

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0042-RE

Quito, D.M., 11 de diciembre 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 RÉGIMENES
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 expresamente";*

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0042-RE

Quito, D.M., 11 de diciembre de 2024

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*”;

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

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0042-RE

Quito, D.M., 11 de diciembre de 2024

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. 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

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0042-RE

Quito, D.M., 11 de diciembre de 2024

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;

Que, mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE de 26 de septiembre de 2024, el 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 descriptivos de puestos para la Coordinación de Responsabilidad Social, Comunicación Social, y Dirección de Infraestructura de Seguridad y Gestión de Riesgos;

Que, mediante acta de reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-013 de 21 de octubre de 2024, acta de reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-014 de 22 de octubre de 2024, acta de reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-015 de 23 de octubre de 2024, acta de reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-016 de 24 de octubre de 2024, acta de reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-017 de 25 de octubre de 2024, acta de reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-018 de 25 de octubre de 2024, acta de reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-019 de 28 de octubre de 2024, acta de reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF- 020 de 30 de octubre de 2024, se establecieron los compromisos para la elaboración y actualización de los descriptivos de puestos de las diferentes áreas de la EPMSA;

Que, mediante memorando Nro. EPMSA-GPE-2024-0547-ME de 30 de octubre de 2024, el Gerente de Planificación Estratégica remite las matrices de los descriptivos de puestos de la Gerencia de Planificación Estratégica y de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación;

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0042-RE

Quito, D.M., 11 de diciembre de 2024

Que, mediante memorando Nro. EPMSA-GAJ-2024-0496-ME de 30 de octubre de 2024, la Gerente de Asesoría Jurídica remite las matrices de los descriptivos de puestos de su Gerencia;

Que, mediante memorando Nro. EPMSA-GTC-2024-0274-ME de 08 de noviembre de 2024 y memorando Nro. EPMSA-GTC-2024-0283-ME de 15 de noviembre de 2024, el Gerente de Técnico de Control remite las matrices de los descriptivos de puestos de la Dirección de Control de Infraestructura, Dirección de Control de Calidad y Dirección de Control Ambiental;

Que, mediante memorando Nro. EPMSA-DA-2024-2540-ME de 12 de noviembre de 2024, la Directora Administrativa remite las matrices de los descriptivos de puestos de su Dirección;

Que, mediante memorando Nro. EPMSA-GZFRE-2024-0453-ME de 27 de noviembre de 2024, el Gerente de Zona Franca y Regímenes Especiales remite las matrices de los descriptivos de puestos de la Dirección de Alianzas Estratégicas y Comercialización, y Dirección de Operaciones de Regímenes Especiales;

Que, mediante memorando Nro. EPMSA-GSA-2024-0674-ME de 28 de noviembre de 2024, la Gerente de Seguridad Aeroportuaria remite las matrices de los descriptivos de puestos de la Dirección de Seguridad de la Aviación y Unidad de Control de la Calidad y Certificación AVSEC;

Que, mediante memorando Nro. EPMSA-DF-2024-1412-ME de 28 de noviembre de 2024, el Director Financiero remite las matrices de los descriptivos de puestos de su Dirección;

Que, mediante memorando Nro. EPMSA-DTH-2024-1279-ME de 29 de noviembre de 2024, el Director de Talento Humano solicita al Gerente General que: *“(...) a fin de contar con un instrumento técnico actualizado y consolidado que se encuentra alineado a las nuevas atribuciones y portafolio de productos del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, adjunto sírvase encontrar para su aprobación el Informe Técnico de Actualización del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA”*;

Que, en el informe adjunto al memorando Nor. EPMSA-DTH-2024-1279-ME de 29 de noviembre de 2024, el Dr. José Augusto Muñoz Navas, Director de Talento Humano, remitió al Gerente General el Informe Técnico de Actualización al Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA, el cual concluyó que:

“4. CONCLUSIONES

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0042-RE

Quito, D.M., 11 de diciembre de 2024

(...) **Se establecieron lineamientos de carácter técnico y operativo para aplicar el Subsistema de Clasificación de Puestos, que permitan describir y clasificar los puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, EPMSA.*

** Se actualizó la Estructura de Puestos del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos constante en el Informe Técnico adjunto al memorando No. EPMSA-DTH-2023-0835-ME de 03 de septiembre de 2023 y aprobado mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023, sobre la base de la nueva estructura orgánica y el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la EPMSA, en la cual se consideró la inclusión de perfiles para estandarizar las series de puestos en las diferentes áreas y se la reclasificación de puestos debido al nivel de responsabilidad y profesionalización requerida.*

** La actualización e inclusión de los descriptivos de puestos se elaboró sobre la base del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y los lineamientos de aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos aprobados a fin de contar con los perfiles idóneos que permitan el cumplimiento de las nuevas atribuciones y productos asignados a cada área de la EPMSA.*

** El establecimiento de los requisitos de los puestos se basó en los lineamientos para aplicar el Subsistema de Clasificación de Puestos detallada en el presente documento y aprobados por la Gerencia General mediante sumilla inserta en la hoja de ruta del Memorando No. EPMSA-DTH-2024-0912-ME de 09 de septiembre de 2024 con el que se remitió el Informe Técnico de Reforma al Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA.*

** A fin de contar con un instrumento técnico consolidado, es necesario derogar el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos aprobado mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023- 0032-RE de 14 de septiembre de 2023; así como, los descriptivos de puestos aprobados mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0018-RE de 09 de septiembre de 2024 y Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE de 26 de septiembre de 2024.*

5. RECOMENDACIONES

Poner en conocimiento de la Gerencia General para:

** Aprobación del presente Informe Técnico.*

**Derogar el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos aprobado mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023; así como, los descriptivos de puestos aprobados mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0018-RE de 09 de septiembre de 2024 y Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE de 26 de septiembre de 2024.*

**Aprobar la actualización del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales conforme a la Estructura de Puestos del presente informe técnico, los cuales se adjuntan y emitir la Resolución correspondiente.*

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0042-RE

Quito, D.M., 11 de diciembre de 2024

** Disponer a la Dirección de Talento Humano, efectuar las acciones administrativas a fin de implementar de forma progresiva la actualización del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestaria correspondiente. (...);*

Que, mediante sumilla inserta en el memorando No. EPMSA-DTH-2024-1279-ME de 29 de noviembre de 2024, el Gerente General dispuso a la Gerencia de Asesoría Jurídica “*Para tu revisión y elaboración del borrador de Resolución*”; y,

En ejercicio de las atribuciones legales y reglamentarias, conferidas en el artículo 16 y 11 numeral 8 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

RESUELVE:

Art. 1.- DEROGAR el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, expedido mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE, de 14 de septiembre de 2023 y sus reformas constantes en la Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0018-RE de 09 de septiembre de 2024 y Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE de 26 de septiembre de 2024.

Art. 2.- APROBAR el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales conforme la estructura de puestos constante en el Informe Técnico de Actualización al Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA, adjunto al memorando Nro. EPMSA-DTH-2024-1279-ME, de 29 de noviembre de 2024, documentos que forman parte de la presente resolución.

Art. 3.- ENCARGAR la implementación y ejecución de forma progresiva de la presente resolución a la Dirección de Talento Humano de la EPMSA.

