

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE

Quito, D.M., 26 de septiembre de 2024

## GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Mgs. Sebastián Nader  
Gerente General

### EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN DE ZONAS FRANCAS Y REGÍMENES ESPECIALES

#### Considerando:

**Que**, el artículo 226 de la Constitución de la República, señala: "*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 le sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución*";

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

**Que**, el artículo 229 de la Constitución de la República, manifiesta: "*Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público [...]*";

**Que**, el artículo 11, números 1 y 8 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, señala que son deberes y atribuciones del Gerente General "[...] **1.** Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública; (...) **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 ibídem, determina que "*La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue*

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE

Quito, D.M., 26 de septiembre de 2024

*expresamente";*

**Que**, el artículo 20, número 2 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, determina: “[...] *Los sistemas de administración del talento humano que desarrollen las empresas públicas estarán basados en los siguientes principios: [...] 2. Definición de estructuras ocupacionales, que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, etc.*”;

**Que**, el artículo 4 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMSA (RIATH), ordena: “[...] *El o la Gerente General, en su condición de representante legal de la Empresa, es la autoridad nominadora y el responsable de la administración del talento humano, para lo cual podrá dictar la normativa secundaria de aplicación del presente reglamento dentro de las potestades que le otorga la Ley Orgánica de Empresas Públicas.*”;

**Que**, la letra b, del artículo 3 del RIATH, dispone: “*Definición de estructuras ocupacionales, que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, entre otros.*”;

**Que**, el artículo 10 ibídem, define al Sistema Técnico e Integrado de Desarrollo del Talento Humano como el conjunto de políticas, normas, métodos, procedimientos e instructivos orientados a validar, impulsar las competencias de los servidores públicos de la Empresa, a fin de lograr eficiencia, eficacia y oportunidad del servicio, cuya estructuración, conforme el artículo 11 ídem, incluye el subsistema de clasificación de puestos;

**Que**, el artículo 18 del RIATH, establece que “*La Dirección de Talento Humano, administrará el subsistema de clasificación y valoración de puestos de la Empresa y sus reformas. Esta clasificación contendrá el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y actividades y los requerimientos para ocuparlos.*”;

**Que**, el artículo 22 del RIATH, con relación al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, señala que “[...] *El manual de descripción, valoración y clasificación de puestos por competencias es el resultado de describir, valorar y clasificar los puestos; y, contiene, entre otros elementos, la metodología, la estructura ocupacional de la Empresa, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. La Dirección de Talento Humano elaborará el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos por competencias de la Empresa, el que será aprobado por el Gerente General, siendo responsabilidad de la Dirección del Talento Humano la actualización del mismo.*”;

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE

Quito, D.M., 26 de septiembre de 2024

**Que**, la Contraloría General del Estado emitió el Acuerdo No. 004-CG-2023 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 257 el 27 de febrero de 2023, el cual contiene las Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que Dispongan de Recurso Públicos, instrumento que señala: **“200-04 Estructura Orgánica (...)** Toda entidad debe complementar su estructura orgánica con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, actualizado, en el cual se deben establecer los perfiles, funciones y atribuciones para cada uno de los puestos o cargos, así como los requisitos para ocuparlos. **407-02 Clasificación de puestos (...)** La entidad emitirá su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos aprobado por la máxima autoridad y el órgano rector competente. Contendrá la descripción de actividades, responsabilidades, las competencias y requisitos de todos los puestos para el funcionamiento de su estructura orgánica. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación del sistema de administración del talento humano.”;

**Que**, mediante resolución No. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023, el Gerente General derogó la resolución No. EPMSA-2018-0016 de 07 de marzo de 2018, y en el artículo 2 resolvió expedir el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de EPMSA, conforme el Informe Técnico No. EPMSA-DTH-2023-0835-ME de 03 de septiembre de 2023; adicional en su artículo 4 dispone: *“Artículo 4.-DISPONER a la Dirección de Talento Humano de la EPMSA realice las acciones necesarias a fin de que se actualicen los instrumentos de gestión institucional, en virtud de las necesidades derivadas de la dinámica aeroportuaria, del crecimiento de las operaciones del AIMS y la repotenciación de la zona especial de desarrollo económico ZEDE”;*

