario Interno dispone que los servicios de construcción

de vivienda de interés social, que se brinden en proyectos calificados por el ente rector de hábitat y vivienda, se encuentran gravados con tarifa 0% de Impuesto al Valor Agregado;

Que el segundo artículo innumerado a continuación del artículo 173 del Reglamento de Aplicación a la Ley de Régimen Tributario Interno establece que el Servicio de Rentas Internas podrá efectuar la devolución del IVA de manera previa a la finalización del proyecto, hasta un porcentaje máximo determinado en la correspondiente resolución que emita con carácter general, y el saldo será devuelto una vez que el ente rector en materia de vivienda emita el informe de seguimiento final del proyecto;

Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 del Código Tributario, en concordancia con el artículo 8 de la Ley de Creación del Servicio de Rentas Internas, es facultad de la Directora o Director General del Servicio de Rentas Internas expedir las resoluciones, circulares o disposiciones de carácter general y obligatorio necesarias para la aplicación de las normas legales y reglamentarias;

Que el Servicio de Rentas Internas, mediante Resolución Nro. NAC-DGERCGC18-00000419, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 354 de 24 de octubre de 2018, expidió las normas que regulan el procedimiento para la devolución del IVA a sociedades y personas naturales que desarrollen proyectos de construcción de vivienda de interés social;

Que es deber de la Administración Tributaria a través de la Directora General del Servicio de Rentas Internas expedir los actos normativos necesarios para facilitar a los contribuyentes el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y deberes formales y;

En uso de sus facultades legales;

Resuelve:

Reformar la Resolución Nro. NAC-DGERCGC18-00000419, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 354 de 24 de octubre de 2018, que se establece el procedimiento de devolución del IVA a sociedades y personas naturales que desarrollen proyectos de construcción de vivienda de interés social y del registro de los referidos proyectos

Artículo Único. En la Resolución Nro. NAC-DGERCGC18-00000419, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 354 de 24 de octubre de 2019, efectúese las siguientes reformas:

1. En el artículo 3, sustitúyase el numeral (ii) del segundo párrafo por lo siguiente:

... "el informe final por parte del ente responsable del seguimiento que se dé a los proyectos, conforme lo previsto en el artículo 8 de la presente resolución."

2. En el artículo 6, modifíquese el literal a), con literal siguiente:

"a) Calificación del proyecto por parte del ente rector en materia de vivienda."

3. En el artículo 6, elimínese el literal b).

4. Sustitúyase el artículo 8 por el siguiente:

"Art. 8.- Sobre el informe final por parte del ente responsable del seguimiento del proyecto.- Cuando la devolución alcance el 60% del IVA relacionado con el costo directamente atribuible al proyecto según la calificación del ente rector en materia de vivienda y conforme los montos máximos del proyecto de la "Ficha de registro/actualización para la devolución del IVA a proyectos de construcción de vivienda de interés social", se suspenderá el proceso de devolución.

Para la devolución del 40% del IVA restante, el promotor y/o constructor deberá presentar ante el Servicio de Rentas Internas el informe de seguimiento final del proyecto, emitido por el ente rector en materia de vivienda, el gobierno autónomo descentralizado municipal o metropolitano, según corresponda, respecto de la conformidad de la información y/o documentos habilitantes que permitan confirmar el cumplimiento del proyecto, el cual constituirá el único documento habilitante para ejercer el derecho a la devolución del saldo restante."

5. Sustitúyase el artículo 9 por el siguiente:

"Art. 9.- Presentación de la solicitud.- Los sujetos pasivos beneficiarios del derecho a devolución del IVA presentarán su solicitud por cada proyecto, en el formato publicado para el efecto en la página web del Servicio de Rentas Internas (www.sri.gob.ec), en cualquiera de las ventanillas ubicadas en las oficinas del Servicio de Rentas Internas a nivel nacional, adjuntando los requisitos que se detallan a continuación:

1. Primera solicitud:

- Ficha de registro/actualización para la devolución del IVA a proyectos de construcción de vivienda de interés social.
- Copia legible del certificado de calificación del "Proyecto de Vivienda de Interés social", emitido por el ente rector en materia de vivienda.
- Certificado emitido por la institución financiera correspondiente, en la cual conste el número del RUC, razón social, número y tipo de cuenta bancaria del titular de la devolución, en los casos de acreditación en cuenta.
- El reporte impreso obtenido del aplicativo de prevalidación, señalado en el artículo 7 de esta resolución.
- Copias legibles de los comprobantes de venta, que sustentan las adquisiciones locales de

bienes y/o servicios usados directamente en el proyecto de viviendas de interés social, y un listado en medio de almacenamiento informático con el detalle de dichas adquisiciones respecto del cual solicita su devolución, de acuerdo al formato publicado en el portal web del Servicio de Rentas Internas (www.sri.gob.ec), el cual deberá contener la firma de responsabilidad del solicitante.

En lo que se refiere a adquisiciones locales realizadas con comprobantes electrónicos, éstos constarán únicamente en el listado referido.

f) Presupuesto de la obra.

g) Presupuesto total del proyecto;

h) Mayor contable en medio de almacenamiento informático de la cuenta contable de IVA en Compras por las adquisiciones de bienes y servicios efectuados, relacionados directa y exclusivamente con el proyecto de vivienda de interés social calificado por el ente rector en materia de vivienda. Así como también los mayores contables de las cuentas en que se registren las ventas de las viviendas, de ser el caso.

i) En caso de que se reporten inconsistencias en la aplicación de prevalidación, se presentarán copias de los correspondientes comprobantes de retención del periodo por el cual se presenta la solicitud de devolución.

La información solicitada en los literales f) y g) deberá incluir el detalle de los ítems/rubros que son parte del proyecto de vivienda de interés social."

2. Solicitudes posteriores:

- Para la presentación de solicitudes posteriores a la primera, se deberá cumplir únicamente con los requisitos d), e), h) e i).
- Cuando el proyecto de construcción haya finalizado, y el beneficiario tenga pendiente la devolución del 40% restante según lo señalado en el último inciso del artículo 8 de la presente resolución, el solicitante presentará a efectos de la devolución del IVA remanente la copia legible del informe de seguimiento final emitido por el ente rector en materia de vivienda, el gobierno autónomo descentralizado municipal o metropolitano, según corresponda.
- Cuando existieren modificaciones en los montos asignados a cada promotor y/o constructor(es) del o los proyectos registrados inicialmente en la ficha de registro para la devolución del IVA a proyectos de construcción de vivienda de

interés social, el beneficiario deberá adjuntar a su solicitud la correspondiente ficha de actualización, conjuntamente con el documento que valide el cambio efectuado en conformidad con el artículo 5 de la presente resolución."