Art. 4.- DISPONER a la Coordinación de Comunicación Social de la EPMSA la publicación de la presente resolución en el portal institucional, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

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



Firmado electrónicamente por:
**SEBASTIAN
ALFREDO NADER**

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0042-RE

Quito, D.M., 11 de diciembre de 2024

Mgs. Sebastián Alfredo Nader

Gerente General

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS
AEROPORTUARIOS**

Referencias:

- EPMSA-DTH-2024-1279-ME

Anexos:

- Antedentes.rar
- Descriptivos de Puestos Finales.rar
- Informe Tecnico Reforma Manual de Puestos Final 29.11.2024-signed-signed.pdf
- Descriptivos de Puestos Finales 09.12.2024.zip

Copia:

Señora Especialista

Carla Alejandra Dávalos Benítez

Gerente Administrativa Financiera

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA
GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

Señora Magíster

Cyntia Johanna Mena Arciniega

Analista de Talento Humano 2

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

Señora Magíster

Andrea Karolina Vinueza Rosero

Gerente de Asesoría Jurídica

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA
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**

NUT: GADDMQ-2024-808417

Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0042-RE

Quito, D.M., 11 de diciembre de 2024

Acción	Siglas Unidad	Fecha
Elaborado por: Justo Santiago Villarreal Lopez	EPMSA-GAJ	2024-12-10
Revisado por: Andrea Karolina Vinueza Rosero	EPMSA-GAJ	2024-12-10



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

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

ACTUALIZACIÓN AL MANUAL DE DESCRIPCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA EPMSA

NOVIEMBRE 2024

Contenido

1.	ANTECEDENTES	3
2.	BASE LEGAL	6
3.	DESARROLLO	10
3.1	LINEAMIENTOS PARA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA EPMSA.....	11
3.2.	ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.	17
A.	OBJETIVOS	18
B.	ESTRUCTURA DE PUESTOS.....	18
C.	DESCRIPTIVOS DE PUESTOS.....	26
4.	CONCLUSIONES	27
5.	RECOMENDACIONES	28
6.	ANEXOS	28
7.	FIRMAS DE RESPONSABILIDAD	28

1. ANTECEDENTES

El Concejo Metropolitano de Quito expidió la Ordenanza No. 0309 de 16 de abril de 2010 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; cuerpo jurídico incorporado en el Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito.

Mediante Resolución No. EPMSA-SD-0002-15 de 27 de noviembre de 2015, el Directorio expide la nueva Escala Salarial de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, aplicada a partir del 01 de enero de 2016.

El Directorio de la EPMSA EP, en sesión ordinaria de 27 de septiembre de 2018, mediante Resolución No. 02-08-2018 aprueba el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMSA que tiene por objeto normar y regular el sistema de administración del talento humano, que comprende los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones del talento humano de la empresa, encaminado a propender al desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos.

Mediante Resolución No. SD-003-008-2020 de 01 de octubre de 2020, el Directorio expide la nueva Escala Salarial del Nivel Jerárquico Superior de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, aplicada a partir del 01 de octubre de 2020.

Mediante sesión extraordinaria del Directorio y conforme lo previsto en el artículo 9 numeral 13 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas nombra al Mgs. Sebastián Alfredo Nader, para que desempeñe las funciones de GERENTE GENERAL de la EPMSA, el mismo que se formaliza con la Acción de Personal N° EPMSA-TH-2023-0321 de 02 de junio de 2023.

Mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023, el Mgs. Sebastián Nader, Gerente General de la EPMSA resuelve aprobar 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 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."*

Mediante Resolución No. 01-SD-04-2024 de 23 de abril de 2024, el Directorio resuelve sustituir la escala remunerativa del Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales del artículo 1 de la Resolución No. SD-003-008-2020 de 01 de octubre de 2020, la misma que rige a partir del 01 de mayo de 2024;

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. 01-SD-04-2024, de 23 de abril de 2024."

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";*

La Disposición Reformativa de la Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 establece: *"En el artículo 1 de la Resolución No. SD-003-008-2020 de 01 de octubre de 2020, elimínese la denominación del puesto "Director Técnico de Área/Asesor 1", y reemplácese por la denominación "Director Técnico de Área /Coordinador de Área"."*

La Disposición Transitoria Primera de la Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 establece: *"Encárguese a la Dirección de Talento Humano, ejecutar las acciones pertinentes para la implementación del presente Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, observando las políticas empresariales definidas y aprobadas por el Directorio."*

La Disposición Transitoria Segunda de la Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 establece: *"Autorizar y facultar a la Gerencia General de la EPMSA, todas las acciones administrativas que permitan el correcto financiamiento y funcionamiento institucional, con el objeto de implementar el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos."*

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."*

Mediante Memorando Nro. EPMSA-GG-2024-0298-ME de 02 de septiembre de 2024, 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.

Mediante memorando No. EPMSA-DTH-2024-0912-ME de 09 de septiembre de 2024, el Dr. José Augusto Muñoz Navas, Director de Talento Humano, remitió al Gerente General el Informe Técnico de Reforma al Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA, de 09 de septiembre de 2024, que contiene entre otros elementos, los lineamientos para la aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos de la EPMSA.

Mediante sumilla inserta en el memorando No. EPMSA-DTH-2024-0912-ME de 09 de septiembre de 2024, el Gerente General establece: *"Autorizado. Favor proceder con la elaboración de la resolución"*.

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. "

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";* 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."*

Mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE de 26 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 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 resolución.

Mediante Memorando Nro. EPMSA-DTH-2024-1099-ME, Memorando Nro. EPMSA-DTH-2024-1100-ME, Memorando Nro. EPMSA-DTH-2024-1102-ME, Memorando Nro. EPMSA-DTH-2024-1103-ME, Memorando Nro. EPMSA-DTH-2024-1104-ME, Memorando Nro. EPMSA-DTH-2024-1105-ME y Memorando Nro. EPMSA-DTH-2024-1106-ME de 15 de octubre de 2024, se convoca a la reunión de asesoría para la elaboración y actualización de los descriptivos de puestos de las diferentes áreas de la EPMSA.

Mediante Acta de Reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-013 de 21 de octubre de 2024, Acta de Reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-014 de 22 de octubre de 2024, Acta de Reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-015 de 23 de octubre de 2024, Acta de Reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-016 de 24 de octubre de 2024, Acta de Reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-017 de 25 de octubre de 2024, Acta de Reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-018 de 25 de octubre de 2024, Acta de Reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-019 de 28 de octubre de 2024, Acta de Reunión No. EPMSA-AM-DTH-REF-020 de 30 de octubre de 2024, se establecieron los compromisos para la elaboración y actualización de los descriptivos de puestos de las diferentes áreas de la EPMSA.

Mediante Memorando Nro. EPMSA-GPE-2024-0547-ME de 30 de octubre de 2024, el Gerente de Planificación Estratégica remite las matrices de los descriptivos de puestos de la Gerencia de Planificación Estratégica y de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación.

Mediante Memorando Nro. EPMSA-GAJ-2024-0496-ME de 30 de octubre de 2024, la Gerente de Asesoría Jurídica remite las matrices de los descriptivos de puestos de su Gerencia.

Mediante Memorando Nro. EPMSA-GTC-2024-0274-ME de 08 de noviembre de 2024 y Memorando Nro. EPMSA-GTC-2024-0283-ME de 15 de noviembre de 2024, el Gerente de Técnico de Control remite las matrices de los descriptivos de puestos de la Dirección de Control de Infraestructura, Dirección de Control de Calidad y Dirección de Control Ambiental.

Mediante Memorando Nro. EPMSA-DA-2024-2540-ME de 12 de noviembre de 2024, la Directora Administrativa remite las matrices de los descriptivos de puestos de su Dirección.

Mediante Memorando Nro. EPMSA-GZFRE-2024-0453-ME de 27 de noviembre de 2024, el Gerente de Zona Franca y Regímenes Especiales remite las matrices de los descriptivos de puestos de la Dirección de Alianzas Estratégicas y Comercialización y Dirección de Operaciones de Regímenes Especiales.

