



Reescribiendo su Historia..!

PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO 2023



**UNIDAD DE TALENTO
HUMANO**

ADMINISTRACIÓN 2019 - 2023
Reescribiendo su Historia..!

Memorando Nro. GADBOLIVAR-TH-2022-0215-M

Bolívar, 05 de diciembre de 2022

PARA: Sr. Ing. Segundo Livardo Benalcazar Guerron
Alcalde

ASUNTO: ENTREGA PLANIFICACIÓN TALENTO HUMANO 2023

Saludos cordiales.

El Talento Humano es lo más valioso que posee cualquier institución, por lo que debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento. 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, la Norma 407-01, manifiesta que *"Los planes de 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, el plan de talento humano formará parte de la documentación del sistema de planificación anual."*

1. BASE LEGAL

La Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 52 determina que *"las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades; h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia;"* ratificado en el artículo 56 que reza *"Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, laborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados."*

El Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, regula el diseño de la planificación institucional del talento humano y en su artículo 141 detalla su realización *"Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Trabajo, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñaran los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas"* y en el artículo 142 establece sus efectos *"Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación"*

Memorando Nro. GADBOLIVAR-TH-2022-0215-M

Bolívar, 05 de diciembre de 2022

estratégica"

El artículo 10 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano se describe *"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"* por lo que la UATH, luego de realizar el diagnóstico institucional, determinar la planilla de talento humano de cada unidad administrativa se tiene como resultado el informe de optimización y racionalización del personal Administrativo.

La Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, en su artículo 3 acuerda que *"Las UATH institucionales, al momento de la aplicación de la presente Norma Técnica, deberán cumplir con las directrices y lineamientos que emita para este efecto el Ministerio del Trabajo"* así como determina en su artículo 4 que *"Todas las etapas de la aplicación del proceso de planificación del talento humano de las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, deberán ejecutarse a través de los instrumentos técnicos y aplicativos informáticos que para este efecto diseñe e implemente el Ministerio del Trabajo"*

En tal virtud y considerando lo que determina la Normativa Legal Vigente, se ha procedido a realizar el análisis de la Planificación de Talento Humano para su revisión y aprobación.

Adjunto anexos

Atentamente,


Ing. Janneth Araceli Cárdenas Narvaez
JEFE DE TALENTO HUMANO



GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN BOLÍVAR
CARCHI - ECUADOR
JEFATURA DE
TALENTO HUMANO

Anexos:
- 20221205124650181.pdf

NUT: GADBOLIVAR-2022-0909



PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL 2023

1. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Bolívar tiene como misión promover la construcción de un modelo de gestión local descentralizado y autónomo, con base en la planificación articulada y la gestión participativa del territorio, a través del ejercicio de la representación institucional, asistencia técnica de calidad y la coordinación con otros niveles de gobierno y organismos del Estado, bajo este precepto el GADM del Cantón Bolívar, está comprometido con las Direcciones y Jefatura Institucionales, para lo cual buscó una mejora en la gestión institucional; partiendo del fortalecimiento y optimización del Talento Humano, con el objetivo de desarrollar un trabajo integrado para atender los requerimientos solicitados desde cada área de la Municipalidad.

El Talento Humano es lo más valioso que posee cualquier institución, por lo que debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento. 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, la Norma 407-01, manifiesta que *"Los planes de 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, el plan de talento humano formará parte de la documentación del sistema de planificación anual."*

2. BASE LEGAL

Reescribiendo su Historia.

La Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 52 determina que *"las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades; h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia;"* ratificado en el artículo 56 que reza *"Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, laborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados."*

El Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, regula el diseño de la planificación institucional del talento humano y en su artículo 141 detalla su realización *"Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Trabajo, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas"* y en el artículo 142 establece sus efectos *"Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica"*

El artículo 10 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano se describe *"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"* por lo que la UATH, luego de realizar el diagnóstico institucional, determinar la planilla de talento humano de cada unidad administrativa se tiene como resultado el informe de optimización y racionalización del personal Administrativo.

La Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, en su artículo 3 acuerda que *"Las UATH institucionales, al momento de la aplicación de la presente Norma Técnica, deberán cumplir con las directrices y lineamientos que emita para este efecto el Ministerio del Trabajo"* así como determina en su artículo 4 que *"Todas las etapas de la aplicación del proceso de planificación del talento humano de las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, deberán ejecutarse a través de los instrumentos técnicos y aplicativos informáticos que para este efecto diseñe e implemente el Ministerio del Trabajo"*

Considerando lo que determina la normativa legal vigente, se ha procedido a realizar el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso interno, validarlo técnicamente y consolidar la planilla de talento humano.

3. MISIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planificación del Talento Humano determina el número de servidores públicos requeridos por cada unidad o proceso interno que integran la estructura orgánica institucional para el logro de sus productos o servicios, así como los movimientos de personal, contratos de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos desvinculación o supresión de puestos.

La dotación de personal establecida en el plan de optimización y racionalización del talento humano, deberá ser atendida priorizando las necesidades de las unidades o procesos internos de acuerdo con la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria de la institución.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

La Planificación de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Bolívar, consiste en el análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de Talento Humano que requiera el sector público para su eficaz y eficiente funcionamiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Proporcionar al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Bolívar una fuerza laboral efectiva para cada unidad que cumpla con los requerimientos definidos en cada perfil.
- b) Disminuir la contratación imprevista de empleados que no cumplan con las habilidades y competencias requeridas, disminuyendo las equivocaciones y costos en contrataciones inadecuadas.

- c) Determinar las funciones y responsabilidades de los servidores públicos con anterioridad y de una manera organizada.
- d) Permitir el cubrir vacantes con mayor eficacia, recursos y tiempo garantizando un personal acorde a las necesidades de la Institución.
- e) Fomentar la disciplina y la organización del talento humano.
- f) Anticipar movimientos de personal fuera y dentro de la Institución, aplicando los factores de rotación.

5. POLÍTICAS GENERALES

a) Diagnóstico institucional del talento humano

Permite realizar un análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad o proceso interno para la emisión de productos y servicios de demanda interna o externa, para lo cual es básico mantener actualizada la Información institucional y la de cada uno de los servidores.

b) Planilla de talento humano

Determina el número de servidores requeridos por cada unidad o proceso interno que integran la estructura orgánica institucional que es elaborada de acuerdo a la normativa legal vigente. Sus resultados permiten establecer la línea base de la planificación del Talento Humano institucional a la fecha de su emisión.

c) Proceso de optimización y racionalización del Talento Humano

Con base en la planilla de talento humano y previo análisis de los perfiles disponibles y exigibles por cada unidad o proceso interno se ha determinado la brecha existente por roles.

6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Bolívar a noviembre del año 2022, se encuentran laborando 155 personas de las cuales: 6 personas que fueron elegidas por ELECCIÓN POPULAR (1 Alcalde y 5 concejales), 149 entre empleados y trabajadores distribuidos en las diferentes unidades administrativas, como se puede evidenciar en la siguiente tabla.

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN BOLÍVAR**

	Elección Popular	Permanentes	Provisionales	Administración 2019 - 2023 Remoción	Nombramiento periodo fijo	Encargos	CÓDIGO DE TRABAJO			TOTAL
							Comisión de Servicios	Contrato Indefinidos	Contrato Obra o Servicio	
ALCALDIA	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
CONCEJALES	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5
PROCURADURIA SINDICA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
FISCALIZACIÓN	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
JEFATURA DE UNIDAD DE TECNOLOGÍA Y COMUNICACIÓN	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	0	2	0	1	0	0	0	2	0	6
COORDINACIÓN DE PROYECTOS Y COOPERACION	0	0	0	1	0	0	0	0	0	24
JEFATURA DE AVALUOS Y CATASTROS	0	1	0	0	2	0	0	0	0	3
JEFATURA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y PLANIFICACIÓN URBANA Y RURAL	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
COMISARIA	0	1	0	0	0	0	0	5	0	7
DIRECCIÓN FINANCIERA	0	10	0	2	1	1	1	0	0	15
SECRETARÍA GENERAL	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
JEFATURA DE TALENTO HUMANO	0	2	0	2	0	0	0	1	0	7
DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	0	3	0	2	1	0	0	30	0	36
JEFATURA DE GESTION AMBIENTAL	0	3	0	0	0	0	0	15	0	18
JEFATURA DE ARIDOS Y PETROS	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
JEFATURA DE CULTURA DEPORTES Y EDUCACION	0	1	0	1	0	0	0	1	0	4
JEFATURA DE TURISMO Y PATRIMONIO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
JEFATURA DE MERCADOS	0	1	0	1	0	0	0	7	0	10
REGISTRO DE PROPIEDAD Y MERCANTIL	0	3	0	0	1	0	0	0	0	4
JUNTA CANTONAL DE DERECHOS DE PROTECCIÓN DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
TOTAL	6	30	1	16	33	4	1	63	0	155