6. En las Disposiciones Generales, sustitúyase la disposición general sexta por la siguiente:

"SEXTA.- Para efectos de la presente resolución, la devolución del IVA procederá conforme a las fases de calificación del proyecto de vivienda de interés social, que contará con la especificación del presupuesto inicial, el análisis de costos directamente atribuibles al proyecto objeto de devolución, que otorgue el ente rector en materia de vivienda, el gobierno autónomo descentralizado municipal o metropolitano, según corresponda, para ser beneficiario de la devolución del IVA y demás especificaciones que se establezca."

7. En las Disposiciones Generales, sustitúyase la disposición general séptima por la siguiente:

"SÉPTIMA.- Hasta que se definan los medios sistematizados para la verificación en línea del certificado de calificación del proyecto de vivienda de interés social y del informe final del seguimiento del proyecto, emitidos por el ente rector en materia de vivienda, el gobierno autónomo descentralizado municipal o metropolitano, según corresponda; los sujetos pasivos presentarán físicamente dicha documentación."

DISPOSICIÓN FINAL.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Comuníquese y publíquese

Dado en Quito D. M., a 05 de septiembre de 2019.

f.) Javier Urgilés Merchán, Secretario General (S), del Servicio de Rentas Internas.

No. 031 TH-2019

EL CONTRALOR GENERAL DEL ESTADO

Considerando:

Que, el artículo 211 de la Constitución de la República del Ecuador establece que *"La Contraloría General del Estado es un organismo técnico encargado del control de la utilización de los recursos estatales, y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos"; y, el artículo 212 determina que, entre otras atribuciones, al ente de control le corresponde "Expedir la normativa para el cumplimiento de sus funciones."*

Que, el artículo 31 numeral 23 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, establece como funciones

y atribuciones de la Contraloría General del Estado, emitir y actualizar para su funcionamiento interno los reglamentos: orgánico funcional; de administración de personal de su competencia que incluirá la escala de remuneraciones mensuales unificadas y el régimen propio de remuneraciones; y, los demás que fueren necesarios;

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Servicio Público está conformado, entre otros, por el Subsistema de Evaluación del Desempeño;

Que, el artículo 76 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina 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;

Que, el artículo 77 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objeto de estimular el rendimiento de los servidores públicos;

Que, mediante Acuerdo MDT-2018-0041, publicado en el Registro Oficial Suplemento 218 de 10 de abril de 2018, el Ministerio del Trabajo, expidió la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, normativa que establece las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permitan a las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores;

Que, el artículo 2 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Contraloría General del Estado determina: *"OBJETO.- El presente Reglamento tiene por objeto normar y regular el sistema de administración del talento humano, encaminado a obtener un alto grado de eficiencia, colaboración, desarrollo personal y profesional, que permita obtener a más de una mejora institucional continua, una motivación de sus servidores, aplicando el sistema de capacitación, evaluación de desempeño, programa de protección laboral y bienestar social; y, carrera administrativa."*

Que, el artículo 74 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Sustitutivo de la Contraloría General del Estado, emitido mediante Acuerdo No. 056-CG-2018 del 19 de octubre de 2018, publicado en el Registro Oficial Edición Especial No. 595 de 25 de octubre de 2018, determina como misión de la Coordinación Nacional de Talento Humano, administrar técnicamente la gestión del talento humano de la institución y del personal técnico de las Unidades de Auditoría Interna de las entidades y organismos del sector público que potencialicen su desempeño y los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad; así como también, establece entre las funciones y atribuciones del Coordinador Nacional de Talento Humano, administrar los subsistemas de talento humano, dirigir la elaboración

y aplicación de los manuales, reglamentos, instructivos, procedimientos, relacionados con la Administración del Talento Humano;

Que, mediante Oficio Nro. MDT-SPN-2018-0363 de 22 de noviembre de 2018, el Subsecretario de Políticas y Normas del Ministerio del Trabajo, emitió su pronunciamiento referente al “Proyecto de Reglamento Interno para la Evaluación del Desempeño de los Servidores de la Contraloría General del Estado”, remitido por este Organismo Técnico de Control, documento que textualmente prescribe: “3. *PRONUNCIAMIENTO: Con sustento en el análisis técnico antes referido, y en aplicación de la excepción contenida en el literal b.4) del artículo 10 de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, esta Cartera de Estado, autoriza a la Contraloría General del Estado la emisión del Reglamento Interno para la aplicación del Subsistema de Evaluación del Desempeño, una vez que se subsanen las recomendaciones presentadas.*”;

Que, mediante Acuerdo 049-TH-2019 de 23 de noviembre de 2018, el Contralor General del Estado, Subrogante, emitió el Reglamento Interno para la Evaluación del Desempeño de los Servidores de la Contraloría General del Estado, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 406 de 15 de enero de 2019, instrumento que debe ser actualizado, en razón de las últimas modificaciones realizadas al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Sustitutivo de la Contraloría General del Estado;

En ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 212 numeral 3 de la Constitución de la República, y artículos 95 y 31 numeral 23 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado;

Acuerda:

**EXPEDIR EL REGLAMENTO INTERNO
SUSTITUTIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES DE LA
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO.**

CAPÍTULO I

DEL OBJETO, ÁMBITO E INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

Art. 1.- Del objeto.– El presente Reglamento tiene por objeto determinar las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permitan a la Contraloría General del Estado, evaluar a los servidores mediante la asignación de responsabilidades y los niveles de eficiencia del desempeño individual, encaminados a impulsar la consecución de los planes, programas y proyectos institucionales, el desarrollo de los servidores y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público.

Art. 2.- Del ámbito de aplicación.– Las disposiciones del presente Reglamento son de aplicación obligatoria para los servidores que laboran en la Contraloría General del Estado y dependen presupuestaria, técnica y administrativamente de la misma.

Están exentos de la aplicación del presente Reglamento, los servidores que ocupan puestos de nivel jerárquico superior y personal que se encuentra bajo el régimen del Código del Trabajo.

Art. 3.- De las directrices y lineamientos de la Administración del Subsistema de Evaluación del Desempeño.– La Coordinación Nacional de Talento Humano, emitirá las directrices, lineamientos e instrumentos técnicos respecto de la administración del Subsistema de Evaluación del Desempeño, con el objeto de que las unidades administrativas y técnicas de la Contraloría General del Estado y las Unidades de Auditoría Interna de las Instituciones y Organismos del Sector Público, cumplan las disposiciones que contenga el presente Acuerdo.

Art. 4.- De la metodología, procedimientos e instrumentos técnicos de aplicación.– Todas las etapas del proceso de evaluación del desempeño, deberán ejecutarse de conformidad a los lineamientos definidos en el presente Reglamento; y sobre la base, de los formularios de aplicación diseñados por la Contraloría General del Estado.

