



# REGISTRO OFICIAL<sup>®</sup>

ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Administración del Sr. Lcdo. Lenín Moreno Garcés  
Presidente Constitucional de la República

## SUPLEMENTO

**Año II - Nº 406**

**Quito, martes 15 de  
enero de 2019**

**Valor: US\$ 1,25 + IVA**

**ING. HUGO DEL POZO BARREZUETA  
DIRECTOR**

Quito: Calle Mañosca 201  
y Av. 10 de Agosto

Oficinas centrales y ventas:  
Telf.: 3941-800  
Exts.: 2301 - 2305

Sucursal Guayaquil:  
Av. 9 de Octubre Nº 1616 y Av. Del Ejército  
esquina, Edificio del Colegio de  
Abogados del Guayas, primer piso.  
Telf.: 3941-800 Ext.: 2310

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

Impreso en Editora Nacional

16 páginas

[www.registrooficial.gob.ec](http://www.registrooficial.gob.ec)

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

### SUMARIO:

Págs.

#### FUNCIÓN EJECUTIVA

##### DECRETOS:

##### PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA:

- 629 Agradécense los servicios prestados y dese por terminadas las funciones del señor José Ramiro Sandoval Zambrano, como Embajador Extraordinario y Plenipotenciario del Ecuador ante el Gobierno de la República del Perú ..... 2
- 630 Ratifíquese en todo su contenido el "Acuerdo sobre Medidas del Estado Rector del Puerto destinadas a Prevenir, Desalentar y Eliminar la Pesca Ilegal, No Declarada y No Reglamentada". 2
- 631 Concédese un plazo de 30 días adicionales, a partir del 14 de enero del 2019, exclusivamente para la transferencia de las competencias establecidas en el artículo 4 del Decreto Ejecutivo Nº 560 de 14 de noviembre de 2018..... 3
- 632 Expídense las directrices para la aplicación del Decreto Ejecutivo 619, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nº 394 del 26 de diciembre del 2018..... 4

#### FUNCIÓN DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL

##### ACUERDO:

##### CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO:

- 049TH-2018 Expídense el Reglamento Interno para la Evaluación del Desempeño de los Servidores..... 5

#### GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS

##### ORDENANZA MUNICIPAL:

- Cantón Santa Ana de Cotacachi: Para la adhesión de la zona denominada Las Golondrinas a la parroquia de García Moreno..... 14

No. 629

**Lenín Moreno Garcés**  
**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL**  
**DE LA REPÚBLICA**

**Considerando:**

Que, el artículo 147 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, prevé como una de las atribuciones del Presidente de la República, nombrar y remover a embajadores y jefes de misión;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 138, de 25 de octubre de 2013, de conformidad con la Constitución de la República y la Ley Orgánica del Servicio Exterior, el señor José Remiro Sandoval Zambrano, fue designado como Embajador Extraordinario y Plenipotenciario del Ecuador ante el Gobierno de la República del Perú;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y la Ley.

**Decreta:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Agradecer los servicios prestados y dar por terminadas las funciones del señor José Ramiro Sandoval Zambrano, como Embajador Extraordinario y Plenipotenciario del Ecuador ante el Gobierno de la República del Perú.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** De la ejecución del presente Decreto Ejecutivo que entrará en vigencia a partir de la fecha de suscripción, encárguese el Ministro de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 4 de enero del 2019.

f.) Lenín Moreno Garcés, Presidente Constitucional de la República.

f.) José Valencia, Ministro de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.

Quito, 7 de enero del 2019, certifico que el que antecede es fiel copia del original.

**Documento firmado electrónicamente.**

Dra. Johana Pesántez Benítez  
SECRETARIA GENERAL JURÍDICA  
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR

No. 630

**Lenín Moreno Garcés**  
**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL**  
**DE LA REPÚBLICA**

**Considerando:**

Que de acuerdo al artículo 418 de la Constitución de la República, al Presidente de la República le corresponde suscribir o ratificar los tratados y otros instrumentos internacionales;

Que el “*Acuerdo sobre Medidas del Estado Rector del Puerto destinadas a Prevenir, Desalentar y Eliminar la Pesca Ilegal, No Declarada y No Reglamentada*”, fue adoptado en el marco de la Conferencia de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, dentro del periodo de sesiones llevado a cabo en la ciudad de Roma del 18 al 23 de noviembre del 2009;

Que de conformidad a lo establecido en el Artículo 109 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, previo a la ratificación por el Presidente de la República, los tratados internacionales deben ponerse en conocimiento de la Corte Constitucional, para que esta resuelva si requieren o no aprobación legislativa;

Que el Pleno de la Corte Constitucional, en sesión del 4 de abril del 2018, declaró mediante dictamen número 008-18-DTI-CC emitido dentro del caso número 0022-17-TI, que el instrumento internacional sometido a análisis requiere de aprobación previa por parte de la Asamblea Nacional y que las disposiciones contenidas en este son compatibles con la Constitución de la República del Ecuador; y,

Que el 27 de noviembre del 2018, la Asamblea Nacional se pronunció resolviendo la aprobación del “*Acuerdo sobre Medidas del Estado Rector del Puerto destinadas a Prevenir, Desalentar y Eliminar la Pesca Ilegal, No Declarada y no Reglamentada*”.