DISTRIBUTIVO DEL PERSONAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN BOLÍVAR

MODALIDAD	CANTIDAD
NOMBRAMIENTOS PERMANENTES	30
NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	1
NOMBRAMIENTO PERIODO FIJO	4
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	16
PUESTOS DE ENCARGO	1
COMISIÓN DE SERVICIO	1
CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO (CÓDIGO DEL TRABAJO)	63
ELECCIÓN POPULAR	6
TOTAL	122
100% Empleados y trabajadores del GADM CB	155
20% Empleados y Trabajadores que permite la Ley contratar de manera ocasional	10
CONTRATOS OCASIONALES	0
EXCEPCIÓN: CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO PARA PROYECTOS DE INVERSIÓN	23
EXCEPCIÓN: CONTRATOS OCASIONALES DISCAPACIDAD	0
EXCEPCIÓN: CONTRATOS OCASIONALES POR MATERNIDAD (LACTANCIA)	0
TOTAL EXCEPCIONES	0
3 SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS OCASIONALMENTE POR LA MUNICIPALIDAD, 22 CONTRATOS OCASIONALES COMO EXCEPCIÓN.	
CONCLUSIÓN: El GADM CB, no rebasa el 20% de contratos ocasionales.	

7. DETERMINACIÓN DE LA PLANTILLA DE TALENTO HUMANO

La Planificación estratégica del talento humano es un proceso de decisión relacionado con el personal necesario para alcanzar los objetivos institucionales en determinado periodo, definiendo con anticipación la fuerza laboral y los talentos humanos necesarios para realizar la acción organizacional futura.

El diagnóstico de requerimientos se basa en definir el exceso o escasez del talento humano, realizando una previsión de demandas y estudio provisional de requerimientos determinando en forma cuantitativa y cualitativa las necesidades de cada una de las Direcciones, Programas, Unidades o Áreas, considerando aspectos como son las habilidades, conocimientos, nivel educativo, características personales, experiencia general y particular que necesita el titular del puesto para el desarrollo óptimo y adecuado de la institución, evitando la discriminación por factores particulares.

De acuerdo a la Planificación del Talento Humano del año 2023, se proyectó la incorporación de dos nuevos servidores públicos amparados bajo el régimen de LOSEP-“Nombramientos Provisionales” de esta manera poder llenar las VACANTES ocasionadas por Jubilación (Recaudador), muerte del titular (Analista 2-Topógrafo Obras Públicas), tres Contratos ocasionales Analista 1 de Proyectos, Analista 1 de Turismo, Asistente Administrativo-Promotor Turístico.

Cabe recalcar que el Presupuesto al ser prorrogado es el mismo que estaba planificado para el año 2022.

Al tratarse de cargos que ameritan una necesidad permanente se deberá planificar los respectivos concursos para que dichas vacantes sea cubierta de manera definitiva, se deberá realizar los respectivos concursos de méritos y oposición de las siguientes partidas:

1. Analista 4 de Seguridad y Salud Ocupacional
2. Analista 1 Cultura , Deportes y Educación
3. Analista 1 Topógrafo- Avalúos y Catastros
4. Analista 1 - Avalúos y Catastros
5. Analista 1 -Diseño de proyectos
6. Asistente Administrativo-Recaudador de Mercados.

En lo que respecta a las Jefaturas de libre nombramiento y remoción, es necesario mencionar que en Septiembre del año 2022, se expide el MANUAL DE CLASIFICACIÓN, DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DEL GADM CANTÓN BOLIVAR, en donde claramente está especificado que las Jefaturas de las Áreas del GADMCB pasan a ser puestos de carrera, razón por la cual se planificará la creación del puesto, a través de la actualización de talento humano.

