

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0003-RE****Quito, D.M., 10 de marzo de 2020****GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

Mgs. Sandro Ruiz García  
**GERENTE GENERAL**

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS  
Y GESTIÓN DE ZONAS FRANCAS Y RÉGIMENES ESPECIALES**

**Considerando:**

**Que,** el artículo 225 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador establece que las personas jurídicas creadas por acto normativo por los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos, forman parte del sector público.

**Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República preceptúa: *“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 que: *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los 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 numeral 8 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas señala como uno de los deberes y atribuciones del Gerente General, aprobar y modificar los reglamentos internos que requiera la empresa;

**Que,** el artículo 16 Ley Orgánica de Empresas Públicas determina que: *“La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente”;*

**Que,** el segundo inciso del artículo 17 Ley Orgánica de Empresas Públicas otorga competencia al Directorio de las empresas públicas para expedir 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

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0003-RE****Quito, D.M., 10 de marzo de 2020**

**Que,** el artículo 18 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas referente a la NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CON EL TALENTO HUMANO, establece: "(...) *La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva o las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, (...)*"

**Que,** el artículo 20 numeral 2 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas determina, dentro de los principios en lo que se basan los sistemas de administración de talento humano de las empresas públicas está el de "*Definición de estructuras ocupacionales, que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, etc.*";

**Que,** el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMSA (RIATH), aprobado por el Directorio de la empresa, mediante resolución EPMSA-SD-15-11-2012 de 09 de noviembre de 2018, dispone que "*Art 4.- [...] El 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 y su reglamento general de aplicación*";

**Que,** el artículo 3 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano señala dentro de los principios del sistema de administración del talento humano el de definición de estructuras ocupacionales que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, entre otros;

**Que,** que el artículo 11 ibídem define al Sistema Técnico Especializado 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;

**Que,** el Capítulo III del Título II Ibídem define las normas que debe observar el Subsistema de Clasificación de Puestos;

**Que,** el artículo 17 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano define: "(...) *Del Subsistema de Clasificación de Puestos.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos e instructivos estandarizados para analizar, describir, valorar 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.*

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0003-RE

Quito, D.M., 10 de marzo de 2020

*Los puestos se ubicarán dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su valoración, considerando las competencias exigibles de los mismos.”;*

**Que,** el artículo 18 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano establece que *“El 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”;*

**Que,** el artículo 19 ibídem señala que la valoración de puestos es un proceso mediante el cual se establece su clasificación y ubicación dentro de la estructura ocupacional y en la escala remunerativa de la empresa;

**Que,** el artículo 20 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano describe: *“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;*
- b) Establecer el valor del puesto en relación con su contribución a la misión de la Empresa y de la unidad, para determinar una estructura de grupos ocupacionales de puestos similares que garantice un trato homogéneo y uniforme en la Empresa, respetando el principio de que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración;*
- 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.”*

**Que,** el artículo 22 del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano define al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos por competencias como el resultado de describir, valorar y clasificar los puestos y contiene, entre otros elementos, la metodología, la estructura ocupacional y la valoración de los puestos, así como dispone que la actual denominada Dirección de Talento Humano tiene como obligación elaborar el referido Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos para ser sometido a aprobación de la Gerencia General, así como su actualización con la aprobación de la Gerencia Administrativa Financiera;

**Que,** el artículo 25 del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano dispone que *“El subsistema de clasificación es de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, traslado, rol de pagos y demás movimientos de personal [...]”;*

**Que,** con Resolución EPMSA-SD-003-07-2017 de 08 de agosto de 2017, el Directorio de la EPMSA resolvió expedir el Estatuto Orgánico Funcional de la EPMSA;

**Que,** mediante Resolución Administrativa Nro. EPMSA-2018-0016 de 7 de marzo de 2018, la Gerencia General aprueba y expide el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA.

