

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
INFORME TECNICO No. 0182-IT-DGTH-2021

PARA: Mgs. Francisco Carrión Sánchez
DIRECTOR DE LA UNIDAD PATRONATO MUNICIPAL SAN JOSE

DE: Dra. Mónica Regalado Vinueza
DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

FECHA: Quito, 08 de diciembre del 2021

ASUNTO: **PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2022**

1.- ANTECEDENTES

La Unidad Patronato Municipal San José, es una persona jurídica de derecho público, dependiente de la Alcaldía Metropolitana, con autonomía administrativa y financiera creada mediante Ordenanza Metropolitana No. 001, de 29 de marzo de 2019, mediante la cual se expide el Código Municipal, el cual codifica, recoge y deroga la Ordenanza Metropolitana No. 0274 de 29 de diciembre de 2008, cuya finalidad esencial es la ejecución de las políticas de protección social definidas por la municipalidad a favor de niños, niñas y adolescentes, jóvenes, adultos jóvenes, adultos mayores, y familias del comercio minorista, en el ámbito del Distrito Metropolitano de Quito.

Con Resolución N° A 0014, de 17 de noviembre de 2014, el Señor Alcalde Metropolitano de Quito, resuelve expedir la estructura y Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Unidad Patronato Municipal San José, en la cual también se señala que la representación legal estará ejercida por la Dirección de la Unidad.

La Resolución N° A 0014, de 17 de noviembre de 2014, establece:

“Artículo 6.- Estructura y Organización de la Unidad Especial Patronato Municipal San José.- Apruébese la Estructura de la Unidad Especial Patronato Municipal San José, la cual se anexa y forma parte integrante de la presente resolución.”

“Artículo 7.- Estatuto Orgánico por Procesos.- Apruébese el Estatuto Orgánico por Procesos de la Unidad Especial Patronato Municipal San José, el cual se anexa y forma parte integrante de la presente resolución.”

En la Ordenanza Metropolitana No. 001, de 29 de marzo de 2019, mediante la cual se expide el Código Municipal, el cual codifica, recoge y deroga la Ordenanza Metropolitana No. 0274 de 29 de diciembre de 2008, en el artículo 1.267 se determina que el personal de la UPMSJ “Se sujetará a las normas vigentes que regulan la administración de los Recursos Humanos en la Municipalidad”

Mediante Circular Nro. GADDMQ-AG-2021-0035-C de 24 de agosto de 2021, la Ing. Vanesa Eras, Administradora General, a esa fecha, emite las Directrices Presupuestarias para la Proforma

presupuestaria y Plan Anual de Contrataciones para el ejercicio económico 2022”, en el numeral 4.2.1 Planificación Operativa Anual, inciso cuarto establece:

*“Los proyectos de inversión considerarán los grupos de gasto de inversión “7” y de capital “8”. En el grupo “7” se prohíbe incluir remuneraciones de personal **a excepción de lo relacionado con pedidos de la Secretaría de Salud** justificados legal, técnica y financieramente (...)”* Énfasis agregado.

Presupuestaria, Plan Operativo Anual y Plan Anual de Contrataciones 2022, de aplicación obligatoria por parte de las instancias que integran el MDMQ.

Con acción de personal Nro.0000017757, el señor Alcalde Metropolitano de Quito, Dr. Santiago Guarderas, nombra como Director de la Unidad Patronato Municipal San José, al Mgs. Francisco Carrión Sánchez, cargo que lo ejerce desde el 11 de octubre de 2021.

Mediante Memorando Nro. GADDMQ-DMRH-2021-00911-M de 22 de octubre de 2021, el Mgs. Wellington Paúl Castillo Vinuesa, Director Metropolitano de Recursos Humanos, remitió los lineamientos generales para la elaboración de la Planificación de Talento Humano del periodo 2022, aprobados por la Ing. Vanessa Eras Herrera, Administradora General, a ese entonces; así como también, la Guía de Levantamiento de información y matrices, con la finalidad de que se proceda a la construcción técnica de este instrumento institucional, conforme lo establecido en la normativa legal vigente.

En reunión de trabajo convocada por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, el 25 de octubre de 2021, se socializaron las directrices para la Planificación de Talento Humano 2022, entre las que se nos indica que los entes desconcentrados como la Unidad Patronato San José, Registro de la Propiedad, Agencia Metropolitana de Tránsito, entre otros, pueden elaborar sus propios lineamientos e instrumentos técnicos; y, que el Informe Técnico de Planificación de Talento Humano 2022 deberá ser presentado al Concejo Metropolitano.

Mediante Memorando Nro. UPMSJ-DGTH-2021-0509-M de 08 de noviembre de 2021, la Dirección de Gestión de Talento Humano, remitió a la Dirección de la UPMSJ el cronograma de trabajo para la implementación y levantamiento de la planificación de talento humano 2022, así como los instrumentos para el registro de la información.

Mediante sumilla inserta con fecha 16 de noviembre de 2021, en Memorando Nro. UPMSJ-DGTH-2021-0509-M de 08 de noviembre de 2021, el Director de la UPMSJ, Mgs. Francisco Carrión Sánchez, menciona: *“Aprobado, proceder conforme normativa vigente.”*

2. BASE LEGAL

- **Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización**

Art. 5.-

.../... “La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos”.../...

“Art. 354.- Régimen aplicable.- Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa”.

- **Ley Orgánica de Servicio Público**

Al referirse al Subsistema de Planificación de Talento Humano, dispone:

Artículo 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”.

Artículo 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**”. (énfasis agregado)

- **Reglamento General a la LOSEP**

Artículo 141.- De la planificación institucional del talento humano. - ... 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, y demás movimientos de personal.

Artículo 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**

Artículo 13: “Requisito previo.- Las instituciones del Estado dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, previo a la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberá contar con los estatutos orgánicos por procesos legalmente expedidos, los que contendrán el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional y que deberán estar acordes a la planificación institucional”.

Artículo 14: “De los componentes de la planificación del talento humano. El proceso de planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:

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

- **Reglamento Interno de Administración de Talento Humano UPMSJ**

Artículo 71.-... “La DGTH diseñará los instrumentos necesarios para contar con la planificación anual de talento humano en donde se recogerán los datos de: contratos de servicios ocasionales, de servicios profesionales/especializados; creaciones, supresiones, jubilaciones, pasantías y más movimientos de personal requeridos para la gestión del siguiente ejercicio económico”.

Artículo 72.- “Requisitos previos.- Previo a la ejecución del proceso de planificación del talento humano, se deberá contar con los estatutos orgánicos por procesos legalmente expedidos, los que contendrán el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional y que deberán estar acordes a la planificación institucional.

De igual manera, se deberá contar con las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año siguiente, emitidas por el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito”.