Por otra parte no es necesario realizar cambios de partidas ya que dichas partidas presupuestarias se encuentra en REMUNERACIONES.

Con lo expuesto me permito informar que lo más viable es realizar los concursos de méritos y oposición de las siguientes jefaturas:

1. Jefatura de Tecnologías y Comunicación
2. Jefatura de Talento Humano
3. Jefatura Tesorería
4. Jefatura de Compras Públicas
5. Jefatura de Mercados
6. Jefatura de Planificación Urbana y Ordenamiento Territorial
7. Jefatura de Áridos y Pétreos
8. Jefatura de Cultura y Deportes
9. Jefatura de Turismo y Patrimonio

Debiéndose incrementar en las Jefaturas mencionadas, la Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional, de acuerdo a la ORDENANZA QUE REGULA LA CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL de fecha 28 de noviembre del 2014, firmada y aprobada por el Señor Jorge Angulo ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CANTÓN BOLÍVAR, de ese entonces. y de acuerdo al DECRETO EJECUTIVO 2393 REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Art. 15.- DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO. (Reformado por el Art. 9 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) (Reformado por el Art. 10 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) "En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad". (Lo subrayado me pertenece).

Es importante indicar que el proceso del concurso para la designación de señor Registrador de la Propiedad se encuentra en prórroga por lo tanto el Dr. Wilmar Díaz sigue en sus funciones.

8. CONTENIDO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN

En el contenido general del plan de Organización y Racionalización del Talento Humano se observa de manera generalizada en los procesos que se ejecutaran en el GADM del cantón Bolívar, en lo concerniente a la Gestión de Talento Humano para el ejercicio fiscal 2023.

Movimiento de personal: No existe brecha de necesidades de incremento o excedentes de personal entre la situación actual y la propuesta:

- a) **Traslados administrativos a otras unidades o procesos internos:** Cuando una unidad o proceso interno disponga de personal que no cumpla las exigencias del perfil de puesto, este podrá ser trasladado a un puesto vacante dentro de la misma institución, en el cual cumpla con el perfil siempre que sea de igual remuneración. Para el ejercicio fiscal 2023 no han sido considerados.

b) **Traspaso de puestos a otras unidades o instituciones:** cuando una unidad o proceso interno disponga de puestos excedentes se podrá traspasar **presupuestariamente un puesto** otra unidad interna o a otra institución. Para el ejercicio fiscal 2023 no han sido considerados.

- c) **Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones:**
A fin de garantizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, se puede solicitar que la o los servidores de carrera que se encuentran en comisión de servicios con remuneración se integren a la institución. Para el ejercicio fiscal 2023 no existe el requerimiento.

Habilitación de partidas vacantes: A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, las instituciones podrán habilitar las partidas vacantes que podrán ser cubiertas mediante concurso público de méritos y oposición, que se realizan de acuerdo a la planificación interna de Talento Humano para el 2023.

Contratos de servicios ocasionales: Los contratos de los servicios ocasionales deberán sujetarse a los límites establecidos en el artículo 58 de la LOSEP con la finalidad de alcanzar las metas organizacionales y la consecución de objetivos.

Creación de puestos: Se realizarán siempre y cuando la institución cuente con los recursos presupuestarios correspondientes: para el presente ejercicio fiscal, se realizarán creaciones de puestos de los cargos que se consideren sus actividades rutinarias y permanentes en la institución que permita el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales, y que cumplan con el requisito establecido en el artículo 58 de la LOSEP, es decir cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo la misma modalidad, para suplir la misma necesidad. Por lo que de tomarse las actividades permanentes de los puestos que requiere la institución, se planificará la creación del puesto.

Supresiones de puestos: En la proyección del año 2023 no existe supresión de puestos.

