



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA
PARROQUIA RURAL CHIRIJOS
Registro Oficial #1005 del 07 de Agosto
RUC 1361000000
Chirijos, Portoviejo



PLAN DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA RURAL CHIRIJOS

2023





4. BASE LEGAL

I. Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP

Art. 55.- Del subsistema de planificación del talento humano. - Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente.

Art. 56.- De la planificación institucional del talento humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.

(...) Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo (...)

II. Reglamento General de la LOSEP

Art. 139.- Subsistema de planificación del talento humano. - El subsistema de planificación de talento humano permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y posicional.





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIA
Registro Oficial #1005 del 07 de Agosto de 2010
RUC 3600180000000
Chiriquí, Panamá



III. Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano

Art. 10.- Del objeto. - La planificación del talento humano del sector público consiste en el análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano que requiera el sector público para su eficaz y eficiente funcionamiento.

IV. Normas De Control Interno de la Contraloría General del Estado

200-03 Políticas y prácticas de talento humano

El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio. (...)

407-01 Planificación del talento humano

Las planificaciones del talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales.

La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano o quien haga sus veces; considerando la normativa vigente y sus excepciones relacionadas con este subsistema, el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos.





5. RESPONSABILIDADES

Máxima Autoridad Institucional

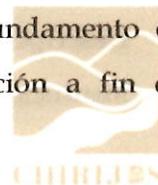
- Dar a conocer al pleno de la Junta Parroquial el plan anual de talento humano
- Aprobar anualmente la planificación del Talento Humano

Servidor/a responsable del proceso (Talento Humano)

- Ingresar y actualizar la información de la planificación del talento humano
- Formular el presupuesto necesario para atender la planificación anual del Talento Humano;
- Administrar operativamente la planificación anual de Talento Humano aprobada
- Planificar las necesidades de contratación ocasional; ya sea por nuevos proyectos o por causas de fuerza mayor;
- Absolver las consultas sobre la planificación del talento humano que formulen las autoridades y las o los servidores de la institución

6. POLÍTICAS

- 1) La planificación se sustentará en el análisis de los requerimientos de Talento Humano a corto, mediano y largo plazo, con sujeción a la planificación estratégica y operativa de la institución;
- 2) La distribución orgánica de los puestos se determinará con fundamento en la funcionalidad de las diferentes áreas o procesos de la institución a fin de garantizar la idoneidad y calidad del Talento Humano;





Gobierno Autónomo Descentralizado
Parroquia Rural Chiriquí
Registro Oficial #1005 del 07 de Agosto de 2010
RUC: 170264000
Chiriquí - Portobelo - Montalvo



- 3) La creación de puestos será realizada única y exclusivamente en base al Plan Anual de Talento Humano aprobado por la Máxima Autoridad institucional.
- 4) La remuneración para los puestos a crearse, será fijada sobre la base de las escalas salariales vigentes en la institución;
- 5) Las denominaciones de puestos responderán a la estructura ocupacional que corresponda de acuerdo al subsistema de clasificación de puestos institucional;
- 6) Los trasposos de puestos y traslados de servidores serán por efecto de la planificación estratégica, plan anual operativo, estructura organizacional y carga de trabajo;
- 7) La Máxima Autoridad, de forma conjunta con el presupuesto general de la institución, aprobará anualmente la planificación del Talento Humano a ejecutarse en el próximo año, incluyendo las pasantías y prácticas estudiantiles que se hayan presentado antes de la planificación.
- 8) Todos los aspectos que no se encuentren normados de forma expresa en este procedimiento deben ser complementados o suplidos por las disposiciones del marco normativo vigente.

7. COMPONENTES DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El proceso de planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:

- Diagnóstico institucional de talento humano;





- Determinación de la plantilla de talento humano; y,
- Optimización y racionalización del talento humano

7.1. Diagnóstico institucional del talento humano

Permitirá a la institución realizar un análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad o proceso interno para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa, así como definir los planes de optimización y racionalización del talento humano. La Unidad de Talento Humano institucional deberá mantener actualizada la siguiente información:

a) Datos institucionales:

1. Nombre de la institución; y,
2. Tipología institucional.

b) Datos de la o el servidor:

1. Partida general;
2. Partida individual;
3. Nivel o Proceso;
4. Unidad administrativa;
5. Lugar de trabajo;
6. Apellidos y nombres del servidor;
7. Puesto institucional;





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIA
Registro Oficial #1005 del 07 de agosto de 2011
RUC: 16002186500
Chiriquí - P...



