

REGISTRO OFICIAL[®]

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



SUMARIO:

Págs.

FUNCIÓN EJECUTIVA

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA:

DECRETO EJECUTIVO:

880	Expídese la Política Urbana Nacional como Política Pública del Gobierno del Ecuador	3
-----	---	---

RESOLUCIONES:

EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS:

DIR-EMCOEP-2018-006	Apruébese la reforma a la “Política para la Vinculación de Personal en las Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva”	9
EMCOEP-2018-29	Apruébese la “Política de Teletrabajo para Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva”.	13
EMCOEP-2018-036	Apruébese la reforma integral a la “Política de Valoración de Perfil para la Selección de los Cargos de Gerente General y Administrador de Unidad de Negocio de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva”	27
EMCOEP-2018-047	Apruébese la Política para la emisión de dictamen favorable de los proyectos de estructura y estatutos orgánicos por procesos de las Empresas Públicas Coordinadas.....	45
EMCOEP-2018-048	Apruébese la Política para la Equidad de Género en las Empresas Públicas Coordinadas	54

**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

Quito, 29 de septiembre del 2023

Señor Ingeniero
Hugo E. Del Pozo Barrezueta
Director del Registro Oficial
Señor Director:

Para publicación en el Registro Oficial se remite los decretos ejecutivos debidamente certificados:

Decreto No	Título	Fecha de Emisión
880	Se expide la Política Urbana Nacional como política del Gobierno del Ecuador.	29/09/2023

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Juan Pablo Ortiz Mena
SECRETARIO GENERAL JURÍDICO
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

N° 880

GUILLERMO LASSO MENDOZA
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que el artículo 14 de la Constitución de la República dispone que se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir. De igual manera, declara de interés público la preservación del ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados;

Que el artículo 30 de la Constitución de la República manda que las personas tienen derecho a un hábitat seguro y saludable, y a una vivienda adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica;

Que los numerales 2, 26 y 27 del artículo 66 de la Constitución de la República ordenan que se reconoce y garantiza a las personas, como parte de los derechos de libertad, el derecho a una vida digna, el derecho a la propiedad en todas sus formas, con función y responsabilidad social y ambiental; y, el derecho a vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado, libre de contaminación y en armonía con la naturaleza;

Que el numeral 6 del artículo 261 de la Constitución de la República dispone que el Estado central tendrá competencias exclusivas sobre las políticas de educación, salud, seguridad social y vivienda;

Que el numeral 3 del artículo 277 de la Constitución de la República prescribe que, para la consecución del buen vivir, serán deberes generales del Estado generar y ejecutar las políticas públicas, además de controlar y sancionar su incumplimiento;

Que el artículo 280 de la Constitución de la República dispone que el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto estatal; la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores;

Que el artículo 4 de la Ley Orgánica de Vivienda de Interés Social ordena que la política pública de vivienda de interés social y los planes y programas que se ejecuten en el marco del objeto de la Ley, tendrán como fundamento los principios de universalidad, igualdad y no discriminación, interculturalidad, justicia social, responsabilidad, calidad, eficiencia, continuidad, participación ciudadana, inclusión social y económica, solidaridad, honestidad, transparencia, enfoque de género e intergeneracional, respeto a las diferentes culturas urbanas y equilibrio entre lo urbano y lo rural;

Que el artículo 6 de la Ley Orgánica de Vivienda de Interés Social declara de interés público el establecimiento de una política planificada de vivienda, integrada en los planes de desarrollo económico y social, para atender las necesidades de vivienda, con atención preferente a grupos de escasos recursos

y evite generar categorías sociales o áreas geográficas diferenciadas económicamente. Los organismos públicos y privados que financien, promuevan, construyan o asistan en cualquier forma a la construcción o renovación de viviendas de interés social, ajustarán su acción a la Ley y cooperarán para cumplir las políticas que establezca el ente rector de hábitat y vivienda;

Que el artículo 7 de la Ley Orgánica de Vivienda de Interés Social manda que el Presidente de la República incluirá en el Plan Nacional de Desarrollo y en coordinación con el ente rector de hábitat y vivienda, lineamientos, objetivos y metas relacionados con el hábitat y vivienda de interés social;

Que el artículo 11 de la Ley Orgánica de Vivienda de Interés Social señala que el ente rector de hábitat y vivienda será el encargado de emitir y ejercer las políticas y facultades de planificación, regulación, gestión y control en hábitat y vivienda de interés social, dentro del ámbito de sus competencias, en cumplimiento con lo que prescribe la Constitución de la República y la Ley;

Que el artículo 90 de la Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial, Uso y Gestión de Suelo determina que la facultad para la definición y emisión de las políticas nacionales de hábitat, vivienda, asentamientos humanos y el desarrollo urbano, le corresponde al Gobierno Central, que la ejercerá a través del ente rector de hábitat y vivienda en calidad de autoridad nacional;

Que mediante Resolución Nro. MIDUVI-MIDUVI-2022-033-R de 26 de julio de 2022, la Ministra de Desarrollo Urbano y Vivienda dispuso la creación, conformación y funcionamiento del Comité Institucional de Política Urbana Nacional como instancia de coordinación interna del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda para la formulación de la Política Urbana Nacional;

Que en la Sesión Extraordinaria 002-2023 del Comité Institucional de Política Urbana Nacional de 21 de julio de 2023, se verificó el documento técnico que contiene la Política Urbana Nacional en términos estructurales, metodológicos, conceptuales y de uso de la información, la validación interna de la Política Urbana Nacional y se recomendó continuar con el proceso de validación externa, el mismo que fue cumplido a través de socializaciones;

Que mediante "*INFORME DE VIABILIDAD TÉCNICA Y PERTINENCIA PARA LA EXPEDICIÓN DE LA POLÍTICA URBANA NACIONAL*", el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda emitió la viabilidad técnica para la expedición de la Política Urbana Nacional del Ecuador;

Que es necesario expedir la Política Urbana Nacional, con la finalidad de dotar al Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda de un instrumento de política pública con horizonte de largo plazo, acorde a las tendencias internacionales y para el ejercicio de sus competencias de rectoría; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confieren el artículo 141, los numerales 3 y 5 del artículo 147 de la Constitución de la República; el artículo 129 del Código Orgánico Administrativo; y, el artículo 11 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

DECRETA:

Artículo 1.- Expedir la Política Urbana Nacional como política pública del Gobierno del Ecuador con horizonte al 2036, tal como está contenida en el documento denominado Política Urbana Nacional (PUN) 2023-2036, elaborada por el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, que está orientada a garantizar el derecho a un hábitat seguro y saludable y el derecho a una vivienda adecuada, a través de acciones integrales, coordinadas y participativas, que contribuyan a la construcción de ciudades y comunidades inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.

Artículo 2.- Encárguese al Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda de la implementación, seguimiento y evaluación de la Política Urbana Nacional.

Artículo 3.- Para una efectiva implementación de la Política Urbana Nacional, el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, en su calidad de ente rector de hábitat y vivienda, coordinará sus intervenciones con las otras carteras de Estado y con los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos y municipales, en el ámbito de sus competencias.

Artículo 4.- Encárguese al Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, la publicación y difusión de la Política Urbana Nacional. El contenido detallado de la PUN será publicada en la página web institucional del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda.

DISPOSICIÓN FINAL

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

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, el 28 de septiembre de 2023.



Guillermo Lasso Mendoza
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Quito, 29 de septiembre del 2023, certifico que el que antecede es fiel copia del original.

Documento firmado electrónicamente

Juan Pablo Ortiz Mena

SECRETARIO GENERAL JURÍDICO

DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Oficio Nro. EMCOEP-GRGN-2023-0432-O**Quito, D.M., 22 de septiembre de 2023****Asunto:** PUBLICACIÓN DE RESOLUCIONES 2018

Señor Ingeniero
Hugo Del Pozo Barrezueta
REGISTRO OFICIAL DEL ECUADOR
En su Despacho

De mi consideración:

Mediante Decreto Ejecutivo No. 842 de 10 de diciembre de 2015, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 647 de 11 de diciembre de 2015, se crea la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, como una entidad de derecho público con personalidad jurídica, patrimonio propio, dotada de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión, con domicilio principal en el Distrito Metropolitano de Quito. Con Decreto Ejecutivo No. 1051 de 14 de mayo de 2022, se establecen las atribuciones de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, entre las que se incluye:

“Emitir políticas, lineamientos, herramientas y metodologías que tengan por objeto la estandarización de la gestión de las empresas públicas en lo relativo a: prácticas de gobierno corporativo; desarrollo organizacional; talento humano; planes estratégicos y de negocio; innovación tecnológica, gestión de la información., desarrollo financiero, expansión e inversión, procedimientos de creación, fusión, escisión o liquidación, y demás temas que involucren la gestión contable y financiera; así como evaluar su implementación”.

“Art. 6.- Las resoluciones del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP que contenga directrices, instrucciones y lineamientos para las empresas públicas coordinadas, tendrán para estas el carácter de obligatorio”.

Para el cumplimiento de estas atribuciones el Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, emitió durante el año 2018, cinco (5) resoluciones que contienen directrices, formatos, catálogos de derechos, normas de preparación y presentación de estados financieros, políticas técnicas, administrativas, financieras, de talento humano, legales, de cumplimiento obligatorio para las empresas públicas creadas por la Función Ejecutiva.

Estas resoluciones, de forma oportuna fueron notificadas a las empresas públicas a fin de garantizar su vigencia y cumplimiento. Sin perjuicio de aquello y a fin de hacerlas públicas, garantizando su difusión y acceso a la ciudadanía, se requiere que las mismas sean publicadas en el Registro Oficial.

Con base en los antecedentes expuestos; mucho agradeceré se digne disponer, que las cinco resoluciones emitidas por el Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, sean publicadas en el Registro Oficial, de conformidad al siguiente detalle, en copias debidamente certificadas:

- 1.- Resolución Nro. DIR-EMCOEP-2018-006, de 31 de enero de 2018 Reforma a la "Política para la Vinculación de Personal en las Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva". Esta resolución reforma la Resolución Nro. DIR-EMCOEP-2017-012-001-A, publicada en el Suplemento Registro Oficial N°. 380, de 23 de agosto de 2023.
- 2.- Resolución Nro. DIR-EMCOEP-2018-029, de 22 de agosto de 2018 "Política de Teletrabajo para Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva".

3.- Resolución Nro. DIR-EMCOEP-2018-036, de 30 de octubre de 2018 Reforma integral a la "Política de Valoración de Perfil para la Selección de Cargos de Gerente General y Administrador de Unidad de Negocio de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva". Esta resolución deja sin efecto la Resolución Nro.DIR-EMCOEP-2017-008 y reforma la Resolución Nro.DIR-EMCOEP-2017- 049 de 14 de noviembre de 2017; ambas publicadas en el Suplemento Registro Oficial N°. 380 de 23 de agosto de 2023. La resolución también reforma la Resolución DIR-EMCOEP-2017-029 de 24 de agosto de 2017, publicada en el Registro Oficial N° 396, de 14 de septiembre de 2023. Finalmente también reforma la Resolución Nro. DIR-EMCOEP-2018-006, de 31 de enero de 2018, descrita en el numeral 1 y anexa a este oficio.

4.- Resolución DIR-EMCOEP-2018-047 de 27 de diciembre de 2018.

5.- Resolución DIR-EMCOEP-2018-048 de 27 de diciembre de 2018.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Adm. Emp. Agustin Jose Paez Intriago
GERENTE GENERAL, SUBROGANTE



Firmado electrónicamente por:
**AGUSTIN JOSE PAEZ
INTRIAGO**



Res. 2018-006

RESOLUCIÓN No. DIR-EMCOEP-2018-006
EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO EP

En sesión de 31 de enero de 2018

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 226, establece 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 315 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: *"...El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. (...). Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, economía, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales, ambientales..."*;

Que, el artículo 5 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, determina: *" (...) Se podrá constituir empresas públicas de coordinación, para articular y planificar las acciones de un grupo de empresas creadas por un mismo nivel de gobierno, con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión técnica, administrativa y financiera(...)"*;

Que, artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas dispone que El Gerente General que dentro de las atribuciones del Gerente General están la de Resolver sobre la creación de agencias y unidades de negocio; y designar y remover a los administradores de las agencias y unidades de negocios, de conformidad con la normativa aplicable;

Que, el artículo 6 ibídem, dispone que: *"...Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas: 1.El Directorio; y, 2. La Gerencia General. Las empresas contarán con las unidades requeridas para su desarrollo y gestión."*;

Que, el artículo 17 ibídem dispone que: *"La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio"*;

Que, el Decreto Ejecutivo No. 842, en su artículo 5 establece: *“Las resoluciones del directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP que contenga directrices, instrucciones y lineamientos para las empresas públicas coordinadas, tendrán para estas el carácter de obligatorio”;*

Que, mediante memorando No. EMCO EP-GDEO-2018-0023-M de 30 de enero de 2018, la Gerencia de Desarrollo Organizacional emite el Informe DEO-007-2018 de 30 de enero de 2018, en el que recomienda aprobar la reforma a la *“Política para la Vinculación de Personal en las Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva”;*

Que, mediante memorando No. EMCOEP-GRGE-008-M de 31 de enero de 2018, la Gerencia de Gestión Empresarial emite el Informe técnico respecto de la creación de unidades de negocio en las empresas públicas coordinadas; y,

Que, mediante memorando No. EMCOEP-GRJR-2018-0012-M de 31 de enero de 2018, la Gerencia Jurídica presente su informe en el que concluye que: *“..... esta Gerencia Jurídica y de Normatividad recomienda considera que dicho cuerpo colegiado conozca los informes técnicos contenidos en los memorandos Nos. EMCOEP-GRDO-2018-0023-M y EMCOEP-GRGE-2018-M, suscrito por los Gerentes de Desarrollo Organizacional y de Gestión Empresarial (S), respectivamente resuelva lo que corresponda”.*

En ejercicio de sus facultades legales

RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar la reforma a la *“Política para la Vinculación de Personal en las Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva”*, en los términos siguientes:

Reemplazar en el primer párrafo del numeral 10, luego de la palabra *“nombramiento”*, por lo siguiente:

“... para el caso de Unidades de Negocio, el Gerente General de la empresa pública remitirá a la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, una terna de candidatos a administrador de la unidad de negocio, con los respectivos respaldos de valoración de perfiles; a su vez, EMCO EP calificará dicha terna y emitirá su informe, mismo que se pondrá en conocimiento del Directorio de la empresa pública coordinada. Una vez conocido el informe por parte del Directorio, el Gerente General de la empresa procederá a la designación del candidato mejor calificado”.

Art. 2.- Aprobar el siguiente *“Lineamiento para las empresas públicas coordinadas respecto de las Unidades de Negocio”*:

“Previo a resolver la creación de Unidades de Negocio en las empresas públicas coordinadas, que no consten en el Plan de Negocios, Expansión e Inversiones aprobado por los directorios de dichas empresas, se requerirá del dictamen favorable de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP. Dicho informe deberá ser conocido por los miembros del Directorio de la empresa pública coordinada previo la aprobación de la modificación al mencionado Plan de Negocios, Expansión e Inversiones”.