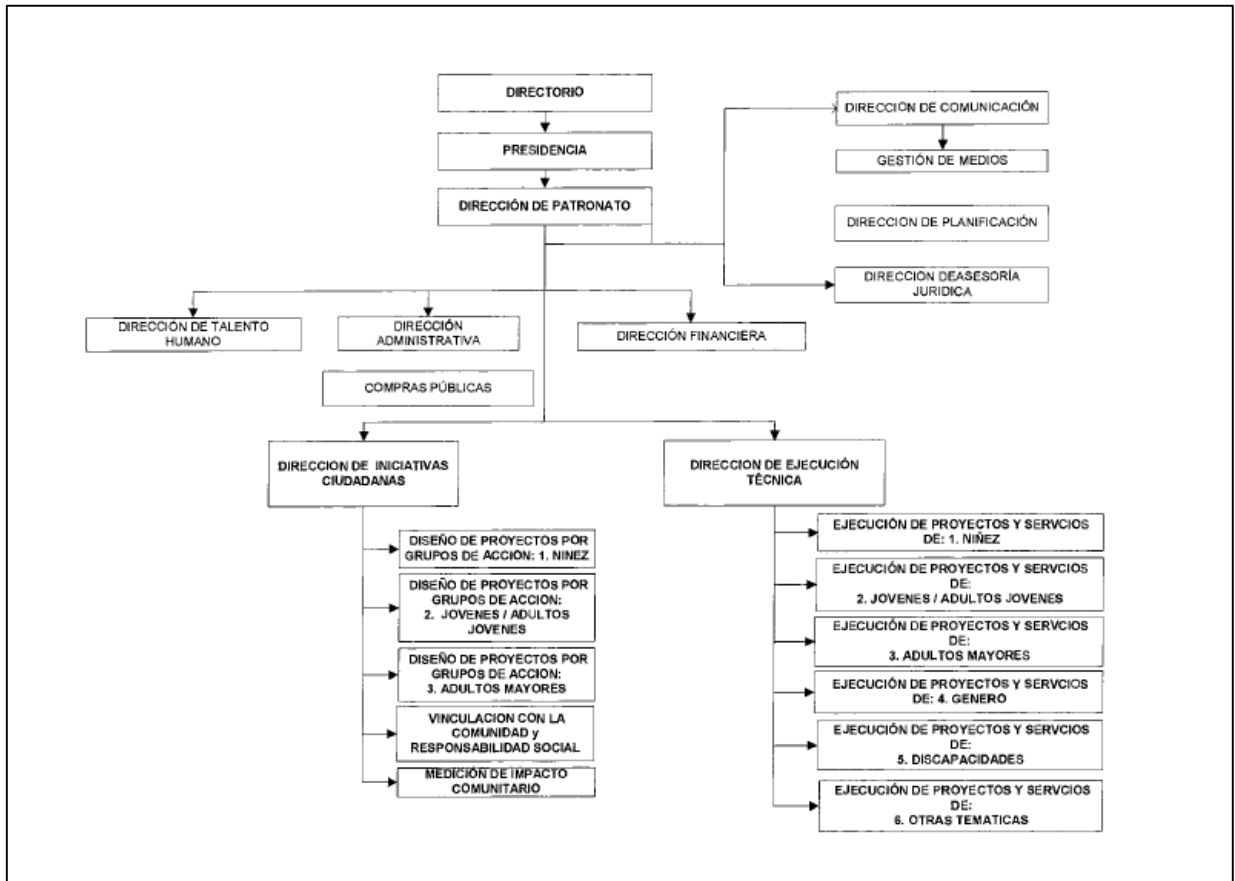
3. ANÁLISIS TÉCNICO

La Unidad Patronato Municipal San José del Municipio de Quito es el ente encargado de ejecutar programas sociales capaces de defender y restituir los derechos de la población más vulnerable como: niños/as y adolescentes, jóvenes, adultos/as jóvenes, adultos/as mayores y personas con discapacidad, que se encuentren enfrentando el riesgo de sufrir problemas de: salud, violencia y pobreza.

La Unidad Patronato Municipal San José, para el cumplimiento de su misión, objetivos y responsabilidades, desarrolla procesos internos y está conformado por: Procesos Gobernantes, Sustantivos o Agregadores de Valor, Adjetivos o Habilitantes: de Asesoría y de Apoyo.

A continuación, se detalla la Estructura Orgánica vigente:

Figura 1.- Estructura Orgánica de la UPMSJ



Tomado de: Resolución N° A 0014, de 17 de noviembre de 2014

La Dirección de Gestión de Talento Humano de la Unidad Municipal Patronato San José - UPMSJ, conforme lo establece el artículo 8 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, realizó las siguientes actividades relacionadas a la Planificación de Talento Humano Institucional del año 2022:

Mediante Memorando Nro. UPMSJ-DGTH-2021-0509 de 08 de noviembre de 2021, la Dirección de Gestión de Talento Humano remitió a la Dirección de la UPMSJ, el cronograma de trabajo para el levantamiento de la Planificación de Talento Humano 2022, y los instrumentos a ser utilizados para el registro de la información.

Con fecha 16 de noviembre de 2021 a través de sumilla inserta en el Memorando Nro. UPMSJ-DGTH-2021-0509 de 08 de noviembre de 2021, el Director de la UPMSJ, aprobó el cronograma de trabajo e instrumentos para el levantamiento de la Planificación de Talento Humano 2022.

Con fecha 16 de noviembre de 2021, mediante los Memorandos Nro. UPMSJ-DGTH-2021-0531-M; UPMSJ-DGTH-2021-0532-M; UPMSJ-DGTH-2021-0533-M; UPMSJ-DGTH-2021-0534-M; UPMSJ-DGTH-2021-0535-M; UPMSJ-DGTH-2021-0536-M; la Dirección de Gestión de Talento Humano, solicitó a los

responsables de las unidades administrativas, remitir las actas de validación del portafolio de productos y servicios; la plantilla de talento humano por proceso; lista de asignaciones para contratos civiles y lista de asignaciones para prácticas pre profesionales, a fin de cumplir con los plazos establecidos para este proceso.

Posteriormente, la Dirección de Gestión Talento Humano realizó el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada dirección con los responsables de las diferentes unidades y con la Dirección de Planificación, a fin de validar que esos productos y servicios se encuentren contemplados en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos vigente. Dicho análisis permitió evidenciar el cumplimiento de los productos y/o servicios de las direcciones; acto legalizado mediante la suscripción de las actas de validación respectivas (**FORMATO PTH-01**), adjuntas al presente documento.

Los responsables de cada dirección, con asesoría de la Dirección de Gestión de Talento Humano, procedieron a realizar el levantamiento de la Plantilla de Talento Humano por Proceso (**FORMATO PTH-003**), estableciendo la situación actual del personal y el dimensionamiento de la plantilla de talento humano para el año 2022.