Mediante Memorando Nro. EPMSA-GSA-2024-0674-ME de 28 de noviembre de 2024, la Gerente de Seguridad Aeroportuaria remite las matrices de los descriptivos de puestos de la Dirección de Seguridad de la Aviación y Unidad de Control de la Calidad y Certificación AVSEC.

Mediante Memorando Nro. EPMSA-DF-2024-1412-ME de 28 de noviembre de 2024, el Director Financiero remite las matrices de los descriptivos de puestos de su Dirección.

2. BASE LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que, *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”*.

El artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador el sector público comprende: *“(…) 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos (…)”*.

El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”*.

El artículo 227 de la referida Constitución de la República del Ecuador establece que: *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficiencia, eficacia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”*.

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 (…)”*.

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. Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales.

Ley Orgánica de Empresas Públicas LOEP

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

El numeral 2 del artículo 5 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece que la creación de empresas públicas será: *“2. Por acto normativo legalmente expedido por los gobiernos autónomos descentralizados”.*

El artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece como deber y atribución del Gerente General: *“1. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública; 2. Cumplir y hacer cumplir la ley, reglamentos y demás normativa aplicable, incluidas las resoluciones emitidas por el Directorio; (...) 8. Aprobar y modificar los reglamentos internos que requiera la empresa, excepto el señalado en el numeral 8 del artículo 9 de esta Ley”.*

El artículo 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece: *“ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DEL TALENTO HUMANO. - La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente.”*

El segundo inciso, del artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece que, *“El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas”.*

El numeral 2 del artículo 20 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece: *“(...) 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.”.*

Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, Ordenanza Metropolitana No. 072-2024 de 12 de abril de 2024, señala:

“Artículo 123.- Empresas públicas metropolitanas. - 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”;

“Artículo 129.- Organización empresarial. - Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas metropolitanas: El Directorio y la Gerencia General.”

“Artículo 138.- Gerente General. -El (la) Gerente(a) General ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial, de su respectiva empresa y es responsable ante el Directorio por su gestión

administrativa, técnica y financiera. El (la) Gerente(a) General está facultado para realizar todos los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de los fines de la empresa a su cargo”.

“Artículo 142.- Deberes y atribuciones del Gerente General.- Son deberes y atribuciones del Gerente General de una empresa pública metropolitana: a. Cumplir y hacer cumplir las normas que rigen las actividades de la empresa pública metropolitana; b. Dirigir y supervisar las actividades de la empresa pública metropolitana, coordinar y controlar el funcionamiento de las dependencias de esta y de los distintos sistemas empresariales y adoptar las medidas más adecuadas para garantizar una administración eficiente, transparente y de calidad; (...) m. Los demás que le confieren la Ley de la materia y los reglamentos de la empresa pública metropolitana.”

Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de recursos públicos expedidas por la Contraloría General del Estado mediante Acuerdo No. 004-CG-2023 publicado en Registro Oficial -Suplemento No. 257 de 27 de febrero de 2023

El artículo 1 de las Normas de Control Interno señala: *“Objetivo. - Las Normas de Control Interno, que forman parte integrante del presente Acuerdo, tienen por objeto propiciar con su aplicación, el mejoramiento de los sistemas de control interno y la gestión pública, en relación a la utilización de los recursos estatales y la consecución de los objetivos institucionales. Constituyen el marco que regula y garantiza las acciones de titulares, funcionarios, servidoras, servidores y todo el personal de cada entidad u organismo según su competencia y en función de la naturaleza jurídica de la entidad para que desarrollen, expidan y apliquen los controles internos que provean una seguridad razonable en salvaguarda de su patrimonio.”*

La Norma de Control Interno 200-04, señala: *“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.”*

La Norma de Control Interno 407-02, señala: *“Clasificación de puestos.- Las unidades de administración de talento humano, o quien haga sus veces, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, la estructura organizacional, los procesos y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, mediante los actos administrativos correspondientes, definiendo las actividades clave, las competencias, interrelaciones, requisitos para el desempeño y los niveles de remuneración de los cargos diseñados, analizados, valorados y clasificados. 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. La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá en base al reglamento orgánico, estatuto orgánico o al instrumento técnico de gestión organizacional, tomando en consideración la misión, objetivos, productos y servicios que presta la entidad y la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales.”*

Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMSA (RIATH) – Resolución No. 002-08-2018

“Art. 3.- Principios que orientan la administración del talento humano. - El Sistema de Desarrollo del Talento Humano de la Empresa estará basado en los siguientes principios: (...) b) Definición de

estructuras ocupacionales, que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, entre otros”;

“Art. 4.- De la autoridad nominadora. - “El o la Gerente General, en su condición de representante legal, judicial y extrajudicial de la Empresa es, en consecuencia, la autoridad nominadora y el responsable de la administración del Talento Humano de la Empresa, 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”;

“Art. 5.- De la Dirección de Talento Humano. - Constituye el órgano de gestión del sistema técnico e integrado del talento humano conforme la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, este Reglamento y demás normativa que se expida sobre el Talento Humano de la Empresa.

La Dirección de Talento tiene entre otras, las siguientes atribuciones: (...) d) Elaborar los proyectos y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos empresariales, con enfoque en la gestión de competencias laborales”.

“Art. 10.- Del Sistema Técnico e Integrado de Desarrollo del Talento Humano. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos, procedimientos e instructivos orientados a validar e impulsar las competencias, habilidades, conocimientos, garantías y derechos de los servidores públicos de la Empresa, a fin de desarrollar su potencial y promover los principios que orientan la administración del talento humano”;

“Art. 17.-Del Subsistema de Clasificación de Puestos. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos e instructivos para describir, valorar, definir la estructura de puestos dentro de la Empresa. Los descriptivos de los puestos se basarán en el sistema de competencias. El proceso de descripción se refiere únicamente a identificar las atribuciones y responsabilidades que se ejecutan en los puestos; así como, habilidades, destrezas y conocimientos sin considerar las características individuales de las personas que ocupan los mismos; se realiza a base de factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la Empresa.”;

“Art. 20.- Objetivos de la descripción y valoración de puestos. - Los objetivos de la descripción y valoración de puestos son los siguientes:

- a) Proporcionar información sobre las responsabilidades, competencias y requisitos de los puestos asociados con la obtención de productos y servicios de la Empresa, para definir el perfil adecuado del candidato a ocupar un puesto; (...)
- c) Contar con información necesaria para definir políticas de administración del talento humano; capacitar y desarrollar la carrera profesional de los servidores públicos; y,
- d) Posibilitar la ejecución de procesos técnicos de administración del talento humano.

“Art. 22.- Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. - “(...) 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.”;

“Art. 24.- Obligatoriedad del Subsistema de Clasificación de Puestos. - El subsistema de clasificación es de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pagos y demás movimientos de personal. (...) Para la aplicación del Subsistema de Clasificación y Valoración de Puesto, el Gerente General podrá aprobar la normativa interna correspondiente.”;

Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, EPMSA - Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 de 30 de agosto de 2024

El artículo 11 numeral 4.1.3 Gestión del Talento Humano del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, establece como atribución de la Dirección de Talento Humano: *“d. Elaborar, actualizar y aplicar el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos.”*

3. DESARROLLO

Una vez que el Directorio aprobó 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 mediante Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 de 30 de agosto de 2024, el Mgs. Sebastián Nader, Gerente General de la EPMSA mediante Memorando Nro. EPMSA-GG-2024-0298-ME de 02 de septiembre de 2024, 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”*.