En ejercicio de la atribución conferida por el numeral 10 del Artículo 147 de la Constitución de la República,

**Decreta:**

**Artículo Único.-** Ratificar en todo su contenido el “*Acuerdo sobre Medidas del Estado Rector del Puerto destinadas a Prevenir, Desalentar y Eliminar la Pesca Ilegal, No Declarada y No Reglamentada*”.

**Disposición Final.-** El presente Decreto Ejecutivo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, de su ejecución encárguese al Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 4 de enero del 2019.

f.) Lenín Moreno Garcés, Presidente Constitucional de la República.

Quito, 7 de enero del 2019, certifico que el que antecede es fiel copia del original.

**Documento firmado electrónicamente.**

Dra. Johana Pesántez Benítez  
SECRETARIA GENERAL JURÍDICA  
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR.

No. 631

**Lenín Moreno Garcés**  
**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL**  
**DE LA REPÚBLICA**

**Considerando:**

Que, el artículo 141 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que el Presidente de la República ejerce la Función Ejecutiva, es el Jefe del Estado y de Gobierno y responsable de la administración pública;

Que, los numerales 3, 5 y 6 del artículo 147 de la Constitución de la República del Ecuador establecen las atribuciones del Presidente de la República, entre ellas, dirigir la administración pública en forma desconcentrada y expedir los decretos necesarios para su integración, organización, regulación y control; y, crear, modificar y suprimir, los ministerios, entidades e instancias de coordinación;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal, 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, mediante Decreto Ejecutivo No. 748 publicado en Registro Oficial Suplemento No. 220 de 27 de noviembre de 2007, se crea el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos con el fin principal de apoyar el proceso de mejoramiento de los servicios que prestan las instituciones del sector justicia; y, de impulsar la implementación de mecanismos adecuados de derechos humanos;

Que, el último inciso del artículo 45 del Código Orgánico Administrativo, prevé que en ejercicio de la potestad de organización, la o el Presidente de la República puede crear, reformar o suprimir los órganos o entidades de la administración pública central, cualquiera sea su origen, mediante decreto ejecutivo en el que se determinará su adscripción o dependencia;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 560 de 14 de noviembre de 2018, se dispuso la transformación del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos en la Secretaría de Derechos Humanos, y la creación del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores; y se concedió el plazo de 60 días para culminar el proceso de transición para la reorganización institucional, transferencia y redistribución de las competencias del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos a distintas entidades de la Función Ejecutiva; y,

En ejercicio de las facultades y atribuciones que le confieren los numerales 3, 5 y 6 del artículo 147 de la Constitución de la República del Ecuador; y, el último inciso del artículo 45 Código Orgánico Administrativo,

**Decreta:**

**Artículo 1.-** Se concede un plazo de 30 días adicionales, contados a partir del 14 de enero del 2019, exclusivamente para la transferencia de las competencias establecidas en el artículo 4 del Decreto Ejecutivo No. 560 de 14 de noviembre de 2018, desde la Secretaría de Derechos Humanos al Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores; de tal forma que, este proceso específico de redistribución de competencias en materia de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores culminará íntegramente el 14 de febrero del 2019.

**Artículo 2.-** Todos los demás plazos para la transferencia de competencias y otras acciones de carácter jurídico y administrativo, establecidos en el Decreto Ejecutivo No. 560 de 14 de noviembre de 2018, se mantienen conforme lo estipulado en dicho Decreto; por lo tanto, el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos quedará extinguido el 14 de enero de 2019, fecha en la cual empezarán a funcionar la Secretaría de Derechos Humanos, y el Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores.

**Artículo 3.-** Encárguese al señor Ernesto Pazmiño Granizo, a partir del 14 de enero de 2019, la Secretaría de Derechos Humanos y la Dirección General del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** De la ejecución del presente Decreto Ejecutivo, encárguese al Administrador Temporal designado por el Ministerio de Economía y Finanzas y al titular encargado del Ministro de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, y de la Secretaría de Derechos Humanos, según corresponda, en coordinación con la Secretaría Nacional de Gestión de la Política, la Secretaría General Jurídica de la Presidencia, la Secretaría General de la Presidencia, el Ministerio del Trabajo, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, el Servicio de Gestión Inmobiliaria del Sector Público- Inmobiliario, y el Ministerio de Economía y Finanzas.

El presente 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 Palacio Nacional, en Quito, a 4 de enero del 2019.

f.) Lenín Moreno Garcés, Presidente Constitucional de la República.

Quito, 7 de enero del 2019, certifico que el que antecede es fiel copia del original.

