

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0019-RE****Quito, D.M., 04 de mayo de 2020****GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO****MGS. SANDRO ROBERTO RUIZ SALINAS  
GERENTE GENERAL****EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN  
DE ZONAS FRANCAS Y REGÍMENES ESPECIALES- EPMSA****CONSIDERANDO:**

**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 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 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, 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 - LOSEP, prescribe 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; y, que la evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público, prestado por todas las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta Ley;

**Que**, el artículo 77 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, determina que el Ministerio del Trabajo y 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; y, que la evaluación a los servidores públicos se realizará una vez al año, con la excepción que allí se señala;

**Que**, el numeral 8 del artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas determina que son Deberes y Atribuciones del Gerente General, de las Empresas Públicas, aprobar y modificar los reglamentos

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0019-RE

Quito, D.M., 04 de mayo de 2020

internos que requiera la empresa;

**Que**, el artículo 17 *ibídem* 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 LOEP, establece 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 215 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, dispone que la evaluación del desempeño estará sustentada en los parámetros que el Ministerio del Trabajo, emita para el efecto;

**Que**, la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales (EPMSA), es una persona jurídica de derecho público, sujeta a las disposiciones de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; creada por el Concejo Metropolitano de Quito, mediante Ordenanza Metropolitana No. 0309 de 16 de abril de 2010;

**Que**, el artículo 1 del Estatuto Orgánico Funcional de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales tiene por 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 4 *ibídem* señala los objetivos estratégicos institucionales son: Incrementar la satisfacción de los usuarios del aeropuerto; Incrementar la sostenibilidad en el largo plazo de la EPMSA; Incrementar la excelencia operativa y administrativa de la EPMSA.

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

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0019-RE

Quito, D.M., 04 de mayo de 2020

**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,** mediante Resolución No. EPMSA-GG-0009-2014 de fecha 18 de febrero de 2014, en su artículo 1 se expide el Manual de Evaluación de Desempeño de la EPMSA;

**Que,** el artículo 3 del Manual de Evaluación de Desempeño de la EPMSA establece que los objetivos de la Evaluación de Desempeño serán utilizados para: “1. Revisar el cumplimiento de proyectos, metas y compromisos y demás responsabilidades que contribuyan al logro de la misión de la Empresa; 2. Determinar las necesidades de capacitación, entrenamiento y de cualquier otra estrategia de mejoramiento de trabajo; 3. Determinar capacidades potenciales para realizar movimientos de personal (Ascensos, Cambios Administrativos, Traslados, entre otros); 4. Mejorar la comunicación entre Jefe - Colaborador y revisar mutuamente el desempeño; 5. Analizar factores de desempeño a utilizarse en el planeamiento del desarrollo individual y como integrante de un equipo; y 6. Identificar y eliminar las barreras que impidan el mejoramiento del desempeño”;

**Que,** el artículo 5 denominado Responsabilidades de la Gerencia General establece que serán responsabilidades del Gerente General: “Aprobar las bases conceptuales, objetivos, políticas, lineamientos técnicos y las herramientas que son parte fundamental del Subsistema de Evaluación de Desempeño; y b) Garantizar la aplicación del Subsistema y disponer su actualización por parte de la Dirección de Talento Humano y aplicar los cambios al Manual cuando sean requeridos”;

**Que,** con Memorando Nro. EPMSA-DTH-2019-1802-ME de 23 de diciembre de 2019, el Director de Talento Humano remite al señor Gerente General de la EPMSA el Informe Técnico No. EPMSA-TH-2019-349 de 25 de noviembre de 2019, mediante el cual, se efectúa el análisis para realizar las modificaciones en el Manual de Evaluación del Desempeño, mismo que fue expedido a través de Resolución No. EPMSA-GG-009-2014 de 18 de febrero de 2019, con la finalidad de que guarde relación con la escala constante en el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMSA, expedido por el Directorio a través de Resolución No. 002-08-2018 de 27 de septiembre de 2018;