8. Grupo ocupacional;
9. Ámbito del puesto (nacional, zonal regional, distrital, circuital, provincial, cantonal, parroquial);
10. Grado;
11. Remuneración mensual unificada;
12. Fecha de nacimiento;
13. Edad;
14. Género;
15. Etnia;
16. Instrucción Formal
17. Régimen laboral;
18. Modalidad de prestación de servicios (nombramiento permanente, nombramiento provisional o contrato de servicios ocasionales);
19. Fecha de ingreso a la institución;
20. Tiempo de servicio en la institución;
21. Número de aportaciones al IESS;
22. Tiempo de servicio en el sector público;
23. Discapacidad; y,





24. Enfermedades catastróficas

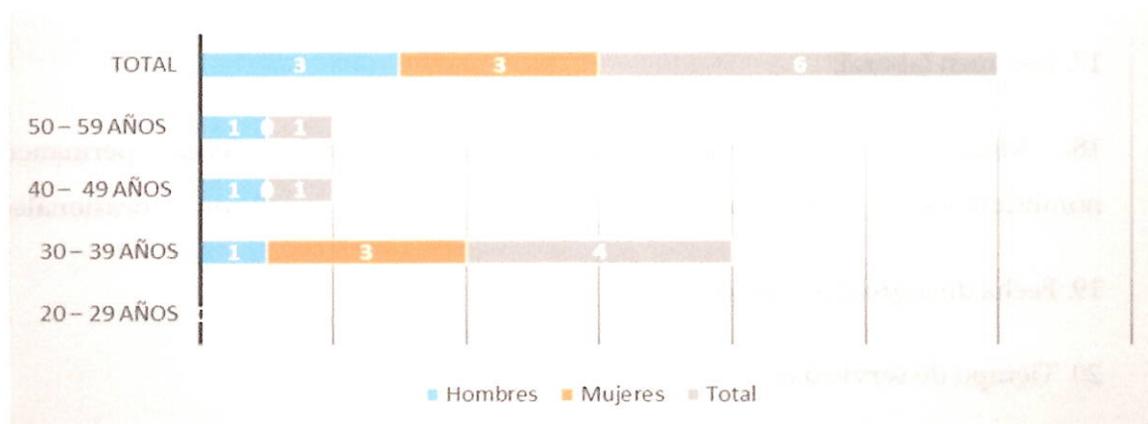
7.1.1. Caracterización del Talento Humano Actual

La nómina total actual de la institución registra 6 personas, que, de acuerdo a la información levantada, mantienen las siguientes características:

Edad. - En rangos de 10 años se muestra lo siguiente:

Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
20 - 29 años	0	0	0
30 - 39 años	1	3	4
40 - 49 años	1	0	1
50 - 59 años	1	0	1
Total	3	3	6

Gráfico nro. 1: Talento Humano por grupo etario



Fuente: GADPR Chirijos

Elaborado: Profesional contratada





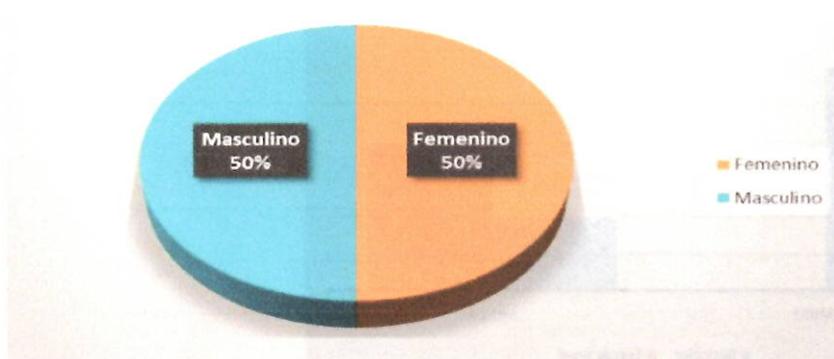
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIA RURAL CHIRIJOS
Registro Oficial #1005 del 07 de Agosto de 1995
RUC. 1302680001
Chirijos - Portoviejo - Manabí



Género. - De acuerdo a esta clasificación el personal se divide en:

Femenino	Masculino	Total
3	3	6

Gráfico nro. 2: Talento humano por género

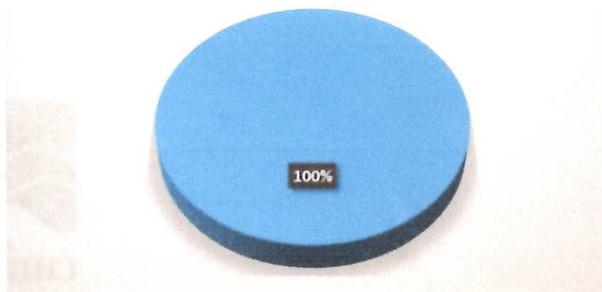


Fuente: GADP Chirijos

Elaborado: Profesional contratada

Etnia. - En su totalidad los 6 servidores se autodefinen como montubios.

