

Oficio Nro. GADDMQ-AG-2021-0772-O

Quito, D.M., 01 de julio de 2021

Asunto: Observaciones a documento PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2021

Señor Doctor
Rodrigo Ramos Yaguana
Director Metropolitano de Recursos Humanos, Encargado
GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO
En su Despacho

De mi consideración:

Con un cordial y atento saludo señor Director, me permito poner en su conocimiento lo siguiente:

Mediante memorando No. GADDMQ-DMRH-2021-00458-M, la Dra. María Inés Hidalgo Cadena, ex Directora Metropolitana de Recursos Humanos, manifiesta: “(...) me permito remitir la Planificación de Talento Humano 2021 y documentos habilitantes, para su conocimiento y disposición, previo a llevar a consideración del Concejo Metropolitano de Quito, de acuerdo al artículo 56 de la Ley Orgánica del Servicio Público (...)”.

Adjunto al memorando en mención, se encuentra el documento “PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2021”, elaborado por la servidora Ana María Loaiza Sotomayor, Funcionario Directivo 6 de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, y aprobado por la Dra. María Inés Hidalgo Cadena, en cuyas conclusiones y recomendaciones consta, entre otras las siguientes:

“6. CONCLUSIONES

Una vez que se ha concluido con cada una de las fases y se ha procedido a la consolidación de la Planificación del Talento Humano para el año 2021 por parte de la Unidad de Desarrollo y tomando en consideración los Informes Técnicos Nos. DMRH-UD-2020-0175, 0180 y 183-IT, de 3, 11 y 28 de diciembre de 2020, respectivamente, los mismos que contienen, el Diagnóstico Institucional del Talento Humano, el análisis de los puestos y espacios presupuestarios vacantes que no tienen financiamiento para el año 2021; y, el informe final de la consolidación de la planificación del talento humano, la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, concluye que:

- *En el Diagnóstico Institucional determina que el Municipio del Distrito Metropolitano en su distributivo de puestos con corte al 25 de octubre 2020, cuenta con un total de 10685 de los cuales 3641 pertenecen a entes autónomos.*
- *En la consolidación de la Planificación del Talento de Humano 2021 se obtuvieron los resultados integrales que determinaron las necesidades reales tendientes a garantizar la cantidad y calidad del talento humano, en función de la estructura organizacional, planes, programas y proyectos a ejecutarse, y las necesidades de operación de cada una de las unidades administrativas, para lo cual estableció un plan de ejecución que contiene los movimientos de personal una óptima plantilla de personal para el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, que consistiría en la situación propuesta obtenida de la Planificación de Talento Humano para el año 2021.*
- *De conformidad a la normativa vigente, existen varias necesidades adicionales a los establecidos en la*

Oficio Nro. GADDMQ-AG-2021-0772-O

Quito, D.M., 01 de julio de 2021

estructura de puestos que se requieren para la Educación Extraordinaria, el incremento en la escala remunerativa de los puestos de Auditoría Interna conforme al pedido formulado por la Contraloría General del Estado, y la implementación de la Ordenanza Metropolitana N° 004, de 9 de mayo de 2019, mediante la cual se incorpora la reglamentación sobre el reconocimiento y/o regularización de edificaciones existentes.

7. RECOMENDACIONES

- *Conforme la Consolidación de la Planificación y Elaboración del Plan de Talento Humano del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, para el período fiscal 2021, sobre la base de los antecedentes, base legal, análisis técnico y presupuestario, y conclusiones constante en el presente documento, y con el fin de optimizar el talento humano, asegurar la plantilla necesaria, y evitar futuros inconvenientes derivados de excesos o déficit de personal, se recomienda aprobar EL ESTUDIO DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO METROPOLITANO DE QUITO PARA EL PERÍODO FISCAL 2021, previo a someter a consideración al Concejo Metropolitano de Quito de acuerdo a la normativa vigente.*
- *La Dirección Metropolitana Financiera, procedió a ubicar la fuente de financiamiento para los 412 puestos y espacios presupuestarios vacantes que corresponden a las dependencias que no son autónomas, para financiar la plantilla de talento humano óptima propuesta para el ejercicio fiscal 2021, cuyo valor asciende a un total de \$ 8.649068,46.*
- *La Dirección Metropolitana Financiera, situó los recursos financieros necesarios para completar la plantilla mínima de personal para los puestos de educación extraordinaria, cubrir el incremento para la revaloración de los puestos de Auditoría Interna, y la contratación de servicios ocasionales de los puestos para la Dirección Metropolitana de Información, valor asciende a un total de \$ 380.450,16.*
- *En el presupuesto inicial de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos se cuenta con la asignación presupuestaria para los planes de desvinculación por jubilación por períodos durante el año 2021 de acuerdo a la normativa vigente”.*

Al respecto me permito comunicar lo siguiente:

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia*
- 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;*
- k) Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio del Trabajo a las servidoras y servidores públicos de la institución;*

Oficio Nro. GADDMQ-AG-2021-0772-O

Quito, D.M., 01 de julio de 2021

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.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

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.