**Documento firmado electrónicamente.**

Dra. Johana Pesántez Benítez  
SECRETARIA GENERAL JURÍDICA  
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR

No. 632

**Lenín Moreno Garcés**  
**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL**  
**DE LA REPÚBLICA**

**Considerando:**

Que el artículo 313 de la Constitución de la República del Ecuador prevé que el Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, considerando entre estos a la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables, el transporte y la refinación de hidrocarburos, la biodiversidad y el patrimonio genético, el espectro radioeléctrico, el agua y los demás que determine la ley;

Que el artículo 6 de la Ley de Hidrocarburos determina que corresponde a la Función Ejecutiva, la formulación de la política de hidrocarburos. Para el desarrollo de la misma, su ejecución y la aplicación de la ley, el Estado actúa a través del ministerio competente;

Que el artículo 9 de la Ley de Hidrocarburos establece que el Ministro Sectorial es el encargado de formular la política hidrocarburífera;

Que de conformidad con el artículo 72 de la Ley de Hidrocarburos, al Presidente de la República le corresponde regular a través del reglamento correspondiente, los precios de venta al consumidor de los derivados de los hidrocarburos;

Que mediante Decreto Ejecutivo número 338, publicado en el Registro Oficial número 73 de 2 de agosto de 2005, se expidió el Reglamento Sustitutivo para la Regulación de los Precios de los Derivados de los Hidrocarburos;

Que mediante Decreto Ejecutivo número 619, publicado en el Suplemento del Registro Oficial número 394 del 26 de diciembre del 2018, se reformó el Reglamento Sustitutivo para la Regulación de los Precios de los Derivados de los Hidrocarburos;

Que mediante Acuerdo Ministerial MERNNR-2018-0045-AM del 28 de diciembre del 2018, el Ministro de Energía y Recursos Naturales No Renovables, emitió disposiciones administrativas y operativas a fin de garantizar el abastecimiento y comercialización de los combustibles a nivel nacional, hasta que las instituciones correspondientes definan e implementen los mecanismos de compensación establecidos en el Decreto Ejecutivo número 619;

Que mediante oficio No. MERNNR-MERNNR-2019-0009-OF, del 7 de enero del 2019, el Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables, remitió al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Presidencia de la República, un proyecto de decreto ejecutivo que contiene directrices para la debida aplicación del Decreto Ejecutivo número 619, con los soportes técnicos de rigor;

Que mediante Oficio No. MEF-DM-2019-0001, del 7 de enero del 2019, el Ministerio de Economía y Finanzas emitió dictamen favorable para la expedición de este Decreto Ejecutivo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 74 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas; y,

Que es necesario emitir directrices para la correcta aplicación del Decreto Ejecutivo número 619, en lo que respecta al precio del Diésel 2 y Diésel Premium destinado para el sector automotriz, y así evitar la especulación y la propagación de información falsa, que no obedece a las decisiones adoptadas por el Gobierno Nacional, y de esta forma precautelar el normal abastecimiento y comercialización de combustibles a nivel nacional.

En ejercicio de la facultad conferida por el artículo 147, numeral 13, de la Constitución de la República, en concordancia con los artículos 129 del Código Orgánico Administrativo y 72 de la Ley de Hidrocarburos,

**Decreta:**

**Expedir las siguientes directrices para la aplicación del Decreto Ejecutivo 619 publicado en el Suplemento del Registro Oficial número 394 del 26 de diciembre del 2018.**

**Artículo Único.-** De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Sustitutivo para la Regulación de los Precios de los Derivados de los Hidrocarburos, el precio de venta al público en las estaciones de servicio a nivel nacional del Diésel 2 y Diésel Premium destinado para el sector

automotriz, específicamente para vehículos de transporte terrestre público y comercial y vehículos particulares, para quienes no existirá restricción de cupos; y, para cuantías domésticas, es de USD/galón 1.037; mismo que se compone el precio de venta en terminales y depósitos de estos productos, más su correspondiente impuesto al valor agregado, y más el margen de comercialización; de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del referido Reglamento.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** El presente Decreto Ejecutivo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, y de su ejecución encárguese al Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables; Ministerio de Economía y Finanzas; Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR; y, a la Agencia de Regulación y Control Hidrocarburífero.

El presente Decreto Ejecutivo prevalecerá sobre toda disposición de igual o menor jerarquía que se le oponga.

Dado en el Palacio Nacional, a 7 de enero del 2019.

f.) Lenín Moreno Garcés, Presidente Constitucional de la República.

f.) Richard Martínez Alvarado, Ministro de Economía y Finanzas.

f.) Carlos Pérez García, Ministro de Energía y Recursos Naturales No Renovables.

Quito, 7 de enero del 2019, certifico que el que antecede es fiel copia del original.

**Documento firmado electrónicamente.**

Dra. Johana Pesántez Benítez  
SECRETARIA GENERAL JURÍDICA  
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR

No. 049 TH-2018

**EL CONTRALOR GENERAL DEL ESTADO**

**Considerando:**

Que, de conformidad con lo determinado en el artículo 204 de la Constitución de la República, la Contraloría General del Estado cuenta con personalidad jurídica y autonomía administrativa, financiera, presupuestaria y organizativa;

Que, el número 1 del artículo 212 de la Constitución de la República faculta a la Contraloría General del Estado,

dirigir el sistema de control administrativo que se compone de auditoría interna, auditoría externa y control interno de las entidades del sector público y de las entidades privadas que dispongan de recursos públicos; y, el número 2, le faculta determinar responsabilidades administrativas y civiles culposas e indicios de responsabilidad penal, relacionadas con los aspectos sujetos a su control;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República señala que la Administración Pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;

Que, el artículo 1 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, establece bajo la dirección de la Contraloría General del Estado el sistema de control, fiscalización y auditoría del Estado;

