

RESOLUCIÓN PRESUPUESTARIA No. EPMGDT-GFA-011-LE-2017

**LA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PÚBLICA
METROPOLITANA DE GESTIÓN DE DESTINO TURÍSTICO**

CONSIDERANDO:

Que, mediante Memorando N° EPMGDT-JTH-195-2017 la Jefatura de Talento Humano solicita una reforma presupuestaria que permita la ejecución de la consultoría para la ELABORACION DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y OPTIMIZACION DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE GESTION DE DESTINO TURÍSTICO – QUITO TURISMO.

Que, la reforma planteada significa la realización de traspasos de crédito dentro de los programas que constan en el actual presupuesto de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico; y,

En uso de las atribuciones que le confiere lo dispuesto en el Art. 271 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización y la Ordenanza Metropolitana N° 301 artículo 20 literal e),

RESUELVE:

Art. 1 Aprobar la siguiente reforma presupuestaria de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico para el ejercicio financiero del 2017:

Partida Presupuestaria	Descripción	Traspasos	
		Incremento	Reducción
	9 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO	6,000.00	12,440.00
	01 GESTION DEL TALENTO HUMANO	6,000.00	12,440.00
	01 GESTION DEL TALENTO HUMANO	6,000.00	12,440.00
01.09.01.01.730601.000.17.01.009	CONSULTORIA, ASESORIA E INVESTIGACION ESPECIALIZADA	6,000.00	-
01.09.01.01.739901.000.17.01.009	ASIGNACION A DISTRIBUIR PARA BIENES Y SERVICIOS DE INVERSION		12,440.00
	8 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL ADMINISTRATIVO	6,440.00	-
	06 GASTOS COMUNES	6,440.00	-
	01 GASTOS COMUNES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	6,440.00	
01.08.06.01.770101.000.17.01.009	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO	6,440.00	
Total Gastos		12,440.00	12,440.00

Art. 2 Disponer su implementación a partir de la presente fecha.

Dado, en la ciudad de Quito, a los 03 días del mes de Abril de 2017.



Verónica Sevilla

GERENTE GENERAL

LE / CTO



Autorizado
29.03.2017

Financieras
Empresas Públicas
Proceder con la reforma en base
a norma legal.

MEMORANDO No. EPMGDT-JTH-195-2017

Quito DM, 28 de marzo de 2017

PARA: Verónica Sevilla L.
GERENTE GENERAL

DE: Pablo Proaño Jaramillo
JEFE DEPARTAMENTAL 2

ASUNTO: Autorización reforma POA/PAC

Por medio de la presente, me permito informar que ante la necesidad de realizar una consultoría para la "ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PÚBLICA QUITO TURISMO", la jefatura de Talento Humano no realizará la "Consultoría para la implementación de certificación ISO 9001", por lo que solicito cordialmente la realización de la reforma presupuestaria POA/PAC, debido a que se necesita un incremento al presupuesto asignado para la realización de la mencionada consultoría.

Con este antecedente solicito cordialmente se autorice efectuar esta reforma para que la Gerencia Financiera Administrativa realice el incremento del presupuesto en base a una reforma POA/PAC de los rubros que se detallan en el documento adjunto.

Particular que pongo en consideración para los fines pertinentes.

Atentamente,

Pablo Proaño Jaramillo
JEFE DEPARTAMENTAL 2
TALENTO HUMANO

ACCIÓN	RESPONSABLE	SIGLA	FECHA	SUMILLA
Aprobado por:	Leonidas Espinosa	GFA	28/03/2017	



QUITO
TALENTO HUMANO
30 MAR 2017

Recibido por:

Fabrizio Cruz
a:34

QUITO
GERENCIA GENERAL
29 MAR 2017

Recibido por:

Fabrizio Cruz

R. 2975

EMPRESA PUBLICA METROPOLITANA DE GESTION DE DESTINO TURISTICO - QUITO TURISMO
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO

QUITO

PROGRAMA QT	SUBPROGRAMA QT	PROYECTO QT	ACTIVIDADES QT	DETALLE ESPECIFICO DE LA COMPRA	PARTIDA PRESUPUESTARIA	VALOR TOTAL	COMPROMETIDO	SALDO	INCREMENTO	REDUCCION	SALDO
GESTION DE TALENTO HUMANO QUITO TURISMO	GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTION DE Talento Humano	Servicios de consultoría para la elaboración del PLAN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PUBLICA METROPOLITANA DE GESTION DE DESTINO TURISTICO QUITO TURISMO FORTALECIMIENTO TALENTO HUMANO	736001	40,000.00		40,000.00	6,000.00		46,000.00
				Certificación ISO 9001 (administrativa)	739001	30,000.00		30,000.00		12,440.00	17,560.00
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL ADMINISTRATIVO											
GESTION ADMINISTRATIVA QUITO TURISMO	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	GASTOS COMUNES	GASTOS COMUNES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	N/A	770001	60,000.00	47,665.90	12,334.10	6,400.00		13,734.10

Tabla 402.1

MEMORANDO N° EPMGDT-GAF-2017-119

Quito DM, 27 de marzo de 2017.

PARA : Pablo Proaño
JEFE DE TALENTO HUMANO

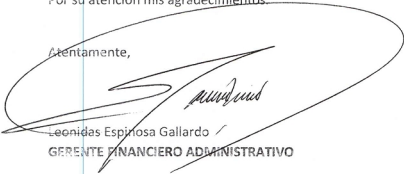
DE : Leonidas Espinosa Gallardo
GERENTE FINANCIERO ADMINISTRATIVO

ASUNTO : Informe de Talento Humano

En relación al Memorando No. EPMGDT-JTH-175-2017, en el que se presenta un informe respecto a la situación actual de la Administración del Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico, dispongo la aplicación inmediata de todas y cada una de las recomendaciones emanadas en dicho informe

Por su atención mis agradecimientos.

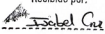
Atentamente,


Leonidas Espinosa Gallardo
GERENTE FINANCIERO ADMINISTRATIVO

ACCIÓN	RESPONSABLE	SIGLA UNIDAD	FECHA	SUMILLA
Elaborado por:	Johanna Cobo Pérez	GFA	2017-03-27	


TALENTO HUMANO
28 MAR 2017

Recibido por:


Isabel Cuz 14:30

Johanna C.
Preparar disposición de aplicación
inmediata.
24/03/2017



MEMORANDO EPMGDT-JTH-175-2017

Quito DM, 22 de marzo del 2017

PARA: Leonidas Espinoza Gallardo
GERENTE FINANCIERO ADMINISTRATIVO

DE: Pablo Proaño Jaramillo
JEFE DEPARTAMENTAL 2

ASUNTO: Respuesta Informe de Talento Humano

En atención a lo dispuesto en el Memorando No. EPMGDT-GAF-2017-086, por medio del presente pongo en su conocimiento el resultado del análisis realizado sobre la situación actual de la Jefatura de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico:

1. Reglamento Interno de Administración de Talento Humano.

El Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico en sesión ordinaria de 30 de junio de 2011 aprueba el RIATH, señalando que el reglamento queda aprobado con la condición de la depuración parte de la Asesoría Jurídica de la Empresa.

- Depuración que no se evidencia.
- RIATH muy general en función de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, dejando de lado la naturaleza de autonomía de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico y vacíos en la administración del talento humano.

El Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico en enero de 2017 aprueba un nuevo RIATH, el cual aún no se lo ha socializado al personal.

2. Estructura de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico.

De la revisión y análisis a la estructura orgánica de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico se identifica que:

- Según el distributivo de personal al mes de enero existen 19 cargos de jefatura y 8 cargos de coordinación.



