

Memorando Nro. MINTEL-DTH-2018-0332A-M

Quito, D.M., 20 de abril de 2018

**PARA:** Sra. Ing. Jenny Morales Huachi  
**Analista de Talento Humano 2**

**ASUNTO:** Cumplimiento de Recomendaciones Examen Especial DNAI-AI-0058-2018

Con memorando Nro. MINTEL-DAI-2018-0007-M de 05 de marzo de 2018, la Auditoria Interna remite las recomendaciones contenidas en el *"Examen Especial a los procesos de planificación, selección, reclutamiento, capacitación, administración y control del talento humano, por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016"*.

Entre las recomendaciones del informe consta: *"Será la responsable de que en la "PLANTILLA DE TALENTO HUMANO" emitida por el Ministerio de Trabajo y destinada para la planificación anual del talento humano de la institución se incorpore los requerimientos de personal de proyectos y de las diferentes unidades administrativas, a fin de que la planificación sustente la proforma presupuestaria y por ende el recurso humano con el que se contará para el desarrollo de las actividades institucionales."*

Con Oficio No. MINTEL-CGAF-2018-0075-O de 10 de abril de 2018; se realizó la consulta respectiva al Ministerio de Trabajo; y, con Oficio No. MDT-DPAGTH-2018-0400 de 19 de abril, el Ministerio de Trabajo absuelve la consulta en los siguientes términos: *"(...)Así mismo, es necesario indicar que la reforma de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano emitida con Acuerdo Ministerial No. MDT-DM-2017-0007 de 26 de enero de 2017, dispone al Ministerio del Trabajo que apruebe la planificación institucional del talento humano, razón por lo cual, a partir del año 2017 este Ministerio comenzó a aprobar las Planificaciones institucionales. Finalmente, la UATH institucional es la responsable de revisar la normativa vigente y conforme dispone la misma, se debe levantar plantillas de talento humano de proyectos de inversión, en el cual se evidenciará la necesidad actual y requerida por efecto de la medición de la carga laboral. Sin embargo, es preciso acotar que debido a la temporalidad de los proyectos de gasto de inversión, las plantillas de talento humano de estos proyectos no deben ser consolidadas en la matriz por niveles territoriales para su optimización y racionalización, pero si deben ser levantadas conforme lo determina la Disposición General Sexta de la Norma citada"*

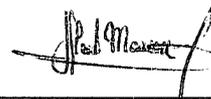
Por lo expuesto, de conformidad con las recomendaciones de Auditoria Interna; y, la absolución de la consulta emita por el MDT y según con las funciones asignadas en memorando MINTEL-DTH-2018-0074-M de 4 de febrero de 2018, me permito disponer que en la Planificación de Talento Humano del año 2018 y subsiguientes se considere los requerimientos de personal de proyectos y de las diferentes unidades administrativas.

Atentamente,

  
Lcda. Tania Gabriela Pantoja Flores  
**DIRECTORA DE TALENTO HUMANO**

Recibido: 20/Abril/2018

Jenny Morales







Oficio Nro. MINTEL-CGAF-2018-0075-O

Quito, D.M., 10 de abril de 2018

**Asunto:** Recomendaciones de Auditoría Interna

Señor Especialista  
Santiago Patricio Enríquez Miranda  
Director de Planificación y Apoyo a la Gestión del Talento Humano, Encargado  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
En su Despacho

De mi consideración:

La Auditoría Interna realizó el Examen Especial a los procesos de planificación, selección, reclutamiento, capacitación, administración y control del talento humano, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016, cuyos resultados fueron presentados en informe DNAI-AI-0058-2018.