CAPÍTULO II

DE LOS ÓRGANOS RESPONSABLES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Art. 5.- De la aprobación del Plan de Evaluación del Desempeño.–

Le corresponde al Contralor General del Estado o su delegado, aprobar anualmente el Plan de Evaluación del Desempeño del personal de la Contraloría General del Estado.

Art. 6.- A la Coordinación Nacional de Talento Humano.– Le corresponde:

- Elaborar el plan anual de evaluación del desempeño y el cronograma de actividades ajustado a las disposiciones y plazos contenidos en la presente Reglamento, los que serán aprobados por el Contralor/a General del Estado o su delegado;
- Capacitar y brindar asesoramiento a los evaluadores y evaluados, respecto al establecimiento de la asignación de responsabilidades y metodología de evaluación del desempeño, a través de los niveles de eficiencia de desempeño individual de los servidores, previstos en el presente Reglamento;
- Informar a los evaluadores respecto de las sanciones disciplinarias impuestas dentro del periodo de evaluación.
- Ejecutar la evaluación del desempeño de la Coordinación Nacional de Talento Humano; y, coordinar con las unidades administrativas y técnicas el cumplimiento del proceso de evaluación del desempeño en todas sus fases;

- e) Ejecutar el proceso de evaluación del desempeño anual de los servidores de la Contraloría General del Estado, de conformidad a lo establecido en el presente Reglamento;
- f) Ejecutar el proceso de evaluación a los servidores que se encuentran en período de prueba de ingreso o ascenso, en los instrumentos establecidos para el efecto;
- g) Informar al Contralor/a General del Estado o su delegado, la culminación del período de Evaluación del Desempeño con los resultados obtenidos, previo a la notificación de resultados a los sujetos de evaluación;
- h) Notificar a los servidores los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño, previo conocimiento del Contralor/a General del Estado o su delegado, hasta el 10 de febrero de cada año;
- i) Notificar a los servidores los resultados obtenidos de la evaluación del período de prueba;
- j) Receptar las solicitudes de reconsideración y/o recalificación realizadas por los servidores de la Contraloría General del Estado;
- k) Conformar el tribunal de reconsideración y/o recalificación, con los servidores designados por las máximas autoridades y coordinar el proceso en general;
- l) Notificar a los servidores, las resoluciones emitidas por el tribunal de reconsideración y/o recalificación.
- m) Ejecutar las acciones correspondientes sobre los efectos de los resultados de la evaluación del desempeño de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General de Aplicación y el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Contraloría General del Estado.
- n) Remitir los resultados de la evaluación del desempeño al Ministerio del Trabajo hasta el 15 de marzo de cada año.

Art. 7.- A la o el jefe inmediato como evaluador. - Le corresponde:

- a) Elaborar y dar a conocer a los servidores sujetos a la evaluación del desempeño que se encuentran a su cargo, hasta el 31 de enero de cada año o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año los compromisos y actividades individuales a través del Formato de asignación de responsabilidades; así como, los conocimientos, competencias técnicas y competencias conductuales que debe disponer para una eficiente ejecución de sus actividades. Este formato deberá ser monitoreado en coordinación con la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado.

En el caso de la evaluación del desempeño del período de prueba, los compromisos y actividades individuales a los que se refiere el presente literal se asignarán dentro de los primeros tres (3) días de ingreso al puesto de

trabajo, información que sustentará dicha evaluación en los términos previstos en el literal b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP;

- b) Mantener un registro de evidencia de responsabilidades individuales en base al Formato de Asignación de Responsabilidades con proporcionalidad al período de evaluación correspondiente;
- c) Evaluar el desempeño anual y el período de prueba de los servidores a su cargo.
- d) Las y los Directores Provinciales deberán remitir a la Coordinación Nacional de Talento Humano, las sanciones disciplinarias impuestas a los servidores dentro del período de evaluación del desempeño para su registro y seguimiento; y,
- e) Registrar las sanciones disciplinarias de los servidores en el formulario de niveles de eficiencia del desempeño individual.

Art. 8.- Del tribunal de reconsideración y/o recalificación. - Es el órgano competente para conocer y resolver las solicitudes de reconsideración y/o recalificación formuladas por los servidores de la Contraloría General del Estado, por una sola vez, respecto al proceso de evaluación considerado en el presente Reglamento. Se establecerá la cantidad de tribunales que sean necesarios de acuerdo con la organización institucional.

El tribunal de reconsideración y/o recalificación estará integrado por:

1. El Subcontralor/a de Responsabilidades o su delegado con voz y voto dirimente quien lo presidirá;
2. El Subcontralor/a de Auditoría o su delegado, en calidad de miembro; y,
3. El Coordinador/a Nacional de Talento Humano o su delegado en calidad de miembro.

En el caso de presentarse solicitudes de reconsideración y/o recalificación de servidores de la Coordinación Nacional de Talento Humano, el responsable de la unidad presentará por escrito su excusa a participar como miembro del Tribunal y delegará a un Director o Coordinador Nacional, quien actuará en calidad de miembro.

El Coordinador/a Nacional de Talento Humano, designará a los servidores que actuarán en calidad de Secretario/a Ad Hoc, sin voz ni voto, de acuerdo al número de Tribunales conformados para el efecto.

CAPÍTULO III

DE LOS COMPONENTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 9.- De los requisitos previos. - La Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, previo al inicio del proceso de evaluación del desempeño, deberá disponer de los siguientes instrumentos normativos y técnicos:

- a) Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Sustitutivo de la Contraloría General del Estado.
- b) Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Contraloría General del Estado.

Art. 10.- Actores de aplicación de la evaluación del desempeño. – En la Evaluación del desempeño intervendrán los siguientes actores:

- a) Evaluadores. - El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al Jefe inmediato superior, quien deberá evaluar al servidor público a su cargo durante el periodo que ejerza sus funciones.

La asignación de responsabilidades de cada servidor podrá ser modificada por parte del evaluador en función de la planificación de actividades o redistribución de la carga de trabajo de acuerdo a su criterio técnico, para constancia el evaluador y evaluado deberán suscribir el formulario de asignación de responsabilidades y remitirlo a la Coordinación Nacional de Talento Humano.

En caso de renuncia o remoción del Jefe inmediato, previo a su desvinculación deberá llevar a cabo la evaluación del desempeño anual o del periodo de prueba de los servidores a su cargo según corresponda; de lo contrario, la efectuará la o el profesional de mayor responsabilidad (rol del puesto) y tiempo de servicio en la respectiva unidad.