Que, el numeral 5 del artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado determina: *“Para regular el funcionamiento del sistema, la Contraloría General del Estado adaptará, expedirá, aprobará y actualizará, según corresponda: (...) 5.- Reglamentos, regulaciones, manuales generales y especializados, guías metodológicas, instructivos y más disposiciones necesarias para la aplicación del sistema y la determinación de responsabilidades”*;

Que, el artículo 31 de la Ley Ibídem, establece como funciones y atribuciones de la Contraloría General del Estado, emitir y actualizar para su funcionamiento interno los reglamentos: orgánico funcional; de administración de personal de su competencia que incluirá la escala de remuneraciones mensuales unificadas y el régimen propio de remuneraciones; y, los demás que fueren necesarios;

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

Que, el artículo 76 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que el subsistema de evaluación del desempeño es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistémicamente se orienten a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto;

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

Que, mediante Acuerdo MDT-2018-0041, publicado en el Registro Oficial Suplemento 218 de 10 de abril de 2018, el Ministerio del Trabajo, expidió la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, normativa

que establece las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permitan a las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores;

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

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

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

Que, debido a las atribuciones conferidas a la Contraloría General del Estado, por parte de la Constitución de la República del Ecuador; y, por consiguiente, a la naturaleza de las actividades y funciones que ejecutan los servidores de esta Institución, se considera necesario generar un instrumento técnico institucional, que permita planificar y ejecutar anualmente un sistema especial de evaluación del desempeño, con el que se pueda calificar objetivamente la gestión y rendimiento del personal, considerando aspectos fundamentales como la ejecución de procesos relacionados al ámbito de control;

Que, mediante Acción de Personal No. 2618 de vigencia 19 de noviembre de 2018, el Dr. Wilson Oswaldo Vallejo Bazante, Subcontralor General del Estado, subroga el cargo de Contralor General del Estado, a partir del 19 al 23 de noviembre de 2018;

En ejercicio de las atribuciones previstas en el ordenamiento jurídico,

**Acuerda:**

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

### **CAPITULO I**

#### **DEL OBJETO, ÁMBITO E INSTRUMENTO DE APLICACIÓN**

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

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

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

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

**Art. 4.- De la metodología, procedimientos e instrumentos técnicos de aplicación.-** Todas las etapas del proceso de evaluación del desempeño, deberán ejecutarse de conformidad a los lineamientos definidos en el presente Reglamento; y sobre la base, de los formularios de aplicación generados para el efecto.

## CAPÍTULO II

### DE LOS ÓRGANOS RESPONSABLES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

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

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

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

- a) Elaborar el plan anual de evaluación del desempeño y el cronograma de actividades ajustado a las disposiciones y plazos contenidos en la presente Reglamento, los que serán aprobados por el Contralor/a General del Estado o su delegado;
- b) Capacitar a los evaluadores y evaluados, respecto al establecimiento de la asignación de responsabilidades y metodología de evaluación del desempeño, a través de los niveles de eficiencia de desempeño individual de los servidores, previstos en el presente Reglamento hasta el 15 de enero de cada año;
- c) Informar a los evaluadores y evaluados, respecto de las sanciones disciplinarias atribuibles dentro del período de evaluación del desempeño.
- d) Ejecutar y coordinar con las unidades administrativas y técnicas correspondientes el proceso de evaluación del desempeño en todas sus fases;
- e) Ejecutar el proceso de evaluación del desempeño anual de los servidores de la Contraloría General del Estado, de conformidad a lo establecido en el presente Reglamento;
- f) Ejecutar el proceso de evaluación a los servidores que se encuentran en período de prueba de ingreso o ascenso, en los instrumentos establecidos para el efecto;
- g) Informar al Contralor General del Estado o su delegado, la culminación del proceso de Evaluación del Desempeño con los resultados obtenidos, previo a la notificación de los servidores sujetos de la evaluación.
- h) Notificar a los servidores los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño, previo conocimiento del Contralor General del Estado su delegado, hasta el 10 de febrero de cada año.
- i) Notificar a los servidores los resultados obtenidos de la evaluación del período de prueba.

j) Receptar las solicitudes de reconsideración y/o recalificación realizadas por los servidores de la Contraloría General del Estado;

k) Conformar el tribunal de reconsideración y/o recalificación, previa designación de las máximas autoridades y coordinar el proceso en general.

l) Notificar a los servidores, las resoluciones emitidas por el tribunal de reconsideración y/o recalificación.

m) Ejecutar las acciones correspondientes sobre los efectos de los resultados de la evaluación del desempeño de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General de Aplicación y el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Contraloría General del Estado.

n) Remitir los resultados de la evaluación del desempeño al Ministerio del Trabajo hasta el 15 de marzo de cada año.

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

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

En el caso de la evaluación del desempeño del período de prueba, los compromisos y actividades individuales a los que se refiere el presente literal se asignarán dentro de los primeros tres (3) días de ingreso al puesto de trabajo, información que sustentará dicha evaluación en los términos previstos en el literal b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP;

b) Mantener un registro de evidencia de responsabilidades individuales en base al Formato de Asignación de Responsabilidades con proporcionalidad al período de evaluación correspondiente; y,

c) Evaluar el desempeño anual y el período de prueba de los servidores que será validada por el inmediato superior previa a la notificación del servidor.