Gráfico nro. 2: Talento humano por etnia



Fuente: GADP Chirijos

Elaborado: Profesional contratada

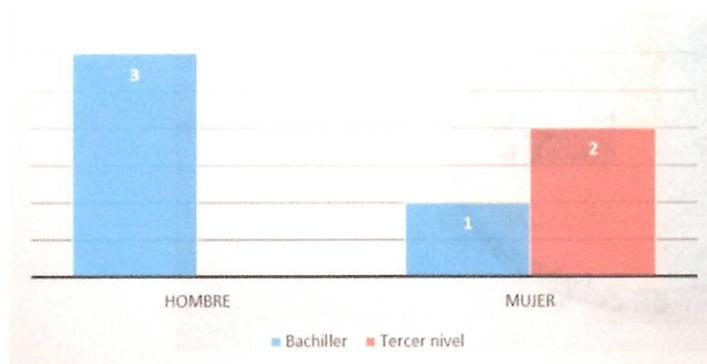




Instrucción formal. – De acuerdo a consultas en página de Ministerio de Educación y SENESCYT, la nómina institucional mantiene los siguientes perfiles sobre su nivel de estudio:

Instrucción	Hombre	Mujer	Total
Bachiller	3	1	4
Tercer nivel	0	2	2
Cuarto nivel	0	0	0
Total	3	3	6

Gráfico nro. 3: Talento humano por instrucción formal



Fuente: GADP Chirijos

Elaborado: Profesional contratada



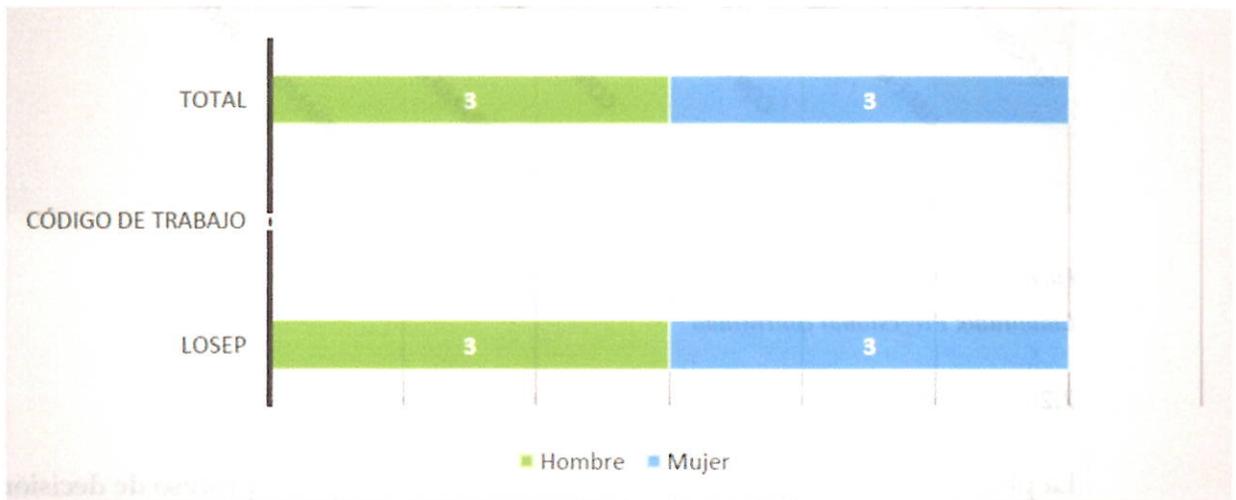


GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
 PARROQUIA CHIRIJOS
 Registro Oficial #1005 del 07 de Agosto del 1996
 R. 1360 (2686) 11
 Chirijos - Manabí



Régimen laboral. - Se realizó revisión integral de la documentación, clasificándolos por régimen laboral y modalidad contractual resultando que no se encuentra personal registrado bajo régimen laboral Código de Trabajo y 6 personas se encuentran en régimen laboral LOSEP tal como se ilustra en la siguiente tabla y gráfico:

Gráfico nro. 4: Talento humano por régimen laboral



Fuente: GADP Chirijos

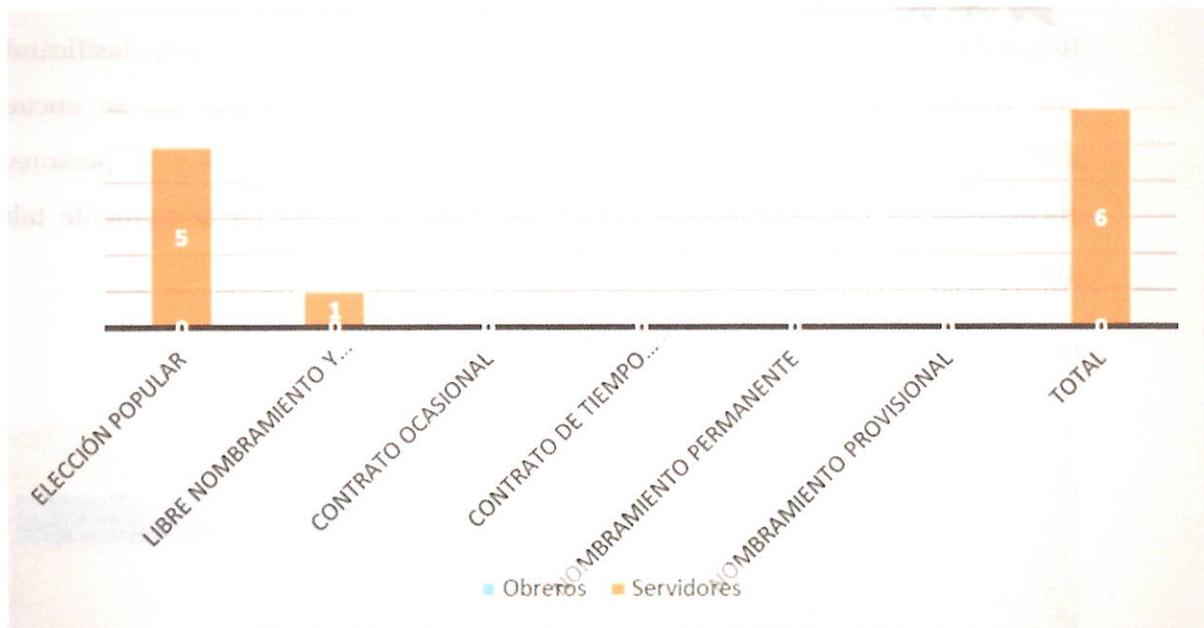
Elaborado: Profesional contratada

Modalidad contractual. - De las 6 personas que laboran en el GAD Parroquial se encuentran catalogados de la siguiente manera:

Modalidad Contractual	Obreros	Servidores	Total
Elección popular	0	5	5
Libre nombramiento y remoción	0	1	1
Contrato ocasional	0	0	0
Contrato de tiempo indefinido	0	0	0
Nombramiento permanente	0	0	0
Nombramiento provisional	0	0	0
Total	0	6	6



Gráfico nro. 5: Talento humano por modalidad contractual



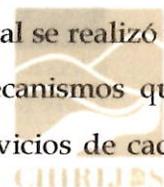
Fuente: GADPR Chirijos

Elaborado: Profesional contratada

7.2. Determinación de la plantilla de talento humano

La planificación estratégica del talento humano constituye un proceso de decisión relacionado con el número de servidores públicos requeridos por cada Unidad que integran la estructura orgánica institucional para el logro de sus productos o servicios, cuyos resultados permitirán establecer la línea base de la planificación a la fecha de la emisión de la misma.

Para la elaboración de la plantilla de talento humano del Gobierno Local se realizó el análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de los mecanismos que determina la normativa vigente para el logro de los productos o servicios de cada unidad o proceso interno.





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE CHIRIQUÍ
 PARROQUIA GENERAL CHIRIQUÍ
 Registro Oficial #1005 del 07 de Agosto del 2023
 R.O. 1360/2023
 Chiriquí, 07 de Agosto del 2023



7.3. Consolidación de planificación de talento humano

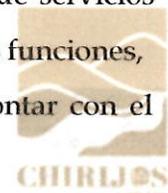
Considerando la información obtenida del análisis de la situación actual y la situación propuesta en los instrumentos de planificación de talento humano institucional, se ha considerado el presupuesto asignado en el año 2023, proyectando la necesidad para el año 2024.