Para el levantamiento de la planificación de talento humano se utilizó la información que reposa en las bases de datos institucional y la nómina del personal con corte al 17 de noviembre de 2021, de donde se desprende que a la fecha indicada se cuentan con 383 puestos, los cuales conforme el Distributivo de Remuneraciones corresponden al grupo 51 (gasto corriente) y se detallan en la tabla a continuación:

Tabla 1. Número de puestos, modalidad y régimen laboral

MODALIDAD LABORAL	CÓDIGO DEL TRABAJO	LOSEP	TOTAL
NOMBRAMIENTO DE LIBRE REMOCIÓN		17	17
NOMBRAMIENTO PERMANENTE		13	13
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		0	0
CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES		264	264
CONTRATO INDEFINIDO	70		70
VACANTES Y ESPACIOS PRESUPUESTARIOS (CSO)		19	19
Total	70	313	383

Elaborado por: Dirección de Gestión de Talento Humano
 Fuente: Distributivo de Remuneraciones, corte 17 de noviembre de 2021

En relación a los nombramientos provisionales, actualmente dos servidoras se encuentran laborando con dicha modalidad, movimiento establecido en el artículo 17 de la LOSEP, para ocupar un puesto comprendido dentro de la escala del nivel jerárquico superior y ocupar un puesto que se encuentra provisionalmente vacante.

A continuación, la información del personal de la institución, se desglosa por unidad administrativa y tipo de proceso, en la tabla siguiente:

Tabla 2. Desglose de personal por unidad administrativa y tipo de proceso

DIRECCIÓN	GOBERNANTE	AGREGADOR DE VALOR	HABILITANTE DE APOYO	HABILITANTE DE ASESORÍA	TOTAL GENERAL
DIRECCIÓN UPMSJ	4				4
DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL				8	8
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN				5	5
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA				4	4
DIRECCIÓN FINANCIERA			9		9
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA			40		40
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			10		10
DIRECCIÓN DE EJECUCIÓN TÉCNICA		12			12
UNIDAD DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y SERVICIOS DE NIÑEZ		20			20
UNIDAD DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y SERVICIOS JOVENES/ADULTOS JOVENES		3			3
UNIDAD DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y SERVICIOS DE ADULTOS MAYORES		106			106
UNIDAD DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y SERVICIOS DE GÉNERO		40			40
UNIDAD DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y SERVICIOS DE DISCAPACIDADES		21			21
UNIDAD DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y SERVICIOS DE OTRAS TEMÁTICAS		95			95
DIRECCIÓN DE INICIATIVAS CIUDADANAS*		1			1
UNIDAD DE DISEÑO DE PROYECTOS POR GRUPOS DE ACCIÓN: 1. NIÑEZ*		1			1
UNIDAD DE DISEÑO DE PROYECTOS POR GRUPOS DE ACCIÓN: 2. JOVENES/ADULTOS JOVENES*		1			1
UNIDAD DE DISEÑO DE PROYECTOS POR GRUPOS DE ACCIÓN: 3. ADULTOS MAYORES*		1			1
UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL*		1			1
UNIDAD DE MEDICIÓN DE IMPACTO COMUNITARIO*		1			1
TOTAL GENERAL	4	303	59	17	383

*Puesto Vacante

Elaborado por: Dirección de Gestión de Talento Humano

Fuente: Distributivo de Remuneraciones, corte 17 de noviembre de 2021

En base a la metodología presentada en el Procedimiento a la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano; las directrices presupuestarias; y, las indicaciones emitidas por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, la Dirección de Gestión de Talento Humano de la UPMSJ diseñó 10 formatos para recabar la información necesaria para este proceso.

La Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano en su artículo 14 indica que los componentes de la Planificación de Talento Humano estarán integradas por 3 componentes:

- ✓ *Diagnóstico institucional del talento humano*
- ✓ *Determinación de la plantilla de talento humano; y,*
- ✓ *Optimización y racionalización del talento humano*

3.1 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Para el Diagnóstico Institucional del Talento Humano se partió del distributivo del personal con corte al 17 de noviembre del 2021 y se utilizaron los siguientes formatos:

PTH-01 – Acta de Validación del Portafolio de Productos y Servicios: en conjunto con los responsables de las direcciones y/o unidades, se validó los productos y servicios se encuentran contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y su cumplimiento.

PTH-02 – Diagnóstico Institucional: En esta matriz se encuentra detallada la información respecto a las unidades y servidores que conforman la UPMSJ, en donde se evidencia que el personal se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Tabla 3. Detalle de personal por proceso

PROCESO	# SERVIDORES	PORCENTAJE
GOBERNANTE	4	1,04%
SUSTANTIVO	303	79,11%
ADJETIVO	76	19,84%
TOTAL	383	100%

Elaborado por: Dirección de Gestión de Talento Humano
Fuente: Distributivo de Remuneraciones, corte 17 de noviembre de 2021

Con un total de 383 puestos, de los cuales el 79,11% se encuentran ubicados en los **procesos sustantivos**, puesto que el personal labora en los proyectos sociales plurianuales como se detalla en la Ordenanza PMU No. 005-2021, sancionada por el Dr. Santiago Guarderas Izquierdo, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, el 14 de octubre de 2021, en su anexo 3, se detalla los Proyectos Plurianuales de la Unidad Patronato Municipal San José.

Mediante correo electrónico el 07 de octubre 2021 se remitió a la Secretaria de Inclusión Social, el Plan Operativo Anual 2022, donde se detalla los siguientes **proyectos de inversión plurianual**:

Nro.	PROYECTOS DE INVERSIÓN PLURIANUALES
1	Atención a Habitantes De Calle
2	Atención a la Primera Infancia
3	Atención Integral en Adicciones
4	Centro se Atención Diurna al Adulto Mayor
5	Centros de Atención de las Diversidades con Enfoque Intergeneracional
6	Circo de Luz Quito
7	Erradicación del Trabajo Infantil
8	Inclusión y Atención a las Discapacidades
9	Prevención y Atención de la Violencia de Género
10	Residencia para la Atención Integral del Adulto Mayor en Situación de Vulnerabilidad

Los Proyectos Plurianuales de la Unidad Patronato Municipal San José señalados, son considerados de Inversión ya que mantienen o incrementan las capacidades sociales y del Estado con el fin de cumplir con

los objetivos de la planificación de esta entidad; además de que se desarrollan en un periodo de tiempo determinado en el cual los recursos involucrados son dispuestos con el propósito de solucionar un problema, satisfacer una necesidad o aprovechar una oportunidad.

Sin embargo, este personal (79,11%) se encuentra, presupuestariamente, en el grupo 51 "Gasto Corriente", conforme las "Directrices Programáticas para la Elaboración Plan Operativo Anual y Directrices Presupuestarias Proforma presupuestaria y Plan Anual de Contrataciones para el ejercicio económico 2022", en el numeral 4.2.1 Planificación Operativa Anual, inciso cuarto establece:

*"Los proyectos de inversión considerarán los grupos de gasto de inversión "7" y de capital "8". En el grupo "7" se prohíbe incluir remuneraciones de personal **a excepción de lo relacionado con pedidos de la Secretaría de Salud** justificados legal, técnica y financieramente (...)"* Énfasis agregado.

Por otra parte, el artículo 219 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD se señala: *"Inversión Social.- Los recursos destinados a educación, salud, seguridad, protección ambiental y otras de **carácter social** serán considerados como **gastos de inversión.**"* (Énfasis agregado). De igual manera lo señala el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, en sus artículos 55 y 57 que definen a la inversión pública y a los planes de inversión.