#### Art. 8.- Del tribunal de reconsideración y/o recalificación. - Es el órgano competente para conocer y resolver las solicitudes de reconsideración y/o recalificación formuladas por los servidores de la Contraloría General del Estado, respecto al proceso de evaluación considerado

en el presente Reglamento. Se establecerá la cantidad de tribunales que sean necesarios de acuerdo con la organización institucional y niveles desconcentrados.

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

- a) El Contralor General del Estado o su delegado con voz y voto dirimente quien lo presidirá.
- b) El Subcontralor General del Estado o su delegado en calidad de miembro,
- c) El Subcontralor de Auditoría o su delegado en calidad de miembro,
- d) El Coordinador Nacional de Talento Humano o su delegado en calidad de miembro,
- e) El Responsable del proceso de Evaluación del Desempeño, en calidad de secretario ad hoc, sin voz ni voto.

### CAPÍTULO III

#### DE LOS COMPONENTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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

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

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

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

La asignación de responsabilidades de cada servidor podrá ser modificada por parte del evaluador en función de la planificación de actividades o redistribución de la carga de trabajo de acuerdo a su criterio técnico y el cambio deberá ser notificado por escrito al evaluado.

En caso de renuncia o remoción del Jefe inmediato, previo a su desvinculación deberá llevar a cabo la evaluación del desempeño anual o del periodo de prueba a los servidores a su cargo según corresponda; de lo contrario, la efectuará la o el profesional de mayor

responsabilidad (rol del puesto) y tiempo de servicio en la respectiva unidad. La calificación será el resultado del tiempo proporcional en el que el jefe inmediato ejerció sus funciones.

- b) Jefe Inmediato.- entiéndase por jefe inmediato al titular de la unidad administrativa o técnica a la cual pertenece el servidor evaluado.

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

- c.1) El servidor evaluado deberá estar en ejercicio de sus funciones por el lapso mínimo de tres meses en el cargo;

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

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

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

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

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

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



## Sección I

**Del establecimiento de formularios de la evaluación del desempeño****Art. 12.- De la medición del desempeño individual.**

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

- Formulario de asignación de responsabilidades
- Formularios de niveles de eficiencia de desempeño individual y cumplimiento de normas internas,

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

- Productos y/o servicios de la unidad administrativa o técnica en la cual será evaluado el servidor.
- Los productos intermedios que generará el evaluado, siendo este el de mayor relevancia para la obtención del resultado de la Evaluación del Desempeño.
- Los conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de los productos intermedios y,
- Las competencias técnicas y conductuales determinadas en el perfil del puesto.

**Art. 14.- Del nivel de eficiencia del desempeño individual.** - Este formulario permite medir el valor cualitativo de los niveles alcanzados por los servidores en cuanto a productos y/o servicios, conocimientos específicos, competencias técnicas, competencias conductuales, para lo cual el Jefe inmediato se inscribirá del Formulario de Asignación de Responsabilidades, el mismo que contendrá los siguientes factores:

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

- Competencias conductuales.- Mide el nivel de aplicación de las competencias conductuales asociadas a los principios y valores institucionales a través de los comportamientos observables establecidos en el perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades.

Los resultados de evaluación de los niveles de eficiencia individual se deberán obtener hasta el 31 de diciembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a evaluación.

**Art. 15.- Del cumplimiento de normas internas.**- El mismo evalúa el nivel de cumplimiento de normas internas a través del número de sanciones disciplinarias imputables a los servidores dentro del periodo de evaluación, como efecto de la determinación de responsabilidades administrativas.

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

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

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

Los resultados del cumplimiento de las normas internas se deberán obtener hasta el 31 de diciembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a evaluación.

## Sección II

**De la ejecución del proceso de evaluación del desempeño**

**Art. 16.- Del período de evaluación.**- El período de evaluación anual de desempeño será del 01 de febrero al 31 de diciembre de cada año, para lo cual la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, en coordinación con los responsables de las Unidades Administrativas, realizarán la evaluación del desempeño y notificación de resultados a sus servidores hasta el 10 de febrero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año, de conformidad a lo dispuesto en el presente Reglamento.

En el caso de que la o el servidor haya ingresado al servicio público en una fecha posterior al 1 de febrero, el período de evaluación será desde su primer día de labores hasta el 31 de diciembre del mismo año, para lo cual deberá contar con un mínimo de permanencia de tres meses en la institución.

Durante el mes de enero de cada año, la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, planificará el proceso de evaluación del año en curso y consolidará los resultados del año anterior, de acuerdo lo establecido en el presente Reglamento.

Hasta el 31 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año se entregará el Formulario de Asignación de Responsabilidades a la o el servidor, en el cual se fijarán los productos y/o servicios en los que interviene; así como, las metas establecidas para el cumplimiento de los mismos, las que podrán ser modificadas de acuerdo a la planificación de cada unidad o proceso interno.

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

Los niveles de la escala serán los siguientes:

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

### Sección III

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

**Art. 18.- De la notificación de los resultados de la evaluación del desempeño.-** La Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, una vez que ha obtenido los resultados de la evaluación del desempeño, notificará a los responsables de las unidades

o procesos y a los servidores hasta el 15 de enero de cada año, previo conocimiento de la máxima autoridad o su delegado.