**Que**, el Directorio de la EPMSA mediante resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 que entró en vigencia a partir del 01 de septiembre de 2024, resolvió aprobar el nuevo Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos de la EPMSA, y en la disposición transitoria tercera dispone: *“Encárguese a la Dirección de Talento Humano, actualizar el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA, conforme lo establecido en el presente Estatuto Orgánico.”;*

**Que**, mediante Resolución No. 04-SD-07-2024 de 28 de junio de 2024, el Directorio resuelve dar por conocido el Informe Técnico de las Remuneraciones del Nivel Jerárquico Superior de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, el cual recomienda: *“(…) elevar el presente informe técnico para conocimiento del Directorio de la EPMSA, mismo que evidencia que los sueldos del Nivel Jerárquico Superior se encuentran dentro de los rangos establecidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-039, de 17 de marzo de 2024 y, en cumplimiento de la disposición transitoria de la Resolución No.*

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE

Quito, D.M., 26 de septiembre de 2024

*01-SD-04-2024, de 23 de abril de 2024.*”;

**Que**, mediante Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 de 30 de agosto de 2024, el Directorio resuelve expedir el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, EPMSA, en el cual se establece como atribución de la Dirección de Talento Humano: *“d. Elaborar, actualizar y aplicar el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos”*;

**Que**, la Disposición Transitoria Tercera de la Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 establece: *“Encárguese a la Dirección de Talento Humano, actualizar el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA, conforme lo establecido en el presente Estatuto Orgánico.”*;

**Que**, mediante memorando Nro. EPMSA-GG-2024-0298-ME de 02 de septiembre de 2024, el Mgs. Sebastián Nader, Gerente General de la EPMSA dispone: *“(…) proceder con la revisión y actualización del Manual de Clasificación y Descripción de puestos de la EPMSA, de conformidad a las atribuciones, responsabilidades y productos que constan en el nuevo Estatuto. (...)”* conforme a lo establecido en las Disposiciones Transitorias de la Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 de 30 de agosto de 2024;

**Que**, mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0018-RE de 09 de septiembre de 2024, el Mgs. Sebastián Nader, Gerente General de la EPMSA resuelve reformar la resolución No. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023, a fin de incluir los perfiles del Nivel Jerárquico Superior en el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, EPMSA; adicional se establece una disposición general que establece: *“Disponer a la Dirección de Talento Humano que realice las acciones necesarias a fin de que elabore los perfiles de puestos del personal que no corresponde al Nivel Jerárquico Superior conforme el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos de la EPMSA”*;

**Que**, mediante Informe Técnico Nro. GADDMQ-EPMSA-GSA-2024-0002-IT de 18 de septiembre de 2024, la Gerencia de Seguridad Aeroportuaria, solicita a la Gerencia General que: *“Con base a los estatutos y en la Disposición General Segunda la cual manifiesta que: “Los servidores y trabajadores de la EPMSA, tienen la obligación de sujetarse a la jerarquía establecida en la estructura orgánica por procesos; y, para el ejercicio de sus atribuciones y responsabilidades, se regirán a los productos y servicios establecidos en el presente Estatuto Orgánico, así como a la normativa aplicable, procedimientos internos, planes, programas y proyectos que para el efecto se establezcan y considerando todas las obligaciones estatutarias asignadas a esta Gerencia de*

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE

Quito, D.M., 26 de septiembre de 2024

*Seguridad Aeroportuaria y Dirección de Infraestructura de Seguridad y Gestión de Riesgos, que requieren de gestiones técnicas, operativas y administrativas, me permito solicitar gentilmente a usted señor Gerente General se autorice lo siguiente: 1. Realizar el levantamiento de perfiles para la Gestión interna de infraestructura tecnológica de seguridad y la Gestión interna de seguridad y gestión de riesgos. (...); por lo que, mediante sumilla inserta en la hoja de ruta del mencionado memorando, el Gerente General dispone “Favor realizar informe técnico pertinente”;*