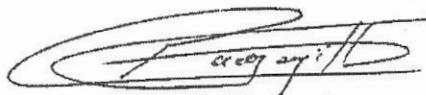
DISPOSICIÓN TRANSITORIA: EMCO EP evaluará en el término de hasta 30 días, las hojas de vida de los actuales administradores de las unidades de negocio de las empresas públicas coordinadas, a fin de que cumplan con el perfil requerido y no tengan ninguna clase de impedimento.

La presente Resolución es de vigencia inmediata

Dada en la ciudad de Quito D. M., a los 31 días del mes de enero de 2018



Ing. Edison Garzón Garzón
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO



Dr. Marco Trujillo Narváez
PROSECRETARIO

CERTIFICACIÓN

RAZÓN: Quito, veintisiete de julio de dos mil veintitrés. **CERTIFICO** que, la presente es **FIEL COPIA DEL ORIGINAL**, correspondiente a la Resolución No. DIR-EMCOEP-2018-006 de 31 de enero de 2018, suscrita por el Ing. Edison Garzón Garzón, en su calidad de Presidente del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP y el Dr. Marco Trujillo Narváez, en su calidad de Prosecretario del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.

La antes descrita resolución del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, está compuesta por (3) tres páginas, la cual reposa en el archivo de la Gerencia de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.



Abg. Alex Mauricio Ludeña Ludeña
Gerente de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios, Subrogante
EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO EP
CC: 1104868516

RESOLUCIÓN Nro. EMCOEP-2018-29**EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO-EP****Considerando:**

- Que,** el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador señala que: *“Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades”*;
- Que,** el numeral 9 del artículo 11 ibídem, manda: *“El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (...)”*;
- Que,** el artículo 33 ibídem, establece que: *“El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*;
- Que,** la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 226, establece 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 315 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: *“...El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. (...). Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales (...)”*;
- Que,** el artículo 325 ibídem, manda que: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo (...)”*;

- Que,** el artículo 6 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece: *“Organización empresarial.- Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas: 1. El Directorio y, 2. La Gerencia General. Las empresas contarán con las unidades requeridas para su desarrollo y gestión”;*
- Que,** el artículo 10 de la citada ley señala que: *“La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa (...)”;*
- Que,** el numeral 4 del artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas señala como deberes del Gerente General: *“4. Administrar la empresa pública, velar por su eficiencia empresarial e informar al Directorio trimestralmente o cuando sea solicitado por éste, sobre los resultados de la gestión de aplicación de las políticas y de los resultados de los planes, proyectos y presupuestos en ejecución o ya ejecutados”;*
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 842 de 7 de diciembre de 2015, publicado en el Registro Oficial Nro. 647 de 11 de los mismos mes y año, se crea la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas con el objeto de planificar, articular, coordinar, controlar y validar las políticas y acciones de todas las empresas públicas, sus subsidiarias, filiales, agencias y unidades de negocio, constituidas por la Función Ejecutiva y de las que se llegaran a crear, fusionar o suprimir; con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión, técnica, administrativa y financiera;
- Que,** el Decreto Ejecutivo No. 842, en su artículo 5 establece: *“Las resoluciones del directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP que contenga directrices, instrucciones y lineamientos para las empresas públicas coordinadas, tendrán para estas el carácter de obligatorio.”;*
- Que,** el tercer inciso del artículo 3, del Decreto Ejecutivo No. 822, de 17 de noviembre de 2015, con el cual se expidió el Reglamento que Regula las Atribuciones, Deberes y Responsabilidades de los Directorios y de las Gerencias Generales de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva, determina: *“(...) El Directorio adoptará sus decisiones con fundamento en los estudios e informes presentados y emitidos por el Gerente General y demás órganos administrativos, técnicos y de asesoría de las empresas públicas y bajo la responsabilidad de éstos. (...)”;*
- Que,** el segundo inciso del artículo 8, ibídem, señala: *“(...) El Gerente General debe asegurar y garantizar bajo su responsabilidad que la información técnica, económica, jurídica, ambiental y social proporcionada al Directorio, sea veraz, clara, precisa, completa, oportuna, pertinente, actualizada y congruente. (...)”;*

- Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A de 18 de mayo de 2017, suscrito por el Dr. Leopoldo Berrezueta Carrión, Ministro de Trabajo a esa fecha, expidió la “Norma Técnica Para Regular el Teletrabajo en el Sector Público”, con el fin de modernizar las instituciones del Estado, buscando la inserción laboral, para personas y grupos de atención prioritario que garantice su movilidad y seguridad, contribuyendo a la efectividad y productividad del servidor público;
- Que,** mediante la reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A, en su artículo 1 señala a las personas que tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo;
- Que,** mediante memorando Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0087-M de 17 de agosto de 2018, la Gerente General de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, acogiendo el informe jurídico presentado mediante memorando Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0043-M de 13 de abril de 2018 y el informe técnico presentado mediante memorando Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0084-de 07 de mayo de 2018, presenta para conocimiento y aprobación del Directorio la Política de Teletrabajo para Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva;
- Que,** mediante Oficio Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0448-O de 17 de agosto de 2018, la Gerente General de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas, por disposición del Presidente del Directorio, convoca a sesión ordinaria a llevarse a cabo el día 22 de agosto de 2018;

En ejercicio de sus facultades legales,

RESUELVE:

Art. 1.- Dar por conocida y aprobar la “Política de Teletrabajo para Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva” en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Art. 1.- Objeto.- Establecer la base normativa y técnica para promover la implementación del Teletrabajo en las Empresas Públicas creadas por la Función Ejecutiva.

Art. 2.- Ámbito.- La presente Política será de aplicación obligatoria para todas las empresas públicas constituidas por la Función Ejecutiva.

Art. 3.- Definiciones.-

- a) **Teletrabajo.-** El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo, a través de la cuales el teletrabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo

permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.

El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:

- **Permanente:** Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.
- **Parcial:** Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas laborará en las instalaciones del empleador.

b) **Teletrabajador.-** Toda persona que tiene calidad de servidor público, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente.

- c) **Lugar habitual del empleador.-** Espacio físico donde la parte empleadora ejecuta sus actividades, sea en su matriz o en cualquiera de sus dependencias.
- d) **Plan Piloto de Teletrabajo.-** Es la puesta en práctica de un proyecto tendiente a considerar las posibilidades de una implantación total posterior, que nos permita considerar sus facilidades y riesgos.

Art. 4.- **Aplicación al teletrabajo.-** Corresponde a la parte empleadora, realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de ésta y al tipo de trabajo que se ejecute.

Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas:

- Mujeres embarazada;
- Mujeres en período de lactancia;
- Personas con discapacidad;
- Personas con enfermedades catastróficas; y,
- Adultos mayores.

Art. 5.- **Gestión del Cambio.-** Previo a la implementación del Teletrabajo en las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva, se iniciará este proceso con la firma del Compromiso de la máxima autoridad a fin de concientizar y socializar esta modalidad de trabajo, y que los servidores de manera libre y voluntaria soliciten el acceso a la misma, para el efecto se deberán ejecutar las acciones siguientes:

- a) **Diagnóstico:** Permitirá conocer la situación real de la empresa pública y la factibilidad de incorporar el Teletrabajo;

- b) Preparación: Definir las áreas de trabajo y cargos en los cuales por sus competencias o actividades se puede implementar la modalidad de Teletrabajo. Esta fase comprenderá la Planificación con sus estrategias de comunicación y capacitación;
- c) Ejecución: Implementar el Teletrabajo en la Empresa Pública; y,
- d) Sostenibilidad: Esta fase incluye el mantenimiento, la evaluación, monitoreo y control de la implementación del Teletrabajo.

Art. 6.- Comité Técnico de Teletrabajo.- El Gerente General de cada una de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva creará el Comité Técnico de Teletrabajo, mismo que asegurará la implantación de la modalidad de Teletrabajo y será el responsable del mantenimiento, evaluación, monitoreo y control de este proceso.

Art. 7.- Atribuciones del Comité Técnico.- El Comité Técnico de Teletrabajo será responsable de la implementación, seguimiento y evaluación de la modalidad del Teletrabajo en la Empresa Pública, para lo cual deberá tomar decisiones que garanticen la eficiencia y eficacia del proceso, de ser necesario solicitarán la asesoría de las distintas áreas.

Dentro de las funciones principales del Comité Técnico se encuentran:

- Analizar el costo – beneficio de la implementación de teletrabajo en la empresa de acuerdo a sus necesidades, previa a su aplicación.
- Definir los cargos que por sus actividades o funciones pueden realizar su trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de la Empresa Pública, para el efecto el área de Talento Humano remitirá el respectivo informe técnico. Para la determinación de los puestos que pueden ser considerados para el Teletrabajo, cada EP deberá valorar la factibilidad utilizando la matriz del ANEXO 1;
- Analizar los perfiles elegibles de los candidatos opcionados para aplicar al teletrabajo, conforme al ANEXO 2;
- Dar el seguimiento y soporte a la implementación del teletrabajo en la EP.
- Supervisar continuamente el avance de las diferentes actividades;
- Generar planes de acción que permitan que la implementación del teletrabajo sea eficiente y eficaz, precautelando los intereses de la empresa y del teletrabajador;
- Coordinar con las áreas que correspondan la disponibilidad de herramientas tecnológicas, para el normal desempeño de las funciones de los teletrabajadores;
- Coordinar con las áreas que correspondan la creación de políticas y normativas internas, que viabilice la implementación del teletrabajo;
- Establecimiento de Objetivos e Indicadores de Gestión a ser medidos;
- Aprobar el acuerdo de confidencialidad para el teletrabajador;

- Realizar el proceso de evaluación del Plan Piloto de Teletrabajo;
- Generación de informes de avance de la implementación del Teletrabajo; y,
- Generar un informe final sobre la viabilidad o no de la implementación del Teletrabajo en la EP.
- Decidir sobre las aplicaciones de teletrabajo.
- Decidir por sobre las aplicaciones de reversión de teletrabajo.

Art.8.- Conformación del Comité Técnico de Teletrabajo.- El Comité Técnico de Teletrabajo estará integrado por:

- Un (1) delegado del Gerente General;
- Dos (2) delegados de la unidad de Talento Humano;
- Un (1) delegado de la unidad de Tecnologías de la Información – TIC's o quien hiciera sus veces;
- Un (1) delegado de la unidad de Seguridad y Salud Ocupacional o quien hiciera sus veces;
- Un (1) delegado de la unidad de Comunicación o quien hiciera sus veces;
- Un (1) delegado de la unidad de Procesos o quien hiciera sus veces; y,
- Un (1) delegado de la unidad Administrativa Financiera.

Los miembros del comité técnico pueden variar en relación a las estructuras organizacionales de cada Empresa Pública.

Los miembros del Comité Técnico tendrán las siguientes responsabilidades:

Delegado del Gerente General:

- Nombrar al Presidente del Comité Técnico de Teletrabajo subrogante, en caso de ausencia temporal del mismo esta dignidad puede recaer en cualquier persona miembro del Comité Técnico de Teletrabajo;
- Proponer al Gerente General, los miembros del Comité Técnico de Teletrabajo;
- Resolver en última instancia en caso de discrepancias;

Presidente del Comité Técnico de Teletrabajo:

- Nombrar al Secretario del Comité Técnico de Teletrabajo (esta dignidad puede recaer en cualquier persona miembro del mismo);
- Crear las directrices pertinentes para la realización de las sesiones del Comité Técnico de Teletrabajo.
- Coordinar las evaluaciones mensuales a realizarse en el Plan Piloto de Teletrabajo;
- Presidir las reuniones y moderar las mismas;
- Firmar las actas y documentos;

- Consolidar y presentar los informes mensuales y final, así como el consolidado de evaluaciones del Comité Técnico a la máxima autoridad; y,
- Comunicar al Gerente General el estatus actual del proceso de implementación del Teletrabajo, cuando sea necesario o a pedido del Gerente General.

Secretario del Comité Técnico de Teletrabajo:

- Elaborar y notificar en coordinación con el Presidente del Comité Técnico de Teletrabajo, las Convocatorias para las sesiones del Comité Técnico;
- Elaborar las actas de las sesiones, dando fe de la veracidad de su contenido e incluyendo las firmas de los presentes;
- Custodiar y archivar la documentación generada por el Comité Técnico;
- Ejecutar las actividades solicitadas por el Presidente;
- Proveer archivos con fotocopias de todos los documentos, para libre disposición de todos los miembros del Comité Técnico previo autorización del Presidente del Comité Técnico; y;
- Registrar y custodiar todos los documentos generados o recibidos por el Comité Técnico;

Delegado de la Unidad de Talento Humano:

- Elaborar una Ficha de cada Teletrabajador, que contenga la información más relevante y su ámbito familiar;
- Informar en cada reunión al Comité Técnico, sobre el desarrollo del trabajo y bienestar del teletrabajador, para el efecto deberá verificar mensualmente, en base de las encuestas y con entrevistas personales (de ser necesario);
- Revisar, informar y proponer soluciones al Comité Técnico sobre las posibles solicitudes de reversibilidad;
- Analizar postulaciones de personal en caso de vulnerabilidad personal o familiar;
- Consolidar mensualmente las encuestas y evaluaciones, así como emitir resultados finales estadísticos a ser informados al Comité Técnico;
- Receptar requerimientos o inquietudes de los teletrabajadores y/o jefes y orientar respuestas;
- Informar al Comité Técnico sobre situaciones que requieran solución de manera oportuna;
- Verificar mensualmente el desempeño, cumplimiento de objetivos y metas, en base a la información generada por el jefe inmediato del teletrabajador;
- Verificar mensualmente en base a evaluaciones, encuestas y con entrevistas personales, que el trabajo se esté llevando a cabalidad y no existan causas de sobrecarga de trabajo o de disminución de responsabilidades al teletrabajador; y;

- Realizar las acciones administrativas correspondientes, que viabilicen el acceso de los trabajadores al teletrabajo.

Delegado de la Unidad de TIC's:

- Coordinar la efectiva e inmediata asignación de servicios y equipos TIC para los teletrabajadores;
- Coordinar el adecuado soporte técnico a los teletrabajadores e informar al Presidente del Comité Técnico de Teletrabajo, los problemas y posibles soluciones para tomar acciones;
- Coordinar con la Gerencia Administrativa Financiera los requerimientos futuros necesarios sobre costos de equipamiento;
- Construir y presentar al Comité Técnico el plan de apoyo de TIC's al teletrabajo (en 30 días plazo); y,
- Coordinar procesos de Seguridad de la Información y Seguridad Informática.

Delegado de la Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional:

- Revisar mensualmente junto a Talento Humano, los resultados de satisfacción del teletrabajador y verificar si sus condiciones de salud ocupacional son adecuadas e informar al Comité Técnico;
- Realizar visitas al lugar de trabajo del teletrabajador, e informar cualquier anomalía respecto a seguridad industrial y salud ocupacional, al Presidente del Comité Técnico de Teletrabajo, quien deberá tomar acciones oportunas de manera directa o conjuntamente con el Comité Técnico.

Delegado de la Unidad de Comunicación Social:

- Documentar adecuadamente el proceso piloto, emitir informativos y videos instructivos, acorde a lo dispuesto por el Comité Técnico;
- Proporcionar material comunicacional relacionado con el teletrabajo al área de Talento Humano;
- Administrar las encuestas realizadas a los teletrabajadores y remitirlas a Talento Humano para su conocimiento y análisis; y,
- Coordinar y ejecutar los eventos de difusión, socialización o los que fueren necesarios.