**Que,** mediante memorando Nro. EPMSA-GJ-2020-0019-ME de 17 de enero de 2020, el Abg. Manual González Gerente Jurídico (S), remite al señor Gerente General las observaciones efectuadas al Informe

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0019-RE

Quito, D.M., 04 de mayo de 2020

Técnico Nro. EPMSA-TH-2019-349, con la finalidad de proceder a la elaboración del proyecto de resolución para la modificación del Manual de evaluación de Desempeño;

**Que**, a través de memorando Nro. EPMSA-DTH-2020-0116-ME de 28 de enero de 2020, el Mgs. Omar Orbe Director de Talento Humano remite a la Dra. María Elizabeth García Gerente Jurídica (S), el Informe Técnico Nro. EPMSA-TH-2020-017 de 22 de enero de 2020;

**Que**, mediante memorando Nro. EPMSA-GJ-2020-0110-ME, de 28 de marzo de 2020, la Dra. Elizabeth García Gerente Jurídica (S), remite observaciones al Informe Técnico No. EPMSA-TH-2020-062 realizado por la Dirección de Talento Humano;

**Que**, a través de memorando Nro. EPMSA-DTH-2020-0277-ME de 30 de marzo de 2020, el Director de Talento Humano remite el Informe Técnico No. EPMSA-TH-2020-062 de 26 de marzo de 2020, a fin de que se sirva efectuar la resolución para los cambios en el Manual de Evaluación del Desempeño;

**Que**, es necesario actualizar la normativa acorde a las disposiciones legales vigentes para establecer los procedimientos, metodología e instrumentos de carácter técnico que permitan evaluar de forma eficiente, justa y transparente a los servidores públicos que permita el desarrollo institucional

### **Expedir 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”**

**Artículo 1.-** modifíquese el numeral 1) del artículo 2, por el siguiente:

*“2. Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMSA, artículos del 43 al 49”.*

**Artículo 2.-** modifíquese el artículo 3 referente a los Objetivos de la Evaluación de Desempeño por el siguiente:

**“Art.3. Objetivos de la Evaluación del Desempeño.-** la Evaluación de será utilizada para:

- a) Conocer el grado de eficiencia 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, 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

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0019-RE**

**Quito, D.M., 04 de mayo de 2020**

*sustentado 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.*

**Artículo 3.-** Sustituir el texto del artículo 5 denominado Responsabilidades de la Gerencia General, referente “A la Dirección de Talento Humano le corresponderá”, por el siguiente texto:

**“A la Dirección de Talento Humano le corresponderá:**

*Sobre la base de las políticas, normas, instrumentos y metodologías establecidas, la Dirección de Talento Humano, tendrá la responsabilidad de asesorar a cada unidad, área o proceso, en la aplicación del subsistema y de instrumentar y consolidar la información y resultados de la evaluación de los servidores, a fin de retroalimentar al sistema integrado de desarrollo del talento humano de la Empresa; deberá además presentar el informe del resultado de las evaluaciones con las recomendaciones al Gerente General, dentro del plazo de 30 días de finalizada.*

*Para la aplicación del Subsistema de Evaluación del Desempeño, el Gerente General podrá aprobar la normativa técnica interna correspondiente”.*

**Artículo 4.-** Elimínese el siguiente párrafo del artículo 26 referente a la Sección F: Calificación: “*La calificación total se obtiene del referido formulario que evalúa Actividades esenciales del puesto equivalentes al 60% Desempeño por competencias técnicas equivalente al 8%, universales equivalente al 8%, trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo equivalentes al 16% y conocimientos equivalentes al 8%, dando un total del 100%*”.