Conforme lo expuesto, el 79,11% del personal que labora en los proyectos de inversión plurianuales, deberían pertenecer presupuestariamente al grupo 71 "Gastos de Inversión".

3.2 DETERMINACIÓN DE LA PLANTILLA DE TALENTO HUMANO 2022

El dimensionamiento de la plantilla de talento humano 2022 tiene como objetivo conocer el número de servidores adecuados para la realización de un proceso, en concordancia con la carga de trabajo que realizan. Para esta fase se utilizó el formato **PTH-003 – Plantilla de Talento Humano por Procesos**, a este formato se adjunta la lista de asignación.

La información consolidada se encuentra en el formato **PTH-04 – Plantilla de Talento Humano Consolidada**, cuyo resumen es el siguiente:

Tabla 4. Dimensionamiento de la Plantilla de Talento Humano

PROCESO	SITUACIÓN ACTUAL								SITUACIÓN PROPUESTA 2022								BRECHA	
	NLR	NR	CSO	CT	VAC	ESP. P	P.I	TOTAL	NLR	NR	CSO	CR.	CT	VAC	P.I.	DESV		TOTAL
UPMSJ	17	13	264	70	12	6	1	383	24	19	449	40	70	0	1	12	550	
Gobernante	3	0	1	0	0	0	0	4	3	0	1	0	0	0	0	0	4	
Habilitantes Asesoría	4	0	13	0	0	0	0	17	4	0	13	12	0	0	0	0	17	
Habilitantes Apoyo	3	2	28	25	1	0	0	59	4	2	28	26	25	0	0	1	59	1 Jubilación
Agregadores de Valor	7	11	222	45	11	6	1	303	13	17	407	2	45	0	1	11	470	+ 179 CSO (nuevos EP) - 11 CSO (x cumplimiento plazo)
Dirección Iniciativas Ciudadanas	0	0	0	0	6	0	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0	6	
Dirección Ejecución Técnica	1	0	10	0	1	0	0	12	1	1	10	1	0	0	0	1	10	1 CSO
Unidad de ejecución de proyectos y servicios - niñez	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Atención a la Primera Infancia	0	1	15	0	1	2	0	19	0	2	196	1	0	0	0	9	188	+ 179 CSO 9 CSO
Unidad de ejecución de proyectos y servicios de adultos mayores	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Centro Atención Diurna al Adulto Mayor	0	0	3	1	0	0	0	4	0	0	3	0	1	0	0	0	4	
Residencia para la Atención Integral del Adulto Mayor	0	0	8	33	0	0	0	41	0	0	8	0	33	0	0	0	41	
Centro Atención a las Diversidades	0	2	57	0	0	1	0	60	0	2	58	0	0	0	0	0	60	
Unidad de ejecución de proyectos y servicios de discapacidades	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Inclusión y Atención a las Discapacidades	0	0	17	2	0	1	0	20	0	0	18	0	2	0	0	0	20	
Unidad de ejecución de proyectos y servicios de género	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Prevención y Atención Violencia de Género	0	6	28	2	2	0	1	39	0	9	28	0	2	0	1	1	39	1 CSO
Unidad de ejecución de proyectos y servicios de otras temáticas sociales	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Atención Habitantes de Calle	0	1	34	0	0	1	0	36	0	1	35	0	0	0	0	0	36	
Erradicación del Trabajo Infantil	0	1	31	3	1	0	0	36	0	2	31	0	3	0	0	0	36	
Atención Integral a Adicciones	0	0	17	4	0	1	0	22	0	0	18	0	4	0	0	0	22	
Unidad de ejecución y proyectos y servicios de jóvenes / adultos jóvenes	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Circo de Luz Quito	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	
								383									550	

Elaborado por: Dirección de Gestión de Talento Humano

Fuente: Distributivo de Remuneraciones, corte 17 de noviembre de 2021

Donde:

NLR = Nombramientos de Libre Remoción

NR = Nombramientos Regulares

CSO = Contratos de Servicios Ocasionales

CT = Código de Trabajo

VAC = Vacantes

ESP.P = Espacios presupuestarios para cubrir Contratos de Servicios Ocasionales

P.I = Partidas inhabilitadas

DESV = Desvinculaciones

Brecha: Diferencia en más o en menos del talento humano necesario para el cumplimiento de metas 2022

Conforme las Plantillas de Talento Humano por Proceso levantadas en las diferentes direcciones, se refleja un incremento de 179 servidores, requeridos para el Proyecto Atención la Primera Infancia cuyo presupuesto fue cargado por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, en el POA 2022 y ratificado por parte del Director de la UPMSJ, al Señor Magíster Wellington Paúl Castillo Vinuesa, Director Metropolitano de Recursos Humanos, mediante Oficio Nro. UPMSJ-2021-0924-OF de 20 de octubre de 2021, exponiendo la necesidad de que consten en la proforma presupuestaria del 2022, los puestos que se detallan a continuación, mismos que deberán contar con su presupuesto respectivo:

- 23 Servidor Municipal 12, Creación de espacio, CSO, RMU \$1.543
- 3 Servidor Municipal 10, Creación de espacio, CSO, RMU \$1.200
- 153 Servidor Municipal 8, Creación de espacio, CSO, RMU \$1.006

Requerimiento efectuado debido al incremento de modalidades, servicios y cobertura de los Proyectos Atención a la Primera Infancia y los compromisos institucionales que para este 2022 la Unidad Patronato Municipal San José ejecutará en beneficio de los grupos de atención prioritaria, respondiendo a las necesidades ciudadanas.

En tal sentido, la situación actual del año 2021, respecto a la situación propuesta para el año 2022, refleja una brecha de personal de 167 servidores; en los que se consideran la optimización de: una (1) cesación por Jubilación; una (1) cesación por cumplimiento de plazo; y diez (10) cesaciones de puestos que estuvieron financiados con presupuesto de vacantes inhabilitadas.

Por tanto, se incrementarían 167 contratos de servicios ocasionales

	SITUACIÓN ACTUAL 2021	SITUACIÓN PROPUESTA 2022
SERVIDORES	294	301
TRABAJADORES	70	70
VACANTES	19	0
OPTIMIZACIÓN TH	0	12
NUEVOS REQUERIMIENTOS 2022	0	179
TOTAL	383	550
DIFERENCIA ENTRE SITUACION ACTUAL Y PROPUESTA	167 SERVIDORES	

3.3. OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El artículo 24 de la Norma del Subsistema de Planificación de Talento Humano, determina que el plan de optimización y racionalización del talento humano, contendrá los siguientes movimientos de personal los cuales son:

- Traslado administrativo a otras unidades o procesos internos;
- Traspaso de puestos a otras unidades o instituciones;
- Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones;
- Habilitación de partidas vacantes;
- Contratos de servicios ocasionales;
- Creaciones de puestos;
- Supresiones de puestos;
- Desvinculación de personal.