**Que**, mediante Informe Técnico Nro. EPMSA-DTH-2024-0132-IT de 19 de septiembre de 2024, la Dirección de Talento Humano emite Informe Favorable para realizar los traspasos de puestos de los operadores de CCTV, supervisores de CCTV y, Analista de CCTV e informática de la Dirección de Seguridad de la Aviación a la Dirección de Infraestructura de Seguridad y Gestión de Riesgos, con la finalidad de dar continuidad al proceso de implementación del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la EPMSA;

**Que**, mediante memorando Nro. EPMSA-CRS-2024-0001-ME de 19 de septiembre de 2024, la Coordinación de Responsabilidad Social solicita a la Gerencia General lo siguiente: *“Considerando que esta Coordinación tiene que diseñar, implementar y ejecutar programas y planes de responsabilidad social, empresarial y de relaciones comunitarias, que faciliten la ejecución de los programas y procesos de la Empresa, en armonía con las comunidades aledañas y grupos de interés de la EPMSA, es imperante contar con personal apto y calificado que ejecute de manera eficaz y eficiente los productos de conformidad al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, solicito a usted se sirva a autorizar lo siguiente: 1. Realizar el levantamiento de los perfiles de Analista 3, 2 y 1 de la Coordinación de Responsabilidad Social. (...) La creación de estos puestos propenderá a que la Coordinación de Responsabilidad Social pueda ejecutar los procesos de una manera eficaz y eficiente además de consolidar un equipo dedicado al cumplimiento de los objetivos institucionales.”;* por lo que, mediante sumilla inserta en la hoja de ruta del mencionado memorando, el Gerente General dispone *“Favor realizar informe técnico pertinente”;*

**Que**, mediante memorando Nro. EPMSA-CS-2024-0008-ME de 23 de septiembre de 2024, el Lcdo. Abdón Fernando Ramírez Gutiérrez, Coordinador de Comunicación Social, informa y solicita a la Gerencia General lo siguiente:

#### **“4. CONCLUSIONES**

*1.- El reforzamiento del equipo de Comunicación Social permite ejecutar los procesos de una manera eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto es esencial para garantizar una comunicación efectiva y estratégica dentro de la organización y fortalecer la imagen institucional.*

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE**

**Quito, D.M., 26 de septiembre de 2024**

2.- La presente solicitud se realiza con base en las disposiciones contenidas en la Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024, de 30 de agosto de 2024.

**5. SOLICITUD**

Considerando lo expuesto en este requerimiento, solicito a usted autorice y disponga a la Dirección de Talento Humano para que realice las acciones pertinentes a fin de:

\* Realizar el levantamiento de los perfiles de los Analistas de Comunicación Social 3, 2 y 1. (...);

**Que**, mediante memorando No. EPMSA-DTH-2024-0992-ME de 25 de septiembre de 2024, el Director de Talento Humano informa al Gerente General que: "(...) adjunto sírvase encontrar para su aprobación el Informe Técnico de Reforma Manual de Descripción y Clasificación de Puestos para la inclusión y actualización de los puestos de Coordinación de Responsabilidad Social, Comunicación Social y Dirección de Infraestructura de Seguridad y Gestión de Riesgos";

**Que**, mediante sumilla inserta en el memorando No. EPMSA-DTH-2024-0992-ME de 25 de septiembre de 2024, el Gerente General dispuso a la Gerencia Jurídica "Autorizado. Favor proceder con la elaboración de la resolución."; y,

En ejercicio de las atribuciones legales y reglamentarias, conferidas en el artículo 11, numeral 8 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas

**RESUELVE:**

**Art. 1.- DEROGAR** cuatro (4) descriptivos de puestos de la Serie de Gestión de Riesgos, así como la descripción y perfil de los puestos de "ANALISTA DE CCTV E INFORMÁTICA 3", "SUPERVISOR/A DE CCTV" y "OPERADORA DE CCTV" constante en el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos aprobado mediante Resolución No EPMSA-GG-2023-0032-RE, de 14 de septiembre de 2023.