Art. 140.- De la Población Económicamente Activa -PEA del Sector Público.- La Población Económicamente Activa — PEA del sector público será considerada dentro de la norma que emita el Ministerio de Relaciones Laborales para el manejo del subsistema de planificación del talento humano.

Art. 141.- De la planificación institucional del talento humano.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, 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.

(...) La planificación del talento humano se constituirá en un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal, y se registrarán en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine.

En cumplimiento de lo determinado en el tercer y cuarto inciso del artículo 56 de la LOSEP esta disposición no será aplicable para los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, aquellas sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales; sin embargo, las UATH de estas instituciones registrarán la creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine y en el Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina eSIPREN en los casos que corresponda.

Oficio Nro. GADDMQ-AG-2021-0772-O

Quito, D.M., 01 de julio de 2021

Art. 142.- Efectos de la planificación del talento humano.- 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 estratégica**”.

NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

“Art. 1.- Del objeto.- La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH de las instituciones, entidades y organismos del Estado sujetos al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, de manera articulada con el plan nacional de desarrollo y con sujeción a las directrices y lineamientos de la planificación del talento humano del sector público que emita el Ministerio del Trabajo, dotar a las unidades o procesos institucionales del talento humano necesario para generar productos y servicios de demanda interna y externa, en función de la estructura institucional y posicional.

Art. 2.- Del ámbito de aplicación.- (...) Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la presente Norma Técnica”.

En este contexto, una vez revisado el documento “**PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2021**”, se han evidenciado varias observaciones, entre las cuales se destacan:

- El diagnóstico institucional ha sido efectuado con un distributivo de puestos con corte al 25 de octubre de 2020, no obstante, la planificación de talento humano es remitida a la Administración General con fecha 21 de mayo de 2021, existiendo una amplia brecha en el tiempo.
- En el numeral 4.4 OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO, consta: “1) *Traspaso de puestos a otras unidades: Los puestos excedentes de acuerdo a la plantilla de talento humano, se podrían traspasar presupuestariamente a otra unidad administrativa o dependencia municipal, previo informe y validación de la DMRH*”; y, en el cuadro SITUACIÓN PROPUESTA (pág. 28) consta: “**CAMBIO SITIO DE TRABAJO 4 y TRASPASO DE PUESTO 33**”; en cuyo caso, no se encuentra la justificación de necesidad institucional, así como tampoco la situación actual y propuesta de los movimientos administrativos a efectuarse.
- En el mismo numeral 4.4 OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO, consta: “2) *Contratos de Servicios Ocasionales: Se incorporará personal bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, para cubrir la brecha de necesidades de incremento de personal determinada en la plantilla de talento humano, para realizar actividades de carácter no permanentes. El financiamiento de los contratos de servicios ocasionales no incrementará la masa salarial y se sujetará a los límites establecidos en el artículo 58 de la LOSEP*”, y en el cuadro

Oficio Nro. GADDMQ-AG-2021-0772-O

Quito, D.M., 01 de julio de 2021

SITUACIÓN PROPUESTA (pág. 28) consta “*NUEVO CONTRATO 573*”; por lo que es necesario clarificar la información y asegurar que el número de contratos nuevos propuestos, se encuentren debidamente justificados y obedezcan a necesidades institucionales establecidas por cada dependencia municipal conforme las atribuciones y competencias dadas en cada caso, estableciendo la fuente de financiamiento toda vez que se ha mencionado no existirá incremento en la masa salarial.