3.3.1. Movimientos de Personal

Se debe mencionar que dentro de la UPMSJ no existe personal excedente en las Unidades Administrativas, por lo tanto, no se prevé realizar ningún movimiento de personal (traspasos administrativos, traspasos de puestos a otras unidades o instituciones y comisiones de servicios con remuneración) para el ejercicio fiscal 2022.

3.3.2. Creación de Puestos 2022 (FORMATO PTH- 05)

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley de Servicio Público que establece:

“Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

(...) Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública.

La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora.”

Para el cumplimiento de esta disposición legal y con los mismos recursos financieros de las partidas de contratos de servicios ocasionales, para el año 2022, se prevé crear los siguientes puestos:

Tabla 5. Creación de Puestos

Nº	PROCESO	UNIDAD ADMINISTRATIVA	GRUPO OCUPACIONAL	PUESTO INSTITUCIONAL	NÚMERO DE PUESTOS	ROL	RMU
1	HABILITANTE DE ASESORIA	DIRECCION DE COMUNICACIÓN	SERVIDOR MUNICIPAL 11	DISEÑADOR GRAFICO	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.333,00
2	HABILITANTE DE ASESORIA	DIRECCION DE COMUNICACIÓN	SERVIDOR MUNICIPAL 10	ANALISTA DE COMUNICACION 3	4	EJECUCION DE PROCESOS	1.200,00
3	HABILITANTE DE ASESORIA	DIRECCION DE COMUNICACIÓN	SERVIDOR MUNICIPAL 6N	TECNICA DE COMUNICACION	1	TECNICO	817,00
4	HABILITANTE DE ASESORIA	DIRECCION DE ASESORIA JURIDICA	SERVIDOR MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA ASESORIA JURIDICA 2	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
5	HABILITANTE DE ASESORIA	DIRECCION DE ASESORIA JURIDICA	SERVIDOR MUNICIPAL 12	ESPECIALISTA JURIDICO 1	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.543,00
6	HABILITANTE DE ASESORIA	DIRECCION DE PLANIFICACION	SERVIDOR MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA DE PLANIFICACION	2	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
7	HABILITANTE DE ASESORIA	DIRECCION DE PLANIFICACION	SERVIDOR MUNICIPAL 9	ANALISTA DE PLANIFICACION 2	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.095,00
8	HABILITANTE DE ASESORIA	DIRECCION DE PLANIFICACION	SERVIDOR MUNICIPAL 6N	ASISTENTE DE PLANIFICACION	1	TECNICO	817,00
9	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION FINANCIERA	SERVIDOR MUNICIPAL 13	TESORERO/A	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
10	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION FINANCIERA	SERVIDOR MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA DE PRESUPUESTO	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
11	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION FINANCIERA	SERVIDOR MUNICIPAL 13	CONTADORA GENERAL	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
12	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION FINANCIERA	SERVIDOR MUNICIPAL 9	ANALISTA DE PRESUPUESTO	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.095,00
13	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION FINANCIERA	SERVIDOR MUNICIPAL 9	ANALISTA DE CONTABILIDAD 2	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.095,00
14	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION FINANCIERA	SERVIDOR MUNICIPAL 9	ANALISTA DE CONTABILIDAD	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.095,00

Nº	PROCESO	UNIDAD ADMINISTRATIVA	GRUPO OCUPACIONAL	PUESTO INSTITUCIONAL	NÚMERO DE PUESTOS	ROL	RMU
15	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION FINANCIERA	SERVIDOR MUNICIPAL 9	ANALISTA DE TESORERIA	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.095,00
16	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION FINANCIERA	SERVIDOR MUNICIPAL 4	ASISTENTE EJECUTIVO/A	1	ADMINISTRATIVO	713,00
17	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA DE TIC 2	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
18	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA EN BIENES Y ACTIVOS FIJOS 1	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
19	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
20	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA DE COMPRAS PUBLICAS 2	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
21	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 11	ANALISTA DE BIENES Y ACTIVOS FIJOS 4	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.333,00
22	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 11	ANALISTA DE COMPRAS PUBLICAS 4	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.333,00
23	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 9	ANALISTA DE GESTION DOCUMENTAL	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.095,00
24	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 6N	TECNICO DE SERVICIOS GENERALES	1	TECNICO	817,00
25	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 6N	TECNICO DE TIC	1	TECNICO	817,00
26	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SERVIDOR MUNICIPAL 6N	TECNICO DE GESTION DOCUMENTAL	1	TECNICO	817,00
27	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	SERVIDOR MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
28	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	SERVIDOR MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	1	EJECUCION Y COORDINACION DE PROCESOS	1.740,00
29	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	SERVIDOR MUNICIPAL 11	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 4	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.333,00
30	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	SERVIDOR MUNICIPAL 11	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 4 - REMUNERACIONES	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.333,00
31	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	SERVIDOR MUNICIPAL 9	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 2	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.095,00
32	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	SERVIDOR MUNICIPAL 8	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	EJECUCION DE PROCESOS	1.006,00
33	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	SERVIDOR MUNICIPAL 7	ASISTENTE DE TALENTO HUMANO	1	EJECUCION DE PROCESOS DE APOYO	918,00
34	HABILITANTE DE APOYO	DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	SERVIDOR MUNICIPAL 4	ASISTENTE EJECUTIVO/A	1	ADMINISTRATIVO	713,00
35	AGREGADOR DE VALOR	DIRECCION DE EJECUCION TECNICA	SERVIDOR MUNICIPAL 4	ASISTENTE EJECUTIVO/A	1	ADMINISTRATIVO	713,00
36	AGREGADOR DE VALOR	DIRECCION DE EJECUCION TECNICA / UNIDAD DE EJECUCION DE PROYECTOS Y SERVICIOS - NIÑEZ	SERVIDOR MUNICIPAL 4	ASISTENTE EJECUTIVO/A	1	ADMINISTRATIVO	713,00
					40		

Elaborado por: Dirección de Gestión de Talento Humano
Fuente: Distributivo de Remuneraciones, corte 17 de noviembre de 2021

Se considera que, por el período del 1 de enero al 31 de marzo de 2022, se otorgaría “prórroga de contratos”, conforme lo dispuesto en el artículo 58 de la LOSEP, hasta la creación de los puestos. A partir del 1 de abril de 2022, y luego de haber planificado los respectivos concursos de méritos y oposición, en cumplimiento de la normativa vigente, se otorgarían nombramientos provisionales.

3.3.3 Contratos de Servicios Ocasionales (FORMATO PTH-06)

Para el cumplimiento de los productos establecidos para las diferentes unidades administrativas, es necesario contar con el contingente de personal que ejecute y lleve a cabo los procesos en beneficio de la ciudadanía a quien se orienta la misión de la Institución.