- La Jefatura Operativa Receptiva, Jefatura de Planificación, Dirección de Agencia de Atracción de Inversiones, constan en la estructura de la empresa de turismo de Quito sin embargo no se evidencia personal en dichas áreas.
- La mayor concentración de personal está en la Gerencia Financiera Administrativa y en la Dirección de Calidad.

DISTRIBUCIÓN POR UNIDAD	UNIDAD	CANTIDAD	%
	GERENCIA GENERAL	7	9%
	GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	23	28%
	GERENCIA JURÍDICA	5	6%
	GERENCIA TÉCNICA	2	2%
	DIRECCIÓN DE CALIDAD	17	21%
	DIRECCIÓN COMERCIAL	7	9%
	DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN	4	5%
	DIRECCIÓN DE DESARROLLO	10	12%
	DIRECCIÓN DE MERCADEO	5	6%
	DIRECCIÓN MICE	2	2%
	TOTAL	82	100%

*No incluye servicios profesionales

Por lo expuesto se evidencia que la estructura actual no está acorde a la realidad de la EPMGDT-QT, haciéndola a esta poco funcional ya que no soportan a la Misión y Visión de la institución.

Las áreas técnicas no están soportando la misión y visión institucional.

3. Descriptivos de puestos.

En el mes de julio 2016 la Jefatura de Talento Humano realiza el levantamiento y aprobación de los descriptivos de puesto de la EPMGDT-QT.

El proceso de levantamiento del descriptivo de puestos se lo realiza con las actividades que actualmente ejecutan los servidores y funcionarios en cada una de sus áreas, lo cual implica que se consideraron actividades que no corresponderían a las áreas, ejemplo:

- Asistente de Talento Humano, dar apoyo y seguimiento en la administración de los contratos de pasajes nacionales e internacionales, actividad que correspondería a la Jefatura Administrativa.
- Contadora, Verificar, elaborar y contabilizar los roles de pago con la documentación soporte del personal de la EPMGDT-QT, actividad que correspondería a la Jefatura de Talento Humano.

4. Concurso de mérito y oposición.

En el mes de diciembre de 2014 la EPMGDT-QT realizó un concurso de mérito y oposición cerrado.

De la revisión realizada a los archivos del proceso se evidencia que el otorgamiento de los nombramientos permanentes a los ganadores del mencionado concurso se lo realiza por medio de la Resolución Administrativa No. 1030A-GG-LEC-2015 de fecha 31 de marzo de 2015, evidenciando que el periodo de prueba de tres meses no se respalda con un formato de evaluación debidamente calificado y firmado por el jefe inmediato.

Adicionalmente se evidencia que el RIATH no detalla las condiciones o pasos para la ejecución de un concurso de mérito y oposición tanto cerrado como abierto.

En el mes de diciembre de 2016 la EPMGDT-QT realizó la convocatoria para un concurso de mérito y oposición abierto, el mismo que al presentarse varias observaciones al proceso según se detalla en el memorando EPMGDT-JTH-055-2017 de la jefatura de talento humano, al momento dicho concurso se encuentra en estado de "stand bye".

Nuevamente se evidencia que el RIATH vigente a la fecha de la convocatoria a concurso no detalla las condiciones o pasos para la ejecución de un concurso de mérito y oposición abierto.

5. Evaluación de Desempeño.

En el año 2016 la jefatura de talento humano lleva a cabo el proceso de evaluación de desempeño.

- Proceso para el cual no se evidencia el levantamiento previo de los indicadores de evaluación.
- De la revisión a los archivos no se evidencia acciones de seguimiento respecto al personal que obtuvo una calificación de "No cumple y Necesita Desarrollo".