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0003-RE

Quito, D.M., 10 de marzo de 2020

**Que,** el MANUAL DE DESCRIPCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA EPMSA manifiesta: “(...) 5. **AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD 5.1 GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN DE ZONAS FRANCAS Y REGÍMENES ESPECIALES:**

*Aprobar las bases conceptuales, objetivos, políticas, lineamientos técnicos y las herramientas que son parte fundamental del Subsistema de Clasificación y valoración de Puestos.*

*Garantizar la aplicación del Subsistema y ordenar su actualización por parte de la Dirección de Talento Humano.*

*Aprobar los cambios, creación, modificación de puestos y funciones.*

### 5.2 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

*Administrar el Subsistema de Clasificación y Descripción de funciones de los puestos de las diferentes áreas de la Empresa.*

*Velar por la actualización de los requerimientos de puestos y funciones de las áreas acorde con los planes de Recursos Humanos y con el Plan Estratégico de la institución.*

*Realizar ajustes que el Manual pueda merecer en cuanto a funciones y perfil del cargo.*

### 6. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

*Permite determinar cuáles son las competencias que la EPMSA necesita para alinear a su talento humano con estrategias, cual es la mejor forma de desarrollarlas, como se evalúan; son planteamientos que deben realizar y responder los responsables de la Gestión del Talento Humano.*

*Previo al proceso de clasificación de puestos es indispensable establecer y definir el conjunto de competencias aplicables a la institución, mismas que además serán consideradas la base fundamental para la aplicación de los diferentes procesos y procedimientos de Gestión del Talento Humano. Para el caso de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales se utilizó los catálogos de Competencias Técnicas y Conductuales emitido por la Ministerio de Relaciones Laborales.”*

**Que,** mediante Memorando Nro. EPMSA-DFIN-2020-0164-ME de 20 de febrero de 2020, la Directora Financiera remite al Director de Talento Humano en contestación al Memorando Nro. EPMSA-DTH-2020-0043-ME de 14 de enero de 2020 lo siguiente: “(...) *al no modificar la estructura, denominación, grado, grupo ocupacional y remuneración mensual dentro de la masa salarial ya establecida del Agente de Seguridad Aeroportuaria, según lo detallado en la pág. 6 de 7 del Informe Técnico Nro. EPMSA-TH-2020-007, no existe impacto presupuestario”.*

**Que,** mediante Memorando No. EPMSA-DTH-2019-1808-ME de 24 de diciembre de 2019, el Director de Talento Humano, Mgs. Omar Orbe, solicita a los señores Gerentes de la empresa que se remitan las necesidades de personal para el año 2020, bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales y nombramiento provisional.

**Que,** con memorando No. EPMSA-GSA-2019-2072-ME de 26 de diciembre de 2019, el Gerente de Seguridad, Crnl. SP. Marcelo Serrano, solicita al Gerente General, Mgs. Sandro Ruiz, la renovación de todo el personal de la Gerencia de Seguridad y Dirección Operativa de Seguridad que se encuentran bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales y nombramiento Provisional, exceptuando 10 servidores.

## Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0003-RE

Quito, D.M., 10 de marzo de 2020

**Que,** a través de Memorando No. EPMSA-DTH-2019-1821-ME de 27 de diciembre de 2019, el Director de Talento Humano, Mgs. Omar Orbe, remite al Gerente de Seguridad Aeroportuaria, Crnl. SP. Marcelo Serrano el listado del personal que se desvincula de la empresa a partir del 31 de diciembre de 2019.

**Que,** mediante Memorando No. EPMSA-GSA-2020-0008-ME de 08 de enero de 2020, el Gerente de Seguridad Aeroportuaria, Crnl. Marcelo Serrano, solicita al Gerente General, Mgs. Sandro Ruiz, que disponga se inicie con el proceso de selección y contratación de agentes de seguridad de la aviación para cubrir las vacantes de los servidores que fueron desvinculados, solicitando adicionalmente que se efectúe una revisión del perfil del puesto para Agente de Seguridad de la Aviación de la EPMSA.

**Que,** mediante Memorando Nro. EPMSA-GAF-2020-0006-ME de 10 de enero de 2020, la Gerente Administrativa Financiera, Mgs. Ana María Medrano, solicita al Director de Talento Humano, que se realice el control previo pertinente a tal requerimiento y se gestione cumpliendo el marco legal vigente con el respectivo soporte documental.