Delegado de Gerente /Director de Finanzas y Administración:

- Verificar y/o gestionar la disponibilidad de recursos y presupuestos que sean requeridos por el Comité Técnico o sus miembros; y,

- Realizar al final del trimestre, la evaluación financiera de costo/beneficio.

Art. 9.- Carácter voluntario.- La modalidad de teletrabajo es libre y voluntario tanto para el servidor público, como para la Empresa Pública en caso de que esta en la etapa de diagnóstico demuestre la no factibilidad de implementar esta política. El teletrabajo deberá formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La Empresa Pública entregará al servidor público el perfil del puesto.

Si la Empresa Pública hace una oferta de teletrabajo, el servidor público puede aceptarla o rechazarla, o si el servidor público es quien, expresa su deseo de teletrabajar de la misma forma, la EP podrá aceptar o negar la misma.

El traslado de la modalidad de trabajo a la modalidad de teletrabajo, modifica únicamente la manera en que se efectúa el mismo, por lo que no afecta condiciones laborales que a la fecha ostenta el servidor público. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de terminación de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este servidor público, por tanto la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por decisión individual. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en las instalaciones de la EP a demanda del servidor público o de la propia EP.

Art. 10.- De la inaplicabilidad del teletrabajo.- No podrán solicitar teletrabajo aquellas y aquellos servidores públicos que:

- a) Ocupen puestos que tengan como finalidad el contacto directo con los clientes de la empresa pública;
- b) Su presencia física sea imprescindible a tiempo completo en el lugar habitual de la empresa pública;
- c) Quienes hayan ganado un concurso de méritos y oposición y se encuentren en período de prueba;
- d) De poseer una evaluación de desempeño con una calificación cualitativa de regular/buena y/o deficiente/insuficiente; y,
- e) Hayan sido sancionados por cualquier falta de acuerdo al régimen disciplinario en el período del último año calendario.

Art. 11.- Reversibilidad.- Cuando un servidor público hubiese pasado a ser teletrabajador, podrá volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente.

Para aplicar a la reversibilidad el teletrabajador deberá respetar al menos 90 días del compromiso de teletrabajo adquirido, salvo disposición contractual en contrario.

La comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios deberá ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte.

Previo a la reversibilidad, el Delegado de Talento Humano, Jefe Inmediato y Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentarán un informe técnico que contenga conclusiones y recomendaciones, en base a éste, se resolverá lo pertinente precautelando los intereses empresariales y del teletrabajador. De ser el caso, el Comité Técnico de Teletrabajo podrá solicitar adicionalmente el criterio del área que considere pertinente (Jurídico – TIC's entre otras).

Art. 12.- Causales de reversibilidad del teletrabajo.- Las causas por las cuales se determine la reversibilidad son:

- f) Por acuerdo mutua de las partes;
- g) Imposibilidad comprobada para que el teletrabajador pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo;
- h) Desobediencia reiterada a los compromisos adquiridos o falta de cumplimiento de objetivos o metas por parte del teletrabajador;
- i) Uso inadecuado de los bienes y/o servicios tecnológicos que le fueron entregados para la ejecución de sus labores, por parte del teletrabajador o de terceros no autorizados;
- j) Falta de capacidad tecnológica y de comunicación para realizar el trabajo por parte del teletrabajador; e,
- k) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador.

En el caso de que la reversibilidad se adopte por las causales c); d) y f) la Empresa Pública deberá aplicar la sanción administrativa que corresponda acorde a su normativa interna.

Art. 13.- Condiciones de empleo.- En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores gozarán de derechos y las obligaciones del resto de servidores públicos. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales.

La parte empleadora está obligada a tomar medidas necesarias para evitar el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros servidores públicos que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, para el efecto le mantendrá informado sobre las directrices que ésta imparta, y el acceso a las instalaciones de la empresa.

La parte empleadora deberá contar con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales se mantendrá conexión con el teletrabajador, que permitan monitorear y evaluar el cumplimiento de metas, objetivos y obligaciones.

Art. 14.- Protección de datos.- La Empresa Pública es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.

El empresario informa al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas y disposiciones. El empleador informará al teletrabajador, entre otros aspectos lo siguiente:

- a) La limitación en la utilización del equipo, herramientas informáticas y datos;
- b) La información a la cual tenga acceso por el desarrollo de sus funciones, así como la que éste genere, es de propiedad y uso exclusivo de la Empresa Pública;
- c) La prohibición de la difusión o reproducción de la información otorgada por la empresa para fines ajenos a la actividad; y,
- d) Las sanciones en caso de incumplimiento.

El teletrabajador es responsable de la custodia y uso de la información entregada y generada.

Art. 15. Equipos y Herramientas Tecnológicas.- Será de responsabilidad de la Empresa Pública facilitar, instalar y mantener las herramientas y equipos de trabajo, para el desarrollo de las actividades del teletrabajador. Por lo que, el costo y estado de cada uno de éstos deberán ser parte del acuerdo, acción de personal o contrato para conocimiento del teletrabajador. Será factible que el teletrabajador realice sus actividades con su propio equipo, lo cual deberá constar en el respectivo documento.

Si el teletrabajo se realiza de manera permanente, la Empresa Pública podrá cubrir los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, así como de un servicio adecuado de apoyo técnico.

El teletrabajador será el responsable del uso, cuidado y custodia de las herramientas y de los equipos otorgados por la Empresa Pública, por lo que, los mismos serán para uso exclusivo del desarrollo de las actividades.

Si el teletrabajador utilizare equipos de su propiedad y contratare servicios para la realización de su trabajo, la empresa podrá compensar al trabajador/a, por los costos asociados al uso de dichos recursos, lo cual no forma parte de la remuneración.

Art. 16. Salud y seguridad.- La Empresa Pública es responsable de informar al teletrabajador la normativa que regula este ámbito. El teletrabajador deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

Art. 17. Organización del trabajo.- La organización del trabajo para el teletrabajador incluye:

- a) La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los servidores públicos que trabajan directamente en las instalaciones de la empresa pública;

- b) La jornada de trabajo se determinará en el marco de la legislación laboral vigente. El teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo, no obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos por la ley, por tanto el horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes; y,
- c) Las horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna, deberán ser previamente planificadas y autorizadas por el empleador, el mismo que deberá implementar los mecanismos necesarios que le permitan llevar un adecuado control, previo a su pago.

Estos aspectos fueron considerados con la finalidad de mantener la equidad interna entre todos los servidores.

Art. 18.- Formación.- El teletrabajador tendrá el mismo acceso a la formación y/o capacitación que el resto de servidores públicos.

Previo al inicio de las labores de los teletrabajadores, recibirán una inducción y capacitación del uso de las herramientas y equipos de trabajo; y la organización del mismo. En este proceso se incluirá también al Jefe Inmediato y usuarios directos de los productos y/o servicios que genere el teletrabajador.

Art. 19.- Control.- Para verificar el cumplimiento de las obligaciones por parte del teletrabajador, así como las condiciones de seguridad y salud ocupacional, de su puesto de trabajo, la Empresa Pública y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la ley, lo cual constará en el documento que se otorgue al teletrabajador sobre su nueva modalidad de trabajo.

DISPOSICIÓN GENERAL:

Las Empresas Públicas para la implementación del teletrabajo deben considerar que:

PRIMERA: Una vez aprobada y notificada la presente Política a las empresas públicas coordinadas, los Gerentes Generales de cada una de ellas, será responsables de su cumplimiento e implementación, para el efecto deberán incorporar a su normativa interna la presente política para su aplicación inmediata.

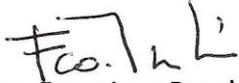
SEGUNDA: En todo lo no previsto en la presente política se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, Código del Trabajo y normativa expedida por el Ministerio del Trabajo.

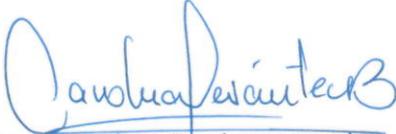
Art 2.-Disponer la ejecución de la presente resolución a la Gerencia General.

Art 3.-Disponer a la Administración realizar el seguimiento a la implementación de la citada política en las empresas públicas coordinadas; así como a la presentación de resultados a través de los informes trimestrales.

La presente resolución es de ejecución inmediata

Dada en la ciudad de Quito D.M, a los 22 días del mes de agosto de 2018.


Econ. Francisco Rendón Pantaleón
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE LA EMCO EP


Ing. Carolina Pesántez Benítez
SECRETARIA DEL DIRECTORIO DE LA EMCO EP

CERTIFICACIÓN

RAZÓN: Quito, veintisiete de julio de dos mil veintitrés. **CERTIFICO** que, la presente es **FIEL COPIA DEL ORIGINAL**, correspondiente a la Resolución Nro. EMCOEP-2018-29 de 22 de agosto de 2018, suscrita por el Econ. Francisco Rendón Pantaleón, en su calidad de Presidente del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP y la Ing. Carolina Pesántez Benítez, en su calidad de Secretaria del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.

La antes descrita resolución del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, está compuesta por (13) trece páginas, la cual reposa en el archivo de la Gerencia de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.



Firmado electrónicamente por:
ALEX MAURICIO
LUDENA LUDENA

Abg. Alex Mauricio Ludeña Ludeña
Gerente de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios, Subrogante
EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO EP
CC: 1104868516

RESOLUCIÓN Nro. EMCOEP-2018-036**EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO-EP****Considerando:**

- Que,** la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 226, establece 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 315 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: *“El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. (...)”;*
- Que,** el artículo 6 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece: *“Organización empresarial.- Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas: 1. El Directorio; y, 2. La Gerencia General. Las empresas contarán con las unidades requeridas para su desarrollo y gestión.”;*
- Que,** el artículo 10 de la citada ley señala que: *“La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa.”;*
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 842 de 7 de diciembre de 2015, publicado en el Registro Oficial Nro. 647, el 11 de los mismos mes y año, se creó la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO- EP con el objeto de planificar, articular, coordinar, controlar y validar las políticas y acciones de todas las empresas públicas, sus subsidiarias, filiales, agencias y unidades de negocio, constituidas por la Función Ejecutiva y de las que se llegaron a crear, fusionar o suprimir; con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión, técnica, administrativa y financiera;
- Que,** el Decreto Ejecutivo No. 842 de 7 de diciembre de 2015, en su artículo 5 establece: *“Las resoluciones del directorio de la Empresa Coordinadora de*

Empresas Públicas EMCO-EP que contenga directrices, instrucciones y lineamientos para las empresas públicas coordinadas, tendrán para estas el carácter de obligatorio.”;

- Que,** el tercer inciso del artículo 3, del Decreto Ejecutivo No. 822, de 17 de noviembre de 2015, con el cual se expidió el Reglamento que Regula las Atribuciones, Deberes y Responsabilidades de los Directorios y de las Gerencias Generales de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva, determina: *“(…) El Directorio adoptará sus decisiones con fundamento en los estudios e Informes presentados y emitidos por el Gerente General y demás órganos administrativos, técnicos y de asesoría de las empresas públicas y bajo la responsabilidad de éstos. (…)”;*
- Que,** el segundo inciso del artículo 8, ibídem, señala: *“(…) El Gerente General debe asegurar y garantizar bajo su responsabilidad que la información técnica, económica, jurídica, ambiental y social proporcionada al Directorio, sea veraz, clara, precisa, completa, oportuna, pertinente, actualizada y congruente. (…)”;*
- Que,** el numeral 18 del artículo 4 del Reglamento de Funcionamiento de Directorio de las Empresas Públicas constituidas por la Función Ejecutiva señala como atribuciones del Directorio: *“Nombrar al Gerente General, de una terna propuesta por el Presidenta o Presidente del Directorio, observando la metodología definida por EMCO EP, así como también sustituirlo”;*
- Que,** con Resolución Nro. DIR-EMCOEP-2017-008 de 9 de mayo de 2017, el Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP expidió la *“Política de Valoración de Perfiles para la Selección y Calificación de Idoneidad del Cargo de Gerente General de las Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva”;*
- Que,** con memorando Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0095-M de 22 de mayo de 2018 y sus alcances Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0153-M de 28 de agosto de 2018, Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0164-M de 18 de septiembre de 2018 y Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0177-M de 18 de octubre de 2018 el Gerente de Desarrollo Organizacional de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO -EP recomienda a la Gerente General se ponga para conocimiento y aprobación del Directorio la reforma a la *“Política de Valoración de Perfil para la Selección de los Cargos de Gerente General y Administrador de Unidad de Negocio de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva”;*
- Que,** con memorando Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0061-M de 21 de mayo de 2018, su actualización mediante memorando Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0130-M de 18 de septiembre de 2018 y sus alcances Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0138-M de 1 de octubre de 2018 y Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0149-M de 18 de octubre de 2018, el Gerente Jurídico y de Normatividad de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP recomienda a la Gerente General que el Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP, se encuentra facultado para emitir directrices, instrucciones o lineamientos para las empresas públicas

coordinadas, por lo que considera pertinente que dicho cuerpo colegiado conozca el Informe Técnico Nro. DEO-034-2018 de 14 de septiembre de 2018 y resuelva lo que considere procedente, así como se ratifica en los Informes Jurídicos de Pertinencia;

Que, con oficio Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0619-O de 23 de octubre de 2018, la Gerente General de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP remite para conocimiento y aprobación de los miembros del Directorio la *“Política de Valoración de Perfil para la Selección de los Cargos de Gerente General y Administrador de Unidad de Negocio de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva”*;

Que, mediante oficio Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0623-O de 24 de octubre de 2018, la Gerente General de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP, por disposición del Presidente del Directorio, convoca a sesión ordinaria a llevarse a cabo el día 30 de octubre de 2018;

En ejercicio de sus facultades legales,

RESUELVE:

Art. 1.- Dar por conocida y aprobar la reforma integral a la *“Política de Valoración de Perfil para la Selección de los Cargos de Gerente General y Administrador de Unidad de Negocio de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva”*, sobre la base del oficio No. EMCOEP-GRGN-2018-0619-O de 23 de octubre de 2018, presentado por la Gerente General, que acoge el informe legal presentado mediante memorando Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0061-M de 21 de mayo de 2018, su actualización mediante memorando Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0130-M de 18 de septiembre de 2018 y sus alcances Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0138-M de 1 de octubre de 2018 y Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0149-M de 18 de octubre de 2018 y el informe técnico presentado mediante memorando Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0095-M de 22 de mayo de 2018 y sus alcances Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0153-M de 28 de agosto de 2018, Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0164-M de 18 de septiembre de 2018 y Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0177-M de 18 de octubre de 2018, que recomiendan al Directorio el conocimiento y aprobación de la citada reforma, en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

De conformidad con las atribuciones y competencias señaladas en los Decretos Ejecutivos Nro. 842 de 7 de diciembre de 2015 y Nro. 1280 del 16 de diciembre del 2016, el Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, mediante Resolución Nro. DIR-EMCOEP-2017-008 de fecha 9 de mayo de 2017, expidió la Política de Valoración de Perfiles para la Selección y Calificación de idoneidad del Cargo de Gerente General de las Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva, normativa a través de la cual permite realizar la valoración de candidatos para ocupar los puestos de Gerente General de las mismas.