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

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

La Unidad responsable de la recepción de los documentos en la respectiva jurisdicción, deberá remitir a la Coordinación Nacional de Talento Humano en un máximo de 3 días.

Si no presenta comunicación alguna en el plazo determinado en este inciso, se entenderá como conforme con la evaluación.

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

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

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

El tribunal de reconsideración y/o recalificación podrá conformarse por lo menos con dos (2) de sus miembros.

El tribunal emitirá el informe de reconsideración y/o recalificación, mismo que no podrá superar el plazo máximo de ocho (8) días en total desde el conocimiento de la solicitud de reconsideración y/o recalificación hasta la emisión del referido informe que será definitivo.

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

El Contralor General del Estado, notificara al servidor solicitante por escrito a través de la Coordinación Nacional de Talento Humano, los resultados correspondientes.

#### Sección IV

##### Del informe de resultados

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

**Art. 23.- Del informe de resultados para casos particulares.-** En caso de que la calificación de la evaluación del desempeño sea de regular o insuficiente, la Coordinación Nacional de Talento Humano de la Contraloría General del Estado, deberá emitir un informe a la máxima autoridad o su delegado detallando a los servidores que han obtenido estas calificaciones, a fin de que se proceda con el trámite correspondiente de conformidad a lo establecido en el artículo 80 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en concordancia con los literales b) y c) del artículo 222 de su Reglamento General de Aplicación, para lo cual dará cumplimiento a los plazos fijados en los mismos. Para llevar a cabo las evaluaciones parciales utilizarán el mismo formato de evaluación que el de periodo de prueba y las metas serán fijadas por el evaluador dentro de los tres primeros días hábiles del periodo a evaluar.

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

#### CAPÍTULO IV

##### DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTOS

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

**Art. 26.- Del desarrollo de competencias del talento humano.-** A fin de cerrar las brechas entre las competencias

exigibles en el perfil del puesto y las disponibles de los servidores para mejorar los niveles de eficiencia en el desempeño del talento humano, la Coordinación Nacional de Talento Humano, realizará la detección de necesidades de desarrollo de competencias considerando las prioridades de capacitación nacional e internacional.

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

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

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

#### CAPÍTULO V

##### DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA

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

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

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

a) **Cumplimiento de metas individuales.-** El indicador de gestión relacionado al cumplimiento de metas y objetivos individuales será igual al promedio del porcentaje establecido en el formato de asignación de responsabilidades durante el periodo de prueba de tres (3) meses para el ingreso y de seis (6) meses para el ascenso. Este indicador tendrá una ponderación del 40% de la nota de evaluación.

b) **Niveles de eficiencia del desempeño.-** Este factor mide el valor cualitativo de los niveles de eficiencia de los servidores en la generación de productos y/o servicios. Este indicador tendrá una ponderación del 60% de la nota de evaluación. Se medirá a través de los siguiente subfactores:

- 1) Calidad de los productos y/o servicios.- Mide el nivel de conformidad de los procesos establecidos para la generación de un producto y/o servicio de la unidad administrativa o proceso interno, para lo cual deberá evidenciarse previamente en el formato de asignación de responsabilidades asignado a la o el servidor sujeto al periodo de prueba;
- 2) Oportunidad en la generación de los productos y/o servicios. - Mide el nivel de oportunidad en la entrega del producto y/o servicio de la unidad administrativa o proceso interno según lo establecido en el formato de asignación de responsabilidades;
- 3) Conocimientos específicos.- Mide el nivel de conocimientos específicos aplicados por el servidor público en la ejecución de las actividades diarias para el logro del producto y/o servicio de la unidad administrativa o proceso interno;
- 4) Competencias técnicas.- Mide el nivel de aplicación de las competencias técnicas en la ejecución de las actividades a través de los comportamientos observables establecidos en el formato de asignación de responsabilidades; y,
- 5) Competencias conductuales.- Mide el nivel de aplicación de las competencias conductuales asociadas a los principios y valores institucionales a través de los comportamientos observables establecidos en el formato de asignación de responsabilidades.

**Art. 30.- De la inducción previa durante el periodo de prueba.-** Las o los servidores que se encuentren en el período de prueba por ingreso al servicio público, recibirán

la inducción de manera obligatoria durante el primer mes de periodo de prueba, de conformidad a lo establecido en el artículo 189 del Reglamento General a Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, para lo cual se definen las siguientes áreas temáticas:

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

- a.1. Portafolio de productos y servicios;
- a.2. Misión y visión institucional;
- a.3. Organización interna;
- a.4. Clientes internos y externos;
- a.5. Nivel de jerarquía y autoridad;
- a.6. Sistemas informáticos requeridos para el puesto;
- a.7. Normas generales institucionales; y,
- a.8. Derechos, obligaciones y responsabilidades de los servidores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### DE LA GESTIÓN Y CONTROL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Art. 34.- De la gestión de resultados.-** La Coordinación Nacional de Talento Humano realizará el análisis de los resultados de la evaluación del desempeño con sustento

en los formularios de nivel de eficiencia de desempeño individual aplicado a los servidores sujetos a evaluación en cuanto a:

Análisis de tendencias de evaluación por parte del evaluador (jefe inmediato);

Análisis comparativo de los resultados de la evaluación de la gestión de desempeño individual y los resultados de productividad de los procesos internos de conformidad a la información obtenida como resultado de la aplicación del Subsistema de Planificación del Talento Humano, estableciendo sus brechas respectivas;

Interpretación de resultados y conclusiones; y,

Recomendaciones de acciones de mejoramiento de la gestión del proceso de evaluación del desempeño individual.