Un manual de descripción y clasificación de puestos actualizado es esencial para garantizar que los procesos de selección, promoción, capacitación y evaluación del desempeño se basen en criterios objetivos, contribuyendo así a una administración eficaz del talento humano y al cumplimiento de la normativa legal vigente.

Un manual actualizado y definido conlleva a una serie de ventajas significativas para el desarrollo de la Empresa, en virtud de que se promueve:

- 1. Eficiencia Organizativa:** La actualización del manual permite una distribución eficiente de actividades y responsabilidades en cada perfil, lo que mejora la productividad y garantiza que cada puesto esté alineado con los objetivos estratégicos de la empresa.
- 2. Transparencia y Equidad:** Un manual actualizado asegura que los funcionarios comprendan sus actividades y responsabilidades claramente, así como los conocimientos necesarios para desarrollar con prolijidad cada actividad fomentando la transparencia en la organización.
- 3. Cumplimiento Legal y Normativo:** La actualización del manual garantiza que la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales cumpla con las leyes laborales y regulaciones vigentes. Además, ayuda a la organización a cumplir con los estándares internos y externos de gestión de recursos humanos.
- 4. Desarrollo y Capacitación del Talento:** Un manual actualizado facilita la identificación de habilidades, competencias técnicas y conductuales necesarias para cada puesto, lo que a su vez permite el diseño de programas de capacitación y desarrollo eficientes.

5. **Mejora en la Evaluación del Desempeño:** Un manual actualizado proporciona criterios objetivos para evaluar el desempeño de los funcionarios. Esto facilita una evaluación más precisa y justa, lo que contribuye a reconocer y recompensar adecuadamente los logros individuales y grupales.
6. **Imagen Institucional:** Un manual actualizado demuestra el compromiso de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales con la profesionalización y la gestión efectiva del talento humano, en cumplimiento de la normativa legal anteriormente citada.

En cumplimiento a lo dispuesto por la Gerencia General con memorando No. EPMSA-GG-2024-0298-ME de 02 de septiembre de 2024 y ante la necesidad de contar con un instrumento técnico actualizado que refleje con precisión las responsabilidades y requisitos de cada puesto que se encuentren enmarcadas en lo que señalan las leyes y regulaciones generales y específicas de la Administración del Talento Humano; se estableció un mecanismo para aplicar el Subsistema de Clasificación de Puestos, que contiene los lineamientos para describir y clasificar los puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, EPMSA; los cuales se incluyeron en el Informe Técnico de Reforma al Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA que fue aprobado por la Gerencia General mediante sumilla inserta en la hoja de ruta del Memorando No. EPMSA-DTH-2024-0912-ME de 09 de septiembre de 2024.

A continuación, se detallan los lineamientos aprobados para la aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos y la actualización del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos:

3.1 LINEAMIENTOS PARA APLICACIÓN DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA EPMSA

CAPÍTULO I DEL OBJETO Y ÁMBITO

1. **Objeto:** *Establecer los lineamientos de carácter técnico y operativo que permitan a la Dirección de Talento Humano, describir y clasificar los puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, EPMSA.*
2. **Ámbito de Aplicación:** *Se aplicará para los puestos comprendidos en la escala remunerativa de Nivel Jerárquico Superior y demás puestos amparados por la Ley Orgánica de Empresas Públicas.*
3. **Del Subsistema de Clasificación de Puestos:** *Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos e instructivos estandarizados para analizar, describir y definir la estructura de puestos dentro de la Empresa.*

Los descriptivos de los puestos se basarán en el sistema de competencias. El proceso de descripción se refiere únicamente a identificar las atribuciones y responsabilidades que se ejecutan en los puestos; así como, habilidades, destrezas y conocimientos sin considerar las características individuales de las personas que ocupan los mismos; se realiza a base de factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la Empresa.

CAPÍTULO II DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

- 4. De los Sustentos de la Clasificación de Puestos:** La clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:
- a) La descripción y clasificación de puestos debe estar alineada con la estructura orgánica de la Empresa, por lo que, la definición y organización de los puestos se establecerá sobre la base de la operatividad de las unidades y procesos organizacionales, vinculada a la misión, objetivos y portafolio de productos.
 - b) Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de descripción y clasificación de puestos, garantizando igualdad de oportunidades de ingreso; y,
 - c) Asegurar la equidad remunerativa para el talento humano de la misma escala o tipo de trabajo, fijadas sobre la base de los siguientes parámetros: funciones, profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.
- 5. Del Requisito Previo:** La EPMSA deberá contar con el Estatuto Orgánico aprobado, el cual contendrá el portafolio de productos, unidades o procesos organizacionales necesarios para su funcionamiento.
- 6. Del Rol del Puesto:** Es el papel que cumple el puesto en la unidad o proceso organizacional, definida a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y niveles de relaciones internas y externas, para lograr resultados orientados a la satisfacción del cliente; para lo cual se emplearán los siguientes criterios:

Tabla 1: Roles de Puestos

NIVEL	DESCRIPCIÓN
ADMINISTRATIVO	Constituyen los puestos que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo o secretarial.
EJECUCION DE PROCESOS DE APOYO	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de apoyo profesional para la ejecución de actividades propias de los procesos empresariales.
EJECUCIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades, agregando valor a los productos que genera la unidad administrativa o el proceso empresarial.
EJECUCION Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades y efectúan la supervisión de un equipo de trabajo asignado.
EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	Constituyen los puestos que ejecutan actividades y efectúan la coordinación de las actividades de las unidades y/o procesos empresariales.
DIRECCIÓN DE UNIDAD ORGANIZACIONAL	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de dirección y control de las unidades y/o procesos empresariales.

7. **De los Roles, Atribuciones y Responsabilidades de los puestos:** Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejarán en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso empresarial de la EPMSA, considerando los siguientes criterios:

Tabla 2: Niveles y Roles de Puestos

NIVEL	ROL
NO PROFESIONAL	ADMINISTRATIVO
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO
PROFESIONAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS
DIRECTIVO	DIRECCIÓN DE UNIDAD ORGANIZACIONAL

Tabla 3: Niveles y Roles de Puestos AVSEC

NIVEL	ROL
OPERATIVO	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS
TÉCNICO	EJECUCIÓN DE PROCESOS

8. **De los Niveles Estructurales y Grupos Ocupacionales:** Cada nivel estructural y grupo ocupacional estará conformado por un conjunto de puestos específicos con similar valoración, independientemente de los procesos empresariales en los que actúan. Los niveles estructurales y grupos ocupacionales para la EPMSA se organizan de la siguiente manera:

Tabla 4: Niveles Estructurales y Grupos Ocupacionales

NIVEL	GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	ROL
DIRECTIVO	N/A	GERENTE GENERAL	DIRECCIÓN DE UNIDAD ORGANIZACIONAL
	NJS-4	GERENTE OPERATIVO	
	NJS-3	GERENTE TECNICO / ASESOR 2	
	NJS-2	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA / COORDINADOR DE ÁREA	
	NJS-1	COMUNICADOR SOCIAL / RELACIONADOR	
PROFESIONAL	5	ANALISTA 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS
	4	ANALISTA 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	3	ANALISTA 1	
NO PROFESIONAL	2	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO
	1	SECRETARIA / RECEPCIONISTA	ADMINISTRATIVO

Tabla 5: Niveles Estructurales y Grupos Ocupacionales AVSEC

NIVEL	GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	ROL
TÉCNICO	AV-6	ANALISTA DE SEGURIDAD	EJECUCIÓN DE PROCESOS
OPERATIVO	AV-5	JEFE DE TURNO (INSPECTOR)	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS
	AV-4	SUPERVISOR/A GENERAL DE SEGURIDAD	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS
	AV-3	SUPERVISOR/A DE FILTROS – SUPERVISOR CCTV	
	AV-2	OPERADOR/A DE CCTV – TOMÓGRAFO	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	AV-1	AGENTE DE SEGURIDAD	

CAPÍTULO III **DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS**

9. **De la Descripción de Puestos:** Es el proceso que permite determinar las características del puesto, a través del análisis de su real incidencia en la unidad administrativa o proceso empresarial, que permitirá definir el perfil de exigencias y competencias necesarias para un desempeño óptimo.