En concordancia con las nuevas tendencias de gestión así como del Plan de Perfeccionamiento Empresarial, es fundamental revisar y reformar la mencionada política.

En este contexto, EMCO EP a través de la Gerencia de Desarrollo Organizacional, en ejercicio de las atribuciones y responsabilidades asignadas, presenta el informe técnico para reformar la Política de Valoración de Perfiles para la Selección y Calificación de Idoneidad del Cargo de Gerente de las Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva.

BASE LEGAL

La Constitución de la República del Ecuador, manda:

“Art. 261: El Estado Central tendrá competencias exclusivas sobre: (...) 12. El control y administración de las empresas públicas nacionales”;

“Art. 315: El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas.- “Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales”;

La Ley Orgánica de Empresas Públicas, dispone:

Art. 4.-“Definiciones.- Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado”;

“Art.5.- Constitución y jurisdicción.- La creación de empresas públicas se hará: 1. Mediante decreto ejecutivo para las empresas constituidas por la Función Ejecutiva (...); “Se podrá constituir empresas públicas de coordinación, para articular y planificar las acciones de un grupo de empresas creadas por un mismo nivel de gobierno, con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión técnica, administrativa y financiera”;

“Art.9.- Atribuciones del directorio.- Son atribuciones del Directorio las siguientes: (...) 13. Nombrar a la o al Gerente General, de una terna propuesta por la Presidenta o Presidente del Directorio, y sustituirlo”;

Conforme lo determinado en el segundo inciso del artículo 10 “Para ser Gerente General se requiere: 1) Acreditar título profesional mínimo de tercer nivel; 2) Demostrar conocimiento y experiencia vinculados a la actividad de la empresa; y, 3) Otros, según la normativa propia de cada empresa”

El Decreto Ejecutivo No. 842 de fecha 7 de diciembre de 2015, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 647 el 11 del mismo mes y año, establece:

“Art.- 1.- Créase la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, con personalidad jurídica de derecho público, patrimonio propio, dotada de autonomía presupuestaria financiera, económica, administrativa y de gestión, con domicilio principal en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, y que podrá desarrollar sus actividades a nivel nacional”.

“Art. 2.- La Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP tiene por objeto planificar, articular, coordinar, controlar y validar las políticas y acciones de todas las empresas públicas, sus subsidiarias, filiales, agencias y unidades de negocio, constituidas por la Función Ejecutiva y de las que se llegaran a crear, fusionar o suprimir; con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión, técnica, administrativa y financiera.- Para el cumplimiento de su objetivo, la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP tendrá las siguientes atribuciones: 1. Emitir políticas, lineamientos, herramientas y metodologías que tengan por objeto la estandarización de la gestión de las empresas públicas en lo relativo a: prácticas de gobierno corporativo; desarrollo organizacional; talento humano; planes estratégicos y de negocio; innovación tecnológica, gestión de la información, desarrollo financiero, expansión e inversión y demás temas que involucren la gestión contable y financiera; así como para el control de la gestión y control de riesgos en las empresas públicas coordinadas para la toma de decisiones en los directorios; y evaluar su aplicación... 3. Evaluar la gestión de las empresas públicas en función de criterios de eficiencia, rentabilidad económica, financiera o social, así como sostenibilidad e impacto en la política pública, de acuerdo a sus respectivos planes estratégicos y de negocio. Para el efecto, administrará un sistema único de información sobre el nivel de cumplimiento de estos criterios... 5. Planificar, articular, coordinar y decidir, en el ámbito de su competencia, los procesos de creación, transformación, liquidación, reorganización y demás instancias administrativas de ordenamiento de las empresas públicas coordinadas; 6. Incentivar y promover la generación de economías de escala y optimización de recursos en las empresas públicas coordinadas... 9. Las demás que le señale la Constitución y las Leyes”;

“Art. 5.- Las resoluciones del directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP que contenga directrices, instrucciones y lineamientos para las empresas públicas coordinadas, tendrán para estas el carácter de obligatorio”;

El Decreto Nro. 1280 de 16 de diciembre de 2016 publicado en el Registro Oficial Suplemento 926 de 19 de enero de 2017, dispone.

“...Son atribuciones del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas - EMCO EP, las siguientes: (...) Calificar la idoneidad de los gerentes generales de las empresas públicas coordinadas, en forma previa a su posesión”;

La Política para la Vinculación de Personal en las Empresas Públicas, constituida por la Función Ejecutiva aprobada mediante Resolución: DIR-EMCOEP-2017-012-001-A de 14 de junio de 2017, el numeral 10 del artículo 1 señala:

“Nombramiento de Gerentes de Subsidiarias y Filiales y Designación de Administradores de Agencias o Unidades de Negocio.- Para el nombramiento de Gerentes de Subsidiarias, Filiales y Designación de Administradores de Agencias o Unidades de Negocio, las empresas públicas con base a un perfil del puesto previamente elaborado para el cargo por el área encargada de la administración del Talento Humano de las empresas públicas, deberán realizar un proceso de selección que permita contratar al personal idóneo en esas posiciones; producto de este procedimiento se conformará una terna de candidatos que, en el caso de las Subsidiarias y Filiales, será puesta a consideración del Directorio para su nombramiento; para el caso de las Agencias o Unidades de Negocio, el Gerente General de la empresa pública pondrá en conocimiento del Directorio, la terna sobre la cual efectuará la designación, con los respectivos respaldos de la valoración de perfiles de los candidatos de la terna a fin de contar con la autorización respectiva del Directorio para su designación.

Las desvinculaciones y renunciaciones de los Gerentes de Subsidiarias, Filiales y Administradores de Agencias o Unidades de Negocio, serán puestas en conocimiento del Directorio de la Empresa Pública.”

La Resolución: DIR-EMCOEP-2017-029 de 24 de agosto de 2017, determina:

“Refórmese el numeral 10, de la siguiente manera:

“Nombramiento de gerentes de subsidiarias y filiales y designación de administradores de unidades de negocio.- Para el nombramiento de gerentes de subsidiarias, filiales y designación de administradores de unidades de negocio, las empresas públicas con base a un perfil del puesto previamente elaborado para el cargo por el área encargada de la administración del Talento Humano de las empresas públicas, deberán realizar un proceso de selección que permita contratar al personal idóneo en esas posiciones; producto de este procedimiento se conformará una terna de candidatos idóneos que, en el caso de las subsidiarias y filiales, será puesta a consideración del Directorio para su nombramiento.

Para el caso de unidades de negocio, el Gerente General de la empresa pública pondrá en conocimiento del Directorio, la terna de candidatos idóneos sobre la cual efectuará la designación, con los respectivos respaldos del proceso de valoración de perfiles los

candidatos de la terna a fin de contar con la autorización respectiva del Directorio para su designación conforme a lo establecido en la ley.

Las desvinculaciones y renunciaciones de los Gerentes de Subsidiarias, Filiales, serán puestos en conocimiento del Directorio de la empresa pública.”

La Resolución: DIR-EMCOEP-2017-0049 de 14 de noviembre de 2017 determina:

“Refórmese el segundo párrafo del numeral 10, de la siguiente manera:

“El Gerente General de la empresa pública pondrá en conocimiento de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, la designación de los administradores de las Unidades de Negocio, remitiendo la terna respectiva con los respaldos del proceso de selección, realizado por la Unidad de Talento Humano, mismos que deberán estar enmarcados en las disposiciones legales vigentes.

Una vez receptada esta información, la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, revisará que el proceso de selección cumpla con las disposiciones legales vigentes. De no ser así, EMCO EP informará al Directorio de la empresa pública para que se tomen acciones necesarias.”

La Resolución: DIR-EMCOEP-2018-006 de 31 de enero de 2018, señala:

“Reemplazar en el primer párrafo del numeral 10, luego de la palabra “nombramiento”, por lo siguiente:

“... para el caso de las Unidades de Negocio, el Gerente General de la empresa pública pondrá en conocimiento de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, una terna de candidatos a administradores de la unidad de negocio, con los respectivos respaldos de valoración de perfiles; a su vez, EMCO EP calificará dicha terna y emitirá su informe, mismo que se pondrá en conocimiento del Directorio de la empresa pública coordinada. Una vez conocido el informe por parte del Directorio, el Gerente General de la empresa procederá a designación del candidato mejor calificado.- Las empresas públicas coordinadas deberán asegurarse de promover las políticas y procedimientos de calidad que contengan objetivos, compromiso de cumplimiento y mejora constante, para la maximización de su rentabilidad”.

2. ÁMBITO

La presente política es aplicable a todas las Empresas Públicas coordinadas por la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, que requieran cubrir una vacante de Gerente General o Administrador de Unidad de Negocio.

3. REFORMA INTEGRAL A LA POLÍTICA DE VALORACIÓN DE PERFILES PARA LA SELECCIÓN Y CALIFICACIÓN DE IDONEIDAD DEL CARGO DE GERENTE GENERAL DE

LAS EMPRESAS PÚBLICAS CONSTITUIDAS POR LA FUNCIÓN EJECUTIVA, por la siguiente:

“POLÍTICA DE VALORACIÓN DE PERFIL PARA LA SELECCIÓN DE LOS CARGOS DE GERENTE GENERAL Y ADMINISTRADOR DE UNIDAD DE NEGOCIO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA”

3.1 OBJETIVO:

Establecer el procedimiento para seleccionar las personas que ocuparán cargos de Gerente General o Administradores de Unidades de Negocio, en las Empresas Públicas constituidas por la Función Ejecutiva, a través de una metodología sustentada en una valoración técnica de perfil, que busca identificar a la persona más idónea para ocupar dichos cargos, de acuerdo a sus méritos y capacidades.

3.2 PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN DEL PERFIL DEL CANDIDATO:

La valoración de perfiles para la selección de Gerentes Generales y Administradores de las Unidades de Negocio en las Empresas Públicas, seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Cuando se requiera seleccionar Gerente General y Administradores de Unidades de Negocio, el Presidente del Directorio de la Empresa Pública remitirá a la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP la terna de candidatos propuesta para ocupar el cargo de Gerente General o Administradores de Unidades de Negocio, con la finalidad de que la Empresa Coordinadora valore sus perfiles en base a la metodología establecida para el efecto e identifique la idoneidad de los candidatos. Las hojas de vida remitidas deberán cumplir con lo establecido en la Fase 2 de la Valoración del Perfil de los candidatos idóneos.
- b) La Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, a través de la Gerencia de Desarrollo Organizacional, verificará conforme lo describe el segundo párrafo del artículo 10 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas LOEP, en el que establece: “Para ser Gerente General se requiere: 1) Acreditar título profesional mínimo de tercer nivel; 2) Demostrar conocimiento y experiencia vinculados a la actividad de la empresa; y, 3) Otros, según la normativa propia de cada empresa” conforme a la Matriz constante en el Anexo 1; así como verificará que los candidatos no tengan impedimento para ejercer cargo público.
- c) Una vez que se haya procedido con la verificación de no tener impedimento para ejercer el cargo público, se procederá con la valoración de los perfiles que componen de la terna para Gerente General; aquellos que cumplan con todos los requisitos detallados en la Fase 1; por tanto aquellos candidatos que no cumplan con uno o más de los requisitos no continuarán en el proceso de valoración.

- d) Posterior a la aplicación de la metodología de valoración de perfil se emitirá el informe técnico que será puesto en conocimiento de la Gerencia General de EMCO EP, quien a su vez remitirá el informe técnico para conocimiento del Presidente del Directorio de la Empresa requirente y de sus miembros.
- e) Con base a la resolución de designación del Gerente General, emitida por el Directorio de la Empresa Pública, la Gerencia de Desarrollo Organizacional emitirá el Informe de Calificación de Idoneidad del Gerente General designado conforme la verificación de los siguientes requisitos:
 - e.1.) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición establecidas en el artículo 14 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas;
 - e.2.) Certificado de poseer título de 3er. nivel registrado en la SENESCYT;
 - e.3.) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público.
 - e.4.) Certificado de no ser contratista incumplido o adjudicatario fallido con el Estado emitido por SERCOP.
 - e.5.) Certificado de no encontrarse en impedimento para laborar en el Servicio Público emitido por el Ministerio del Trabajo; y,
 - e.6.) No estar comprendido en la inhabilidad comprendida en la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular Efectuada el 19 de Febrero del 2017.
- f) Lo establecido en el literal e), relacionado con la calificación de idoneidad, aplica exclusivamente para el Gerente General designado.
- g) El Informe de Calificación de Idoneidad, será el documento habilitante para la posesión del Gerente General designado por el Directorio de la Empresa Pública.
- h) En el caso de los Administradores de Unidad de Negocios, el Informe de Valoración de Perfiles, será el documento habilitante para su designación y vinculación a la Empresa.

3.3 METODOLOGÍA:

Para el inicio de la valoración del perfil, se considerará lo siguiente:

PERFIL ÓPTIMO REQUERIDO PARA GERENTE GENERAL O ADMINISTRADOR DE UNIDAD DE NEGOCIO		
<p>Rol del Gerente General: Ejercer la representación (legal, judicial y extrajudicial) de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa. (Art. 10 LOEP)</p> <p>Rol del Administrador de la Unidad de Negocio: Para el caso de los Administradores de las Unidades de Negocio sus actuaciones estarán definidas a través de los poderes especiales que les otorgue el Gerente General de la Empresa Pública. (Art. 11, numeral 14, LOEP)</p>		
INSTRUCCIÓN FORMAL	TÍTULO DE TERCER NIVEL (IMPRESINDIBLE)	<p>Con enfoque General: Cualquier especialidad</p> <p>Con enfoque en la Actividad de la empresa: Especialidades relacionadas con la actividad de la empresa</p>
	TÍTULO DE CUARTO NIVEL (VALORABLE)	<p>Con enfoque en Alta Gerencia: Administración, Comercial, Economía, Finanzas, Negocios, Marketing, Derecho o afines</p> <p>Con enfoque en la Actividad de la empresa: Especialidades relacionadas con la actividad de la empresa</p>
EXPERIENCIA	GENERAL (IMPRESINDIBLE)	10 AÑOS O MÁS
	GENERAL EN LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	5 AÑOS O MÁS
	ESPECÍFICA (ALTA DIRECCIÓN)	6 AÑOS O MÁS
	ESPECÍFICA EN EMPRESAS DEL SECTOR VINCULADO AL ACTIVIDAD DE LA EMPRESA (ALTA DIRECCIÓN VALORABLE)	3 AÑOS EN ADELANTE
CAPACITACIONES	MAS DE 60 HORAS ACUMULADAS DE CAPACITACIONES RELEVANTES AL PERFIL DEL PUESTO DE LOS ÚLTIMOS 7 AÑOS (VALORABLE)	<p>TEMAS DE INTERÉS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ALTA DIRECCIÓN / ACTIVIDAD DE LA EMPRESA - GOBIERNO CORPORATIVO - CULTURA DE INNOVACIÓN - INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - GESTIÓN DEL CAMBIO - CUSTOMER EXPERIENCE - HERRAMIENTAS GERENCIALES - TENDENCIAS
COMPETENCIAS	CONDUCTUALES NIVEL ALTO (LOS COMPORTAMIENTOS SE DETALLAN EN LA MATRIZ DE COMPETENCIAS)	<p>COMPETENCIAS DE NEGOCIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VISIÓN DE NEGOCIO • ORIENTACIÓN AL CLIENTE • TOMA DE DECISIONES <p>COMPETENCIAS INTERPERSONALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LIDERAZGO • GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE • APERTURA AL CAMBIO Y FLEXIBILIDAD • GESTIÓN DE PERSONAS

Para la valoración del perfil de los candidatos participantes en el proceso de selección, éste se dividirá en las siguientes fases:

FASE 1: VERIFICACIÓN DE NO TENER IMPEDIMIENTO PARA EJERCER CARGO PÚBLICO.- Para esta verificación se revisará la siguiente información:

- o No ser contratista incumplido o adjudicatario fallido con el Estado (SERCOP); y no tener contratos suscritos vigentes con la empresa pública o en general con el Estado en

EXPERIENCIA	ASPECTO VALORADO	PUNTAJE
ESPECÍFICA GIRO DEL NEGOCIO (ALTA DIRECCIÓN)	MAYOR A 3 AÑOS	120 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
TOTAL MÁXIMO		485 PUNTOS

- c) **CAPACITACIÓN.-** Califica la preparación y actualización obtenida a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, pasantías, o cualquier otro evento de capacitación que guarde relación directa con el perfil del puesto (alta dirección) y/o con la actividad de la empresa, cursadas durante los últimos 7 años, se tomarán como validad aquellas capacitaciones que hayan durado como mínimo 8 horas.