6. Remuneraciones.

Para analizar las remuneraciones se toma como muestra a las jefaturas de la Gerencia Financiera Administrativa, evidenciando variación tanto en denominación y remuneración según el siguiente detalle:

Área	Denominación Actual	Remuneración
Jefatura Administrativo	Jefe Administrativo	2.425
Jefatura Financiero	Jefe Financiero	2.300
Jefatura de Talento Humano	Jefe Departamental 2	2.425
Jefatura de Compras Públicas	Jefe de Compras Públicas	2.300
Jefatura de Sistemas	Jefe de Sistemas	2.425

La variación se da porque no existe una escala de remuneraciones actualizada y aprobada por la EPMGDT-QT.

7. Estructura de la Jefatura de Talento Humano.

Actualmente la Jefatura de Talento Humano está conformada por:

- 1 Jefe Departamental 2
- 1 Asistente 1
- 1 Técnico 3

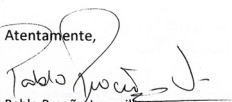
Conclusiones.

- El Reglamento Interno de Administración de Talento Humano está en función de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, dejando de lado la naturaleza de autonomía de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico generando vacíos en la administración del talento humano.
- La Estructura orgánica de la EPMGDT-QT no está acorde Misión y Visión institucional.
- El descriptivo de actividades se lo realiza con las actividades que se ejecutan en la actualidad, incluyendo actividades que no corresponden a la razón de ser de las áreas, por lo que se concluye que la EPMGDT-QT no cuenta con un manual de puestos real.
- La jefatura de Talento Humano mantiene una estructura muy débil con respecto a los procesos y actividades que debe desarrollar y cumplir.

Recomendaciones.

- Se recomienda a la Gerencia Financiera Administrativa disponga el inmediato inicio de la revisión, actualización y levantamiento de los siguientes instrumentos técnicos:
 - Estructura orgánica de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico.
 - Manual de Puestos.
 - Reglamento Interno de Administración de Talento Humano.
- Para la revisión, actualización y levantamiento de los instrumentos técnicos, la Jefatura de Talento Humano de la EPMGDT-QT recomienda se analice la factibilidad de la realización de un proceso de consultoría externa ya que en la actualidad no cuenta con los recursos, capacidad instalada ni con el personal suficiente para llevar a cabo un proceso de esta magnitud.

Atentamente,


Pablo Proaño Jaramillo

JEFE DEPARTAMENTAL 2

EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA QUITO TURISMO

ACCIÓN	RESPONSABLE	SIGLA	FECHA	SUMILLA
Elaborado por	Karina Rosero	JTH	22/03/2017	

MEMORANDO N° EPMGDT-GAF-2017-086

Quito DM, 13 de marzo de 2017.

PARA : Pablo Proaño
JEFE DE TALENTO HUMANO

DE : Leonidas Espinosa Gallardo
GERENTE FINANCIERO ADMINISTRATIVO

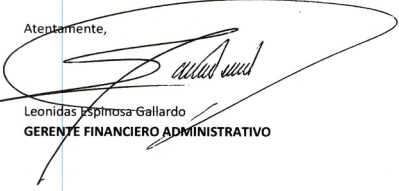
ASUNTO : Informe Jefatura Talento Humano – Sonia Asanza

Por medio del presente, hago la entrega del Informe final de funciones de la Ex funcionaria de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico Quito – Turismo con la respectiva aprobación de esta Gerencia, con el propósito de que se aplique de manera inmediata los correctivos a los pendientes manifestados en dicho informe.

Adicionalmente, solicito que se presente a esta Gerencia, un informe detallado de la situación actual de su jefatura, en función al cumplimiento de la norma legal vigente en cada uno de los procesos de su competencia.

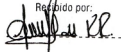
Por su atención mi agradecimiento.

Atentamente,


Leonidas Espinosa Gallardo
GERENTE FINANCIERO ADMINISTRATIVO


TALENTO HUMANO
13 MAR 2017

Recibido por:



ACCIÓN	RESPONSABLE	SIGLA UNIDAD	FECHA	SUMILLA
Elaboración:	Johanna Cobo Páez	GFA	2017-03-13	