Por tanto, en la descripción del puesto se registrará la información relativa al rol, que permitirá establecer la misión, así como las principales actividades asignadas al puesto, en función del portafolio de productos de la unidad administrativa o proceso empresarial.

Además, en el perfil de exigencias se determinarán la instrucción formal, especificidad de la experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas, para el desempeño del puesto.

Cada titular o responsable de la unidad administrativa validará la descripción de los puestos asociados a su proceso interno.

10. **De la Misión del Puesto:** Describe la razón de ser del puesto o su finalidad, indicando qué hace y para qué existe el puesto de trabajo.
11. **De la Interfaz:** Describe las unidades o procesos internos y/o relaciones externas con las que interactúa el puesto de trabajo, con el propósito de cumplir su misión.
12. **Actividades Esenciales:** Se refiere a las obligaciones y responsabilidades fundamentales que son necesarias para un puesto de trabajo concreto. Describe las actividades principales que el puesto realiza, estas abarcarán a tareas que representan tiempo, frecuencia y capacidad operativa en el puesto de trabajo.
13. **Capacitación:** Se establece la capacitación requerida para el desempeño del puesto y el cumplimiento del portafolio de productos definidos en las unidades administrativas o procesos empresariales.

14. **Conocimientos Adicionales:** Se refiere a los conocimientos general por cada una de las actividades esenciales que el puesto ejecuta y que deben tener relación a la experiencia específica.
15. **Competencias Técnicas:** Son las habilidades y conocimientos específicos para el correcto desempeño del puesto de trabajo y están definidas en el Diccionario de Competencias.
16. **Competencias Conductuales:** Son las habilidades personales que se generan de la conducta del individuo, caracterizando su comportamiento al ejecutar las actividades en su puesto de trabajo y están definidas en el Diccionario de Competencias.
17. **De la Instrucción Formal:** Es el conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, competencia necesaria para que el servidor se desempeñe eficientemente en el puesto; para lo cual se emplearán los siguientes criterios:

Tabla 6: Instrucción Formal

NIVEL	DESCRIPCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA	Nivel de instrucción básica.
BACHILLERATO	Estudios formales de educación media.
6 SEMESTRES APROBADOS Y/O EGRESADO DE EDUCACIÓN SUPERIOR	Estudios aprobados por seis semestres y/o Egresados, en carreras de tercer nivel (técnico - tecnológico superior o de grado).
TERCER NIVEL	Estudios finalizados de tercer nivel técnico - tecnológico superior o técnico-tecnológico superior universitario, en instituciones de educación superior, orientados al desarrollo de las habilidades y destrezas para la aplicación, adaptación e innovación tecnológica en procesos relacionados con la producción de bienes y servicios. Estudios finalizados de tercer nivel de grado, en instituciones de educación superior, orientados a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión; corresponde a títulos profesionales.
CUARTO NIVEL	Estudios finalizados en instituciones de educación superior, orientados a la formación académica y profesional avanzada e investigación en los campos humanísticos, tecnológicos y científico. Comprenden los Posgrados Tecnológicos y Posgrados Académicos.

18. **Área de Conocimiento:** Se refiere al área específica en la que el cargo requiere cierto nivel de instrucción para el correcto desempeño del cargo. Para el establecimiento del área de conocimiento se empleará el Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las Instituciones de Educación Superior del Ecuador.
19. **Experiencia:** Se establece la experiencia específica requerida para el desempeño del puesto y el cumplimiento del portafolio de productos definidos en las unidades administrativas o procesos empresariales; así como se define el tiempo de experiencia para lo cual se emplearán los siguientes criterios:

Tabla 7: Nivel de instrucción y tiempo de experiencia por Grupo Ocupacional

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	NIVEL	TIEMPO DE EXPERIENCIA	NIVEL DE INSTRUCCIÓN
GERENTE GENERAL	N/A	DIRECTIVO	5 AÑOS	TERCER O CUARTO NIVEL
GERENTE OPERATIVO	NJS-4	DIRECTIVO	4 AÑOS	TERCER O CUARTO NIVEL
GERENTE TÉCNICO / ASESOR 2	NJS-3	DIRECTIVO	4 AÑOS	TERCER O CUARTO NIVEL
DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	NJS-2	DIRECTIVO	3 AÑOS	TERCER O CUARTO NIVEL
COORDINADOR DE ÁREA	NJS-2	DIRECTIVO	6 AÑOS	BACHILLERATO
			3 AÑOS	TERCER NIVEL
COMUNICADOR SOCIAL / RELACIONADOR	NJS-1	DIRECTIVO	6 AÑOS	BACHILLERATO
			3 AÑOS	TERCER NIVEL
ANALISTA 3	5	PROFESIONAL	3 AÑOS	TERCER O CUARTO NIVEL
ANALISTA 2	4	PROFESIONAL	2 AÑOS	TERCER O CUARTO NIVEL
ANALISTA 1	3	PROFESIONAL	1 AÑO	TERCER O CUARTO NIVEL
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2	NO PROFESIONAL	6 MESES	6 SEMESTRES APROBADOS Y/O EGRESADO DE EDUCACION SUPERIOR
SECRETARIA / RECEPCIONISTA	1	NO PROFESIONAL	3 MESES	BACHILLERATO

Tabla 8: Nivel de instrucción y tiempo de experiencia por Grupo Ocupacional AVSEC

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	NIVEL	TIEMPO DE EXPERIENCIA	NIVEL DE INSTRUCCIÓN
ANALISTA DE SEGURIDAD	AV-6	TECNICO	1 AÑO	BACHILLERATO O TERCER NIVEL
JEFE DE TURNO (INSPECTOR)	AV-5	OPERATIVO	3 AÑOS	BACHILLERATO
SUPERVISOR/A GENERAL DE SEGURIDAD	AV-4	OPERATIVO	2 AÑOS	BACHILLERATO
SUPERVISOR/A DE FILTROS – SUPERVISOR CCTV	AV-3	OPERATIVO	1 AÑO	BACHILLERATO
OPERADOR/A DE CCTV – TOMÓGRAFO	AV-2	OPERATIVO	N/A	BACHILLERATO
AGENTE DE SEGURIDAD	AV-1	OPERATIVO	N/A	BACHILLERATO

CAPÍTULO IV CONSIDERACIONES GENERALES

1. La Dirección de Talento Humano de la EPMSA sobre la base de los lineamientos establecidos elaborará y mantendrá actualizado el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos, en función del Estatuto Orgánico vigente de la Empresa, el cual contendrá los descriptivos y perfil de exigencias de los puestos definidos en el Índice Ocupacional.
2. El Manual de Descripción y Clasificación de Puestos será de uso obligatorio para todos los procesos de reclutamiento y selección de los cargos amparados por la Ley Orgánica de Empresas Públicas; sí como para los traslados, ascensos y demás movimientos de personal.
3. Todo puesto que fuere creado en función de la Planificación de Talento Humano aprobada, se sujetará al Manual de Descripción y Clasificación de Puestos vigente de la EPMSA.

3.2. ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.

Mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023, el Mgs. Sebastián Nader, Gerente General de la EPMSA resuelve aprobar 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.