- En el numeral 5 de OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO, consta: “*Desvinculación de personal, se prevé la desvinculación de personal mediante terminación de contratos (...)*”, entendiéndose que se terminarán 66 contratos de acuerdo al dato que consta en el cuadro SITUACIÓN PROPUESTA y 16 adicionales para habilitar vacantes; sin embargo, no consta la información de cuáles serían los contratos inmersos en este caso, la fecha de desvinculación y la dependencia, considerando que sería una optimización y racionalización de recursos institucionales.
- En el cuadro SITUACIÓN PROPUESTA, consta: “*REUBICAR POR NECESIDAD INSTITUCIONAL 15*”, y “*TERMINACION NOMBRAMIENTO PROVISIONAL 1*”; en cuyo caso, se requiere una ampliación técnica y jurídica en la aplicación de las dos propuestas.
- Revisar y actualizar el análisis presupuestario y necesidad de financiamiento para los 412 puestos a los que se hace mención en diferentes páginas del documento.
- Varias acciones propuestas en el numeral “*4.6 NECESIDADES DE PERSONAL ESTABLECIDOS EN NORMATIVA VIGENTE QUE DEBE SER IMPLEMENTADAS*”, y numeral 5 “*ANALISIS PRESUPUESTARIO*”, ya han sido procesadas previo a la emisión del documento PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2021, por lo que deberá efectuarse una aclaración y actualización de la información.
- Revisar el número de personal a jubilarse en el mes de diciembre de 2021 y su financiamiento.
- En cuadro RESUMEN GENERAL se encuentran duplicadas las Administraciones Zonales Eloy Alfaro y Equinoccio.
- En cuadro RESUMEN POR UNIDAD DEPENDENCIA/SECTOR existen dependencias duplicadas.

Oficio Nro. GADDMQ-AG-2021-0772-O

Quito, D.M., 01 de julio de 2021

- Revisar el contexto de las CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.
- No se ha considerado contratos civiles de servicios profesionales, de conformidad con lo previsto en la ley, reglamento y norma técnica emitida para efectos de la planificación de talento humano.

Adicionalmente, se servirá observar las siguientes consideraciones:

La implementación del plan de optimización y racionalización del talento humano necesariamente debe conllevar a una disminución de los contratos de servicios ocasionales, conforme lo establecido en la Disposición General Tercera de la Norma Técnica de Planificación del Talento Humano.

La Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, por ley y normativa deberá mantener en sus registros físicos y digitales, la documentación que avale la condición de las personas detalladas en su documento de Planificación de Talento Humano 2021, que hace referencia a personal con discapacidad, enfermedades catastróficas y sustitutos.

Todos los casos, movimientos de personal y propuestas contenidas en el documento PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2021, deberán estar debidamente documentados, y en los casos que ameriten, suscritos por las máximas autoridades de cada dependencia municipal a través de las plantillas y demás instrumentos técnicos propios del proceso de planificación.

SOLICITUD:

Sobre la base de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente, y de conformidad con las observaciones y consideraciones efectuadas en el presente documento; agradeceré señor Director, se sirva remitir con el carácter de **URGENTE**, la **Planificación de Talento Humano 2021**, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Diana Vanessa Eras Herrera
ADMINISTRADORA GENERAL

Referencias:

- GADDMQ-DMRH-2021-00458-M

Anexos:

- ANEXO 1 Guia_de_Levantamiento_Planificacion_TH 2021.pdf
- ANEXO 3 RESUMEN ADMINISTRACION CENTRAL.pdf
- ANEXO 5 VACANTES POR MODALIDAD LABORAL.pdf
- ANEXO 7 informe_tecnico_183__planificacion_th_2021.....pdf

Oficio Nro. GADDMQ-AG-2021-0772-O

Quito, D.M., 01 de julio de 2021

- ANEXO 8 CONSOLIDACIÓN GENERAL.pdf
- ANEXO 10 VACANTES ADMINISTRACION CENTRAL.pdf
- ANEXO 11 VACANTES CONSIDERACIONES.pdf
- ANEXO 13 AUDITORIA INTERNA.pdf
- ANEXO 14 GADDMQ-DMRH-2021-00617-O.pdf
- ANEXO 15 jubilación_marzo_2021_(7)-signed_(2)-signed-signed.pdf
- ANEXO 16 plan_de_jubilacion_marzo_2021-signed-signed-signed.pdf
- ANEXO 17 jubi._junio_2021-1-6-signed-signed-1.pdf
- ANEXO 18 CALCULO DE FINANCIAMIENTO.pdf
- ANEXO 19 VACANTES FINANCIAMIENTO.pdf
- PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO 2021-signed-signed.pdf

Copia:

Señora Licenciada
 Ana María Jaqueline Loaiza Sotomayor
Funcionario Directivo 6

Acción	Siglas Responsable	Siglas Unidad	Fecha	Sumilla
Elaborado por: Wellington Paul Castillo Vinueza	wc	AG-AT	2021-07-01	
Revisado por: Diana Vanessa Eras Herrera	dveh	AG	2021-07-01	
Aprobado por: Diana Vanessa Eras Herrera	dveh	AG	2021-07-01	