**Que,** mediante Memorando Nro. EPMSA-DTH-2020-0043-ME de 14 de enero de 2020, el Director de Talento Humano remite al Gerente General el Informe Técnico Nro. EPMSA-TH-2020-007 de 10 de enero de 2020, mediante la cual efectúa el análisis para la modificación del Descriptivo del puesto de Agente de Seguridad Aeroportuario, para revisión y aprobación.

**Que,** mediante sumilla inserta por el Gerente General en el Memorando EPMSA-DTH-2020-0043 de 14 de enero de 2020, solicita a la Gerencia Jurídica la elaboración de la Resolución Administrativa para el cambio del Descriptivo del Perfil del puesto de Agente de Seguridad Aeroportuaria.  
En ejercicio de las atribuciones y facultades conferidas en los artículos 11 numeral 8 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y 22 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano.

### Resuelve:

**Art. 1.-** Se aprueba y expide la Descripción del Perfil del Puesto de Agente de Seguridad Aeroportuaria, con las siguientes modificaciones: (**Anexo, la DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO DEL AGENTE DE SEGURIDAD.**)

**Tiempo de Experiencia:** No requerido

**Especificidad de la experiencia:** Seguridad Aeroportuaria

**Temática de la Capacitación:** Inglés hablado al 70%, Curso de Agentes de Seguridad Aeroportuaria Inicial o Recurrente Categoría 4 vigente (no indispensable), Curso de Mercancías Peligrosas Categoría 12 vigente (no indispensable), Relaciones Humanas (no indispensable).

**Actividades Esenciales:**

Se han detallado en el formulario de Descripción y Perfil de Puestos adjunto.

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0003-RE**

**Quito, D.M., 10 de marzo de 2020**

**Conocimientos adicionales relacionados a las actividades esenciales:**

Se han detallado en el formulario de Descripción y Perfil de Puestos adjunto.

**Competencias Técnicas:**

<b>Denominación de la Competencia</b>	<b>Nivel</b>	<b>Comportamiento Observable</b>
Habilidad Analítica	Medio	Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes. Se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros y estadísticos y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.
Autocontrol	Medio	Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés.
Pensamiento Analítico	Medio	Es la capacidad para entender una situación, desagregándola en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso. Incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación, realizar comparaciones entre diferentes elementos o aspectos y establecer prioridades racionales. También incluye el entendimiento de las secuencias temporales y las relaciones causa-efecto de las acciones.
Tolerancia a la Presión	Medio	Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0003-RE**

**Quito, D.M., 10 de marzo de 2020**

**Competencias Conductuales:**

<b>Denominación de la Competencia</b>	<b>Nivel</b>	<b>Comportamiento Observable</b>
Compromiso	Alto	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar o instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos tanto personales como profesionales.
Orientación al Cliente	Alto	Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquéllas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente, tanto del cliente final a quien van dirigidos los esfuerzos de la empresa como los clientes de los propios clientes y todos aquellos que cooperen en la relación empresa-cliente, como el personal ajeno a la organización. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un cliente real como de una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de planificar la actividad.
Ética	Alto	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aún en forma contraria a supuestos intereses propios o del sector/organización al que pertenece, ya que las buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar y la empresa así lo desea y lo comprende.
Orientación a Resultados	Alto	Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados, Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.
Integridad	Alto	Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Es actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Art. 1.-** Dentro de la Resolución EPMSA-2018-0016 de 7 de marzo de 2018, deróguese únicamente lo referente a la “SERIE OPERATIVA DE SEGURIDAD – AGENTE DE SEGURIDAD” por la presente Resolución Administrativa.

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2020-0003-RE**

**Quito, D.M., 10 de marzo de 2020**

**Art. 2.-** Se dispone a la Unidad de Comunicación la publicación de esta Resolución en el portal institucional, de conformidad con lo establecido en la letra *a* del artículo 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

**Art. 3.-** De la ejecución de la presente resolución, encárguese la Dirección de Talento Humano.

**Art. 4.-** La presente resolución entrará en vigencia a partir de su expedición.

**Comuníquese.** - Dada en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a los 09 días de marzo de 2020.

*Documento firmado electrónicamente*

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