

Resolución Nro. EPMSA-GPE-2024-0009-RE

Quito, D.M., 23 de diciembre de 2024

GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Ing. Sergio Yanmi Tamayo Piedra
GERENTE DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS
AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN DE ZONAS FRANCAS Y RÉGIMEN ES
ESPECIALES –EPMSA**

Considerando:

Que, el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, en su numeral 9, prescribe que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que, es deber de los poderes públicos motivar en debida forma las resoluciones y actos administrativos;

Que, el artículo 83 de la Constitución de la República, al establecer los deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y de los ecuatorianos, preceptúa como parte de éstos, el promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, conservar el patrimonio cultural y natural del país y cuidar y mantener los bienes públicos, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país de manera honesta y transparente. Deberes y responsabilidades que deben observarse también en la relación entre la ciudadanía y el Estado para la administración de las finanzas públicas;

Que, el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador señala que el sector público comprende: “[...] 2. *Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado, [...]; y, 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.*”;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador determina: “[...] *Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley.*”;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador determina: “[...] *La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los*

Resolución Nro. EPMSA-GPE-2024-0009-RE

Quito, D.M., 23 de diciembre de 2024

principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”;

Que, el artículo 228 de la Constitución de la República manifiesta que, el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República dispone que: “serán servidoras y servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público;

Que, el artículo 233 ibidem señala: “*Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. [...]*”;

Que, el artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador señala 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.*”;

Que, el artículo 11 del Código Orgánico Administrativo manifiesta que: “*Principio de planificación. Las actuaciones administrativas se llevan a cabo sobre la base de la definición de objetivos, ordenación de recursos, determinación de métodos y mecanismos de organización.*”;

Que, el artículo 23 del Código Orgánico Administrativo manifiesta que: “*Principio de racionalidad. La decisión de las administraciones públicas debe estar motivada.*”;

Que, acorde a lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, publicada en el Registro Oficial Suplemento 48, de 16 de octubre de 2009, se considera a las empresas públicas como las entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, como personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión, las cuales 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;

Resolución Nro. EPMSA-GPE-2024-0009-RE

Quito, D.M., 23 de diciembre de 2024

Que, conforme lo dispone el artículo 10 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas la o el Gerente General de la empresa pública, será en el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa;

Que, el artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece entre los deberes y atribuciones del Gerente General las siguientes: “[...] 8. *Aprobar y modificar los reglamentos internos que requiera la empresa, excepto el señalado en el numeral 8 del artículo 9 de esta Ley*”;

Que, el artículo 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, señala que la Administración del Talento Humano de las empresas publicas corresponde al Gerente General o a quién este delegue expresamente;

Que, el artículo 17 de la norma ibidem referente a Nombramientos Contratación y Optimización del Talento Humano, establece 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 conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código de Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los caos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio”*;

Que, el numeral 5 del artículo 20 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, señala dentro de los principios que orientan la administración del talento humano de las empresas públicas, la evaluación periódica del desempeño de su personal, para garantizar que éste responda al cumplimiento de las metas de la empresa pública y las responsabilidades del evaluado en la misma y estructurar sistemas de capacitación y profesionalización del talento humano de las empresas públicas;

Que, el artículo 123 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, prescribe que, las empresas públicas metropolitanas, son personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa, de gestión y con potestad coactiva, cuya constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación se regula por la ley de la materia, las ordenanzas y las disposiciones contenidas en este capítulo;

Que, el Concejo Metropolitano de Quito expidió la Ordenanza 0309 publicada en el Registro Oficial No. 186 de 5 de mayo de 2010, mediante la cual, entre otras empresas creó a la “Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales”, EPMSA, actual artículo 182 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito;

Que, mediante Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 vigente a partir del 01 de septiembre de 2024, se expidió el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por

Resolución Nro. EPMSA-GPE-2024-0009-RE

Quito, D.M., 23 de diciembre de 2024

Procesos de la empresa, el cual en su artículo 4 menciona que tiene como objeto definir la estructura, los procesos, los productos y los mecanismos de gestión organizacional de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, EPMSA, con el fin de promover su mejor desempeño y desarrollo, mediante la conducción y administración dinámicas, apoyadas en el trabajo en equipo y en la optimización de los recursos;