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

**Art. 36.- Supervisión al proceso de la Evaluación del Desempeño.-** La Coordinación Nacional de Talento Humano, observará el cumplimiento en las Unidades Administrativas y Técnicas, de acuerdo a lo estipulado en el presente Reglamento Interno.

**Art. 37.- De la responsabilidad administrativa.-** El incumplimiento del presente reglamento, podrá generar la determinación de responsabilidades de los servidores que intervinieron en el proceso de evaluación del desempeño, previo a la aplicación del régimen disciplinario.

## DISPOSICIONES GENERALES

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

**SEGUNDA.-** Le corresponde al Contralor General del Estado, expedir el Reglamento Interno de Evaluación del Desempeño para los servidores de la Contraloría General del Estado.

**TERCERA.-** La Coordinación Nacional de Talento Humano, a la entrada en vigencia de la presente normativa, deberá ejecutar el proceso de Evaluación del Desempeño

correspondiente al ejercicio período 2018, en observancia a las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**ÚNICA.-** Por esta única vez, el periodo de evaluación del desempeño de los servidores de la Contraloría General del Estado, será de junio a diciembre de 2018.

#### DISPOSICIÓN FINAL

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

Dado, en el despacho del Contralor General del Estado, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 23 de noviembre del 2018.

#### COMUNÍQUESE:

f.) Dr. Wilson Oswaldo Vallejo Bazante, Contralor General del Estado, Subrogante.

Dictó y firmó el Acuerdo que antecede, el señor doctor Wilson Oswaldo Vallejo Bazante, Contralor General del Estado, Subrogante, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los veinte y tres días del mes de noviembre del año 2018.- Certifico.

f.) Ab. Renato Vásquez Lasso, Secretario General, Subrogante.

#### EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ANA DE COTACACHI

##### Considerando:

Que, el artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador (en adelante “Constitución”) determina “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución”.

Que, la Constitución en su artículo 106 menciona: “El pronunciamiento popular será de obligatorio e inmediato cumplimiento [...]”.

Que, el artículo 132 numeral 5 de la Constitución prescribe: “La Asamblea Nacional aprobará como leyes las normas generales de interés común. Las atribuciones de la Asamblea Nacional que no requieran de la expedición de una ley se ejercerán a través de acuerdos o resoluciones. Se requerirá de ley en los siguientes casos: [...] 5. Modificar la división político administrativa del país, excepto en lo relativo a las parroquias”.

Que, la Constitución en su artículo 225, numeral 2 describe: “El sector público comprende: [...] 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado”.

Que, el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (en adelante “COOTAD”) prescribe: “La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional [...]”.

Que, el COOTAD, en su artículo 25 indica: “Corresponde al respectivo concejo metropolitano o municipal la creación o modificación de parroquias rurales, mediante ordenanza que contendrá la delimitación territorial y la identificación de la cabecera parroquial. El proyecto contendrá la descripción del territorio que comprende la parroquia rural, sus límites, la designación de la cabecera parroquial y la demostración de la garantía de cumplimiento de sus requisitos. En caso de modificación, el concejo metropolitano o municipal actuará en coordinación con el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, garantizando la participación ciudadana parroquial para este efecto”.

#### QUE, EL COOTAD EN SU ARTÍCULO 57

**MENCIONA:** “AL CONCEJO MUNICIPAL LE CORRESPONDE: A) EL EJERCICIO DE LA FACULTAD NORMATIVA EN LAS MATERIAS DE COMPETENCIA DEL GOBIERNO

AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, MEDIANTE LA EXPEDICIÓN DE ORDENANZAS CANTONALES, ACUERDOS Y RESOLUCIONES; [...] V) CREAR, SUPRIMIR Y FUSIONAR PARROQUIAS URBANAS Y RURALES, CAMBIAR SUS NOMBRES Y DETERMINAR SUS LINDEROS EN EL TERRITORIO CANTONAL, PARA LO QUE SE REQUIERE EL VOTO FAVORABLE DE LA MAYORÍA ABSOLUTA DE SUS MIEMBROS.