En dicho examen consta la siguiente recomendación para la Dirección de Talento Humano:

*"10. Será responsable de que en la "PLANTILLA DE TALENTO HUMANO" emitida por el Ministerio de Trabajo y destinada para la planificación anual del talento humano de la institución se incorpore los requerimientos de personal de proyectos y de las diferentes unidades administrativas, a fin de que la planificación sustente la proforma presupuestaria y por ende el recurso humano con el que se contará para el desarrollo de las actividades institucionales".*

En el artículo 17 de la Norma Técnica Subsistema Planificación de Talento Humano, emitida mediante Acuerdo Ministerial No. 86 y reformada el 25 de enero de 2016, señala: *"Del establecimiento de la plantilla de talento humano.- La plantilla de talento humano se realizará a través del análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de factores de frecuencia, volumen y tiempo efectivo de ejecución de las actividades para el logro de los productos o servicios de cada unidad o proceso interno. Se excluyen de este procedimiento las actividades realizadas por los puestos de los niveles jerárquico superior, apoyo administrativo y de servicios generales, que se sujetarán a políticas sobre la base de la estructura orgánica institucional".*

En la normativa antes señalada no especifica si el personal de proyectos de inversión debe constar en dicha planificación; sin embargo, al presentar la planificación de Talento Humano, los analistas de la Dirección a su cargo, han instruido que el personal de proyectos no debe constar en dicha planificación, tal es así que la Planificación de Talento Humano del MINTEL para el año 2017, fue aprobada por esa Cartera de Estado, sin contemplar al personal de gastos de inversión, según oficio No. MDT-SFSP-2017-0852 de 7 de agosto de 2017.

Por lo expuesto, con el objeto de cumplir a cabalidad con las recomendaciones de la Auditoría Interna y de igual manera las instrucciones dadas por el Ministerio de Trabajo, agradeceré a usted, se sirva disponer, se indique si se debe contemplar en la planificación de talento humano personal de proyectos de inversión.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Ing. Christian Manuel Burgos Murillo  
COORDINADOR GENERAL ADMINISTRATIVO FINANCIERO





**Oficio Nro. MINTEL-CGAF-2018-0075-O**

**Quito, D.M., 10 de abril de 2018**

Copia:

Señora Ingeniera  
Sara del Rocio Andrade Lema  
**Asesora de Despacho Ministerial**

Señorita Licenciada  
Tania Gabriela Pantoja Flores  
**Directora de Talento Humano**

tp



## ACUERDO MINISTERIAL No. MDT- 2017 - 0007

## EL MINISTRO DEL TRABAJO

## CONSIDERANDO:

- Que, los artículos 54 y 55 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, señalan que la estructura del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Servicio Público está conformada, entre otros, por el Subsistema de Planificación del Talento Humano, al que se define como 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;
- Que, el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, establece que las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio del Trabajo, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente;
- Que, el artículo 139 del Reglamento General a la LOSEP, prescribe que el Subsistema de Planificación del Talento Humano permitirá determinar el número de puestos por unidades o 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 las normas y estándares técnicos que expida el Ministerio del Trabajo; y, de la planificación y estructura institucional y posicional;
- Que, de conformidad con el segundo inciso del artículo 141 del Reglamento General, 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 del Trabajo determine;
- Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0086, publicado en el Primer Suplemento del Registro Oficial No. 494, de 6 de mayo de 2015, se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano y sus reformas;
- Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0098, publicado en el Primer Suplemento del Registro Oficial No. 732 , de 13 de abril de 2016 , se expidió las Directrices para el ingreso de las y los servidores públicos por efecto de la aplicación de la Disposición Transitoria Primera de las Enmiendas Constitucionales, en la que se establece el procedimiento para la incorporación de personal bajo la



modalidad de contratos de servicios ocasionales a puestos que ejecutan roles de servicios, administrativo, técnico y de ejecución de procesos de apoyo y tecnológico;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0100, de 14 de abril de 2016 publicado en Registro Oficial No. 751, de 10 de mayo de 2016, se expidieron las Directrices para los procesos de desvinculación de servidoras y servidores con el fin de acogerse al retiro por jubilación y en su Disposición General Quinta señala que “Cuando se haya aceptado la solicitud de desvinculación de la o el servidor para acogerse a la jubilación del IESS, y toda vez que haya salido de la institución; la UATH deberá justificar técnicamente la necesidad de sustituir a la o el servidor que se retira; observando criterios de austeridad y propenderá a la optimización del talento humano de su institución.