Basándose en lo anteriormente señalado, de **contarse con el respectivo presupuesto** se podría realizar la incorporación de un servidor o servidora bajo el Régimen LOSEP y por modalidad de nombramiento de libre remoción, con la denominación Secretario/a, dado que actualmente existe en la nómina una sola servidora cumple las funciones de Secretaria - Tesorera. Siendo importante indicar la imperiosa necesidad institucional de la separación de funciones de acuerdo a las normas de control interno, que por falta de presupuesto actual no se ha logrado realizar.

El presupuesto anual requerido para la incorporación del servidor o servidora que cumplirá con las funciones de secretario o secretaria sería de \$ 9.119,00 anual, desglosados en los siguientes rubros:

No.	Unidad administrativa	Puesto institucional	Nº De puestos	Grupo ocupacional	Rol	R.M.U	COSTO REMUNERATIVO ANUAL					
							R.M.U anual	Décimo tercero	Décimo cuarto	Fondos de reserva	Aporte patronal	Total
1	Secretaria	Secretaria	1	Servidor Público de Apoyo 2	Apoyo administrativo	\$ 622	\$ 7.464.00	\$ 622.00	\$ 354.00	\$ 622.00	\$ 57.00	\$ 9.119

Adicional se ha identificado la necesidad de contar con un Auxiliar de servicios generales, bajo el régimen de código de trabajo por la naturaleza de sus funciones, mismo que ha quedado establecido en el Estatuto Orgánico hasta contar con el respectivo presupuesto.





Tomando como base los siguientes campos de gestión del talento humano, el GAD de la Parroquia Rural Chirijos podrá optimizar el personal cumpliendo lo establecido en la normativa legal vigente, a continuación, las acciones a realizar:

Campos de acción	Criterios
Traslados administrativos a otras unidades o procesos internos	No se ha planificado este tipo de acción, dada la estructura organizacional actual.
Traspaso de puestos a otras unidades o procesos internos	No se ha planificado este tipo de acción, dada la estructura organizacional actual.
Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones	No se ha planificado este tipo de acción, dada la estructura organizacional actual.
Cambios administrativos	No se ha planificado este tipo de acción, dada la estructura organizacional actual.
Habilitación de partidas vacantes	No existen partidas vacantes.
Contratos de servicios ocasionales	No se tiene previsto contratar bajo esta modalidad, los puestos existentes son de elección popular y de libre remoción.
Creaciones de puestos	Existe levantada la necesidad de crear el puesto de secretaria (o).
Supresiones de puestos	No se han planificado supresiones de puestos por cuanto los puestos existentes son de elección popular y de libre remoción.





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL MUNICIPIO DE CHIRIJOS
 PARROQUIA DE CHIRIJOS
 Registro Oficial #1005 de Agosto de 1998



Desvinculación de personal, jubilaciones e indemnizaciones laborales pendientes	La institución no tiene pendientes ninguna clase de indemnizaciones, desvinculaciones o jubilación.
Contratos civiles de servicios profesionales o técnicos	Serán considerados de acuerdo a la necesidad institucional, sin relación de dependencia al amparo de la LOSEP y su reglamento, previo informe justificándose la labor a desarrollar no puede ser ejecutada por personal de la institución o requiera especialización debiendo existir la disponibilidad presupuestaria respectiva.
Convenios para prácticas pre-profesionales	Se podrá celebrar este tipo de convenio con universidades, institutos de educación superior y escuelas politécnicas reconocidas por los organismos competentes sustentados.
Subrogaciones	Se proyectan por concepto de vacaciones de los principales del nivel legislativo (vicepresidente y Vocales)

8. ANEXOS

Matrices de planificación de talento humano.





DISPOSICION GENERAL

UNICA. - En cumplimiento de la normativa legal vigente se presenta el **Plan de Talento Humano año 2024** para su realización y seguimiento por parte de los responsables descritos en el presente documento.

Dado y firmado en la Parroquia rural Chirijos del cantón Portoviejo a los dieciocho días del mes de septiembre del año 2023. Cúmplase y Notifíquese.

Sr. Rober Emilio Vélez Palma.

PRESIDENTE DEL GAD DE LA PARROQUIA RURAL CHIRIJOS



CERTIFICO. - Que el presente fue expedido y suscrito por el Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Chirijos del cantón Portoviejo a los dieciocho días del mes de septiembre del año 2023 y entrará en vigencia a partir de esta fecha.

Ing. Carmen Lisbeth Meza Mendoza.

SECRETARIA - TESORERA DEL GAD DE LA PARROQUIA RURAL CHIRIJOS