En el caso de las capacitaciones, que no detallen el número de horas efectivas capacitadas, se considerará un valor de 8 horas por tema.

Este criterio se calificará de la siguiente manera:

CAPACITACIÓN	ASPECTO VALORADO	PUNTAJE
CAPACITACIÓN RELEVANTE AL PERFIL DEL PUESTO (ALTA GERENCIA) O ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	A PARTIR DE 60 A 150 HORAS	50 PUNTOS
	MÁS DE 150 HORAS	60 PUNTOS
*TÍTULOS DE 4TO. NO REGISTRADOS EN EL SENESCYT	EGRESADO / TITULACIÓN FINALIZADA	70 PUNTOS
*TÍTULOS DE 4TO. NIVEL ADICIONALES REGISTRADOS EN LA SENESCYT A PARTIR DEL SEGUNDO TÍTULO		90 PUNTOS
TOTAL MÁXIMO		90 PUNTOS

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL CANDIDATO.- Califica las competencias del candidato versus el perfil óptimo establecido para el puesto.

Las competencias son habilidades, conocimientos, intereses, aptitudes, que facilitan el desempeño de una actividad. Son observables y evaluables a través de comportamientos.

Para la valoración, se podrán utilizar cualquiera de las siguientes técnicas de evaluación:

- Entrevista por Competencias
- Assessment Center
- Pruebas Psicométricas
- Resolución de Casos

EMCO EP a través de sus unidades especializadas, determinará el mecanismo que mejor se adapte a las condiciones del proceso de selección y coordinará la ejecución del mismo.

En el caso de la entrevista por competencias la misma será realizada por el Presidente del Directorio de la empresa pública, con el apoyo técnico documental de EMCO EP: Formatos estructurados (matriz de preguntas ponderadas por competencia, matriz de valoración del comportamiento observado).

Las competencias serán analizadas de acuerdo a los siguientes criterios:

GRUPO DE COMPETENCIA A EVALUARSE*	COMPETENCIAS A EVALUARSE	PUNTAJE MÁXIMO
COMPETENCIAS DE NEGOCIO	VISIÓN DE NEGOCIO	15 PUNTOS
	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	15 PUNTOS
	TOMA DE DECISIONES	15 PUNTOS
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	LIDERAZGO	15 PUNTOS
	GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE	15 PUNTOS
	APERTURA AL CAMBIO Y FLEXIBILIDAD	15 PUNTOS
	GESTIÓN DE PERSONAS	15 PUNTOS
TOTAL MÁXIMO		105 PUNTOS

NIVEL DE COMPORTAMIENTO OBSERVADO	TRANSFORMACIÓN A PUNTAJE FINAL
ALTO	15 PUNTOS
MEDIO	10 PUNTOS
BAJO	05 PUNTOS
TOTAL MÁXIMO	15 PUNTOS POR CADA COMPETENCIA

CRITERIO	PUNTAJE MÁXIMO
INSTRUCCIÓN FORMAL	320 PUNTOS
EXPERIENCIA	485 PUNTOS
CAPACITACIÓN	90 PUNTOS
COMPETENCIAS CONDUCTUALES	105 PUNTOS
TOTAL MÁXIMO	1000 PUNTOS

DEL PUNTAJE MÍNIMO.- Una vez que se haya efectuado la valoración de los factores considerados, se determinará si los candidatos cumplen con el puntaje mínimo de 700 puntos para continuar el proceso. En el caso de que uno o más candidatos de la terna no cumplan con el puntaje mínimo, se solicitará un nuevo candidato al Presidente del Directorio de la Empresa requirente, con la finalidad de completar la terna.

FASE 3: EMISIÓN DEL INFORME TÉCNICO DE VALORACIÓN DE PERFIL.- Culminadas las fases de verificación de no tener impedimento para ejercer cargo público; y valoración del perfil de los candidatos idóneos, se procederá a la emisión del respectivo informe técnico con base a los resultados obtenidos.

FASE 4: EMISIÓN DEL INFORME TÉCNICO DE LA CALIFICACIÓN DE IDONEIDAD PARA GERENTES GENERALES.- La Gerencia de Desarrollo Organizacional emitirá el Informe Técnico de Calificación de Idoneidad una vez que cuente con la Resolución del Directorio de la Empresa Pública con la designación del Gerente General, para conocimiento y resolución del Directorio de EMCO EP, previa su posesión.

FASE 5: VINCULACIÓN.-

- Una vez que el Gerente General se encuentre posesionado por parte del Directorio de EMCO EP, la Gerencia de Gestión de Gobernanza Empresarial pondrá dicha resolución en conocimiento de la Unidad de Talento Humano de la empresa con el objetivo de que se proceda con la vinculación formal.

actividades relacionadas al objeto de la empresa pública, se exceptúan de este caso los contratos para la prestación o suministro de servicios públicos.

- No encontrarse en impedimento para laborar en el Servicio Público (MDT); y,
- Estar registrado su título de tercer nivel en la SENESCYT.
- Demostrar conocimientos y experiencia vinculados a la actividad de la empresa, mínimo un año.
- No estar comprendido en la inhabilidad constante en la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular Efectuada el 19 de Febrero del 2017.

Una vez revisada la información, se determinará si los candidatos cumplen las condiciones mínimas para conformar la terna, y continuar con el proceso de valoración del perfil. Esta verificación es independiente de la Calificación de Idoneidad que se realiza para el cargo de Gerente General.

FASE 2: DE LA VALORACIÓN DEL PERFIL DE LOS CANDIDATOS IDÓNEOS.- Una vez verificada la información establecida en la Fase 1, se procederá con la valoración del perfil, considerando la siguiente información:

- Hoja de Vida actualizada, donde deberá constar como mínimo lo siguiente:
 - Instrucción Formal (Título profesional, Universidad);
 - Experiencia Laboral (con fecha de inicio, fecha fin y cargo);
 - Capacitación (con número de horas y fecha de ejecución) de los últimos 7 años a la fecha de envío.
 - Méritos relevantes (en el caso de que los tuviera); y,
 - Datos de contacto (Teléfono celular, fijo y correo electrónico)
 - Cédula de Identidad
 - Fecha de Nacimiento

De no contar con la información requerida, no será factible valorar la misma, por lo que, es importante que los candidatos remitan sus hojas de vida actualizadas con los datos antes detallados.

En la valoración se considerarán los siguientes factores:

- a) **INSTRUCCIÓN FORMAL.-** Califica el conjunto de conocimientos adquiridos a través de estudios formales que determinan el nivel de competencias técnicas requeridas para el desempeño eficiente del puesto. Para su consideración, éstos deberán estar reconocidos y registrados en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación - SENESCYT.

En el caso de titulaciones de 4to nivel, que no se encuentren registradas en la página de la SENESCYT, pero que cuenten con la evidencia correspondiente, estas serán consideradas como capacitación, y no como instrucción formal.

NIVEL FORMATIVO	ASPECTO VALORADO	PUNTAJE
TÍTULO DE TERCER NIVEL	Cualquier Especialidad	150 PUNTOS
TÍTULO DE TERCER NIVEL	Formación Específica en la Actividad de la empresa	200 PUNTOS
TÍTULO DE CUARTO NIVEL*: (Especialización, Diplomado)	Título reconocido en el SENESCYT	80 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO POR EL TÍTULO DE TERCER NIVEL

NIVEL FORMATIVO	ASPECTO VALORADO	PUNTAJE
TÍTULO DE CUARTO NIVEL*: (Masterado, Maestría)	Título reconocido en el SENECYT	100 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO POR EL TÍTULO DE TERCER NIVEL
TÍTULO DE CUARTO NIVEL*: (PhD, Doctorado)	Título reconocido en el SENECYT	120 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO POR EL TÍTULO DE TERCER NIVEL
TOTAL MÁXIMO		320 PUNTOS
* En el caso de 4to. Nivel, se calificará el título más alto registrado en la SENESECYT		

- b) **EXPERIENCIA.**- Califica la experiencia del candidato pre seleccionado, desempeñando funciones en empresas u organismos tanto públicos como privados.

Para la valoración, se reconocerá cuatro tipos de experiencia:

- **Experiencia General.**- Se valorará toda la experiencia laboral del candidato desempeñando funciones en empresas u organismos tanto públicos como privados.
- **Experiencia Laboral en el Sector de la Actividad de la empresa.**- Califica la experiencia laboral relacionada al Giro de Negocio o Sector de la empresa a la que el candidato está postulándose.
- **Experiencia Específica (Alta Dirección).**- Califica toda la experiencia laboral que el postulante ha tenido en cargos de alta dirección.
- **Experiencia Específica en el Sector de la Actividad de la empresa (Alta Dirección Giro Del Negocio).**- Califica toda la experiencia laboral que el postulante ha tenido en cargos de alta dirección en empresas relacionadas al giro del negocio.

Este criterio se calificará de la siguiente manera:

EXPERIENCIA	ASPECTO VALORADO	PUNTAJE
GENERAL	DE 3 A 5 AÑOS	100 PUNTOS
	5 AÑOS 1 MES A 10 AÑOS	150 PUNTOS
	MAYOR A 10 AÑOS	175 PUNTOS
GENERAL EN EL SECTOR GIRO DEL NEGOCIO	1 AÑO A 3 AÑOS	50 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
	3 AÑOS 1 MES A 5 AÑOS	70 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
	MAYOR A 5 AÑOS	90 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
ESPECÍFICA (ALTA DIRECCIÓN)	6 MESES A 3 AÑOS	60 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
	3 AÑOS 1 MES A 6 AÑOS	80 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
	MAYOR A 6 AÑOS	100 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL

- En relación a los Administradores de Unidad de Negocios, una vez que la Gerencia de Desarrollo Organizacional cuente con el Informe Técnico de la valoración del Perfil, pondrá en conocimiento de la Presidencia del Directorio y la Gerencia General de EMCO quienes a su vez pondrán dicho informe en conocimiento del Gerente General de la Empresa Pública requirente y se proceda con la respectiva vinculación.

DISPOSICIÓN FINAL

Dejar sin efecto lo siguiente:

El numeral 10 del Artículo 1 de la Resolución: DIR-EMCOEP-2017-012-001-A de 14 de junio de 2017;

El numeral 2.1. del artículo 1 de la Resolución: DIR-EMCOEP-2017-029 de 24 de agosto de 2017;

El numeral 2.1. del artículo 1 de la Resolución: DIR-EMCOEP-2017-049 de 14 de noviembre de 2017; y,

El Art. 1 de la Resolución: DIR-EMCOEP-2018-006 de 31 de enero de 2018.

4. CONCLUSIONES:

- La metodología establecida en esta política, considera en la valoración del perfil, las competencias requeridas para el puesto, alineadas a las nuevas tendencias de gestión organizacional.
- La metodología permitirá además identificar aspectos relacionados con los valores corporativos que se busca fomentar en las Empresas Públicas.
- La aplicación integral de la metodología de valoración facilitará la designación de personas con un alto perfil gerencial que impulse el perfeccionamiento empresarial hacia la eficiencia, transparencia y rentabilidad.

5. RECOMENDACIÓN

En función de lo señalado en las conclusiones, me permito recomendar:

- Aprobar la “POLÍTICA DE VALORACIÓN DE PERFIL PARA LA SELECCIÓN DE LOS CARGOS DE GERENTE GENERAL Y ADMINISTRADOR DE UNIDAD DE NEGOCIO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA”.
- Derogar cualquier normativa de igual o menor rango que se contraponga a la presente.

MATRIZ DE VALORACIÓN DE PERFIL ÓPTIMO REQUERIDO PARA GERENTE GENERAL O ADMINISTRADOR DE UNIDAD DE NEGOCIO		
NIVEL FORMATIVO	ASPECTO VALORADO	PUNTAJE
TÍTULO DE TERCER NIVEL	Cualquier Especialidad	150 PUNTOS
TÍTULO DE TERCER NIVEL	Formación Específica en el Giro del Negocio	200 PUNTOS
TÍTULO DE CUARTO NIVEL*: (Especialización, Diplomado)	Título reconocido en la SENESCYT	80 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO POR EL TÍTULO DE TERCER NIVEL

TÍTULO DE CUARTO NIVEL*: (Masterado, Maestría)	Título reconocido en la SENESCYT	100 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO POR EL TÍTULO DE TERCER NIVEL
TÍTULO DE CUARTO NIVEL*: (PHD, Doctorado)	Título reconocido en la SENESCYT	120 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO POR EL TÍTULO DE TERCER NIVEL
CAPACITACIÓN MÁXIMA/NIVEL DE TÍTULO		50 PUNTOS
EXPERIENCIA		
GENERAL	DE 3 A 5 AÑOS	100 PUNTOS
	5 AÑOS 1 MES A 10 AÑOS	150 PUNTOS
	MAYOR A 10 AÑOS	175 PUNTOS
GENERAL EN EL SECTOR DEL GIRO DEL NEGOCIO	1 AÑO A 3 AÑOS	50 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
	3 AÑOS 1 MES A 5 AÑOS	70 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
	MAYOR A 5 AÑOS	90 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
ESPECÍFICA (ALTA DIRECCIÓN)	6 MESES A 3 AÑOS	60 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
	3 AÑOS 1 MES A 6 AÑOS	80 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
	MAYOR A 6 AÑOS	100 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
ESPECÍFICA GIRO DEL NEGOCIO (ALTA DIRECCIÓN)	MAYOR A 3 AÑOS	120 PUNTOS ADICIONALES AL PUNTAJE OBTENIDO EN EXPERIENCIA GENERAL
CAPACITACIÓN MÁXIMA EXPERIENCIA		100 PUNTOS
CAPACITACIÓN RELEVANTE AL PERFIL DEL PUESTO (ALTA GERENCIA) O GIRO DEL NEGOCIO		
CAPACITACIÓN RELEVANTE AL PERFIL DEL PUESTO (ALTA GERENCIA) O GIRO DEL NEGOCIO	A PARTIR DE 60 A 150 HORAS	50 PUNTOS
	MÁS DE 150 HORAS	60 PUNTOS
*TÍTULOS DE 4TO. NIVEL NO REGISTRADOS EN LA SENESCYT	TITULACIÓN FINALIZADA	70 PUNTOS
*TÍTULOS DE 4TO. NIVEL ADICIONALES A PARTIR DEL SEGUNDO TÍTULO ADICIONAL	TITULACIÓN FINALIZADA Y REGISTRADA EN LA SENESCYT	90 PUNTOS
CAPACIDADES BÁSICAS DE NEGOCIO		40 PUNTOS
GRUPO DE CAPACIDADES BÁSICAS DE NEGOCIO		
COMPETENCIAS DE NEGOCIO	VISIÓN DE NEGOCIO	15 PUNTOS
	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	15 PUNTOS
	TOMA DE DECISIONES	15 PUNTOS
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	LIDERAZGO	15 PUNTOS

	GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE	15 PUNTOS
	APERTURA AL CAMBIO Y FLEXIBILIDAD	15 PUNTOS
	GESTIÓN DE PERSONAS	15 PUNTOS
TOTAL MÁXIMO COMPETENCIAS		105 PUNTOS
TOTAL MÁXIMO MATRIZ DE VALORACIÓN		1000 PUNTOS

Art 2.- Dejar sin efecto la *“Política de Valoración de Perfiles para la Selección y Calificación de Idoneidad del Cargo de Gerente de las Empresas Públicas Constituidas por la Función Ejecutiva”*; emitida mediante Resolución de Directorio No. DIR-EMCOEP-2017-008 de fecha 09 de mayo de 2017.