- b) Evaluados. - Serán evaluados los servidores de la Contraloría General del Estado de acuerdo a las siguientes directrices:

b.1). El servidor evaluado deberá estar en ejercicio de sus funciones por el lapso mínimo de tres meses en el mismo puesto;

b.2). En el caso de servidores de reciente ingreso (ganadores de concurso de méritos y oposición) o por ascenso, los resultados de la evaluación del periodo de prueba serán considerados como parte de la evaluación anual del desempeño y serán promediados, convirtiéndose en su evaluación final;

b.3). El servidor que haya laborado en dos o más unidades administrativas y/o técnicas, dentro del periodo considerado para la evaluación anual del desempeño, serán evaluados por los responsables de esas unidades y los resultados serán promediados, convirtiéndose en su evaluación final;

b.4). Los servidores que se encuentran en comisiones de servicios con remuneración o sin remuneración en otras instituciones, serán evaluados por la institución donde realiza la comisión. En caso de que el servidor se reintegre a la Contraloría General del Estado, durante el transcurso del periodo de evaluación, esta se realizará por el tiempo restante y los resultados serán promediados, convirtiéndose en su evaluación final;

b.5). Los servidores que se encuentren en comisión de servicios con remuneración o licencia sin remuneración por estudios regulares de posgrado dentro o fuera del país, la evaluación será la calificación final obtenida en sus estudios.

Art. 11.- De las etapas del proceso de evaluación del desempeño. – El proceso de evaluación del desempeño estará compuesto por:

- a) Establecimiento de asignación de responsabilidades;
- b) Evaluación de niveles de eficiencia de desempeño individual;
- c) Notificación de resultados,
- d) Proceso de reconsideración y/o recalificación;
- e) Informe de Resultados.

Sección I

Del establecimiento de formularios de la evaluación del desempeño

Art. 12.- De la medición del desempeño individual.

Constituyen criterios de medición de desempeño individual que permiten evaluar los niveles de eficiencia de los servidores en la entrega de productos y servicios de demanda interna y externa, contenidos en los siguientes formularios:

- a) Formulario de asignación de responsabilidades;
- b) Formularios de niveles de eficiencia de desempeño individual y cumplimiento de normas internas.

Art. 13.- De la asignación de responsabilidades. – Este formulario contendrá los siguientes parámetros:

- a) Actividades establecidas en el perfil del puesto o inherentes a las funciones que ejecuta en el cargo a evaluar;
- b) Los productos intermedios que generará el evaluado, siendo este el de mayor relevancia para la obtención del resultado de la evaluación del desempeño.
- c) Los conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de los productos intermedios y,
- d) Las competencias técnicas y conductuales determinadas en el perfil del puesto.

Art. 14.- Del nivel de eficiencia del desempeño individual.

– Este formulario permite medir el valor cualitativo de los niveles alcanzados por los servidores en cuanto a productos intermedios, conocimientos específicos, competencias técnicas, competencias conductuales, para lo cual el Jefe inmediato se insumirá del Formulario de Asignación de Responsabilidades, el mismo que contendrá los siguientes factores:

- a) Calidad de los productos intermedios. - Mide el nivel de conformidad de los procesos establecidos para la generación de productos;
- b) Oportunidad en la generación de los productos intermedios. - Mide el nivel de oportunidad en la entrega de productos según lo planificado;
- c) Conocimientos específicos. - Mide el nivel de conocimientos específicos aplicados por la o el servidor en la ejecución de las actividades para el logro de los productos con calidad y oportunidad;
- d) Competencias técnicas. - Mide el nivel de aplicación de las competencias técnicas en la ejecución de las actividades a través de los comportamientos observables establecidos en el perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades; y,
- e) Competencias conductuales. - Mide el nivel de aplicación de las competencias conductuales asociadas a los principios y valores institucionales a través de los comportamientos observables establecidos en el perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades.

Los resultados de evaluación de los niveles de eficiencia individual se deberán obtener hasta el 30 de noviembre de cada año o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a evaluación.

Art. 15.- Del cumplimiento de normas internas. - El mismo evalúa el nivel de cumplimiento de normas internas a través del número de sanciones disciplinarias impuestas a los servidores dentro del periodo de evaluación.

Las sanciones administrativas incidirán en la evaluación del desempeño individual de los servidores, reduciendo su calificación en los siguientes porcentajes:

Tipo de Sanción	Porcentaje de Reducción
Amonestación Verbal	0.5%
Amonestación Escrita	1%
Sanción pecuniaria administrativa	6%
Suspensión Temporal sin goce de remuneración	8%

Los porcentajes de reducción no serán acumulables y se aplicará el de mayor gravedad a la fecha de evaluación del desempeño.

Los resultados de evaluación de este factor se deberán obtener hasta el 30 de noviembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a evaluación.

Sección II

De la ejecución del proceso de evaluación del desempeño

Art. 16.- Ejecución de la evaluación. - La evaluación anual del desempeño se ejecutará del 01 de febrero al 30

de noviembre de cada año, para lo cual la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, en coordinación con los responsables de las Unidades Administrativas, realizarán la evaluación del desempeño y notificación de resultados a sus servidores hasta el 10 de febrero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año, de conformidad a lo dispuesto en el presente Reglamento.

En el caso de que la o el servidor haya ingresado al servicio público en una fecha posterior al 1 de febrero, el periodo de evaluación será desde su primer día de labores hasta el 30 de noviembre del mismo año, para lo cual deberá contar con un mínimo de permanencia de tres meses en el puesto.

Durante los meses de octubre y noviembre de cada año, la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, ejecutará el proceso de capacitación de la evaluación del desempeño del año en curso y la asignación de responsabilidades del periodo fiscal entrante a los evaluados y evaluadores de acuerdo lo establecido en el presente Reglamento.

Hasta el 31 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año se suscribirá el Formulario de Asignación de Responsabilidades entre las partes, en el cual se fijarán las actividades del puesto, productos intermedios; mismos que podrán ser modificadas de acuerdo a la planificación de cada unidad o proceso interno.

Art. 17.- De la escala de calificación final. - La escala de calificación para la evaluación del desempeño se sujetará a lo establecido en los artículos 78 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 221 de su Reglamento General de Aplicación.

Los niveles de la escala serán los siguientes:

- a) Excelente. - Desempeño alto, supera los objetivos y metas programadas, calificación que está comprendida entre el 95.00% y 100%;
- b) Muy bueno. - Desempeño esperado, cumple los objetivos y metas programadas, calificación que está comprendida entre el 90% y 94.99%;
- c) Satisfactorio. - Desempeño aceptable, mantiene un nivel de productividad admisible, calificación que está comprendida entre el 80% y 89.99%;
- d) Regular. - Desempeño bajo lo esperado, los resultados son menores al mínimo aceptable de productividad, calificación que está comprendida entre el 70% y 79.99%; y,
- e) Insuficiente. - Desempeño muy bajo a lo esperado, su productividad no permite cubrir los requerimientos del puesto y de los procesos internos, calificación igual o inferior al 69.99%.