POR MOTIVOS DE CONSERVACIÓN AMBIENTAL, DEL PATRIMONIO TANGIBLE E INTANGIBLE Y PARA GARANTIZAR LA UNIDAD

*Y LA SUPERVIVENCIA DE COMUNIDADES, PUEBLOS Y NACIONALIDADES INDÍGENAS, MONTUBIAS Y AFROECUATORIANAS, LOS CONCEJOS CANTONALES PUEDEN CONSTITUIR PARROQUIAS RURALES CON UN NÚMERO MENOR DE HABITANTES DEL PREVISTO EN ESTE CÓDIGO, OBSERVANDO EN LOS DEMÁS ASPECTOS LOS MISMOS REQUISITOS Y CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LOS ARTÍCULOS 26 Y 27 DE ESTE CÓDIGO, SIEMPRE QUE NO AFECTEN A OTRA CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL. DE IGUAL FORMA PUEDE CAMBIAR LA NATURALEZA DE LA PARROQUIA DE RURAL A URBANA, SI EL PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y LAS CONDICIONES DEL USO Y OCUPACIÓN DE SUELO PREVISTAS ASÍ LO DETERMINAN”.*

Que, el artículo 60, literal d) del COOTAD describe: “Le corresponde al alcalde o alcaldesa: [...] d) Presentar proyectos de ordenanzas al concejo municipal en el ámbito de competencias del gobierno autónomo descentralizado municipal [...]”.

Que, la Ley para la Fijación de Límites Territoriales Internos en su artículo 2 define a la Consulta Popular como un proceso institucional de ejercicio de la democracia directa, constitucional y legalmente regulado, a través del cual las poblaciones de determinadas circunscripciones territoriales, expresan su voluntad respecto de una solución que ponga fin a un conflicto de límites que les afecte.

Que, en el Registro Oficial Suplemento No. 765, de martes 31 de mayo de 2016, se publicaron los resultados definitivos de la Consulta Popular en el sector denominado “Las Golondrinas”.

Que, en el artículo 1 de la Ley que Fija el Límite Territorial entre Esmeraldas e Imbabura, determina: “Incorporase la zona denominada “Las Golondrinas”, a la jurisdicción de la provincia de Imbabura y del cantón Cotacachi”.

Que, mediante oficio Nro. SNGP-STLI-2018-0339-OF, de fecha 14 de noviembre de 2018, suscrito por el Dr. Wilson Muñoz Serrano, Secretario Técnico del Comité Nacional de Límites Internos - CONALI, remitió el informe técnico de factibilidad como requisito previo para la modificación del límite territorial de la parroquia rural García Moreno; señalando además que el mismo fue aprobado en sesión ordinaria Nro. 005-O-DC-2018 por el Directorio del CONALI, el día 12 de noviembre de 2018.

En uso de las atribuciones constitucionales y legales que le confiere el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador, así como los artículos 7; 57, literal a); y, 322 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización, expide la siguiente:

**ORDENANZA PARA LA ADHESIÓN  
DE LA ZONA DENOMINADA LAS GOLONDRINAS**

**A LA PARROQUIA DE GARCÍA MORENO  
DEL CANTÓN COTACACHI DE LA PROVINCIA  
DE IMBABURA**

**Art.1.- Pertenencia.-** Incorpórese la zona denominada “Las Golondrinas”, a la jurisdicción de la parroquia García Moreno, del cantón Cotacachi de la provincia de Imbabura. La parroquia de García Moreno tendría un área aproximada de 886 km2, conforme al informe de factibilidad y cartografía del Comité Nacional de Límites Internos - CONALI.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**ÚNICA.-** Queda derogada la “Ordenanza que modifica los límites de la parroquia de García Moreno del cantón Cotacachi de la provincia de Imbabura”, aprobada el 09 de mayo de 2018.

**DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.-** Las disposiciones de esta Ordenanza entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en la Sala de Sesiones del Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Ana de Cotacachi, a los 22 días del mes de noviembre de 2018.

f.) Msc. Jomar Cevallos Moreno, Alcalde del GAD Municipal de Santa Ana de Cotacachi.

f.) Ab. Mauricio Barrera Echeverría, Secretario (S) del Concejo Municipal de Cotacachi.

**CERTIFICADO DE DISCUSIÓN.-** El infrascrito Secretario subrogante del Concejo Municipal de Cotacachi, certifica que la presente ordenanza fue discutida y aprobada en dos debates, en sesiones ordinaria y extraordinaria de 21 y 22 de noviembre de 2018 en primero y segundo debate, respectivamente.

Cotacachi, 22 de noviembre de 2018.

f.) Ab. Mauricio Barrera Echeverría, Secretario (S) del Concejo Municipal de Cotacachi.

**ALCALDÍA DEL GAD MUNICIPAL DE SANTA ANA DE COTACACHI.-** De conformidad con lo prescrito en los artículos 322 y 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, SANCIONO la “ORDENANZA PARA LA ADHESIÓN DE LA ZONA DENOMINADA LAS GOLONDRINAS A LA PARROQUIA DE GARCÍA MORENO DEL CANTÓN COTACACHI DE LA PROVINCIA DE IMBABURA”, y ordeno su publicación en el Registro Oficial, en la Gaceta Oficial Municipal y en el dominio web de la institución.

Cotacachi, 22 de noviembre de 2018.



**CORTE  
CONSTITUCIONAL  
DEL ECUADOR**



**REGISTRO OFICIAL®**  
ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR



LA CORTE CONSTITUCIONAL INFORMA A LA CIUDADANÍA EN GENERAL QUE SE HA SUSCRITO UN CONVENIO CON LA CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES A QUIENES SE AUTORIZA PARA HACER USO DE LOS DERECHOS DE AUTOR Y USO DE LA MARCA REGISTRADA "REGISTRO OFICIAL"