Contratos de Servicios Ocasionales (Proyectos de Inversión ejecutados por la UPMSJ)

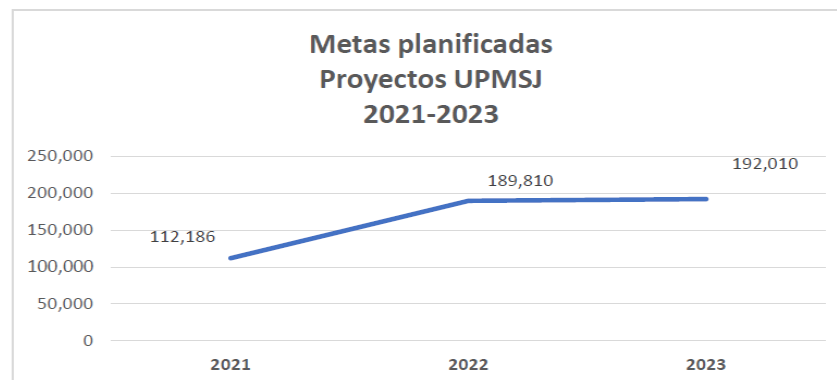
Mediante documento s/n de 23 de noviembre de 2021, la Psicóloga María Soledad Vela Yépez, Directora de Ejecución Técnica, menciona:

“(..) conforme a lo que dispone la normativa nacional y local, la Unidad Patronato Municipal San José ejecuta diversos proyectos de inversión tales como:

- *Atención a Habitantes de Calle*
- *Atención a la Primera Infancia*
- *Atención Integral en Adicciones*
- *Centro de Atención Diurna al Adulto Mayor*
- *Circo de Luz Quito*
- *Centro de Atención a las Diversidades con Enfoque Intergeneracional*
- *Erradicación del Trabajo Infantil*
- *Inclusión y Atención a las Discapacidades*
- *Prevención y Atención de la Violencia de Género*
- *Residencia para la Atención al Adulto Mayor en Situación de Vulnerabilidad*

“(...) Incremento de cobertura en proyectos de inversión

En concordancia con la misión y visión de la Unidad Patronato Municipal San José se ha planificado generar un incremento de la cobertura de sus proyectos con proyección al 2023.



Tal como se puede observar en la imagen, conforme a lo planificado en los proyectos que ejecuta la Unidad Patronato Municipal San José, se puede evidenciar un notable incremento (69%) en las coberturas para el año 2022, sobre la base del 2021, siendo necesario la implementación de nuevas y mejores estrategias a fin de alcanzar las metas y brindar una atención de calidad a los grupos de atención prioritaria en el marco de los derechos y protección integral.

Tomando en consideración el incremento de las problemáticas sociales en el Distrito Metropolitano de Quito, para el año 2022, los proyectos que actualmente se ejecutan mantendrán vigentes sus servicios y con el objetivo de generar una expansión territorial en la cobertura y tomando como eje esencial la descentralización de los servicios en el norte, sur y valles.

En el caso del Proyecto Prevención y Atención de la Violencia de Género se prevé un incremento considerable en la población que es atendida en casas de acogida sobre la base de un mejoramiento en la infraestructura de dichos centros y por otro lado, se prevé un incremento en la cobertura de sensibilización, diversificando las estrategias para el acercamiento a poblaciones que dejaron de ser atendidas con motivo de la emergencia sanitaria tales como instituciones educativas, funcionarios municipales, entre otras, sin dejar de lado un incremento en la población atendida en los servicios especializados a víctimas de violencia.

Así mismo, el Proyecto Atención a Habitantes de Calle para el año 2022, prevé dar atención a población en situación de movilidad humana a través de la creación del “Servicio de acogimiento temporal” que busca brindar un servicio integral que incluye asistencia básica, alojamiento, aseo personal, alimentación y vestimenta, lo cual genera un incremento en la cobertura.

Dentro del Proyecto Centros de Atención a las Diversidades con Enfoque Intergeneracional para el año 2022, se tiene previsto la atención interdisciplinaria a niñas, niños y adolescentes, de las diferentes zonas de la ciudad, a través de la apertura de talleres lúdicos, recreativos, formativos, preventivos y culturales gratuitos, más de 2.000 niñas, niños y adolescentes de 6 años en adelante, serán atendidos en las diferentes Casas Metro de Juventudes, las cuales fortalecerán sus servicios en las administraciones zonales que no han tenido cobertura como: La Delicia, Tumbaco y Quitumbe, lo que permitirá trabajar en actividades y acciones de prevención y educación en derechos, que promuevan el buen uso del tiempo libre.

El Proyecto Atención Integral a las Adicciones prevé sensibilizar a un total de 22000 personas al 2023 sobre la problemática del uso y consumo problemático de sustancias psicoactivas en distintas poblaciones del Distrito Metropolitano de Quito y, por otro lado, se ha planificado incrementar el componente de abordajes en calle lo cual genera la necesidad de ampliar la cobertura en el Distrito Metropolitano de Quito.

Finalmente, el Proyecto Inclusión y Atención a las Discapacidades, prevé hacer un incremento a la meta de personas involucradas en actividades de sensibilización y capacitación en temáticas vinculadas a las discapacidades y llegar a un total de 40.000 al 2023, lo cual hace necesaria la incorporación de nuevas formas de llegar a la población con contenidos que sensibilicen sobre la problemática de las discapacidades y su inclusión en los distintos ámbitos públicos y privados.

Proyecto Atención a la Primera Infancia:

El Estado a través de sus instituciones tiene por función brindar servicios para apoyar y complementar las acciones realizadas dentro del núcleo familiar a aquellas niñas y niños que se encuentran en situación de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad en general.

Las familias cumplen un rol indispensable y central en el desarrollo y protección integral de la primera infancia. La familia y el hogar son el primer espacio en donde niñas y niños se desarrollan integralmente como personas y donde crean lazos afectivos basados en el cuidado con ternura, relaciones con sus pares e intergeneracionales y apropiación de la cultura.

Para la implementación de la protección integral de derechos a la primera infancia, es fundamental entender a niñas y niños como sujetos de derechos y que, a su vez, el Estado garantice el cumplimiento a cabalidad de cada uno de ellos.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social –MIES, como institución rectora de la definición y ejecución de políticas y programas que garantizan el desarrollo integral de las niñas y niños de 0 a 36 meses de edad, tiene entre sus deberes y obligaciones buscar estrategias que permitan mejorar la calidad de la atención en los servicios de desarrollo infantil domiciliario - Creciendo con nuestros hijos CNH y en el servicio intramural Centros de Desarrollo Infantil - CDI a nivel nacional. La Estrategia gubernamental “Ecuador Crece sin Desnutrición”, sustenta su ejecución en una disposición de inmediato y obligatorio cumplimiento a través del Decreto Ejecutivo 1211, lo que garantiza el trabajo interinstitucional conforme al marco de las competencias de cada institución involucrada; establece como población objetivo a niñas y niños menores de 24 meses y mujeres gestantes.

Esta garantía de servicios incluye que las niñas y niños tengan acceso a nutrición de calidad, agua segura, espacios para el juego y aprendizaje, interacción con su medio social con identidad propia y colectiva. Además, es importante que los entornos en los que se desarrollan en esta etapa de su vida sean seguros, libres de riesgos y violencia.

El trabajo en los primeros años de vida es fundamental pues el cerebro de la niña y niño se desarrolla a una velocidad sorprendente y la susceptibilidad que muestra sobre el aprendizaje no puede ser comparada con otra etapa de la vida, esta definición puede ser aplicada a situaciones tanto negativas con vivencias de violencia como también aquellas experiencias positivas que reciban de sus entornos.