Sección III

De la notificación de resultados, reconsideración y/o recalificación.

Art. 18.- De la notificación de los resultados de la evaluación del desempeño. - La Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, una vez que ha obtenido los resultados de la evaluación del desempeño, notificará a los servidores previo conocimiento de la máxima autoridad o su delegado, hasta el 10 de febrero de cada año, salvo los casos especiales de servidores que se encuentren ejerciendo sus funciones en zonas de difícil acceso, los mismos que serán notificados una vez que se integren a la unidad administrativa o técnica.

Art. 19.- De la solicitud de reconsideración y/o recalificación. - Entiéndase como solicitud de reconsideración y/o recalificación aquella que podría modificar la calificación general obtenida por el servidor por una o varias inconformidades al proceso de evaluación del desempeño.

El servidor que no estuviere conforme con su calificación de la evaluación del desempeño, podrá presentar una solicitud escrita y debidamente fundamentada de reconsideración y/o recalificación a la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado o quien hiciera sus veces en el ámbito de su jurisdicción, en un plazo de 5 días a partir de la recepción de la notificación del resultado de su calificación. El servidor deberá adjuntar toda la documentación que considere necesaria que respalde su solicitud.

Las Direcciones Provinciales de la Contraloría General del Estado, deberán remitir a la Coordinación Nacional de Talento Humano, las solicitudes de reconsideración y/o recalificación presentadas por los servidores el siguiente día hábil de su recepción.

Los servidores que no presenten comunicación alguna en el plazo determinado en este inciso, se entenderá como conforme con la calificación de la evaluación realizada.

Art. 20.- De la conformación del tribunal para el proceso de reconsideración y/o recalificación. - Una vez concluido el plazo establecido en el artículo anterior, para realizar las solicitudes por parte de los servidores, la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, en atención a la cantidad y complejidad de los reclamos, conformará en el término de 15 días, él o los tribunales requeridos, y pondrá a su disposición todos los documentos presentados.

El Tribunal de reconsideración y/o recalificación, podrá sesionar válidamente con al menos dos (2) de sus miembros.

La Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, al conformar los respectivos tribunales, deberá precautelar que los miembros del tribunal no hayan intervenido en la evaluación del desempeño, acción que podrá generar nulidad a los actos resolutivos emitidos.

Art. 21.- De la actuación del tribunal de reconsideración y/o recalificación. - El tribunal de reconsideración y/o recalificación analizará y resolverá sobre las solicitudes asignadas para su resolución.

El Tribunal de reconsideración y/o recalificación podrá resolver las solicitudes de reconsideración y/o recalificación con al menos dos (2) de sus miembros.

El tribunal emitirá el Acta Resolutiva definitiva de reconsideración y/o recalificación, mismo que no podrá superar el término máximo de ocho (8) días en total desde el conocimiento de la solicitud de reconsideración y/o recalificación.

Un tribunal podrá resolver varios casos; sin embargo, no podrán existir dos tribunales distintos sobre la misma solicitud.

Sobre la base del Acta Resolutiva emitida por el Tribunal de reconsideración y/o recalificación, la Coordinación Nacional de Talento Humano, notificará al servidor solicitante los resultados correspondientes.

Sección IV

Del informe de resultados

Art. 22.- Del informe de resultados. - El desempeño individual será el resultado de la calificación obtenida en el formulario de niveles de eficiencia de desempeño individual, incluido el cumplimiento de normas internas (Régimen Disciplinario).

Art. 23.- Del informe de resultados para casos particulares. - En caso de que la calificación de la evaluación del desempeño sea de regular o insuficiente, la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, deberá emitir un informe a la máxima autoridad o su delegado detallando los servidores que obtuvieron estas calificaciones, a fin de que se proceda con el trámite correspondiente de conformidad a lo establecido en el artículo 19 de este Reglamento o lo establecido en el artículo 80 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en concordancia con los literales b) y c) del artículo 222 de su Reglamento General de Aplicación, para lo cual dará cumplimiento a los plazos fijados en los mismos.

Para llevar a cabo las evaluaciones parciales se utilizarán los formularios de asignación de responsabilidades sujetos a la evaluación anual y se considerarán los tiempos a partir de:

- a) Para el caso de los servidores que obtuvieron una calificación de regular e insuficiente y que no presentaron una solicitud de reconsideración y/o recalificación, el período parcial inicia una vez finalizado el plazo determinado en el artículo 19 de este Reglamento.
- b) Para el caso de los servidores que presentaron una solicitud de reconsideración y/o recalificación y la calificación fue ratificada por el Tribunal, el período parcial inicia una vez notificado los resultados por la Coordinación Nacional de Talento Humano.

Una vez que el servidor ha sido notificado el inicio del periodo parcial, la Coordinación Nacional de Talento Humano no procederá a realizar cambios administrativos o comisiones de servicios con o sin remuneración, hasta que se culmine el periodo parcial de evaluación.

Art. 24.- De la remisión del informe consolidado de resultados al Ministerio del Trabajo. - La Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, remitirá al Ministerio del Trabajo hasta el 15 de marzo o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año al periodo de evaluación, el informe consolidado de resultados de la evaluación del desempeño en el instrumento determinado para el efecto.

CAPÍTULO IV

DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO

Art. 25.- Del plan de mejoramiento. - La Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, sobre la base del informe consolidado de resultados de la evaluación del desempeño, elaborará el plan de mejoramiento del desempeño institucional, desde las perspectivas de la gestión de las unidades o procesos y el desarrollo de competencias de los servidores en concordancia con los demás subsistemas del talento humano.

Art. 26.- Del desarrollo de competencias del talento humano. - A fin de cerrar las brechas entre las competencias exigibles en el perfil del puesto y las disponibles de los servidores para mejorar los niveles de eficiencia en el desempeño del talento humano, la Coordinación Nacional de Talento Humano, realizará la detección de necesidades de capacitación para el desarrollo de competencias.

Art. 27.- De la interrelación de los resultados de evaluación con la gestión institucional y los demás subsistemas del talento humano. - Los resultados de la evaluación del desempeño obligatoriamente insumirán a la mejora continua de la gestión institucional y a la administración de los demás subsistemas del talento humano, principalmente en las siguientes acciones:

- a) Estatuto orgánico institucional: Control de productos y servicios, en operación, inactivos, en retiro, en incubación y cierre, por cada unidad o proceso interno orgánicamente estructurado;
- b) Planificación del talento humano: Validar en la plantilla del talento humano volúmenes de productos y servicios por unidad o proceso interno y el dimensionamiento de puestos por roles;
- c) Descripción y perfiles de puestos: Validar misión, rol y actividades que ejecuta el puesto; así como, conocimientos, competencias técnicas, conductuales y niveles de relevancia aplicados para el mismo;
- d) Procesos de concurso de méritos y oposición: Validar las pruebas de conocimientos técnicos; así como, procesos de evaluación de competencias técnicas y conductuales;

- e) Capacitación del talento humano: Detección de necesidades de capacitación para el cierre de brechas y desarrollo de las competencias.

La Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, mantendrá actualizada esta información la misma que sustentará el plan de mejoramiento institucional, desde las perspectivas de la gestión de las unidades o procesos y el desarrollo de competencias de las y los servidores.

CAPÍTULO V

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA

Art. 28.- De la evaluación en periodo de prueba. - Para el caso de la evaluación del desempeño del servidor público en periodo de prueba previo a otorgarle el nombramiento permanente de acuerdo al literal b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP y literal a) del artículo 17 de su Reglamento General, se utilizarán los instrumentos técnicos establecidos en el artículo 12 de este Reglamento para el efecto, estableciendo productos en proporcionalidad del periodo evaluado.

Para la o el servidor que haya ganado un concurso de méritos y oposición y mientras dure su periodo de prueba, no se autorizará comisiones de servicios, cambios administrativos, traspasos administrativos, ni se le podrá encargar o subrogar a puestos del nivel jerárquico superior, a fin de que el mismo pueda ser evaluado en el puesto que fue declarado ganador del concurso de méritos y oposición. En caso de concesión de licencias con o sin remuneración debidamente otorgadas, el periodo de evaluación se entenderá suspendido desde el día efectivo de inicio de la licencia y se reanudará desde el día en que la o el servidor deba reincorporarse a sus funciones.

La evaluación del desempeño en el periodo de prueba se sustentará en los lineamientos establecidos en los artículos del 224 al 227 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

Art. 29.- De los parámetros de evaluación en periodo de prueba. - Se establecen para la evaluación del periodo de prueba los siguientes parámetros:

- a) **Asignación de Responsabilidades.** - Se lo realizará en función de las actividades, productos intermedios y conocimientos, conforme al perfil del puesto.
- b) **Niveles de eficiencia del desempeño.** - Este factor mide el valor cualitativo de los niveles de eficiencia de los servidores en la generación de productos. Se medirá a través de las ponderaciones establecidas en el formulario según los siguiente subfactores:
 - 1) **Calidad de los productos.** - Mide el nivel de conformidad de los procesos establecidos para la generación de un producto y/o servicio de la unidad administrativa o proceso interno, para lo cual deberá evidenciarse previamente en el formato de asignación

de responsabilidades asignado a la o el servidor sujeto al periodo de prueba;

- 2) Oportunidad en la generación de los productos. - Mide el nivel de oportunidad en la entrega de los productos de la unidad administrativa o proceso interno según lo establecido en el formato de asignación de responsabilidades.

Se considerará para el periodo de prueba la evaluación de tres (3) meses para el ingreso y de seis (6) meses para el ascenso;

- 3) Conocimientos específicos. - Mide el nivel de conocimientos específicos aplicados por el servidor público en la ejecución de las actividades diarias para el logro del producto y/o servicio de la unidad administrativa o proceso interno;

- 4) Competencias técnicas. - Mide el nivel de aplicación de las competencias técnicas en la ejecución de las actividades a través de los comportamientos observables establecidos en el formato de asignación de responsabilidades; y,

- 5) Competencias conductuales. - Mide el nivel de aplicación de las competencias conductuales asociadas a los principios y valores institucionales a través de los comportamientos observables establecidos en el formato de asignación de responsabilidades.

Art. 30.- De la inducción previa durante el periodo de prueba. - Las o los servidores que se encuentren en el periodo de prueba por ingreso al servicio público, recibirán la inducción de manera obligatoria durante el primer mes de periodo de prueba, de conformidad a lo establecido en el artículo 189 del Reglamento General a Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, para lo cual se definen las siguientes áreas temáticas:

- a) Entorno institucional. - Esta área temática busca socializar a las o los servidores en periodo de prueba en los siguientes elementos institucionales:

a.1. Portafolio de productos y servicios;

a.2. Misión y visión institucional;

a.3. Organización interna;

a.4. Clientes internos y externos;

a.5. Nivel de jerarquía y autoridad;

a.6. Sistemas informáticos requeridos para el puesto;

a.7. Normas generales institucionales; y,

a.8. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los servidores.

- b) Atención al usuario interno - externo. - Esta área temática tiene por finalidad influir en el nivel de vocación y compromiso que brinda el servidor público en la atención al usuario interno y externo, evitando cualquier tipo de discriminación ya sea por género, discapacidad, autodefinición étnica o cualquier aspecto relevante;

- c) Uso y manejo de recursos institucionales. - Esta área temática determina el uso de los recursos institucionales asignados al servidor público para su óptima utilización y entrega de un producto y/o servicio; y,

- d) Manejo y confidencialidad de la información pública. - Esta área temática orienta al correcto manejo y confidencialidad de la información pública en el ejercicio del puesto.

La fase de inducción, es responsabilidad de la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, en base a los contenidos antes descritos.

Art. 31.- De la evaluación y notificación del desempeño en el periodo de prueba. - El proceso de evaluación del desempeño concluirá con diez (10) días hábiles de anticipación a la terminación del periodo de prueba determinado en el literal b.5) del artículo 17 de la LOSEP y se notificará los resultados hasta el siguiente día hábil posterior a la culminación del proceso de evaluación. Una vez que el servidor apruebe el periodo de prueba se le extenderá el nombramiento permanente en el término máximo de tres (3) días a partir de la notificación de los resultados.

La Coordinación Nacional de Talento Humano, deberá culminar el proceso de evaluación del desempeño del periodo de prueba, incluido la reconsideración y/o recalificación, notificación y otorgamiento de acciones de personal sin sobrepasar el tiempo establecido en el literal b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP.

Art. 32.- De la reconsideración y/o recalificación a los resultados de la evaluación del desempeño del periodo de prueba. - En caso de que el servidor no haya aprobado el periodo de prueba, podrá motivadamente solicitar a la Coordinación Nacional de Talento Humano, la reconsideración y/o recalificación en el término máximo de tres (3) días contados a partir del siguiente día de la notificación de los resultados de evaluación. Si el servidor en periodo de prueba no aprobare la evaluación y no presente la solicitud de reconsideración y/o recalificación en el término aquí establecido, se entenderá como conforme con la evaluación y se le extenderá al siguiente día hábil la acción de personal de cesación de funciones del puesto.

Una vez presentada la solicitud de reconsideración y/o recalificación, la Coordinación Nacional de Talento Humano, conformará el tribunal de reconsideración y/o recalificación al siguiente día hábil y éste tendrá hasta dos (2) días hábiles para su resolución, los resultados serán notificados el siguiente día hábil del término referido.