CAMPOS DE ACCIÓN: Se debe señalar que luego del análisis en forma específica a los campos de acción que a continuación se detallan:

TRASLADO ADMINISTRATIVO A OTRAS UNIDADES O PROCESOS INTERNOS. Art. 35 LOSEP y 38 del Reglamento a la LOSEP.	No se ha considerado ningún traslado administrativo.
COMISIONES DE SERVICIO CON REMUNERACIÓN	Se considerará si existiere una necesidad o petición emergente.
COMISIONES DE SERVICIO SIN REMUNERACIÓN	Se considerará si existiere una necesidad o petición emergente.
CAMBIOS ADMINISTRATIVOS	Se considerará si existieren motivos de fuerza mayor o caso fortuito.
SUPRESIÓN DE PUESTOS E INDEMNIZACIÓN	No existe petición alguna.

En el tema relacionado con CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES O SERVICIOS PERSONALES POR CONTRATO, debo informar que el área de Coordinación de Proyectos y Cooperación, perteneciente a la Dirección de Planificación, ha solicitado que se tome en cuenta nuevamente para el año 2023, los puestos que se señala en la tabla siguiente y que han sido financiados paulatinamente en estos últimos años, a fin de dar continuidad a los proyectos, programas y convenios que mantiene la municipalidad con diferentes instituciones del Estado, en lo que respecta a la ejecución de convenios con GAD's Parroquiales

ÁREA ADMINISTRATIVA	PROYECTO, PROGRAMA, CONVENIO	PUESTOS A CONSIDERAR
PLANIFICACIÓN, Coordinación de Proyectos y Cooperación	Proyecto de Cooperación para la atención integral de ciclo de vida, Adulto Mayor, modalidad Visita Domiciliaria	1 Tutor/a
	Proyecto de Cooperación para la atención integral de ciclo de vida, Adulto Mayor, modalidad Visita Espacios Alternativos	2 Tutor/a
	Proyecto Fortalecimiento de Inclusión Social Organizativo con Grupos Prioritarios – con Asociaciones de Adultos Mayores del Cantón Bolívar.	8 promotor/a
	Proyecto de Cooperación para la atención integral de ciclo de vida de Desarrollo Infantil Integral	7 educador/as
	Proyecto de Discapacidad Bolívar sin Barreras	5 promotor/as

Reescribiendo su Historia..!

Con relación a la optimización y racionalización del Talento Humano existen factores externos, mismos que no pueden ser planificados en el presente documento y que dependiendo de la realidad del momento se solicitará la Concejo Municipal se apruebe la re-planificación o los cambios que sean necesarios, priorizando la optimización y racionalización del talento humano, de esta manera buscando el ahorro económicos para la Municipalidad.

Desvinculación de personal: De acuerdo con lo previsto en la LOSEP, su Reglamento, la Ley de Seguridad Social y la Ley Orgánica de Discapacidades, se ha considerado la desvinculación de personal que, luego de cumplir con los requisitos previos, podrán acceder a la jubilación para análisis presupuestario correspondiente.

ORDENANZA QUE REGULA EL PLAN INSTITUCIONAL PARA LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN BOLÍVAR, QUE DESEEN ACOGERSE A LA RENUNCIA VOLUNTARIA Y PERCIBIR LAS RESPECTIVAS INDEMNIZACIONES O COMPENSACIONES CONTEMPLADAS EN LA LOSEP.

Del cálculo

Art 13.- "El valor de la compensación por la renuncia voluntaria será equivalente al a cinco salarios básicos unificados por cada año cumplido de servicios prestados en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Bolívar, a partir del quinto año; sobre la fracción de año se calculará el valor proporcional.

El valor máximo que podrán recibir las y los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Bolívar por concepto de compensación económica por renuncia voluntaria, será de cien salarios básicos unificados del trabajador privado en general, en total, y la o el servidor público que perciba la compensación por remuneración voluntaria, no podrá recibir otro beneficio adicional con ocasión de la cesación definitiva en sus funciones".