Para asegurar un desarrollo infantil integral, no solamente se deben direccionar los esfuerzos a las niñas y niños desde su nacimiento, sino que se debe brindar atención de calidad a las mujeres gestantes dotándolas de nutrientes que puedan ser absorbidos de manera adecuada por el feto. Además, es importante que, en el transcurso del crecimiento, la madre viva en ambientes seguros, libre de riesgos y traumas que puedan afectar tanto a madre como a su hija e hijo.

Mediante Oficio GADDMQ-AG-2020-0157, de 24 de abril del 2020, la Administración General del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, emite criterios y directrices sobre la suspensión de los plazos de convenios en atención a la solicitud UPMSJ-2020-0348-OF enviada por la Unidad Patronato Municipal San José. Con motivo de la emergencia sanitaria por la COVID-19, y en atención a la naturaleza jurídica de la implementación de los Guagua Centros, estos servicios se suspendieron de manera presencial con la finalidad de evitar los contagios, de tal forma que la población usuaria de dichos centros dejó de ser atendida de manera directa según lo establecido en los convenios pertinentes con la finalidad de precautelar la integridad de las niñas y niños y sus familias.

Con estos antecedentes, en el año 2021, la Unidad Patronato Municipal San José, ha definido como una línea de acción prioritaria la implementación de servicios de desarrollo infantil integral a niñas y niños de 0 a 3 años del Distrito Metropolitano de Quito, así como a mujeres gestantes.

Este proyecto, prevé dar apertura a la nueva modalidad de atención: “Quito Crece en Familia: Servicio Atención Domiciliaria y Servicio Centro de Desarrollo Infantil”, cuyas metas son:

- 13.000 niñas y niños menores de 3 años.
- 13.000 núcleos familiares de niñas y niños de 0 a 3 años, reciben asesoría familiar.
- 5.000 mujeres gestantes.

Para brindar un servicio de calidad y en el marco de la misión y visión de la Unidad Patronato Municipal San José, para la atención a niñas, niños y mujeres gestantes en el marco del desarrollo y protección integral se requiere contar con personal calificado y experto en la atención a estos grupos poblacionales, por lo que se genera la necesidad de contar con un equipo de 179 personas distribuidas de la siguiente manera:

CANT	GRUPO OCUPACIONAL
23	Servidor municipal 12
3	Servidor municipal 10
3	Servidor municipal 8
150	Servidor municipal 8

Finalmente, conforme el documento “Directrices programáticas elaboración plan operativo anual y directrices presupuestarias proforma presupuestaria y plan anual de contrataciones. Ejercicio económico 2022.”, tenemos lo siguiente:

“4.2. DIRECTRICES ESPECÍFICAS, 4.2.1. Planificación Operativa Anual (...) Los proyectos de inversión considerarán los grupos de gastos de inversión “7” y de capital “8”. En el grupo “7” se prohíbe incluir remuneraciones de personal a excepción de lo relacionado con pedidos de la Secretaría de Salud justificados legal, técnica y financieramente, que se encuentren relacionados con la atención por pandemia COVID-19 y que cuenten con el criterio favorable de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos. Los gastos de fortalecimiento institucional correspondiente a la gestión administrativa y remuneración de personal considerarán los grupos de gasto “5” y

capital “8” siempre y cuando corresponda para el cumplimiento de actividades permanentes de la institución.

Con base a lo arriba señalado, se planificó el presupuesto de Talento Humano para la ejecución de los proyectos de inversión en el año 2022.”

Sobre la base de los nuevos espacios presupuestarios (179 puestos) considerados para el año 2022, se cubrirán los requerimientos del talento humano del proyecto “Atención a la Primera Infancia” para el funcionamiento de las dos (2) modalidades de atención: Servicio Atención Domiciliaria y Servicio Centro de Desarrollo Infantil; manteniendo la misma masa salarial, podría generarse un ajuste en la denominación de los puestos y grupo ocupacional.

Es importante contar con el talento humano capacitado y necesario que garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales, a partir del mes de enero de 2022, así como para el fortalecimiento de los procesos internos y proyectos que ejecuta la UPMSJ, dando respuesta oportuna a la necesidad de atención identificada en el DMQ.

Por tanto, es importante considerar que la implementación del nuevo modelo de atención implica una nueva estructura técnica – administrativa para la atención, seguimiento y coordinación del servicio.

Por otro lado, los contratos de servicios ocasionales de los servidores que trabajan en los Proyectos de Inversión Plurianuales, al estar considerados presupuestariamente en el grupo 51 “Gasto Corriente”, no pueden ser renovados hasta la conclusión del proyecto (2023) conforme lo establece la normativa. En razón, que los técnicos que trabajan en directamente con los grupos vulnerables como: personas con discapacidad, en adicciones, habitantes de calle, adultos mayores, primera infancia, jóvenes y demás grupos de atención prioritaria, han desarrollado talentos y competencias tanto técnicas como conductuales para abordar la problemática social y la promoción y protección de derechos, razón de ser de la Unidad Patronato San José, por lo que, para el año 2022 está previsto celebrar nuevos contratos de servicios ocasionales, conforme lo dispuesto en el artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2019-375, de 5 de diciembre de 2019.

Los contratos de servicios ocasionales previstos para el año 2022, representan un total de 398, donde se incluyen los 179 nuevos requerimientos para el proyecto Atención a la Primera Infancia.

3.3.4. Habilitación de partidas vacantes (FORMATO PTH - 07)

Revisado el distributivo de personal, con corte al 17 de noviembre de 2021, se verifica que existe una (1) partida vacante inhabilitada, dentro de los procesos Agregadores de Valor, que a continuación se detalla, misma que se requerirá sea habilitada para el año 2022.

Tabla 6. Habilitación de partidas vacantes

Nº	DIRECCION/UNIDAD/CENTRO/ PROYECTO	PARTIDA PRESUPUESTARIA INDIVIDUAL	GRUPO OCUPACIONAL	PUESTO INSTITUCIONAL	ROL	RMU
1	DIRECCION DE EJECUCION TECNICA PMSJ/UNIDAD DE EJECUCION DE PROYECTOS Y SERVICIOS DE GENERO	1768	SERVIDOR MUNICIPAL 8	PREVENCION	EJECUCION DE PROCESOS	1.006,00

Elaborado por: Dirección de Gestión de Talento Humano

Fuente: Distributivo de Remuneraciones, corte 17 de noviembre de 2021

3.3.5. Desvinculaciones (FORMATO PTH - 08)

De conformidad a lo establecido en la LOSEP, la Dirección de Gestión de Talento Humano validará el cumplimiento de requisitos de aquellos servidores que voluntariamente soliciten acogerse al retiro por jubilación.