Que, el artículo 43 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMSA establece que: *“la evaluación del desempeño por competencias y resultados tiene como objetivo medir y estimular la gestión de talento humano en la Empresa, mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores del logro alineados con la Planificación Estratégica de la Empresa, Planes de trabajo, POA, sobre la base del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos”*;

Que, el artículo 44 ibídem referente a la Escala de Calificación señala: *“[...] el resultado de la evaluación de desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones: excelente, muy bueno, satisfactorio, regular e insuficiente.*

Excelente; *es aquel que supera los objetivos y metas programadas, desempeño alto; calificación que es igual o superior al 90.5 %.*

Muy bueno. - *es aquel que cumple los objetivos y metas programadas, desempeño mejor a lo esperado; calificación que está comprendida entre el 80.5% y 90,4%.*

Satisfactorio. - *mantiene un nivel mínimo aceptable de productividad; calificación que está comprendida entre el 70.5% y 80.4%.*

Regular. - *es aquel que obtiene resultados menores al mínimo aceptable de productividad; la calificación que está comprendida entre el 60,5% y 70,4%.*

Insuficiente. - *su productividad no permite cubrir las necesidades del puesto. Desempeño muy bajo a lo esperado, calificación igual o inferior al 60,4%.*

La evaluación la efectuará el jefe inmediato, luego de lo cual el evaluado deberá firmarla, indicando si se encuentra conforme o no con la misma.

Todas las evaluaciones efectuadas serán enviadas a la Dirección de Talento Humano, quien efectuará un informe de las mismas para conocimiento y aprobación del Gerente General. [...]”;

Que, el artículo 45 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMSA establece como objetivos de la evaluación del desempeño los siguientes:

- a) *Conocer el grado de eficacia del trabajador;*
- b) *Contribuir al mejoramiento del desempeño mediante la identificación de fortalezas y debilidades;*
- c) *Identificar a quienes tienen potencial para asumir mayores responsabilidades;*
- d) *Fomentar la eficacia y eficiencia de los servidores en su puesto de trabajo,*

Resolución Nro. EPMSA-GPE-2024-0009-RE

Quito, D.M., 23 de diciembre de 2024

estimulando su desarrollo profesional y potenciando su contribución al logro de los objetivos y estrategias empresariales;

- e) *Contar con elementos para los traslados, traspasos, cambios administrativos, estímulos y menciones honoríficas, licencias para estudios, becas, cursos de capacitación y entrenamiento, cesación de funciones, destituciones, entre otros;*
- f) *Establecer el plan de capacitación y desarrollo de competencias de los servidores de la organización;*
- g) *Generar una cultura organizacional de rendición de cuentas que permita el desarrollo empresarial sustentando en la evaluación del rendimiento individual, con el propósito de equilibrar las competencias disponibles de los servidores con las exigibles del puesto de trabajo; y,*
- h) *Cohesionar el sistema de gestión de desarrollo empresarial y de recursos humanos bajo el concepto de ciudadano-usuario*

El subsistema de evaluación del desempeño se transforma en mecanismo de retroalimentación para los demás subsistemas de administración de recursos humanos [...]”;

Que, mediante resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0023-RE de 26 de junio de 2023, se expidió la Reforma y Codificación del Reglamento Interno de Desconcentración de Atribuciones de la Gerencia General de la EPMSA, que en su artículo 14 establece: *“Documentos relacionados a procesos empresariales. - Los manuales de procesos, procedimientos, instructivos, manuales de usuarios que emita la empresa para la adecuada gestión, propendiendo a la mejora continua y a la eficiencia en la gestión, luego de ser elaborados, revisados y aprobados técnica y metodológicamente, serán aprobados por la Gerencia de Planificación y Proyectos mediante acto administrativo.”;*

Que, según memorando Nro. EPMSA-GPP-2024-0097-ME, de 6 de febrero de 2024, la Gerencia de Planificación y Proyectos pone en conocimiento para aprobación del Gerente General el "PLAN DE INTERVENCIÓN DE PROCESOS 2024";