LOSEP				
Nombre	Cargo	Fecha de inicio de labores	Años de servicio	Líquido a pagar
Rodrigo Tapia	Fiscalizador de OO.PP.	06/1996	26 años	\$38940
Fecha de nacimiento 02 de oct de 1957				
Edad 65 años, 1 meses				

CODIGO DE TRABAJO				
Nombre	Cargo	Fecha de inicio de labores	Años de servicio	Liquidado a pagar
Jorge Chávez Fecha de nacimiento 01 de oct. de 1954 Edad 67 años, 1 meses y 14 días	Operador de maquinaria	09/1990	32	\$56640
Carlos Benalcázar Fecha de nacimiento 11 de junio de 1953 Edad 69 años, 5 meses y 4 días	Operador de maquinaria	06/1995	27	\$47790
Miguel Luna Fecha de nacimiento 29 de sep. de 1957 Edad 65 años. 3 meses	Chofer	11/1986	36	\$63720
Rigoberto Valencia Fecha de nacimiento 06 de ene de 1961 Edad 61 años, 10 meses	Chofer	10/2008	14	\$24780
Paco Roberto Vitar Villarroel Fecha de nacimiento 08 de marzo de 1957 Edad 65 años	Agente de Control	05/1989	33	\$58410 (PENDIENTE DE PAGO JUBILACIÓN POR ENFERMEDAD 2022)
Total				\$ 251.340

Cabe recalcar que se acogió al beneficio de la Jubilación el Señor Paco Roberto Vitar Villarroel, de acuerdo al Informe Médico elaborado por la Dra. Karla Guerrero- Médico Salud Ocupacional del CENTRO MÉDICO DEL GADMC BOLÍVAR, de fecha 03 de mayo del 2022.

Razón por la cual debe ser tomado en cuenta el valor a Cancelar de los Beneficios Económicos correspondientes para el año 2023.

Art.- 24 DEL SEGUNDO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BOLÍVAR Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BOLÍVAR.- BONIFICACIÓN ECONÓMICA POR SUPRESIÓN DE PARTIDAS, RENUNCIA VOLUNTARIA O RETIRO VOLUNTARIO DE UN TRABAJADOR O TRABAJADORA.

"La bonificación por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario sea por desvinculación directa o para acogerse a la Jubilación Patronal o del Seguro General Obligatorio del IESS, se aplicará de acuerdo a lo que establece el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, los trabajadores que se acojan a estos beneficios recibirán a una bonificación equivalente a CINCO 5 salarios mínimos básicos unificados del trabajador en general por cada año de servicio prestado en la municipalidad, con el tope de doscientos diez (210) salarios básicos unificados. La municipalidad conjuntamente con el Sindicato de Trabajadores serán planificadamente el número máximo de renuncias a ser tramitadas y financiadas en cada año, debiendo para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, sin perjuicio de los beneficios que por Ley les correspond

De igual manera se obliga a bonificar a los obreros y obreras, por términos de la relación laboral a la bonificación del desahucio, con el veinticinco por ciento 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados al mismo empleador incluyendo los demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora de conformidad a los art. 30 y Art. 31 de la Ley Orgánica a la Justicia Laboral y Reconociendo de Trabajo en el Hogar"

1. CONCLUSIONES

La plantilla optima y/o distributivo de remuneraciones de personal, se ha elaborado previo un análisis y estudio de la plantilla actual, verificando las actividades que realizan el personal y los puestos a los que se asignaran, procurando mantener el principio máximo de rendimiento y austeridad.

De acuerdo a las necesidades de cada unidad y conforme los productos a entregar, se realizará la contratación y movimientos de personal.

Para cubrir las vacantes de nombramiento, se deberá seguir el proceso de reclutamiento, y selección de personal tomando como base la normativa legal vigente.

1. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Ing. Livardo Benalcázar, Alcalde del GAD Municipal del Cantón Bolívar, que en uso de sus responsabilidades y atribuciones tiene la potestad de aprobar la presente Planificación de Talento Humano Institucional para el ejercicio fiscal 2023, previo conocimiento del Concejo Municipal.

Una vez aprobada la planificación de Talento Humano Institucional, debe ser ejecutada acorde al levantamiento de necesidades para el ejercicio fiscal 2023.

Atentamente,

Ing. Araceli Cárdenas Narváez

JEFE DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN BOLÍVAR

ACCIÓN	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO INSTITUCIONAL	FIRMA
Elaborado por:	Ing. Araceli Cárdenas	JEFE DE TALENTO HUMANO	
Aprobado por:	Ing. Livardo Benalcázar	ALCALDE DEL GADM-BOLÍVAR	

GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNI
DEL CANTÓN BOLÍVAR
CARCHI - ECUADOR
JEFATURA DE