De esta manera las Desvinculaciones por Jubilación previstas para el año 2022, se detallan:

Tabla 7. Desvinculación de Servidores

Nº	DIRECCIÓN / UNIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES	PARTIDA PRESUPUESTARIA INDIVIDUAL	GRUPO OCUPACIONAL	PUESTO INSTITUCIONAL	RMU	REGIMEN	MODALIDAD DE DESVINCULACIÓN	TIEMPO EN EL SERVICIO PÚBLICO A LA FECHA DE DESVINCULACIÓN
1	DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	REGALADO VINUEZA MONICA PATRICIA	12519	SERVIDORA MUNICIPAL 13	ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO	1740,00	LOSEP	JUBILACION ORDINARIA POR VEJEZ	33 años, 6 meses

Elaborado por: Dirección de Gestión de Talento Humano

Fuente: Distributivo de Remuneraciones, corte 17 de noviembre de 2021

Debe considerarse que, al cumplir con el deseo de retiro voluntario de los servidores y servidoras, para el caso de la Dirección de Gestión de Talento Humano y en referencia a la continuidad de la atención a usuarios internos y externos, es necesario contratar personal que supla las actividades inherentes al cargo antes detallado, por lo que resultaría necesario se prevea cubrir dicha vacante.

3.3.6. Contratos Civiles (FORMATO PTH – 09)

De conformidad a lo establecido en la LOSEP, en su artículo 148, sobre los contratos civiles de servicio, que establece: *“La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes. Estos contratos se suscribirán para puestos comprendidos en todos los grupos ocupacionales y se pagarán mediante honorarios mensualizados. (...)”*

En tal sentido y de acuerdo a las necesidades establecidas por las diferentes unidades administrativas, se evidencia requerimientos para contar con profesionales y/o técnicos especializados.

Conforme lo planificado por las áreas, para el año 2022, los profesionales y/o técnicos especializados representan un total de 260, contratos que se ejecutarán de acuerdo a la disponibilidad de recursos para este fin.

En el FORMATO PTH – 09 que se adjunta a este informe, se detallan los justificativos técnicos para contar con profesionales vinculados bajo la modalidad de contrato de servicios civiles.

3.3.7. Prácticas pre profesionales (FORMATO PTH - 10)

La LOSEP establece en su artículo 59, sobre los *“Convenios o contratos de pasantías y prácticas. - Las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad, así mismo, las instituciones del Estado podrán celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria.*

Por estos convenios o contratos no se origina relación laboral ni dependencia alguna, no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, se caracterizan por tener una duración limitada (...)”

Así también el Reglamento de aplicación a la LOSEP, establece en el artículo 149, *“Las instituciones del sector público en su podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, reconocidas por el organismo competente en el país, conforme al artículo 59 de la LOSEP, mismos que se sustentarán en convenios previamente celebrados con las respectivas instituciones del sistema de educación superior.*

A través de los convenios con las instituciones del sistema de educación superior, se definirán las características de los programas de pasantía, y los requerimientos de las instituciones del Estado.

Los contratos individualizados de pasantía contendrán las condiciones específicas acordadas entre el estudiante y la institución pública, que por ser una relación de origen académico no produce ningún tipo de vínculo laboral.

Del mismo modo, las instituciones del sector público podrán celebrar convenios de práctica estudiantil con los establecimientos de educación regular de nivel medio. (...)”

Conforme a los convenios suscritos con Instituciones de Educación Superior y establecimientos educativos y en base a las necesidades presentadas por las unidades, se procederá a la vinculación de estudiantes, mismo que no representa erogación de recursos para la UPMSJ.

En el FORMATO PTH – 10 que se adjunta a este informe, se detallan los justificativos para contar con estudiantes que brinden el apoyo a las áreas, para lo cual se prioriza el desarrollo del aprendizaje de los mismos.

De acuerdo a la información emitida por las áreas, se prevé vincular un total de 20 estudiantes para el año 2022.

Finalmente, cabe señalar que se trabajó con cada uno de los directores y líderes de procesos. De los formatos PTH - 05 al PTH -10 se detalla la información a todo el proceso de Planificación de Talento Humano 2022 y que son parte del presente informe técnico.

4. CONCLUSIONES

- ✓ El análisis de la creación de los puestos se enfoca por la necesidad de ejecutar políticas, estrategias, planes, programas y servicios de calidad, con énfasis en los grupos de atención prioritaria y la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, siendo la atención permanente y conforme el Art. 58 de la LOSEP.
- ✓ En concordancia con el artículo 58 de la LOSEP corresponde la creación de 40 puestos para el año 2022, proceso que se enfoca en la necesidad de ejecutar estrategias, planes, programas y servicios de calidad, con énfasis en los grupos de atención prioritaria y la población que se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública.

- ✓ Para el año 2022 se contará con 40 contratos prorrogados hasta la creación del puesto.
- ✓ En concordancia con lo establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2019-375, art. 5, se contará con un total de 398 contratos de servicios ocasionales para el personal que trabaja en los Proyectos de Inversión y áreas administrativas.
- ✓ Es necesario actualizar el Manual de Puestos Institucional y aplicarlo con las nuevas denominaciones y perfiles de puestos.
- ✓ Para el Proyecto Atención a la Primera Infancia, se incorporan 179 nuevos contratos de servicios ocasionales, mismos que fueron cargados en el POA 2022, por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.
- ✓ Se optimizan 11 puestos de contrato de servicios ocasionales y un puesto de nombramiento regular.
- ✓ La diferencia de servidores para el año 2022, respecto al presente año es de 167 servidores.
- ✓ Para el año 2022, se requerirá la habilitación de partidas de aquellos puestos de nombramiento permanente y que deben ser planificados para el concurso de méritos y oposición.
- ✓ Se suscribirán contratos de servicios civiles conforme la necesidad institucional y recursos asignados para este fin.

- ✓ Las prácticas pre profesionales se atenderán en función de los requerimientos de las unidades y estas no generarán gasto alguno ni existirá erogación de recursos por este concepto.
- ✓ Los puestos tanto de nombramiento, contrato de servicios ocasionales y contratos de servicios civiles, se encuentra considerados en el presupuesto 2022.

5. RECOMENDACIONES

Por los antecedentes expuestos, contando con el respaldo normativo pertinente y en concordancia con las Directrices Presupuestarias comunicadas por la Administración General, la Dirección de Gestión de Talento Humano recomienda a la Autoridad Nominadora:

1. Aprobar el presente Informe de la Planificación de Talento Humano 2022 que contiene la plantilla de talento humano mínima para ejecutar los productos y servicios que permitan brindar atención a las necesidades de los grupos vulnerables del DMQ.
2. Remitirlo al Concejo Metropolitano de Quito, conforme lo dispuesto en el artículo 56 de la LOSEP y procedimiento señalado por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.
3. Retomar el proceso de reestructura institucional y actualización del Estatuto de Gestión Organizacional por Procesos que permita revisar la conformación de puestos de estructura y el levantamiento del Manual de Puestos Institucional sobre la base del instrumento mencionado.

Atentamente,

Dra. Mónica Regalado Vinueza
DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Acción	Nombres y Apellidos	Cargo	Firma
Elaborado por:	Julia Granda Gutiérrez	Especialista de Talento Humano	