**Artículo 5.-** Reemplácese el cuadro del artículo 28 referente a la Escala para valorar las Actividades, por el siguiente cuadro descriptivo:

<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>	
<b>PUNTAJE ENTRE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
[90.5%-100.0%]	El desempeño de sus actividades es, EXCELENTE
[80.5%-90.4%]	El desempeño de sus actividades es, MUY BUENO
[70.5%-80.4%]	El desempeño de sus actividades es, SATISFACTORIO
[60.5%-70.4%]	El desempeño de sus actividades es, REGULAR
[0.0%-60.4%]	El desempeño de sus actividades es, INSUFICIENTE

**Artículo 6.-** Elimínese del artículo 29 relacionado con la Escala para valorar los Factores de Desempeño la siguiente frase: “*en una escala del 1 al 5*” y sustitúyase el cuadro de Escala de Valoración, por el siguiente cuadro:

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0019-RE**

**Quito, D.M., 04 de mayo de 2020**

<b>PUNTAJE ENTRE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
[90.5%-100.0%]	El comportamiento del empleado en este Factor de Desempeño es excepcional y significativamente por encima de la descripción.
[80.5%-90.4%]	El comportamiento del empleado demuestra un dominio del Factor de Desempeño, es una fuerza que aprovecha para cumplir con su trabajo.
[70.5%-80.4%]	El comportamiento del empleado cumple con todas las frases de la descripción del área de competencia.
[60.5%-70.4%]	El comportamiento del empleado cumple con algunas de las frases de la descripción del Factor de Desempeño.
[0.0%-60.4%]	Requiere de mucha atención para dominar el Factor de Desempeño, su comportamiento está por debajo de la descripción.

**Artículo 7.-** Reemplácese el texto del artículo 30 referente a Calificación Global del Desempeño, por el siguiente:

*“Art. 30. Calificación Global del Desempeño.- Representa los diferentes niveles de gestión y desempeño organizacional. Estas escalas son cuantitativas y cualitativas, contiene los siguientes parámetros:*

***Excelente.-** Es aquel que supera los objetivos y metas programadas, desempeño alto; calificación que es igual o superior al 90,5%.*

***Muy bueno.-** Es el 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%.*

<b>Escala de Calificación</b>	<b>Código</b>	<b>Escala de Calificación</b>	<b>Código</b>	<b>Rangos de Puntuación</b>
<i>Excelente</i>	<i>Ex</i>	<i>Excelente</i>	<i>Ex</i>	<i>[Mayor o igual a 90.5% [</i>
<i>Muy Bueno</i>	<i>Mb</i>	<i>Muy Bueno</i>	<i>Mb</i>	<i>[80,5% - 90.4%[</i>
<i>Satisfactorio</i>	<i>Sa</i>	<i>Satisfactorio</i>	<i>Sa</i>	<i>[70.5% - 80.4%[</i>
<i>Regular</i>	<i>Re</i>	<i>Regular</i>	<i>Re</i>	<i>[60.5% - 70.4%[</i>
<i>Insuficiente</i>	<i>In</i>	<i>Insuficiente</i>	<i>In</i>	<i>[Menor o igual a 60.4%]</i>

**Artículo 8.-** Reemplácese el anexo 1 del artículo 31 denominado Formato de Formulario de Evaluación, por el documento anexo la presente resolución:

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0019-RE**

**Quito, D.M., 04 de mayo de 2020**

**PRIMERA.-** Toda disposición contenida en la Resolución Nro. EPMSA – GG-009-2014 de 18 de febrero de 2014 en la cual de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios, que no haya sido reformada, mantiene su vigencia por lo que goza de igual valor y efecto legal.

**SEGUNDA.-** Encárguese a la Gerencia Administrativa Financiera a través de la Dirección de Talento Humano, el cumplimiento de la presente Resolución y la publicación del mismo en la página web institucional.

**TERCERA.-** Encárguese a la Gerencia de Planificación para que a través de la Unidad de Tecnología e Informática, para que efectúe los cambios respectivos en el SIATHYB, para efectos de control y registro.

**DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.-** La presente Resolución, entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

*Documento firmado electrónicamente*

Mgs. Sandro Roberto Ruiz Salinas  
**GERENTE GENERAL EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS  
AEROPORTUARIOS**

Anexos:

- ANEXO 1 - Formulario de Evaluación del Desempeño.pdf

Copia:

Señor Magíster  
Omar Fernando Orbe Noriega  
**Director de Talento Humano EPMSA**

Señora Doctora  
María Elizabeth García Ruiz  
**Gerente Jurídico EPMSA, Subrogante**