Las entidades que conforman el Presupuesto General del Estado, en el marco de la optimización de los recursos públicos, previo a la utilización de estas partidas vacantes deberán contar con el informe favorable del Ministerio del Trabajo y la certificación presupuestaria del Ministerio de Finanzas.”

Que, es necesario hacer las reformas correspondientes a la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, a fin de determinar las competencias de los órganos encargados de su administración, con sujeción en las competencias determinadas en la LOSEP y su Reglamento General; y,

Que, mediante oficio No. MINFIN-DM-2016-0564-O de 22 de diciembre de 2016, el Ministerio de Finanzas, de conformidad con la competencia que le otorga el literal c) del artículo 132 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, emitió el dictamen presupuestario favorable, previo a la expedición de la presente Acuerdo; y,

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 51 literal a) de la Ley Orgánica del Servicio Público,

#### ACUERDA:

**REFORMAR LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO, EXPEDIDA MEDIANTE ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2015-086, PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL No. 474 DE 6 DE MAYO DE 2015**

**Art. 1.-** Sustituir del artículo 5 lo siguiente:

1. Sustituir el literal b) por el siguiente:



*“b) Aprobar la planificación institucional del talento humano por una sola vez y sus actualizaciones anuales que se produjeran a la misma de acuerdo con lo previsto en los artículos 14 y 21 de esta Norma Técnica, respectivamente;”*

2. En el literal d) eliminar la palabra “*ex post*”.

3. *Incluir las siguientes atribuciones:*

*“e) Verificar que las UATH institucionales y las unidades y procesos internos cuenten con la información que sustente el levantamiento de la plantilla de talento humano a través de registros físicos y digitales; y*

*“f) Fijar la línea base del personal a la fecha de aprobación de la planificación con sustento en la plantilla de talento humano la que no se podrá modificar salvo en los casos previstos en el artículo 21 de la presente Norma Técnica.”*

**Art. 2.-** Elimínese el artículo 7.

**Art. 3.-** Sustituir del literal d) del artículo 8 la frase “*de la máxima autoridad institucional o su delegado o delegada*” por “*del Ministerio del Trabajo.*”.

**Art. 4.-** Sustituir en el artículo 9 la frase “*el proceso de validación y control de la plantilla por parte de la UATH institucional y del Ministerio del Trabajo respectivamente*” por “*el proceso de validación por parte de la UATH institucional y de aprobación y control del Ministerio del Trabajo.*”

**Art. 5.-** Incluir como tercer inciso del artículo 13 el siguiente:

*“Es responsabilidad de la UATH institucional y de cada unidad interna el levantamiento de la plantilla de talento humano previa validación de la unidad de procesos o quien hiciere sus veces.”*

**Art. 6.-** Sustituir el literal d) del artículo 18 por el siguiente:

*“d) La UATH institucional aprobará la consistencia técnica de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno y lo consolidará de manera institucional, previa validación por parte de la unidad de procesos o quien hiciere sus veces.”*

**Art. 7.-** Sustituir del artículo 21 el primer inciso por el siguiente:

*“Art. 21.- De la modificación de la plantilla de talento humano.- La plantilla de talento humano podrá ser modificada de conformidad a la metodología prevista en el artículo 18 de la presente Norma Técnica, sólo en los siguientes casos:”*

**Art. 8.-** Sustituir el artículo 23 por el siguiente:



**Art. 23.- Del proceso de optimización y racionalización del talento humano.-** Con base en las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal determinadas en la plantilla de talento humano, las UATH institucionales podrán ejecutar procesos de optimización y racionalización del talento humano a través de planes acordes a la disponibilidad presupuestaria que permita su implementación.”