Que, en el memorando Nro. EPMSA-GPE-2024-0629-ME, de 16 de diciembre de 2024, emitido por la Gerencia de Planificación y Proyectos consta lo siguiente:

"Con el objetivo de estandarizar e implementar un procedimiento de “Evaluación de Desempeño para el personal de la EPMSA”, La Gerencia Administrativa Financiera con su Dirección de Talento Humano y la asesoría de la Gerencia de Planificación Estratégica, desarrolló el “Procedimiento de Evaluación de Desempeño para el personal de la EPMSA” con código Nro. AP-GTH-P02-SB03-GP, después de las correspondientes mesas de trabajo efectuadas; por lo que, es un procedimiento desactualizado en el catálogo de procesos de la EPMSA y sus anexos son:

Resolución Nro. EPMSA-GPE-2024-0009-RE

Quito, D.M., 23 de diciembre de 2024

1. Formulario de asignación de actividades individuales
2. Formulario de Evaluación de Desempeño

Incluyéndose de esta forma en el catálogo de procesos:

“ SOLICITUD

(...) se solicita comedidamente elaborar la Resolución de aprobación del siguiente procedimiento junto con sus anexos:

1. “Procedimiento de Evaluación de Desempeño para el personal de la EPMSA” con código Nro. AP-GTH-P02-SB03-GP y sus anexos:
 - a. Formulario de asignación de actividades individuales
 - b. Formulario de Evaluación de Desempeño

Para este fin, se deberá:

DEROGAR. - Las resoluciones:

- Resolución Nro. EPMSA-GG-0009-2014 de 18 de febrero de 2014
- Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0019-RE de 04 de mayo de 2020 (...); y,

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales,

RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el procedimiento de " Evaluación de Desempeño para el personal de la EPMSA " CÓDIGO: AP-GTH-P02-SB03-GP adjunto a la presente resolución, así como los siguientes formatos:

- Formulario de asignación de actividades individuales
- Formulario de Evaluación de Desempeño

Artículo 2.- ENCÁRGUESE del cumplimiento y socialización de la presente Resolución a la Gerencia Administrativa Financiera a través de la Dirección de Talento Humano para conocimiento y aplicación del personal de la empresa.

Artículo 3. - La presente resolución entrará en vigencia a partir de su expedición.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA:

- Deróguese la Resolución EPMSA-GG-0009-2014 de 18 de febrero de 2014, mediante la cual se expidió el MANUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA EPMSA
- Deróguese la Resolución EPMSA-GG-2020-0019-RE de 04 de mayo de 2020,

Resolución Nro. EPMSA-GPE-2024-0009-RE

Quito, D.M., 23 de diciembre de 2024

mediante la cual se expidió la “REFORMA AL MANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN DE ZONAS FRANCAS Y REGÍMENES ESPECIALES- EPMSA”.

Mgs. Sergio Yamni Tamayo Piedra
Gerente de Planificación Estratégica
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS
AEROPORTUARIOS - GERENCIA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Referencias:

- EPMSA-GPE-2024-0629-ME

Anexos:

- Procedimiento de Evaluación de Desempeño para el personal de la EPMSA.pdf
- Anexo 1. Formulario Asignación Actividades.xlsx
- Anexo 2. Formulario Evaluación de Desempeño.xlsx

Copia:

Señor Doctor
José Augusto Muñoz Navas
Director de Talento Humano
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Señor Magíster En Administración De Empresas
Cristian Bayardo Alulema Robalino
Analista de Planificación 1
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
GERENCIA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Señor Abogado
Washington Patricio Brito Tello
Analista Jurídico 1
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA
GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Señora Magíster
Cynthia Johanna Mena Arciniega
Analista de Talento Humano 2
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



Resolución Nro. EPMSA-GPE-2024-0009-RE

Quito, D.M., 23 de diciembre de 2024

GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

NUT: GADDMQ-2024-837800

Acción	Siglas Unidad	Fecha
Elaborado por: Flor María Reinoso Haro	EPMSA-GAJ	2024-12-18
Revisado por: Andrea Karolina Vinueza Rosero	EPMSA-GAJ	2024-12-19
Revisado por: Cristian Bayardo Alulema Robalino	EPMSA-GPE	2024-12-23