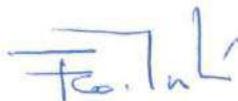
Art. 3.- Dejar sin efecto el numeral 10 del artículo 1 de la Resolución: DIR-EMCOEP-2017-012-001-A de 14 de junio de 2017, el numeral 2.1 del artículo 1 de la Resolución: DIR-EMCOEP-2017-029- de 24 de agosto de 2017, el numeral 2.1 del artículo 1 de la Resolución: DIR-EMCOEP-2017-049 de 14 de noviembre de 2017; y el artículo 1 de la Resolución: DIR-EMCOEP-2018-006 de 31 de enero de 2018.

Art 4.- Disponer la ejecución de la presente resolución a la Gerencia General y al Gerente de Desarrollo Organizacional.

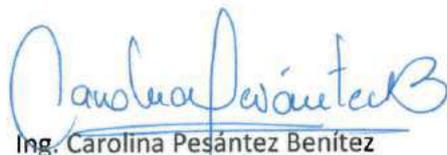
Art 5.- Disponer a la Administración realizar el seguimiento a la implementación de la citada política.

La presente resolución es de ejecución inmediata

Dada en la ciudad de Quito D.M, a los 30 días del mes de octubre de 2018.



Econ. Francisco Rendón Pantaleón
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE LA EMCO-EP



Ing. Carolina Pesántez Benítez
SECRETARIA DEL DIRECTORIO DE LA EMCO-EP

CERTIFICACIÓN

RAZÓN: Quito, veintisiete de julio de dos mil veintitrés. **CERTIFICO** que, la presente es **FIEL COPIA DEL ORIGINAL**, correspondiente a la Resolución Nro. EMCOEP-2018-036 de 30 de octubre de 2018, suscrita por el Econ. Francisco Rendón Pantaleón, en su calidad de Presidente del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP y la Ing. Carolina Pesántez Benítez, en su calidad de Secretaria del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.

La antes descrita resolución del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, está compuesta por (17) diecisiete páginas, la cual reposa en el archivo de la Gerencia de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.



Abg. Alex Mauricio Ludeña Ludeña
Gerente de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios, Subrogante
EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO EP
CC: 1104868516

RESOLUCIÓN Nro. EMCOEP-2018-047**EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO-EP****Considerando:**

- Que,** la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 226, establece 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 315 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: *“El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. (...)”;*
- Que,** el artículo 6 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece: *“Organización empresarial.- Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas: 1. El Directorio; y, 2. La Gerencia General. Las empresas contarán con las unidades requeridas para su desarrollo y gestión.”;*
- Que,** el artículo 10 de la citada ley señala que: *“La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa.(...)”;*
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 842 de 7 de diciembre de 2015, publicado en el Registro Oficial Nro. 647, el 11 de los mismos mes y año, se creó la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO- EP con el objeto de planificar, articular, coordinar, controlar y validar las políticas y acciones de todas las empresas públicas, sus subsidiarias, filiales, agencias y unidades de negocio, constituidas por la Función Ejecutiva y de las que se llegaran a crear, fusionar o suprimir; con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión, técnica, administrativa y financiera;
- Que,** el Decreto Ejecutivo No. 842 de 7 de diciembre de 2015, en su artículo 5 establece: *“Las resoluciones del directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP que contenga directrices, instrucciones y lineamientos para las empresas públicas coordinadas, tendrán para estas el carácter de obligatorio.”;*
- Que,** el tercer inciso del artículo 3, del Decreto Ejecutivo No. 822, de 17 de noviembre de 2015, con el cual se expidió el Reglamento que Regula las Atribuciones, Deberes y

Responsabilidades de los Directorios y de las Gerencias Generales de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva, determina: "(...) *El Directorio adoptará sus decisiones con fundamento en los estudios e informes presentados y emitidos por el Gerente General y demás órganos administrativos, técnicos y de asesoría de las empresas públicas y bajo la responsabilidad de éstos. (...)*";

Que, el segundo inciso del artículo 8, ibídem, señala: "(...) *El Gerente General debe asegurar y garantizar bajo su responsabilidad que la información técnica, económica, jurídica, ambiental y social proporcionada al Directorio, sea veraz, clara, precisa, completa, oportuna, pertinente, actualizada y congruente. (...)*";

Que, con memorando Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0123-M de 30 de agosto de 2018 y su actualización Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0177-M de 20 de diciembre de 2018, el Gerente Jurídico y de Normatividad de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP, recomienda a la Gerente General, que el Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP, se encuentra facultado para emitir directrices, instrucciones o lineamientos para las empresas públicas coordinadas, por lo que considera pertinente que dicho cuerpo colegiado conozca el Informe Técnico Nro. DEO-069-2018 de 18 de diciembre de 2018, y resuelva lo que considere procedente;

Que, con memorando Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0203-M de 21 de diciembre de 2018, el Gerente de Desarrollo Organizacional de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO -EP recomienda a la Gerente General se ponga para conocimiento y aprobación del Directorio la "Política para la emisión de Dictamen Favorable de los proyectos de estructura y estatutos orgánicos por procesos de las Empresas Públicas coordinadas";

Que, con oficio Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0752-O de 21 de diciembre de 2018, la Gerente General de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP recomienda a los miembros del Directorio el conocimiento y aprobación de la "Política para la emisión de Dictamen Favorable de los proyectos de estructura y estatutos orgánicos por procesos de las Empresas Públicas coordinadas";

Que, mediante oficios Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0754-O y Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0757-O y el correo electrónico de 21 y 26 de diciembre de 2018 respectivamente, la Gerente General de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO -EP, por disposición del Presidente del Directorio, convoca a sesión ordinaria a llevarse a cabo el día 27 de diciembre de 2018;

En ejercicio de sus facultades legales,

RESUELVE:

Art. 1.- Dar por conocida y aprobar la "Política para la emisión de Dictamen Favorable de los proyectos de estructura y estatutos orgánicos por procesos de las Empresas Públicas coordinadas", sobre la base del oficio No. EMCOEP-GRGN-2018-0752-O de 21 de diciembre de 2018, presentado por la Gerente General, que acoge el informe legal presentado mediante memorando Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0123-M de 30 de agosto de 2018 y su actualización Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0177-M de 20 de diciembre de 2018, y el informe técnico presentado mediante memorando Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0203-M de 21 de diciembre de 2018, que recomiendan al Directorio el conocimiento y aprobación de la citada política, en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

Que, el artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: "...El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. (...). Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, economía, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales, ambientales...";

Que, el artículo 5 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, determina: "(...) Se podrá constituir empresas públicas de coordinación, para articular y planificar las acciones de un grupo de empresas creadas por un mismo nivel de gobierno, con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión técnica, administrativa y financiera (...);

Que, el artículo 6 ibídem, estipula que "...Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas: 1. El Directorio; y 2. La Gerencia General. Las empresas contarán con las unidades requeridas para su desarrollo y gestión";

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 842, publicado en el Registro Oficial No. 647 de 11 de diciembre de 2015, se creó la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP. El artículo 2 del referido Decreto establece: "La Empresa Coordinadora de Empresas Públicas - EMCO EP tiene por objeto planificar, articular, coordinar, controlar y validar las políticas y acciones de todas las empresas públicas, sus subsidiarias, filiales, agencias y unidades de negocio, constituidas por la Función Ejecutiva y de las que se llegaran a crear, fusionar o suprimir; con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión, técnica, administrativa y financiera."

Que, el Decreto Ejecutivo No. 842, en su artículo 5 establece: "Las resoluciones del directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP que contenga directrices, instrucciones y lineamientos para las empresas públicas coordinadas, tendrán para estas el carácter de obligatorio."

Que, el Decreto Ejecutivo ibídem, en su artículo 6 establece: "Las empresas públicas deberán remitir de forma obligatoria, toda la información y documentación que sea requerida por la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, para el cumplimiento de sus atribuciones."

Que, el numeral 9 del artículo 4 del Reglamento Tipo de Funcionamiento de Directorios, aprobado mediante Resolución de Directorio No. DIR-EMCOEP-2016-0024 de fecha 29 de agosto de 2016, determina como atribución del Directorio: "Aprobar y modificar el Orgánico Funcional de la empresa sobre la base del proyecto presentado por el Gerente General. Para la aprobación o modificación del Orgánico Funcional se deberá contar previamente con el dictamen favorable de EMCO EP."

Que, el artículo 5 ibídem, establece que: "Toda solicitud, propuesta o asunto, presentado por el Gerente General al Directorio para su resolución, deberá constar por escrito, tener su firma de responsabilidad y estar acompañado de:

1. Los estudios e informes técnico, financiero, legal; y, de ser el caso, ambiental, todos estos debidamente numerados, fechados y suscritos por los titulares de las áreas de la empresa que los elaboraron y revisaron, aprobados por el Gerente General; y,
2. El informe consolidado del Gerente General sobre el alcance e implicaciones del o los asuntos sometidos a decisión del Directorio, que deberá incluir su recomendación para la respectiva resolución.”

La Gerencia de Desarrollo Organizacional, atendiendo la solicitud realizada por la autoridad competente institucional y en ejercicio de sus atribuciones y responsabilidades, realizó el análisis técnico correspondiente para el desarrollo de la Política para la Emisión de Dictamen Favorable de los proyectos de Estructura y Estatuto Orgánico por Procesos de las Empresas Públicas Coordinadas, para la consideración y trámite correspondiente por parte de la Gerencia General de EMCO EP.

2. CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE POLITICA:

2.1. OBJETIVOS

- a) Proveer a las Empresas Públicas Coordinadas de una Política que permita dotar de un procedimiento y las herramientas necesarias para la aprobación de los proyectos de elaboración o reforma a los Estatutos Orgánicos por Procesos y sus componentes en el marco de la normativa legal vigente.
- b) Promover la estandarización de la gestión de las Empresas Públicas Coordinadas en el ámbito de Gobierno Corporativo a través de la homologación de los instrumentos de institucionalidad.

2.2. AMBITO

La presente política es de aplicación obligatoria para todas las Empresas Públicas Coordinadas (EPs) por EMCO EP.

2.3. ALCANCE

La presente política será aplicada en referencia al desarrollo o modificación del Estatuto Orgánico por Procesos y sus componentes, bajo las siguientes circunstancias:

- En cumplimiento a los plazos establecidos en los Decretos de creación de las Empresas Públicas.
- Cuando la Empresa Pública por disposición de la autoridad competente se someta a procesos de fusión, escisión o desinversión.
- Cuando el Directorio de la Empresa Pública requiera aprobar la modificación de la estructura orgánica en función del proyecto presentado por la Gerencia General en base a las causales definidas en el marco legal vigente.
- Por recomendación de la unidad u órgano competente en referencia a exámenes de auditoría.
- Cuando existan modificaciones a los Planes Estratégicos y Planes de Negocio, Expansión e inversión de las Empresas Públicas coordinadas que ameriten la revisión de la estructura y/o estatuto orgánico.

2.4. DEFINICIONES

Cadena de valor: Es el conjunto de procesos involucrados en la entrega de valor a los clientes o usuarios. Describe lógicamente cómo se desarrollan los procesos de un sector o institución buscando añadir en cada eslabón de la cadena un concepto de valor.

Fuente: Norma Técnica de Prestación de Servicios y Administración por Procesos – SNAP 2016

EPs: Empresas Públicas

EMCO EP: Empresa Pública Coordinadora de Empresas Públicas

Estructura Orgánica: Es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización, identificando cada puesto, su función y en qué nivel se reporta dentro de esta. La estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y en qué medida su aplicación permite alcanzar los objetivos y metas planteadas.

Fuente: Gerencia de Desarrollo Organizacional - EMCO EP 2018

Estructura Orgánica de nivel 1: Representación gráfica de la distribución jerárquica de unidades administrativas de la empresa con responsabilidad sobre la gestión que reportan directamente a la Gerencia General.

Fuente: Gerencia de Desarrollo Organizacional - EMCO EP 2018

Estructura Orgánica de nivel 2: Representación gráfica de la distribución jerárquica de las unidades administrativas de la empresa con responsabilidad sobre la gestión que reportan directamente a las unidades de nivel 1.

Fuente: Gerencia de Desarrollo Organizacional - EMCO EP 2018

Estructura Orgánica de nivel 3: Representación gráfica de la distribución jerárquica de las unidades administrativas de la empresa con responsabilidad sobre la gestión que reportan directamente a las unidades de nivel 2.

Fuente: Gerencia de Desarrollo Organizacional - EMCO EP 2018

Estructura Orgánica desconcentrada: Representación gráfica de la distribución jerárquica de las unidades administrativas que permitan la prestación de servicios o generación de productos de la empresa en el territorio nacional, que reportan directamente al nivel 1 dependiendo de la organización.

Fuente: Gerencia de Desarrollo Organizacional - EMCO EP 2018

Estructura Orgánica Descriptiva: Descripción detallada de la misión, atribuciones, responsabilidades, productos, servicios y de ser el caso las gestiones de cada una de las unidades administrativas de nivel jerárquico superior de la empresa.

Fuente: Gerencia de Desarrollo Organizacional - EMCO EP 2018

Estatuto Orgánico por Procesos/Orgánico Funcional: Herramienta administrativa que determina la forma como se encuentra organizada una empresa/institución para el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos. El Estatuto Orgánico por Procesos contiene la estructura orgánica, cadena de valor, mapa de procesos y la misión, productos y servicios de cada unidad identificada, las relaciones de dependencia, supervisión y coordinación entre estas y el detalle de las principales funciones de deberán ejercer en el marco de la arquitectura de procesos empresarial.