**Art. 9.-** Sustituir del artículo 24 lo siguiente:

1. Sustituir el primer inciso por el siguiente:

**“b) Habilitación de partidas vacantes.-** A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, adicionalmente a los movimientos de personal, se considerará la habilitación de las partidas vacantes, las cuales serán aprobadas con autorización de la máxima autoridad institucional y/o su delegado o delegada, previo informe técnico y favorable de la UATH y la certificación presupuestaria institucional que garantice el financiamiento de la ocupación de estas partidas.

*Todos los procesos de habilitación de partidas vacantes realizados a pedido de las instituciones públicas antes de la reforma a esta Norma, se convalidarán conforme los actos administrativos aprobados por la máxima autoridad institucional y/o su delegado y validadas por el Ministerio de Finanzas.”*

2. Sustituir en el primer inciso del literal d) la frase “Se realizarán siempre y cuando la institución haya agotado los movimientos de personal y” por la siguiente “Se realizarán una vez que la institución haya agotado los movimientos de personal y la habilitación de las partidas vacantes disponibles, siempre y cuando,”
3. Sustituir en el segundo inciso del literal e) la frase “Comité de Gestión Pública Interinstitucional” por “Ministerio del Trabajo”.

**Art. 10.-** Sustituir el artículo 27 por el siguiente:

**“Art. 27.- Del control.-** El Ministerio del Trabajo realizará el control de la planificación e implementación del talento humano, de acuerdo a las siguientes acciones:

- a) Verificar de manera trimestral la generación de reportes periódicos de información derivada del diagnóstico del talento humano, a través del Sistema Integrado de Información del Talento Humano – SIITH; y,
- b) Control de los procesos de implementación del plan de optimización y racionalización del talento humano, de acuerdo al cronograma establecido para el efecto.

*Del control a las acciones antes descritas, el Ministerio del Trabajo generará un informe técnico sobre el proceso de implementación del plan de optimización y racionalización del talento humano. Informe que será remitido mediante oficio a la UATH institucional.”*



**Art. 11.-** Sustituir el artículo 28 por el siguiente:

*“Art. 28.- De la falta disciplinaria grave.- De conformidad con el literal b) del artículo 42 de la LOSEP, las o los servidores públicos y los responsables de las unidades o procesos institucionales, de las unidades de planificación y/o procesos, o de la UATH institucional que por su acción u omisión contravengan de manera grave la presente Norma Técnica, esto es, que reporten, validen o usen información sin sustento para la elaboración de la plantilla de talento humano o el plan de optimización o racionalización, o para la ejecución de dicho plan, serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegada o delegado, previo el correspondiente sumario administrativo.*

*El Ministerio del Trabajo vigilará que se aplique el proceso disciplinario.”*

**Art. 12.-** Eliminar los artículos 29 y 30.

**Art. 13.-** Incluir como segundo inciso de la Disposición General Segunda lo siguiente:

*“Los puestos vacantes con partidas habilitadas que cuenten con disponibilidad presupuestaria, podrán utilizarse para cubrir las necesidades de creaciones de puestos con sustento en la planificación del talento humano, por lo que, estas partidas podrán ser sujetas a revisión a la clasificación, siempre y cuando no incremente la masa salarial de la o las partidas vacantes.”*

**Art. 14.-** En el segundo inciso de la Disposición General Séptima sustituir la frase “El Ministerio del Trabajo autorizará los casos de excepción” por “Para los contratos civiles de servicios profesionales o técnicos especializados, las UATH institucionales se sujetarán a lo dispuesto en la Norma Técnica que para el efecto emita esta Cartera de Estado.”

**Art. 15.-** Incluir las siguientes Disposiciones Generales:

*“NOVENA.- De las unidades operativas de los servicios de salud pública.- No será aplicable para las unidades operativas de los servicios de salud pública la metodología para la elaboración de la plantilla de talento humano determinada en la Sección 2a. del Capítulo IV de la presente Norma Técnica, por lo que el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud Pública expedirán la Norma Técnica de Planificación del Talento Humano para los Servicios de Salud Pública, de conformidad a las regulaciones nacionales o internacionales establecidas para el efecto.*

*Mientras el Ministerio de Salud Pública cuente con la Norma Técnica de Planificación de Talento Humano para los Servicios de Salud Pública, las partidas vacantes que se generen por efecto de los procesos de desvinculación de los profesionales de la salud, podrán ser reemplazadas sin requerir de las plantillas respectivas, a través de un informe previo emitido por la UATH de cada unidad operativa de los servicios de salud que sustente esta necesidad, siempre que cuenten con la disponibilidad presupuestaria que le permita cubrir*



las obligaciones que puedan generarse, financiado con recursos del presupuesto institucional.