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 nuevas atribuciones y portafolio de productos para las áreas de la Empresa.

Mediante Memorando Nro. EPMSA-GG-2024-0298-ME de 02 de septiembre de 2024, 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.

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."*

Mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE de 26 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 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 resolución.

Por lo tanto, en base a los lineamientos para aplicar el Subsistema de Clasificación de Puestos aprobados, lo dispuesto por la Gerencia General y las necesidades institucionales, se continuó el proceso de actualización del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos aprobado con Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023, para una adecuada gestión conforme a las nuevas atribuciones y portafolio de productos asignados en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos; involucrando a los responsables de las áreas.

A continuación, se detalla:

A. OBJETIVOS

Objetivo General

Actualizar el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, a fin de proporcionar información sobre las responsabilidades, competencias y requisitos de los puestos asociados con la obtención de productos y servicios de la Empresa, para definir el perfil adecuado del candidato a ocupar un puesto.

Objetivos Específicos

- Realizar un análisis y actualizar los descriptivos de puestos constantes en el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos vigente e incluir los descriptivos de puestos para una adecuada gestión de las áreas conforme el portafolio de productos, con el objetivo de documentar las responsabilidades actuales, las competencias requeridas y los requisitos mínimos de cada puesto.
- Identificar las responsabilidades esenciales para cada puesto, considerando tanto las habilidades técnicas como las habilidades blandas requeridas para un desempeño exitoso. Esto permitirá definir los criterios necesarios para seleccionar y evaluar a los candidatos adecuados.
- Definir los requisitos necesarios para ocupar cada puesto, incluyendo niveles de educación, experiencia laboral, capacitaciones y las competencias técnicas y conductuales. Esto ayudará a establecer un perfil claro del candidato ideal y a facilitar un proceso de selección más efectivo.

B. ESTRUCTURA DE PUESTOS

En 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 aprobado por el Directorio mediante Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 de 30 de agosto de 2024, se estableció una nueva Estructura Orgánica; así como, nuevas atribuciones y portafolios de productos.

Es por ello que, para una adecuada gestión es necesario actualizar la Estructura de Puestos del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos constante en el Informe Técnico adjunto al memorando No. EPMSA-DTH-2023-0835-ME de 03 de septiembre de 2023 y aprobado mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023; esto a fin de estandarizar las series de puestos en las diferentes unidades administrativas y que los mismos, permitan el cumplimiento de todas las atribuciones y productos.

La estructura de puestos se establece en función de la nueva Estructura Orgánica de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales.

Para la conformación de la estructura de puestos se establecieron los siguientes criterios:

Serie tipo 1: Corresponde a la serie de puestos del Nivel Jerárquico Superior

ROL	GRUPO OCUPACIONAL	REMUNERACIÓN
DIRECCIÓN DE UNIDAD ORGANIZACIONAL	GERENTE GENERAL	\$ 4.000,00
	GERENTE OPERATIVO	\$ 3.300,00
	GERENTE TECNICO / ASESOR 2	\$ 3.000,00
	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA / COORDINADOR DE ÁREA	\$2.500,00
	COMUNICADOR SOCIAL / RELACIONADOR	\$2.050,00

Serie tipo 2: Corresponde a la serie de puestos en cada una de las unidades administrativas o gestiones internas:

ROL DEL PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	REMUNERACIÓN
EJECUCION Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
EJECUCION DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
EJECUCION DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24

Serie tipo 3: Corresponde a la serie de puestos transversales para cada una de las unidades administrativas o gestiones internas:

ROL DEL PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	REMUNERACIÓN
EJECUCION DE PROCESOS DE APOYO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	\$999,46
ADMINISTRATIVO	SECRETARIA / RECEPCIONISTA	\$699,63

Serie tipo 4: Corresponde a la serie de puestos AVSEC:

ROL DEL PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	REMUNERACIÓN
EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA DE SEGURIDAD	\$1.399,24
EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	JEFE DE TURNO (INSPECTOR)	\$1.200,00
EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	SUPERVISOR/A GENERAL DE SEGURIDAD	\$918,00
	SUPERVISOR/A DE FILTROS – SUPERVISOR CCTV	\$817,00
EJECUCIÓN DE PROCESOS	OPERADOR/A DE CCTV – TOMÓGRAFO	\$769,00
	AGENTE DE SEGURIDAD	\$ 713,00

Por tanto, la nueva Estructura de Puestos del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos queda conformada de la siguiente manera:

Estructura Puestos

No.	CÓDIGO	DENOMINACION DE PUESTO	ROL	GRUPO OCUPACIONAL	RMU
PROCESOS GOBERNANTES					
GERENCIA GENERAL					
1	GG0-001	GERENTE GENERAL	DIRECTIVO	GERENTE GENERAL	\$4.000,00
2	GG0-002	ASESOR	DIRECTIVO	ASESOR 2	\$3.000,00
3	GG0-003	ANALISTA DE GERENCIA GENERAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
PROCESOS SUSTANTIVOS					
GERENCIA TECNICA DE CONTROL					
4	GTC0-001	GERENTE TECNICO DE CONTROL	DIRECTIVO	GERENTE OPERATIVO	\$3.300,00
SERIE DE CONTROL AMBIENTAL					
5	GTC1-001	DIRECTOR/A DE CONTROL AMBIENTAL	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
6	GTC1-002	ANALISTA DE CONTROL AMBIENTAL 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
7	GTC1-003	ANALISTA DE CONTROL AMBIENTAL 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
8	GTC1-004	ANALISTA DE CONTROL AMBIENTAL 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
SERIE DE CONTROL DE CALIDAD					
9	GTC2-001	DIRECTOR/A DE CONTROL DE CALIDAD	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
10	GTC2-002	ANALISTA DE CONTROL DE CALIDAD 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
11	GTC2-003	ANALISTA DE CONTROL DE CALIDAD 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
12	GTC2-004	ANALISTA DE CONTROL DE CALIDAD 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
SERIE DE CONTROL DE INFRAESTRUCTURA					
13	GTC3-001	DIRECTOR/A DE CONTROL DE INFRAESTRUCTURA	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
14	GTC3-002	ANALISTA DE CONTROL DE INFRAESTRUCTURA 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
15	GTC3-003	ANALISTA DE CONTROL DE INFRAESTRUCTURA 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
16	GTC3-004	ANALISTA DE CONTROL DE INFRAESTRUCTURA 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24

GERENCIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA					
17	GSA0-001	GERENTE DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA	DIRECTIVO	GERENTE OPERATIVO	\$3.300,00
SERIE DE CONTROL DE LA CALIDAD Y CERTIFICACIÓN AVSEC					
18	GSA1-001	ANALISTA DE CONTROL DE CALIDAD AVSEC	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA DE SEGURIDAD	\$1.399,24
19	GSA1-002	ANALISTA DE INSTRUCCIÓN Y CERTIFICACIÓN AVSEC	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA DE SEGURIDAD	\$1.399,24
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD DE LA AVIACIÓN					
20	GSA2-001	DIRECTOR/A DE SEGURIDAD DE LA AVIACIÓN	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
Serie de Seguridad de la Aviación					
21	GSA2-002	ANALISTA DE SEGURIDAD DE LA AVIACIÓN	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA DE SEGURIDAD	\$1.399,24
22	GSA2-003	JEFE DE TURNO AVSEC	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	JEFE DE TURNO (INSPECTOR)	\$1.200,00
23	GSA2-004	SUPERVISOR/A GENERAL AVSEC	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	SUPERVISOR/A GENERAL DE SEGURIDAD	\$918,00
24	GSA2-005	SUPERVISOR/A DE FILTROS Y TOMÓGRAFOS	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	SUPERVISOR/A DE FILTROS – SUPERVISOR CCTV	\$817,00
25	GSA2-006	AGENTE DE SEGURIDAD DE LA AVIACIÓN	EJECUCIÓN DE PROCESOS	AGENTE DE SEGURIDAD	\$713,00
Serie de Servicios AVSEC					
26	GSA2-007	ANALISTA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
27	GSA2-008	ANALISTA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA DE SEGURIDAD	\$1.399,24
28	GSA2-009	ASISTENTE DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	\$999,46
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS					
29	GSA3-001	DIRECTOR/A DE INFRAESTRUCTURA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
Serie de Infraestructura Tecnológica de Seguridad					
30	GSA3-002	ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE SEGURIDAD 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
31	GSA3-003	ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE SEGURIDAD 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
32	GSA3-004	ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE SEGURIDAD 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
33	GSA3-005	SUPERVISOR/A DE CCTV	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	SUPERVISOR/A DE FILTROS – SUPERVISOR CCTV	\$817,00
34	GSA3-006	OPERADOR/A DE CCTV	EJECUCIÓN DE PROCESOS	OPERADOR/A DE CCTV – TOMÓGRAFO	\$769,00

Serie de Seguridad y Gestión de Riesgos					
35	GSA3-007	ANALISTA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
36	GSA3-008	ANALISTA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
37	GSA3-009	ANALISTA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
GERENCIA DE ZONAS FRANCAS Y RÉGIMENES ESPECIALES					
38	GZFRE0-001	GERENTE DE ZONAS FRANCAS Y RÉGIMENES ESPECIALES	DIRECTIVO	GERENTE OPERATIVO	\$3.300,00
SERIE DE OPERACIONES DE RÉGIMENES ESPECIALES					
39	GZFRE1-001	DIRECTOR/A DE OPERACIONES DE RÉGIMENES ESPECIALES	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
40	GZFRE1-002	ANALISTA DE OPERACIONES DE RÉGIMENES ESPECIALES 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
41	GZFRE1-003	ANALISTA DE OPERACIONES DE RÉGIMENES ESPECIALES 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
42	GZFRE1-004	ANALISTA DE OPERACIONES DE RÉGIMENES ESPECIALES 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
SERIE DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y COMERCIALIZACIÓN					
43	GZFRE2-001	DIRECTOR/A DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y COMERCIALIZACIÓN	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
44	GZFRE2-002	ANALISTA DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y COMERCIALIZACIÓN 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
45	GZFRE2-003	ANALISTA DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y COMERCIALIZACIÓN 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
46	GZFRE2-004	ANALISTA DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y COMERCIALIZACIÓN 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
PROCESOS ADJETIVOS DE ASESORÍA					
COMUNICACIÓN SOCIAL					
47	CS0-001	COORDINADOR/A DE COMUNICACIÓN SOCIAL	DIRECTIVO	COORDINADOR DE ÁREA	\$2.500,00
48	CS0-002	RELACIONADOR INSTITUCIONAL	DIRECTIVO	RELACIONADOR	\$2.050,00
49	CS0-003	ANALISTA DE COMUNICACIÓN SOCIAL 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
50	CS0-004	ANALISTA DE COMUNICACIÓN SOCIAL 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
51	CS0-005	ANALISTA DE COMUNICACIÓN SOCIAL 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
COORDINACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL					
52	CRS0-001	COORDINADOR/A DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	DIRECTIVO	COORDINADOR DE ÁREA	\$2.500,00
53	CRS0-002	ANALISTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
54	CRS0-003	ANALISTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
55	CRS0-004	ANALISTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24

GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA					
56	GAJ0-001	GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA	DIRECTIVO	GERENTE TECNICO	\$3.000,00
57	GAJ0-002	ANALISTA DE ASESORÍA JURÍDICA 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
58	GAJ0-003	ANALISTA DE ASESORÍA JURÍDICA 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
59	GAJ0-004	ANALISTA DE ASESORÍA JURÍDICA 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
GERENCIA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA					
60	GPE0-001	GERENTE DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	DIRECTIVO	GERENTE TECNICO	\$3.000,00
Serie de Planificación, Proyectos, Seguimiento y Evaluación					
61	GPE1-001	ANALISTA DE PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
62	GPE1-002	ANALISTA DE PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
63	GPE1-003	ANALISTA DE PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
Serie de Gestión de Procesos					
64	GPE1-004	ANALISTA DE GESTIÓN DE PROCESOS 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
65	GPE1-005	ANALISTA DE GESTIÓN DE PROCESOS 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
66	GPE1-006	ANALISTA DE GESTIÓN DE PROCESOS 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN					
67	GPE2-001	DIRECTOR/A DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
Serie de TIC's					
68	GPE2-002	ANALISTA DE TIC's 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
69	GPE2-003	ANALISTA DE TIC's 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
70	GPE2-004	ANALISTA DE TIC's 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
Serie de Proyectos Tecnológicos					
71	GPE2-005	ANALISTA DE PROYECTOS TECNOLÓGICOS 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
72	GPE2-006	ANALISTA DE PROYECTOS TECNOLÓGICOS 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
73	GPE2-007	ANALISTA DE PROYECTOS TECNOLÓGICOS 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24

PROCESOS ADJETIVOS DE APOYO					
GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA					
74	GAF0-001	GERENTE ADMINISTRATIVA FINANCIERA	DIRECTIVO	GERENTE TECNICO	\$3.000,00
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA					
75	GAF1-001	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
Serie Administrativa					
76	GAF1-002	ANALISTA ADMINISTRATIVO 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
77	GAF1-003	ANALISTA ADMINISTRATIVO 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
78	GAF1-004	ANALISTA ADMINISTRATIVO 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
Serie de Compras Públicas					
79	GAF1-005	ANALISTA DE COMPRAS PÚBLICAS 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
80	GAF1-006	ANALISTA DE COMPRAS PÚBLICAS 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
81	GAF1-007	ANALISTA DE COMPRAS PÚBLICAS 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
Serie de Gestión Documental y Archivo					
82	GAF1-008	ANALISTA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
83	GAF1-009	ANALISTA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
84	GAF1-010	ANALISTA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
DIRECCIÓN FINANCIERA					
85	GAF2-001	DIRECTOR/A FINANCIERO/A	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
Serie de Financiera					
86	GAF2-002	ESPECIALISTA DE PRESUPUESTO	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
87	GAF2-003	CONTADOR/A	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
88	GAF2-004	TESORERO/A	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
89	GAF2-005	ANALISTA FINANCIERO 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
90	GAF2-006	ANALISTA FINANCIERO 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
91	GAF2-007	RECAUDADOR/A	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	\$999,46

Serie de Control Financiero de la Concesión					
92	GAF2-008	ANALISTA DE CONTROL FINANCIERO CONCESIÓN 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
93	GAF2-009	ANALISTA DE CONTROL FINANCIERO CONCESIÓN 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
94	GAF2-010	ANALISTA DE CONTROL FINANCIERO CONCESIÓN 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO					
95	GAF3-001	DIRECTOR/A DE TALENTO HUMANO	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	\$2.500,00
Serie de Talento Humano					
96	GAF3-002	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
97	GAF3-003	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
98	GAF3-004	ANALISTA DE NÓMINA	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
99	GAF3-005	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
Serie de Seguridad y Salud Ocupacional					
100	GAF3-006	TECNICO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL 3	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
101	GAF3-007	MÉDICO OCUPACIONAL	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 3	\$2.109,97
102	GAF3-008	TECNICO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL 2	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 2	\$1.526,96
103	GAF3-009	TRABAJADOR/A SOCIAL	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
104	GAF3-010	ENFERMERA/O	EJECUCIÓN DE PROCESOS	ANALISTA 1	\$1.399,24
SERIE TRANSVERSAL					
105	STO-001	COORDINADOR DE GERENCIA	DIRECTIVO	COORDINADOR DE ÁREA	\$2.500,00
106	STO-002	ASISTENTE DE ÁREA	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	\$999,46
107	STO-003	SECRETARIA/RECEPCIONISTA	ADMINISTRATIVO	SECRETARIA / RECEPCIONISTA	\$699,63

Consideraciones

A fin de contar con perfiles idóneos para cumplir con las atribuciones y productos establecidos en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la EPMSA se ha definido la inclusión de perfiles para estandarizar las series de puestos en las diferentes áreas y se han reclasificado puestos debido al nivel de responsabilidad y profesionalización requerida.