Fuente: Gerencia de Desarrollo Organizacional - EMCO EP 2018

Mapa de Procesos: Es la representación esquematizada de los procesos que conforman una institución, clasificados en: gobernantes, sustantivos y adjetivos.

Fuente: Diccionario de la Gestión Pública - SNAP 2017

Organigrama: Representación Gráfica de la estructura de una organización. Sustenta y articula todas sus partes integrantes e indica la relación con el ambiente externo de la organización.

Fuente: Norma Técnica de Diseño de Reglamentos o Estatutos Orgánicos de Gestión Organizacional por Procesos – SENRES 2006

Organización: Se refiere a las estructuras formales creadas de forma planificada y que tiene un objetivo explícito.

Fuente: Diccionario de la Gestión Pública - SNAP 2017

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. Un proceso está conformado por entradas, salidas, recursos y controles.

Fuente: Norma Técnica de Prestación de Servicios y Administración por Procesos – SNAP 2016

Procesos Adjetivos: Son aquellos que facilitan el desarrollo de las actividades que integran los procesos sustantivos.

Fuente: Norma Técnica de Prestación de Servicios y Administración por Procesos – SNAP 2016

Procesos Gobernantes: Son aquellos que proporcionan directrices, políticas y planes estratégicos para el funcionamiento de la institución*.

Fuente: Norma Técnica de Prestación de Servicios y Administración por Procesos – SNAP 2016

Procesos Sustantivos: Son aquellos destinados a llevar a cabo las actividades que permitan ejecutar efectivamente la misión, objetivos estratégicos y políticas de la institución.

Fuente: Norma Técnica de Prestación de Servicios y Administración por Procesos – SNAP 2016

2.5. PROCEDIMIENTO PARA LA EMISIÓN DE DICTÁMENES FAVORABLES A LOS PROYECTOS DE ESTATUTOS ORGÁNICOS POR PROCESOS PRESENTADOS POR LAS EMPRESAS PÚBLICAS COORDINADAS.

2.5.1. REQUISITOS A SER CUMPLIDOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS COORDINADAS PARA LA OBTENCIÓN DEL DICTAMEN FAVORABLE AL PROYECTO DE ESTATUTO ORGÁNICO POR PROCESOS.

Las EPs coordinadas deberán presentar la siguiente documentación como requisitos para la obtención del dictamen favorable al proyecto de estatuto orgánico por procesos:

- a) **Estructura Orgánica:** Se deberá contar con la estructura orgánica vigente de la EP aprobada por la instancia competente, insumo sobre el cual el equipo de EMCO EP determinará la pertinencia de iniciar un proceso de rediseño, optimización y/o racionalización de la misma, previo al desarrollo del proyecto de estatuto orgánico por procesos.

La estructura orgánica aprobada sobre la cual se desarrollará el proyecto de estatuto orgánico por procesos deberá contemplar los niveles 1, 2 y 3 (de ser el caso) y el nivel desconcentrado (de ser el caso).

2.5.2. PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN PARA LA EMISIÓN DE DICTAMEN FAVORABLE

FASE I. Presentación del Proyecto de Estatuto Orgánico por Procesos por parte de la Empresa Pública a EMCO EP.

- La Empresa Pública notificará a EMCO EP el inicio de la reforma o desarrollo del estatuto orgánico por procesos.
- El equipo de la Gerencia de Desarrollo Organizacional brindará la asistencia técnica y acompañamiento a la Empresa Pública tanto para el rediseño de la estructura orgánica como para el desarrollo o reforma del estatuto orgánico por procesos.
- La EP presentará el documento final del proyecto de estatuto orgánico a EMCO EP para su aprobación en base a los formatos definidos para el efecto.

FASE II. Comité Técnico para la revisión de la propuesta final de Estatuto Orgánico por Procesos

- Una vez que la EP haya desarrollado el documento final del proyecto de estatuto orgánico revisado, deberá presentar los documentos de soporte y sus habilitantes (Informes técnico de talento humano, financiero, legal y consolidado de recomendación), en base a las directrices establecidas en la presente política.
- Una vez presentada la versión final de toda la documentación solicitada, se convocará al Comité Técnico Previo al cual que deberán asistir los delegados de los miembros del directorio.
- Una vez se solventen las observaciones de los delegados del Directorio, la empresa pública solicitará a EMCO EP se emita el Dictamen Favorable al proyecto de estatuto orgánico por procesos.

FASE III. Aprobación del Estatuto Orgánico por Procesos de las Empresas Públicas por parte del Directorio.

- El Directorio de la EP se reunirá con el objetivo de conocer y resolver respecto del estatuto orgánico por procesos, considerando el dictamen favorable emitido por EMCO EP, los documentos de soporte y sus habilitantes (Informes) presentados por la EP.

Las Fases citadas no se contraponen ni derogan lo establecido en la Resolución de Directorio No. DIR-EMCOEP-2016-026 de fecha 29 de agosto 2016 y constituyen un complemento a las mismas.

Para contar con la aprobación definitiva, se deberá cumplir obligatoriamente con los requisitos establecidos en el numeral 2.5.1 de la presente política.

3. DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Los formatos de estructura orgánica, optimización de estructura y talento humano, mapa de procesos, cadena de valor y estatuto orgánico por procesos constan como anexo a la presente política, por lo tanto forman parte integral de la misma. La presentación de instrumentos alternos deberá contener la debida justificación para su evaluación por parte de EMCO EP.

Segunda.- La presente política es de aplicación y cumplimiento obligatorio para todas las Empresas Públicas coordinadas, sus subsidiarias y filiales.

Tercera.- Previo a cualquier modificación que se realice sobre la estructura orgánica aprobada en cualquiera de sus niveles, deberá ser reportada a EMCO EP con la debida justificación para la revisión de la pertinencia de inicio de un nuevo proceso de aprobación.

Cuarta.- Para efecto de cálculo de la optimización, el personal que ejecute procesos adjetivos deberá contabilizarse como tal aunque físicamente preste sus servicios en unidades administrativas gobernantes o sustantivas.

4. DISPOSICIONES FINALES

Primera.- La presente Política entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, por lo que las Unidades responsables de la gestión talento humano y/o de calidad y procesos de las Empresas Públicas Coordinadas serán las encargadas de su aplicación, así como de su difusión.

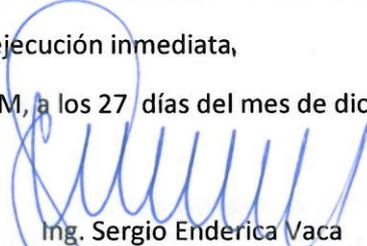
Segunda.- La Gerencia de Desarrollo Organizacional de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas será responsable de la coordinación de la implementación de la presente política por parte de las unidades designadas en cada Empresa Pública coordinada.

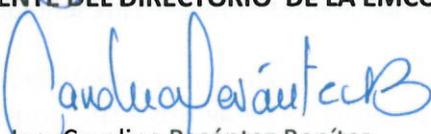
Art 2.- Disponer la ejecución de la presente resolución a la Gerencia General y al Gerente de Desarrollo Organizacional.

Art 3.- Disponer a la Administración realizar el seguimiento a la implementación de la citada política dentro de las Empresas Públicas Coordinadas.

La presente resolución es de ejecución inmediata,

Dada en la ciudad de Quito D.M, a los 27 días del mes de diciembre de 2018.


Ing. Sergio Enderica Vaca
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE LA EMCO EP


Ing. Carolina Pesántez Benítez
SECRETARIA DEL DIRECTORIO DE LA EMCO EP

CERTIFICACIÓN

RAZÓN: Quito, veintisiete de julio de dos mil veintitrés. **CERTIFICO** que, la presente es **FIEL COPIA DEL ORIGINAL**, correspondiente a la Resolución Nro. EMCOEP-2018-047 de 27 de diciembre de 2018, suscrita por el Ing. Sergio Enderica Vaca, en su calidad de Presidente del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP y la Ing. Carolina Pesántez Benítez, en su calidad de Secretaria del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.

La antes descrita resolución del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, está compuesta por (8) ocho páginas, la cual reposa en el archivo de la Gerencia de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.



Abg. Alex Mauricio Ludeña Ludeña
Gerente de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios, Subrogante
EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO EP
CC: 1104868516

RESOLUCIÓN Nro. EMCOEP-2018-048**EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO-EP****Considerando:**

- Que,** la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 226, establece 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 315 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: *“El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. (...)”;*
- Que,** el artículo 6 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece: *“Organización empresarial.- Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas: 1. El Directorio; y, 2. La Gerencia General. Las empresas contarán con las unidades requeridas para su desarrollo y gestión.”;*
- Que,** el artículo 10 de la citada ley señala que: *“La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa.(...)”;*
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 842 de 7 de diciembre de 2015, publicado en el Registro Oficial Nro. 647, el 11 de los mismos mes y año, se creó la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO- EP con el objeto de planificar, articular, coordinar, controlar y validar las políticas y acciones de todas las empresas públicas, sus subsidiarias, filiales, agencias y unidades de negocio, constituidas por la Función Ejecutiva y de las que se llegaran a crear, fusionar o suprimir; con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión, técnica, administrativa y financiera;
- Que,** el Decreto Ejecutivo No. 842 de 7 de diciembre de 2015, en su artículo 5 establece: *“Las resoluciones del directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP que contenga directrices, instrucciones y lineamientos para las empresas públicas coordinadas, tendrán para estas el carácter de obligatorio.”;*

- Que,** el tercer inciso del artículo 3, del Decreto Ejecutivo No. 822, de 17 de noviembre de 2015, con el cual se expidió el Reglamento que Regula las Atribuciones, Deberes y Responsabilidades de los Directorios y de las Gerencias Generales de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva, determina: "(...) *El Directorio adoptará sus decisiones con fundamento en los estudios e informes presentados y emitidos por el Gerente General y demás órganos administrativos, técnicos y de asesoría de las empresas públicas y bajo la responsabilidad de éstos. (...)*";
- Que,** el segundo inciso del artículo 8, ibídem, señala: "(...) *El Gerente General debe asegurar y garantizar bajo su responsabilidad que la información técnica, económica, jurídica, ambiental y social proporcionada al Directorio, sea veraz, clara, precisa, completa, oportuna, pertinente, actualizada y congruente. (...)*";
- Que,** con memorando Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0086-M de 14 de junio de 2018 y su actualización Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0174-M de 19 de diciembre de 2018, el Gerente Jurídico y de Normatividad de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP, recomienda a la Gerente General, que el Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP, se encuentra facultado para emitir directrices, instrucciones o lineamientos para las empresas públicas coordinadas, por lo que considera pertinente que dicho cuerpo colegiado conozca el Informe Técnico Nro. DEO-043-2018 reformado el 18 de diciembre de 2018, y resuelva lo que considere procedente;
- Que,** con memorando Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0200-M de 19 de diciembre de 2018, el Gerente de Desarrollo Organizacional de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO -EP, recomienda a la Gerente General se ponga para conocimiento y aprobación del Directorio la "Política para la Equidad de Género en las Empresas Públicas Coordinadas";
- Que,** con oficio Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0753-O de 21 de diciembre de 2018, la Gerente General de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO-EP recomienda a los miembros del Directorio, el conocimiento y aprobación de la "Política para la Equidad de Género en las Empresas Públicas Coordinadas";
- Que,** mediante oficios Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0754-O y Nro. EMCOEP-GRGN-2018-0757-O y el correo electrónico de 21 y 26 de diciembre de 2018 respectivamente, la Gerente General de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO -EP, por disposición del Presidente del Directorio, convoca a sesión ordinaria a llevarse a cabo el día 27 de diciembre de 2018;

En ejercicio de sus facultades legales,

RESUELVE:

Art. 1.- Dar por conocida y aprobar la "Política para la Equidad de Género en las Empresas Públicas Coordinadas", sobre la base del oficio No. EMCOEP-GRGN-2018-0753-O de 21 de diciembre de 2018, presentado por la Gerente General, que acoge el informe legal presentado mediante memorando Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0086-M de 14 de junio de 2018 y su actualización Nro. EMCOEP-GRJR-2018-0174-M de 19 de diciembre de 2018 y el informe técnico presentado mediante memorando Nro. EMCOEP-GRDO-2018-0200-M de 19 de

diciembre de 2018, que recomiendan al Directorio el conocimiento y aprobación de la citada política, en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, a través del procesamiento y análisis de la información de la estadística de género, pone en evidencia las desigualdades sociales existentes entre hombres y mujeres en temáticas como trabajo, mercado laboral, participación, educación, salud, violencia, cuidados, entre otras, razón por la cual el Consejo pretende:

“Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público, incidiendo en los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación.

Formular políticas públicas para disminuir las brechas que generan desigualdad y discriminación hacia las mujeres y la población LGBTI, con las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público.

Observar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y de la población LGBTI, en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público.” (lo subrayado me pertenece).

De acuerdo con los datos arrojados por la encuesta Mujeres 2017, realizada por la firma Deloitte Ecuador, donde se analiza la inserción de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano, y en cuyo estudio participaron más de 100 de empresas de nacionales y multinacionales de varias industrias, se estima que el 32% de los encuestados contestaron que en los últimos cinco años no se ha implementado ninguna política para garantizar el bienestar laboral, que sea adicional a las exigencias legales.

En esta misma encuesta se pregunta a participantes acerca de la equidad de género y sus beneficios en el ámbito laboral, y el 79% opina que contribuye altamente a la competitividad de la empresa.

Según los datos de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC, Diciembre 2017), el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es 369,3 USD; mientras que para una mujer con empleo es de 295,4 USD, es decir con una diferencia \$ 73,90. Esta diferencia, a pesar que para el año 2017 se fijó un salario básico unificado de \$375.

En dicha encuesta también se puede identificar que a diciembre 2017, la tasa de empleo adecuado se ubica en 49,5% para los hombres y 32,4% para las mujeres, es decir que tasa de empleo adecuado para los hombres es 17,1 puntos porcentuales mayores que los de las mujeres.

Según ONU Mujeres, en América Latina, la participación laboral de las mujeres es del 56.4% frente a casi 85% de los hombres. En Ecuador, según un estudio de la Consultora Ipsos Ibid, el 89% de las empresas tienen a hombres en la alta dirección y tan solo 1 de cada 10 gerencias generales es ocupada por una mujer, lo que demuestra la marcada brecha que debemos reducir.

De acuerdo a la información proporcionada por las empresas públicas coordinadas es posible determinar que la composición del universo laboral de servidores está conformado el 26% por personal femenino frente al 74% por personal masculino; del 100% de los cargos considerados de alta dirección y toma de decisiones únicamente el 27% corresponde a personal femenino.

En este sentido, además de plantearse como una mejora de calidad organizacional adaptada a las nuevas dinámicas sociales, la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la empresa responde también a un posicionamiento de responsabilidad social, que se alinea con uno de los objetivos políticos prioritarios del Gobierno de la República del Ecuador, el cual es promover la igualdad entre hombres y mujeres, y eliminar las distintas formas de discriminación basadas en el género.