*El Ministerio de Salud Pública, no podrá realizar revisiones a la clasificación y valoración de puestos de partidas vacantes por jubilación, a excepción de aquellas partidas que no fueron homologadas a la escala vigente, este proceso debe ser debidamente justificado y remitido al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Finanzas para que emitan sus informes y dictámenes respectivos.*

**“DÉCIMA.-** *Las instituciones que dentro de la plantilla de talento humano evidencien contratos de servicios ocasionales, previo a crear los puestos requeridos para actividades permanentes, deberán utilizar las partidas vacantes existentes en la institución de ser el caso, previo informe técnico favorable de la UATH y la certificación presupuestaria institucional que garantice el financiamiento de la ocupación de estas partidas vacantes entre las cuales estarán las habilitadas.”*

**“DÉCIMA PRIMERA.-** *Las instituciones del Estado de conformidad con el literal b) del artículo 5 y artículo 23 de esta Norma Técnica, deberán remitir la Planificación del Talento Humano al Ministerio del Trabajo hasta el 31 de marzo del 2017, para su aprobación hasta el 31 de mayo del 2017, por única vez. La implementación del Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano estará sujeto a las disponibilidades presupuestarias y a la masa salarial institucional, de conformidad a lo establecido en el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.”*

**“DÉCIMA SEGUNDA.-** *Las planificaciones de talento humano en el ejercicio 2016 que hayan sido aprobadas por la autoridad nominadora o su delegada o delegado y remitidas para registro del Ministerio del Trabajo de conformidad a las disposiciones legales vigentes a esa fecha, tendrán plena validez. Sobre esta información el Ministerio del Trabajo fijará la línea base del personal de cada institución, validará y aprobará el plan de optimización de conformidad a las directrices previstas en este Acuerdo.*

*Las instituciones del Estado una vez aprobada la planificación del talento humano no podrán modificar el número de personas fijado en la línea base del personal en concordancia con el literal f) del artículo 5 de la presente Norma Técnica.”*

**“DÉCIMA TERCERA.-** *Las UATH institucionales evidenciarán en el Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano las proyecciones de los procesos de jubilaciones obligatorias (70 años o más) con sustento en la situación demográfica de su talento humano.*

*Una vez aprobada la planificación de talento humano, las instituciones podrán reemplazar el primer día hábil del mes siguiente las partidas sujetas a procesos de desvinculación por jubilaciones acogidas al Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0100, de 14 de abril de 2016, previo informe técnico y favorable de la UATH y la certificación presupuestaria institucional que garantice el financiamiento de la partida reemplazada, sin modificar las condiciones actuales de las partidas, que permita dar continuidad al proceso selectivo.”*



**“DÉCIMA CUARTA.-** Las Universidades y Escuelas Politécnicas, para el caso del personal sujeto a la LOSEP, deberán contar con la Planificación de Talento Humano aprobada por la máxima autoridad o su delegado, observando la presente Norma Técnica.”

**Art. 16.-** En la Disposición Transitoria Única, sustituir la palabra “UNICA” por “PRIMERA”.

**Art. 17.-** Incluir las siguientes Disposiciones Transitorias:

**“SEGUNDA.-** Por efecto de la aplicación de la Quinta Disposición General del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0100, de 14 de abril de 2016, mediante el cual se expide las directrices para los procesos de desvinculación de servidores y servidoras con el fin de acogerse al retiro por jubilación, las instituciones públicas para justificar la necesidad de sustituir a la o el servidor que se retira o la utilización de las partidas vacantes producidas por este efecto, lo realizarán con sustento en los resultados de la planificación del talento humano y previo a agotar los movimientos de personal, siempre que cuenten con la disponibilidad presupuestaria que le permita cubrir las obligaciones que puedan generarse, financiado con recursos del presupuesto institucional.