**Art. 2.- REFORMAR** la Resolución No. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023, a fin de incluir en el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos, los descriptivos de puestos para la **Coordinación de Responsabilidad Social, Comunicación Social, y Dirección de Infraestructura de Seguridad y Gestión de Riesgos**, conforme a la Estructura de Puestos detallada en el Informe Técnico de Reforma al Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA, de 24 de septiembre de 2024, emitido por la Dirección de Talento Humano, adjunto al memorando No. EPMSA-DTH-2024-0992-ME de 25 de septiembre de 2024, documentos que forman parte integrante de la presente resolución. Conforme al siguiente detalle:

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE

Quito, D.M., 26 de septiembre de 2024

DENOMINACIÓN DE PUESTO	ROL	GRUPO OCUPACIONAL	RMU
<b>PROCESOS SUSTANTIVOS</b>			
<b>GERENCIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA</b>			
<b>DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS</b>			
<b>Serie de Infraestructura Tecnológica de Seguridad</b>			
ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE SEGURIDAD 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE SEGURIDAD 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE SEGURIDAD 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
SUPERVISOR/A DE CCTV	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	SUPERVISOR/A DE FILTROS – SUPERVISOR CCTV	\$817,00
OPERADOR/A DE CCTV	EJECUCIÓN DE PROCESOS	OPERADOR/A DE CCTV – TOMÓGRAFO	\$769,00
<b>Serie de Seguridad y Gestión de Riesgos</b>			
ANALISTA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
ANALISTA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
ANALISTA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
<b>PROCESOS ADJETIVOS DE ASESORÍA</b>			
<b>COMUNICACIÓN SOCIAL</b>			

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE**

**Quito, D.M., 26 de septiembre de 2024**

ANALISTA DE COMUNICACIÓN SOCIAL 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
ANALISTA DE COMUNICACIÓN SOCIAL 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
ANALISTA DE COMUNICACIÓN SOCIAL 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
<b>COORDINACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>			
ANALISTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
ANALISTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
ANALISTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24

**Art. 3.- DISPONER** a la Dirección de Talento Humano efectuar todas las acciones administrativas a fin de implementar los perfiles aprobados en la presente resolución.

**Art. 4.-** Se dispone a la Unidad de Comunicación la publicación de la presente resolución en la página web institucional.

**Disposición Derogatoria.** – Derogar toda resolución de igual jerarquía que se oponga a la presente.

**Disposición final única.** – La presente resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción.

*Documento firmado electrónicamente*

Mgs. Sebastián Alfredo Nader  
**GERENTE GENERAL**  
**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS**  
**AEROPORTUARIOS**





**Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE**

**Quito, D.M., 26 de septiembre de 2024**

Referencias:

- EPMSA-DTH-2024-0992-ME

Anexos:

- informe\_técnico\_reforma\_manual\_de\_puestos\_final\_25.09.2024-signed-signed-signed.pdf  
- EPMSA-DTH-2024-0992-ME.pdf

Copia:

Señora Licenciada  
Carla Alejandra Dávalos Benítez  
**Gerente Administrativa Financiera - EPMSA**  
**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -**  
**GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA**

Señorita Ingeniera  
Vanessa Alejandra Torres Salazar  
**Analista de Talento Humano 3 - EPMSA**  
**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -**  
**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

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

Señora Psicóloga  
Gisella Luzón Falcones  
**Analista de Talento Humano 2**  
**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -**  
**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

Señor Abogado  
Washington Patricio Brito Tello  
**Analista Jurídico 1 EPMSA**  
**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -**  
**GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA**

Señor Doctor  
José Augusto Muñoz Navas  
**Director de Talento Humano - EPMSA**  
**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -**  
**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