En caso de que el tribunal de reconsideración y/o recalificación ratifique la calificación de no aprobación del periodo de prueba, la Coordinación Nacional de Talento Humano, emitirá la acción de personal de cesación de funciones en dos (2) días hábiles de su notificación.

Para los casos en los que se revea los resultados de evaluación y se evidencie la aprobación del periodo de prueba, la Coordinación Nacional de Talento Humano, extenderá el nombramiento permanente hasta dos (2) días hábiles a partir de su notificación.

Art. 33.- De la actuación del tribunal de reconsideración y/o recalificación del periodo de prueba. – El tribunal de reconsideración y/o recalificación admitirá la solicitud de reconsideración y/o recalificación presentada por el servidor. En ningún caso se negará la solicitud de reconsideración y/o recalificación presentada.

El tribunal de reconsideración y/o recalificación, analizará y resolverá en un plazo máximo de dos (2) días desde el conocimiento de la solicitud de reconsideración y/o recalificación hasta la emisión del referido informe que será definitivo.

CAPÍTULO VI

DE LA GESTIÓN Y CONTROL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 34.- De la gestión de resultados. – La Coordinación Nacional de Talento Humano realizará el análisis de los resultados de la evaluación del desempeño con sustento en los formularios de nivel de eficiencia de desempeño individual aplicado a los servidores sujetos a evaluación.

Art. 35.- Del informe final de resultados. – La Coordinación Nacional de Talento Humano, elaborará el informe final de resultados y las tendencias derivadas de la evaluación del desempeño; así como también, elaborará el plan de mejoramiento del desempeño institucional.

Art. 36.- Supervisión al proceso de la Evaluación del Desempeño. – La Coordinación Nacional de Talento Humano, supervisará el cumplimiento del debido proceso en las distintas etapas de evaluación del desempeño.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. – De la ejecución del presente Acuerdo, encárguese a la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, dependencia facultada para proponer su actualización y/o modificación de ser el caso.

SEGUNDA. – Le corresponde a la Coordinadora Nacional de Gestión de Talento Humano, absolver las dudas que se presentaren en la aplicación del presente Reglamento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. – Deróguese el Acuerdo No. 049-TH-2018 de 23 de noviembre de 2018, publicado en el Registro Oficial

Suplemento No. 406 de 15 de enero de 2019 a través del cual, se expidió el Reglamento Interno para la Evaluación del Desempeño de los Servidores de la Contraloría General del Estado.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Acuerdo entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado, en el despacho del Contralor General del Estado, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 22 de agosto de 2019.

COMUNIQUESE:

f.) Dr. Pablo Celi de la Torre, Contralor General del Estado, Subrogante.

Dictó y firmó el Acuerdo que antecede, el señor doctor Pablo Celi de la Torre, Contralor General del Estado, Subrogante, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los veintidós días del mes de agosto del año 2019.- CERTIFICO.

f.) Valentina Zárate Montalvo, Secretaria General de Gestión Institucional.

No. 001-2019

EL ILUSTRE CONCEJO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MACHALA

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 238 y 240 establece que, los gobiernos autónomos descentralizados, que se constituyen entre otros por los Concejos Municipales, gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, que tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales y que en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas cantonales;

Que, el artículo 264 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, establece como competencia exclusiva de los gobiernos autónomos descentralizados, la de planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte terrestre público y/o privado dentro de su territorio cantonal;

Que, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en su artículo 55 literal b) establece como competencias exclusivas, ejercer el control sobre el uso y ocupación del suelo en el cantón;

Que, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en su artículo 55, establece que: los gobiernos autónomos descentralizados municipales tendrán las siguientes competencias exclusivas sin perjuicio de otras que determine la ley: f) Planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte terrestre dentro de su circunscripción cantonal;

Que, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en el artículo 417 son bienes de uso público aquellos cuyo uso por los particulares es directo y general, en forma gratuita; sin embargo, podrán también ser materia de utilización exclusiva y temporal, mediante el pago de una regalía;

Que, la tasa de motorización de la ciudad de Machala, ha tenido un crecimiento acelerado, lo que determina la demanda de un mayor número de plazas de parqueo en algunos sectores de la urbe;

Que, el área urbana consolidada de la ciudad de Machala, sufre graves problemas de congestión de tráfico y de contaminación ambiental, producidos entre otras causas, por la ocupación caótica y desordenada de las vías públicas con vehículos que de manera indiscriminada permanecen estacionados durante largas jornadas, impidiendo, tanto el libre desplazamiento vehicular, como el uso de las vías para el propósito primordial de la movilización de los ciudadanos y sus bienes;

Que, es necesario dotar a la ciudad de Machala, en aquellos sectores que sufren los problemas enunciados, de espacios adecuados de estacionamiento en las vías públicas, de modo que puedan ser ocupados en forma organizada y controlada, para ordenar el flujo de tránsito y obtener una mayor movilidad vehicular y peatonal;

Que, la Empresa Pública Municipal de Movilidad de Machala EPMM-M, fue constituida por el I. Concejo del Gobierno Autónomo Municipal de Machala mediante ordenanza aprobada en la sesión ordinaria 28 de agosto y ordinaria 23 de octubre del 2014, respectivamente;

Que, de acuerdo al Art. 7 literal aa) de la Ordenanza de Creación de la Empresa Pública Municipal de Movilidad de Machala EPMM-M, esta entidad tiene como atribución organizar, administrar y regular estacionamientos, parqueaderos públicos en toda la ciudad, incluyendo el Sistema de Estacionamiento Rotativo Tarifado o similares;

Que, el Ilustre Concejo Cantonal, en sesiones ordinarias de 19 de noviembre y 25 de noviembre de 2015, discutió y aprobó la ORDENANZA QUE REGULA EL USO Y CONTROL DE ESPACIOS DE PARQUEO CON PARQUÍMETRO EN LA VÍA PÚBLICA, publicada en el Registro Oficial Edición Especial N° 444, del jueves 31 de diciembre del 2015, normas y regulaciones que técnica y legislativamente resultan inapropiadas y que ameritan reformas para facilitar el ejercicio de las competencias y facultades otorgadas a la EPMM-M.

En uso de los deberes, obligaciones y atribuciones contempladas en el artículo 57 literal a), del Código

Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización;

Expte:

La presente: REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGULA EL USO Y CONTROL DE ESPACIOS DE PARQUEO CON PARQUÍMETRO EN LA VÍA PÚBLICA.

Artículo. 1.- Sustitúyase el Artículo 3 por el siguiente:

Artículo 3.- El área donde se ubicarán los parquímetros será el Casco Urbano Comercial del Cantón Machala y en los lugares que determine la Empresa Pública Municipal de Movilidad de Machala EPMM-M, el funcionamiento será en el horario de Lunes a Viernes de 08H00 a 18H00 y Sábado de 08H00 a 13H00.