En el caso de que las instituciones no cuenten con estatutos orgánicos institucionales legalmente expedidos, las necesidades de estas partidas vacantes se sustentará en el levantamiento provisional de la plantilla de talento humano sobre la base de las estructuras institucionales, reglamentos internos u otras regulaciones en las que se establezcan la funcionalidad de las unidades internas, sus atribuciones, responsabilidades, funciones o productos y/o servicios, siempre que cuenten con la disponibilidad presupuestaria que le permita cubrir las obligaciones que puedan generarse, financiado con recursos del presupuesto institucional. Esta excepción tendrá vigencia durante los ejercicios de los años fiscales 2016 y 2017.

De requerir las instituciones públicas otras necesidades derivadas de la planificación del talento humano como creaciones o contratos, obligatoriamente deberán sustentarse en los estatutos orgánicos institucionales legalmente expedidos de conformidad a las normas que rigen esta materia.”

**“TERCERA.-** La planificación del talento humano para el ejercicio fiscal 2016 será aprobada por cada institución pública y a partir del año 2017 la aprobación la realizará el Ministerio del Trabajo de conformidad a lo establecido en la presente Norma Técnica.”

**“CUARTA.-** Por excepción y a fin de garantizar el reemplazo de las partidas vacantes generadas por los procesos de desvinculación de las y los servidores y servidoras que se han acogido al retiro por jubilación determinado en la normativa emitida por el Ministerio del Trabajo, para el caso en que las instituciones no cuenten con su estatuto orgánico legalmente expedido, podrán ser reemplazadas con contratos de servicios ocasionales,



*[Handwritten signature]*

hasta que la institución cuente con los instrumentos de gestión institucional aprobados, para lo cual deberá realizar las regulaciones presupuestarias correspondientes.

### Disposición Derogatoria

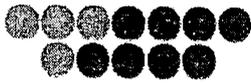
**PRIMERA.-** Derogar los Acuerdos Ministeriales No. MDT-2015-0231, publicado en el Registro Oficial No. 623, de 09 de noviembre de 2015, y No. MDT-2015-0293, publicado en el Registro Oficial No. 676, de 25 de enero de 2016.

**Disposición Final.-** El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de su expedición sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 26 ENE. 2017

  
*Dr. Leonardo Berrezueta Carrion*  
MINISTRO DEL TRABAJO





Oficio Nro. MDT-DPAGTH-2018-0400

Quito, D.M., 19 de abril de 2018

**Asunto:** MINTEL: Criterio sobre Planificación de Talento Humano.

Señorita Licenciada  
Tania Gabriela Pantoja Flores  
**Directora de Talento Humano**  
MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES Y DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN  
En su Despacho

De mi consideración:

En atención al Oficio Nro. MINTEL-CGAF-2018-0075-O de 10 de abril de 2017, mediante el cual comunica que se está realizando la Auditoría Interna a los procesos de planificación, entre otros, del período comprendido entre 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, y solicita: "(...) *se indique si se debe contemplar en la planificación de talento humano personal de proyectos de inversión.*"; al respecto manifiesto lo siguiente:

La Ley Orgánica del Servicio Público en el Título V, Capítulo II, artículos del 55 al 60 y el Reglamento a la LOSEP en su Título IV, Capítulo III, artículos del 139 al 161, regulan el Subsistema de Planificación de Talento Humano.

Mediante Acuerdo No. MDT-2015-086, publicado en el Registro Oficial No. 494 de 6 de mayo de 2015, expidió la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, reformado mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-DM-2017-0007 de 26 de enero de 2017.