La EMCO EP, basada en los objetivos fijados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y el Plan del Buen Vivir, en virtud de las estadísticas mencionadas, genera una Política que pretende impulsar a las empresas públicas coordinadas a incorporar un enfoque de equidad de género en las políticas empresariales, con la finalidad de:

- a) Ajustar su modelo organizativo y de calidad a los cambios producidos en la sociedad en la que operan, y
- b) Contribuir a eliminar la situación de desigualdad y de discriminación en el mundo laboral y empresarial.

2. BASE LEGAL

El numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11, dispone que los derechos y garantías establecidas, así como los consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos, serán de directa e inmediata aplicación, por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, en su numeral 2, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

El artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador manda: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que le 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".

Con fecha 27 de enero de 2018, la Asamblea Nacional aprobó la "Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres" que crea el "Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres", el cual se fundamenta en cuatro ejes: prevención, atención, protección y reparación; en sus artículos 1 y 5 señala:

Artículo 1: “La presente Ley tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia de género contra las mujeres, producida en el ámbito público y privado, durante su ciclo de vida y en toda su diversidad, en especial, cuando se encuentran en situaciones de vulnerabilidad”.

Artículo 5: “El Estado tiene la obligación ineludible de adoptar todas las medidas administrativas, legislativas, judiciales, de control y de cualquier otra índole, que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de esta Ley, evitando la impunidad y garantizando los derechos humanos de las mujeres, para lo cual deberá rendir cuentas a través de sus instituciones, en el marco del cumplimiento de esta Ley”.

El Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas –COPFP- establece, en el artículo 14, enfoques de igualdad, en el siguiente sentido: “En el ejercicio de la planificación y la política pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad.”

Desde 1980, Ecuador es signatario de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por las Naciones Unidas, en Asamblea General, en 1979. La Convención, se basa en tres principios centrales: el principio de igualdad sustantiva, el principio de no discriminación, el principio de obligación del Estado, la progresividad de los derechos para las mujeres y la no regresividad. Ecuador, al ser signatario, se obliga a cumplir e incorporar en su régimen interno, no sólo a través de las garantías normativas sino en sus políticas públicas, los principios y reconocimientos de la Convención.

El Comité de esta Convención, en su Recomendación General 28, exhortó a los Estados Partes a utilizar conceptos de igualdad entre los géneros y el de equidad para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas, sin dejar de considerar la inclusión de un trato igual y equivalente en cuanto a beneficios, obligaciones, oportunidades y derechos.

En septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible, en la que aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 objetivos de aplicación universal que, desde el 1 de enero de 2016, rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible hasta el año 2030. Con esta base, el Gobierno del Ecuador se ha comprometido en implementar la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo sostenible.

El objetivo 5 de dicho Instrumento establece la necesidad de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, desarrollando el concepto de la igualdad entre los géneros no sólo como un derecho humano fundamental, sino que como el sustento de una cultura que nos lleve a un mundo pacífico, próspero y sostenible.

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, Toda una Vida, contempla como eje transversal la igualdad de género, defendiendo y promoviendo los derechos de las mujeres en todos los ámbitos, servicios y entorno laboral. Su objetivo 1 consiste en garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, apalancado en la estrategia 1.2 que señala Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.

El artículo 313 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: “El Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia. Los sectores estratégicos de decisión y control exclusivo del Estado, son aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, y deberán orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social”.

El artículo 9 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas prevé que es atribución de los Directorios establecer las políticas y metas de la Empresa, en concordancia con las políticas nacionales, regionales, provinciales o locales formuladas por los órganos competentes y evaluar su cumplimiento.

Con el Decreto Ejecutivo No. 842 de 07 de diciembre de 2015, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 647 del 11 de los mismos mes y año, se crea a la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP con personalidad jurídica de derecho público, patrimonio propio, dotada de autonomía presupuestaria financiera, económica, administrativa y de gestión, con domicilio principal en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, y con facultad para desarrollar sus actividades a nivel nacional.

En ejercicio de las atribuciones y responsabilidades de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas -EMCO EP-, se realizó el análisis técnico correspondiente la Política de Equidad de Género en las empresas públicas coordinadas, ante lo cual se recomienda la implementación de la siguiente política:

3. ÁMBITO

La presente política deberá aplicarse en forma obligatoria en todas las empresas públicas coordinadas.

4. TERMINOLOGÍA GENERAL

- a) **Género.-** Es una construcción social y cultural binaria, patriarcal y hetero-normada, que se basa en la diferencia biológica de los sexos, y ha determinado lo que es masculino y femenino dentro de una sociedad, cultura y tiempo específicos. Como categoría de análisis, permite reconocer cuáles son las diferencias que la sociedad ha establecido para hombres y mujeres y el valor que se les ha otorgado; permite el reconocimiento de las causas y consecuencias de esta valoración diferenciada y desigual, que produce y sustenta la relación de subordinación de las mujeres frente a los hombres.
- b) **Igualdad de Género.-** Es un principio constitucional que prevé que mujeres y hombres gozan de derechos, responsabilidades, y oportunidades iguales, sin distingo alguno por el sexo, y que permite a todas las personas gozar de las garantías y derechos reconocidos por el Estado y la Sociedad.
- c) **Equidad de Género.-** Junto a la Igualdad, es la imparcialidad en el trato que reciben las mujeres y los hombres, conforme sus propias necesidades. Implica un trato igualitario o diferenciado, pero que de ninguna forma puede hacer regresivos los derechos sino, al contrario, se deriva en beneficios, obligaciones y oportunidades, y que requiere la incorporación de medidas

encaminadas a compensar desventajas históricas-sociales que han tenido que afrontar las mujeres.

- d) Paridad.- Término dirigido a cuantificar numéricamente la igualdad de representación de mujeres y hombres en un espacio determinado.
- e) Violencia de género contra las mujeres.- Cualquier acción o conducta basada en su sexo que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que tiene su origen en las relaciones asimétricas de poder, con base en los roles de género.
- f) Transversalidad.- Se utiliza como sinónimo de enfoque integrado de género, que define la responsabilidad que tienen todos los poderes públicos en el avance hacia la Igualdad y Equidad de género. Implica una incorporación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las políticas públicas, garantizando el acceso a recursos de igualdad, planes de erradicación de la discriminación por género, e identificaciones y evaluaciones sobre los impactos y resultados producidos por dichas políticas en el avance de la igualdad real. Esto implica la incorporación de diversos enfoques establecidos a todo nivel de la gestión pública estatal, así como por parte de los actores involucrados, integrando de forma sistemática y diferenciada las necesidades y prioridades de las mujeres en su ciclo de vida y en toda su diversidad. La aplicación de este principio atenderá, de manera particular, a la transformación positiva de los patrones socio-culturales, y a la generación de nuevas masculinidades.

5. POLÍTICA PARA LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS COORDINADAS

OBJETIVO GENERAL

Adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, encaminadas a fortalecer la política de equidad, igualdad y no discriminación, a fin de garantizar los derechos de todas las personas que presten sus servicios en las empresas coordinadas por EMCO EP.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Garantizar, promover y fortalecer la equidad de género e igualdad de oportunidades laborales y profesionales; incorporando políticas que permitan reducir y eliminar en el tiempo las inequidades existentes; promover y apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres.

Lineamientos

- a) Garantizar la obligatoria incorporación del enfoque de género, en la gestión empresarial.
- b) Desarrollar herramientas para establecer e implementar los planes de acción en lo concerniente al tema de equidad e igualdad de género.
- c) Desarrollar e implementar metas e indicadores, que permitan evaluar el resultado de la aplicación del plan de acción establecido por la empresa.
- d) Procurar la equidad e igualdad en la selección y reclutamiento de personal, contratando mujeres y hombres, en ámbitos donde los miembros de un género estén sub representados, procurando el cumplimiento de los perfiles requeridos para dichos cargos.

- a) Incorporar, dentro de los principios y valores corporativos, la igualdad de género.
 - b) Incrementar y fomentar la participación paritaria entre hombres y mujeres en cargos de alta dirección, teniendo en cuenta el cumplimiento de los requerimientos para los perfiles de los cargos.
 - c) Desarrollar e impartir formación y capacitación a colaboradores en igualdad de oportunidades y de género, incluyendo la alta dirección.
 - d) Realizar acciones de sensibilización en los diferentes niveles en relación a la equidad e igualdad de género.
 - e) Incluir acciones para facilitar el acceso de las mujeres a cargos, actividades y funciones tradicionalmente ocupados por hombres o viceversa, con el objetivo de romper estereotipos de género impuestos institucional y socialmente, sin afectar el principio de equidad de género.
 - f) Promover la igualdad en los programas de desarrollo y formación, observando la paridad de cupos y respetando el tiempo dedicado a las actividades familiares, desde la perspectiva de equidad.
 - g) Garantizar que las mujeres embarazadas o en período de lactancia, quienes se encuentren aspirando o concursando para una nueva función o cargo dentro de la organización, puedan participar en igualdad de condiciones.
 - h) Promover la igualdad salarial, estableciendo sistemas remunerativos en relación al valor agregado de las funciones y productos derivados del cargo a ser ejercido y no en función del género.
 - i) Generar una política de respeto a los horarios fijados por la ley en favor de la maternidad, lactancia y cuidado de grupos de atención prioritaria.
 - j) Garantizar y procurar espacios para el ejercicio de los derechos de lactancia.
 - k) Procurar una política de gobierno corporativo, que optimice los horarios laborales, herramientas y recursos, de forma que éstos resulten eficientes para el desempeño de las funciones, y eviten que servidores/as dediquen injustificadamente el tiempo de goce familiar a labores exigidas por la organización.
 - l) Implementar opciones de teletrabajo para mujeres que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad.
 - m) Brindar facilidades a mujeres y hombres que ejercen los derechos de maternidad y paternidad, en el marco de los mandatos legales y reglamentarios del régimen ecuatoriano.
 - n) Brindar facilidades y flexibilidades a mujeres y hombres cabeza de hogar, para el ejercicio óptimo de sus derechos, sin afectar el desempeño y eficiencia de las organizaciones.
2. Prevenir y erradicar cualquier acto que genere discriminación o violencia de género en el lugar de trabajo o en cualquier actividad que se cumpla producto de la relación laboral.

Lineamientos

- a) Realizar ajustes en las políticas institucionales, que contribuyan a una práctica de equidad interna y a un cambio en la cultura institucional para el trato pluralista, inclusivo y no discriminatorio.
- b) Realizar los cambios internos necesarios, a fin de activar mecanismos de prevención del acoso y erradicación de cualquier tipo de violencia de género.
- c) Crear modelos de buen gobierno con enfoque de género e inclusivo.

6. GENERALIDADES:

6.1. Observar y cumplir los objetivos institucionales establecidos por el Consejo Nacional de Igualdad de Género, con la finalidad de observar los lineamientos consagrados en la Constitución

de la República del Ecuador; Tratados Internacionales; Agenda 2030 de las Naciones Unidas de la cual el Ecuador forma parte; y, Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 “Toda una Vida”

6.2. Lo descrito en la Política para la Equidad de Género en las Empresas Públicas Coordinadas, formará parte de la gestión y administración del talento humano de dichas empresas públicas.

6.3. La Gerencia General y las Unidades de Talento Humano de las empresas públicas coordinadas, serán responsables de cumplir y hacer cumplir lo establecido en la Política, por lo que, deberán tomar las acciones administrativas que consideren pertinentes para su correcta aplicación y difusión.

6.4 EMCO EP, en el plazo máximo de 60 días calendario, presentará al Presidente de su Directorio los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de opinión y la encuesta en trayectoria de género realizada en las Empresas Públicas Coordinadas, esta encuesta será aplicada mediante un aplicativo web y conforme al cronograma establecido en su momento con la finalidad de obtener el diagnóstico sobre el cual las empresas deberán desarrollar e implementar los planes de acción.

6.5. Las empresas públicas coordinadas, en el plazo de 60 días calendario a partir de la entrega de los resultados, deberán contar con los planes de acción considerados en este instrumento, y remitirlos a EMCO EP así como la hoja de ruta encaminada a establecer políticas de igualdad y equidad de género; con el objetivo de que la implementación de lo determinado en esta política pueda ser sustentable y sostenible en el tiempo e incluirlo en su normativa interna, ajustando sus modelos organizativos.

EMCO EP, a través de la Gerencia de Desarrollo Organizacional, realizará el seguimiento de los planes de acción y hoja de ruta propuestos por las empresas públicas coordinadas, quienes deberán incluir la hoja de ruta así como las acciones realizadas en los informes de gestión trimestral y anual a ser puesto en conocimiento del Directorio.

7. CONCLUSIÓN:

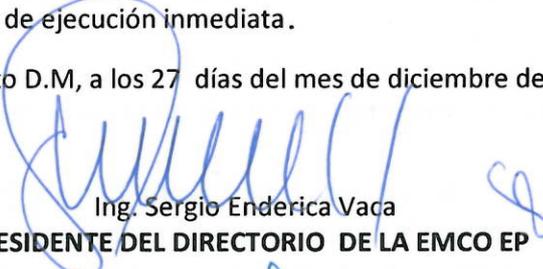
La igualdad y equidad de género no son sólo conceptos que iluminan derechos humanos, fundamentales y constitucionales, sino que resultan valores y principios que sustentan la promoción de la paz, el desarrollo y la sostenibilidad. De aquí que las empresas públicas coordinadas, están obligadas a adoptar medidas de acciones afirmativas, que procuren y hagan real los principios y derechos, sin regresividad, erradicando cualquier tipo de discriminación que pueda generarse en el ejercicio de las funciones públicas y en la prestación de servicios de las organizaciones. Cualquier acto que incluya categorías sospechosas de discriminación, deberá ser considerado como atentatorio a las políticas establecidas y a los principios que inspiran el servicio público.

Art 2.- Disponer la ejecución de la presente resolución a la Gerencia General y al Gerente de Desarrollo Organizacional.

Art 3.-Disponer a la Administración realizar el seguimiento a la implementación de la citada política dentro de las Empresas Públicas Coordinadas.

La presente resolución es de ejecución inmediata.

Dada en la ciudad de Quito D.M, a los 27 días del mes de diciembre de 2018.



Ing. Sergio Enderica Vaca
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE LA EMCO EP



Ing. Carolina Pesántez Benítez
SECRETARIA DEL DIRECTORIO DE LA EMCO EP

CERTIFICACIÓN

RAZÓN: Quito, veintisiete de julio de dos mil veintitrés. **CERTIFICO** que, la presente es **FIEL COPIA DEL ORIGINAL**, correspondiente a la Resolución Nro. EMCOEP-2018-048 de 27 de diciembre de 2018, suscrita por el Ing. Sergio Enderica Vaca, en su calidad de Presidente del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP y la Ing. Carolina Pesántez Benítez, en su calidad de Secretaria del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.

La antes descrita resolución del Directorio de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP, está compuesta por (10) diez páginas, la cual reposa en el archivo de la Gerencia de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP.



Abg. Alex Mauricio Ludeña Ludeña
Gerente de Gobierno Corporativo y Gestión de Directorios, Subrogante
EMPRESA COORDINADORA DE EMPRESAS PÚBLICAS EMCO EP
CC: 1104868516



Ing. Hugo Del Pozo Barrezueta
DIRECTOR

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Telf.: 3941-800
Exts.: 3131 - 3134

www.registroficial.gob.ec

NGA/JV/FA/NGA

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

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

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.