Es así que, los puestos de TRABAJADOR/A SOCIAL y ENFERMERA/O se reclasifican de Asistente Administrativo a Analista 1; considerando que son puestos que requieren profesionales para cumplir con sus actividades.

De igual manera, a fin de contar con un instrumento técnico consolidado, se ha incluido en la Estructura, los puestos aprobados mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0018-RE de 09 de septiembre de 2024 y Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE de 26 de septiembre de 2024.

C. DESCRIPTIVOS DE PUESTOS

Actualización de Descriptivos de Puestos

En 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 aprobado por el Directorio mediante Resolución No. EPMSA-04-SD-09-2024 de 30 de agosto de 2024, se establecen nuevas atribuciones y portafolio de productos.

Por lo tanto, comprometidos con el desarrollo y el reconocimiento profesional de los servidores de la EPMSA se actualizó la información contenida en la descripción y perfil de puestos constantes en Manual de Descripción y Clasificación de Puestos aprobado con Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023 conforme el siguiente detalle:

- **Denominación de Puesto.-** Se actualizó en virtud de la denominación de la Gerencia, Dirección, Coordinación o sus Gestiones Internas.
- **Unidad Administrativa.-** Se incluye la denominación de la Gerencia, Dirección o Coordinación a la que pertenece.
- **Misión.-** Se modificó la misión a fin de que la misma se encuentre alineada a las atribuciones y productos establecido en el Estatuto Orgánico
- **Actividades esenciales.-** Se actualizó las actividades esenciales para cada puesto, en virtud de las nuevas atribuciones y portafolio de productos establecidos en el Estatuto Orgánico.
- **Nivel de instrucción.-** Se estableció conforme lo detallado en los lineamientos para aplicar el Subsistema de Clasificación de Puestos.
- **Área de conocimiento.-** Se ha actualizado de conformidad al campo amplio, específico y/o detallado del ANEXO II 2023 del Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las Instituciones de Educación Superior del Ecuador del Consejo de Educación Superior (CES); según la necesidad de cada área.
- **Tiempo de experiencia.-** Se actualizó los años de experiencia de conformidad al nivel de instrucción, en virtud de lo detallado en los lineamientos para aplicar el Subsistema de Clasificación de Puestos.
- **Especificidad de la experiencia.-** Se actualizó la experiencia específica requerida para el desempeño del puesto y el cumplimiento del nuevo portafolio de productos definidos.
- **Capacitación.-** Se actualizó la capacitación requerida para el desempeño del puesto y el cumplimiento del nuevo portafolio de productos definidos.

Inclusión Descriptivos de Puestos

A fin de que exista una adecuada gestión para las áreas de la EPMSA, se realizó una estandarización de las series de puestos lo que implica la inclusión de nuevos puestos en las diferentes áreas de la Empresa; para lo cual se elaboró los descriptivos de puesto, en los cuales se colocó la siguiente información de cada clase de puesto:

1. Datos de identificación del puesto
 - Denominación del Puesto*
 - Nivel*
 - Unidad Administrativa*
 - Rol*
 - Grupo Ocupacional*
 - Ámbito*

2. Misión
3. Relaciones internas y externas
4. Instrucción formal requerida
Nivel de Instrucción
Área de Conocimiento
5. Experiencia laboral requerida
Tiempo de Experiencia
Especificidad de la experiencia
6. Capacitación requerida para el puesto
7. Actividades esenciales
8. Conocimientos adicionales relacionados a las actividades esenciales
9. Competencias técnicas
10. Competencias conductuales

Toda la información guarda relación con los lineamientos para aplicar el Subsistema de Clasificación de Puestos y al portafolio de productos de cada área establecidos en el Estatuto Orgánico.

El área de conocimiento fue establecida en base al campo amplio, específico y/o detallado del ANEXO II 2023 del Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las Instituciones de Educación Superior del Ecuador del Consejo de Educación Superior (CES); según las actividades de cada una de las áreas.

4. CONCLUSIONES

- Se establecieron lineamientos de carácter técnico y operativo para aplicar el Subsistema de Clasificación de Puestos, que permitan describir y clasificar los puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, EPMSA.
- Se actualizó la Estructura de Puestos del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos constante en el Informe Técnico adjunto al memorando No. EPMSA-DTH-2023-0835-ME de 03 de septiembre de 2023 y aprobado mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023, sobre la base de la nueva estructura orgánica y el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la EPMSA, en la cual se consideró la inclusión de perfiles para estandarizar las series de puestos en las diferentes áreas y se la reclasificación de puestos debido al nivel de responsabilidad y profesionalización requerida.
- La actualización e inclusión de los descriptivos de puestos se elaboró sobre la base del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y los lineamientos de aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos aprobados a fin de contar con los perfiles idóneos que permitan el cumplimiento de las nuevas atribuciones y productos asignados a cada área de la EPMSA.
- El establecimiento de los requisitos de los puestos se basó en los lineamientos para aplicar el Subsistema de Clasificación de Puestos detallada en el presente documento y aprobados por la Gerencia General mediante sumilla inserta en la hoja de ruta del Memorando No. EPMSA-DTH-2024-0912-ME de 09 de septiembre de 2024 con el que se remitió el Informe Técnico de Reforma al Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA.

- A fin de contar con un instrumento técnico consolidado, es necesario derogar el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos aprobado mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023; así como, los descriptivos de puestos aprobados mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0018-RE de 09 de septiembre de 2024 y Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE de 26 de septiembre de 2024.

5. RECOMENDACIONES

Poner en conocimiento de la Gerencia General para:

- Aprobación del presente Informe Técnico.
- Derogar el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos aprobado mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2023-0032-RE de 14 de septiembre de 2023; así como, los descriptivos de puestos aprobados mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0018-RE de 09 de septiembre de 2024 y Resolución Nro. EPMSA-GG-2024-0021-RE de 26 de septiembre de 2024.
- Aprobar la actualización del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales conforme a la Estructura de Puestos del presente informe técnico, los cuales se adjuntan y emitir la Resolución correspondiente.
- Disponer a la Dirección de Talento Humano, efectuar las acciones administrativas a fin de implementar de forma progresiva la actualización del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

6. ANEXOS

- Descriptivos de Puestos conforme la Estructura de Puestos.

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

Acción:	Nombre / Cargo	Cargo	Firma	Fecha
Elaborado por:	Mgs. Cyntia Johanna Mena Arciniega	Analista de Talento Humano 2	 Firmado electrónicamente por: CYNTHIA JOHANNA MENA ARCINIEGA	29-11-2024
Revisado por:	Dr. José Augusto Muñoz Navas	Director de Talento Humano	 Firmado electrónicamente por: JOSE AUGUSTO MUNOZ NAVAS	29-11-2024