El artículo 5, literal b) del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0086, reformado, dispone al Ministerio del Trabajo lo siguiente: "*Aprobar la planificación institucional del talento humano por una sola vez y sus actualizaciones anuales que se produjeran a la misma de acuerdo con lo previsto en los artículos 14 y 21 de esta Norma Técnica, respectivamente.*"

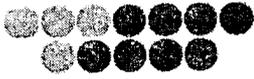
Así mismo, el artículo 13 del referido acuerdo reformado determina que: "*Es responsabilidad de la UATH institucional y de cada unidad interna el levantamiento de la plantilla de talento humano previa validación de la unidad de procesos o quienes hiciere sus veces.*"

El artículo 16 del citado acuerdo respecto de la plantilla de talento humano determina: "*Es 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, la que será elaborada de acuerdo con la presente Norma Técnica, y cuyos resultados permitirán establecer la línea base de la planificación del talento humano institucional a la fecha de la emisión de la misma. No se podrá realizar o celebrar ningún movimiento de personal, contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, desvinculación o supresión de puestos no fundamentada en la misma.*"

El artículo 18 de la Norma citada establece la metodología para la determinación de la plantilla de talento humano, señalando en su literal b) lo siguiente: "*El responsable de cada unidad o proceso interno elaborará el proyecto de plantilla de talento humano, sobre la base del análisis de las actividades para el logro de los productos o servicios intermedios a través de los factores de frecuencia, volumen y tiempo.*"

La Disposición General Sexta del Acuerdo Ibídem sobre los proyectos determina que: "*La plantilla de talento humano de los proyectos institucionales debidamente aprobados, financiados con gasto corriente o gasto de inversión, se definirá de conformidad a la metodología descrita en el artículo 18 literal b) de esta Norma Técnica.*"

En este contexto, la Norma antes citada ha previsto que el responsable de cada proceso interno, debe elaborar el proyecto de plantilla de talento humano de los proyectos institucionales debidamente aprobados, financiados



**Oficio Nro. MDT-DPAGTH-2018-0400**

**Quito, D.M., 19 de abril de 2018**

con gasto corriente o gasto de inversión. Posterior a lo cual la Unidad de Administración de Talento Humano conjuntamente con la Dirección de Procesos deberá validar dichas plantillas.

Adicionalmente, es preciso aclarar que la Institución nos comunica que se está realizando la Auditoría Interna a los procesos de planificación, entre otros, del periodo comprendido entre 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, a lo cual debo manifestar que la Norma vigente se publicó en el Registro Oficial No. 494 el 6 de mayo de 2015. Por efecto de ello, la autoridad nominadora de cada Entidad, aprobó la Planificación de Talento Humano 2016.

Así mismo, es necesario indicar que la reforma de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano emitida con Acuerdo Ministerial No. MDT-DM-2017-0007 de 26 de enero de 2017, dispone al Ministerio del Trabajo que apruebe la planificación institucional del talento humano, razón por lo cual, a partir del año 2017 este Ministerio comenzó a aprobar las Planificaciones institucionales.

Finalmente, la UATH institucional es la responsable de revisar la normativa vigente y conforme dispone la misma, se debe levantar plantillas de talento humano de proyectos de inversión, en el cual se evidenciará la necesidad actual y requerida por efecto de la medición de la carga laboral. Sin embargo, es preciso acotar que debido a la temporalidad de los proyectos de gasto de inversión, las plantillas de talento humano de estos proyectos no deben ser consolidadas en la matriz por niveles territoriales para su optimización y racionalización, pero si deben ser levantadas conforme lo determina la Disposición General Sexta de la Norma citada.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Espc. Santiago Patricio Enriquez Miranda  
**DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN Y APOYO A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO,  
ENCARGADO**

Referencias:

- MDT-DPAGTH-2018-0103

Copia:

Señor Ingeniero  
Christhian Manuel Burgos Murillo  
Coordinador General Administrativo Financiero  
MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES Y DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Señor Magíster  
Julio César Centeno Avellán  
Subsecretario de Fortalecimiento del Servicio Público

jv/lm