- (a) La tarifa por la utilización de los Espacios de Parqueo con Parquímetro por una hora de hasta \$ 0.50 (cincuenta centavos de dólar de los Estados Unidos de América), con un Tiempo Máximo de Parqueo de tres horas.
- (b) La tarifa de arranque será de \$ 0.15 por 18 minutos y podrá incrementarse en tiempos proporcionales con monedas solo de \$ 0.05, \$ 0.10, \$0.25.
- (c) La Empresa Pública Municipal de Movilidad de Machala EPMM-M, determinará el aumento de nuevos espacios para la ubicación de parquímetros, tarifa diferenciada, así como también revisará los horarios del parqueo; previo a la realización de un estudio e informe técnico, que será aprobado por el Directorio.

Artículo. 2.- Agréguese a la ordenanza, el siguiente artículo.- Estacionamientos Exclusivos.- La Empresa Pública Municipal de Movilidad de Machala EPMM-M, podrá conceder lugares de estacionamiento exclusivo en los siguientes casos:

- a) Hospitales y clínicas, se podrá otorgar hasta dos espacios.
- b) Para el ingreso y salida de vehículos en parqueaderos públicos o privados, cuya capacidad sea superior a nueve vehículos, se otorgará un espacio para el acceso, debiendo cumplir con la señalética y las regulaciones que se establezcan para el efecto.
- c) El valor mensual que se deberá cancelar por cada uno de los espacios contratados será el equivalente al 20% del Salario Básico Unificado (SBU).

Artículo. 3.- Sustitúyase el Artículo 9 por el siguiente:

Artículo 9.- SANCIÓN POR COLOCACIÓN DE OBSTÁCULOS. - La Empresa Pública Municipal de Movilidad de Machala EPMM-M sancionará con multa del diez por ciento (10%) de un salario básico unificado

a aquellas personas que pongan o coloquen obstáculos en los Espacios de Parqueo con Parquímetro, o que de cualquier manera obstruyan o dificulten el acceso o la utilización efectiva de dichos espacios por parte de los vehículos.

Artículo. 4.- Sustitúyase el Artículo 11 por el siguiente:

Artículo 11.- SANCIÓN POR EXCEDER EL TIEMPO DE PARQUEO. - La persona que excediera el tiempo de parqueo cancelado; el tiempo máximo de tres horas de parqueo, así como también quienes ocupen el espacio de parqueo sin cancelar la tarifa, serán sancionados con una multa equivalente al cinco por ciento (5%) del salario básico unificado, sanción que se determinará de conformidad a mecanismos técnicos empleados para tal efecto.

- (a) El incumplimiento de este artículo conlleva a que el vehículo del infractor pueda ser inmovilizado o removido con grúa y trasladado al centro de retención vehicular u otros espacios designados para el efecto por la EPMM-M. El infractor deberá cancelar el valor adicional que genere el traslado y estadia del vehículo, rubro que será determinado por la Empresa Pública Municipal de Movilidad de Machala EPMM-M, sin perjuicio de la sanción previamente descrita en este artículo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Incorpórese las siguientes disposiciones transitorias.

PRIMERA. - La Empresa Pública Municipal de Movilidad de Machala EPMM-M, en el plazo de ciento ochenta días, adoptará sistemas tecnológicos de fiscalización, seguimiento y control, que serán de aplicación obligatoria para todos los vehículos que hagan uso del SISTEMA DE PARQUÍMETRO EN LA VÍA PÚBLICA en la ciudad de Machala, so pena de sanción en caso de incumplimiento; salvando las excepciones planteadas en la reforma de ordenanza.

SEGUNDA. - Las multas que recaude la Empresa Pública Municipal de Movilidad de Machala EPMM-M directamente, o a través de instituciones públicas o privadas con las cuales suscriba convenios, se destinarán al fortalecimiento de los procesos de fiscalización, para verificar el cumplimiento de las disposiciones de la presente reforma a la ordenanza.

DISPOSICION FINAL

La presente Reforma a la Ordenanza entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial Municipal, Registro Oficial y Pagina Web institucional.

Dado y firmado en la Sala de Sesiones del Ilustre Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Machala, a los siete días del mes de agosto de dos mil diecinueve.

Machala, agosto 7 de 2019.

f.) Ing. Dario Macas Salvatierra, Alcalde de Machala.

f.) Ab. Miguel Ángel Lozano Espinoza, Secretario General.

CERTIFICO:

Que, la presente REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGULA EL USO Y CONTROL DE ESPACIOS DE PARQUEO CON PARQUÍMETRO EN LA VÍA PÚBLICA, fue discutida y aprobada por el I. Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala, en sesiones ordinarias de julio 10 y agosto 7 de 2019, en primer y segundo debate, respectivamente.

Machala, agosto 8 de 2019.

f.) Ab. Miguel Ángel Lozano Espinoza, Secretario General

SECRETARIA GENERAL DEL I. CONCEJO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MACHALA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, remito al señor Alcalde de Machala, el original y las copias de la REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGULA EL USO Y CONTROL DE ESPACIOS DE PARQUEO CON PARQUÍMETRO EN LA VÍA PÚBLICA, para su respectiva sanción y aprobación.

Machala, agosto 8 de 2019.

f.) Ing. Dario Macas Salvatierra, Alcalde de Machala.

f.) Ab. Miguel Ángel Lozano Espinoza, Secretario General.

En uso de la facultad concedida en el artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, declaro sancionada la REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGULA EL USO Y CONTROL DE ESPACIOS DE PARQUEO CON PARQUÍMETRO EN LA VÍA PÚBLICA, y ordeno su promulgación en el Registro Oficial, Gaceta Municipal y pág. web institucional, de conformidad a lo establecido en el artículo 324 ibidem, en vista de que se han cumplido y observado los trámites legales, y está de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador y las Leyes.

Machala, agosto 8 de 2019.

f.) Ing. Dario Macas Salvatierra, Alcalde de Machala.

CERTIFICO:

Que, la presente REFORMA A LA ORDENANZA QUE REGULA EL USO Y CONTROL DE ESPACIOS DE PARQUEO CON PARQUÍMETRO EN LA VÍA PÚBLICA, fue sancionada y ordenada su promulgación en el Registro Oficial, Gaceta Municipal y pág. web institucional, de conformidad a lo establecido en el artículo 324 ibidem, por el Ing. Dario Macas Salvatierra-ALCALDE DE MACHALA, a los ocho días del mes de agosto de dos mil diecinueve.

Machala, agosto 8 de 2019.

f.) Ab. Miguel Ángel Lozano Espinoza, Secretario General.