



# Plan Estratégico de Talento Humano 2025 EPMAPA PAL

---

**NOVIEMBRE 2024**



**Tabla de contenido**

1. Introducción.....	3
2. Base Legal .....	3
3. Objetivos .....	6
3.1. Objetivo General.....	6
3.2. Objetivos Específicos .....	6
4. Alcance .....	6
5. Políticas de la planificación institucional.....	6
6. Movimientos de Personal.....	7
7. Supresiones de puestos.....	7
8. Creaciones de puestos .....	7
9. Desvinculaciones de personal .....	8
10. Distributivo de Personal para el año 2025. ....	9
<b>NOMINA DE FUNCIONARIOS, SERVIDORES Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTION PALORA.....</b>	
	<b>9</b>

## 1. Introducción

La Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Palora, ejerce su acción en el cantón Palora, provincia de Morona Santiago, teniendo competencia para todo lo relacionado con la prestación de los servicios de agua potable y alcantarillado, contemplados dentro del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial cantonal.

El objetivo institucional de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Palora, es la de garantizar la prestación del servicio de agua potable y alcantarillado en el cantón Palora, a niveles de eficiencia: operativos, comerciales, organizacionales y financieros que permitan su sostenibilidad.

De manera que el plan estratégico de Talento Humano para el año 2025, busca el fortalecimiento institucional por medio de los resultados y mejoras en las relaciones sociales, talentos humanos, organizados y planificados con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales.

Es así que, la Planificación Estratégica del Talento Humano año 2025, es elaborado en concordancia con las normas, técnicas y procedimientos que orientan a determinar la situación actual y futura del talento humano de la empresa, en estricto apego a la estructura organizacional.

De manera que la planificación estratégica de talento humano, constituye un referente para la creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, supresión de puestos y movimientos de personal.

## 2. Base Legal

El Art. 225 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce como parte del sector público a las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.

El "Art. 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece:.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución."

El artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”;

El “Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: .- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.”

El artículo 233 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.

La Ley Orgánica de Empresas Públicas en su artículo 16 establece “La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente”; y en el primer inciso del artículo 17 “La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio.”

El literal k) del Art. 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala. - 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.

El literal h) del Art. 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala. - 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; de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0086.

El acápite 407-01 de las normas de control interno de la Contraloría General del Estado, habla sobre la Planificación de Talento Humano que manifiesta: Las planificaciones del talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales.

**La Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano en su 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.** - Las disposiciones de la presente Norma Técnica son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la LOSEP.

Se excluye de la aplicación de la presente Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los docentes de las universidades y escuelas politécnicas públicas, que están amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que de conformidad con los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría; el personal sujeto a la carrera diplomática del servicio Exterior; y el personal de las empresas públicas; los que se registrarán por sus respectivas leyes. 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.

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

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo General**

Planificar de manera estratégica el talento humano de la EPMAPA PAL para el año 2025, promoviendo el desarrollo integral de los servidores y servidoras, así también mejorando las condiciones laborales y fortaleciendo una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia.

#### **3.2. Objetivos Específicos**

- Fortalecer la gestión administrativa y operativa de la EPMAPA PAL, a través de la planificación estratégica de talento humano, durante el ejercicio fiscal 2025.
- Garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales al contar con personal adecuado para la ejecución de las funciones administrativas y operativas.
- Definir los procedimientos bajo los cuales se llevan a cabo las actividades relacionadas con el proceso de Planificación del Talento Humano.

### **4. Alcance**

El Plan Estratégico de Talento Humano, será de cumplimiento y aplicación a todos los servidores y servidoras de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EPMAPA PAL, para el año fiscal 2025.

### **5. Políticas de la planificación institucional**

- a. Contribuir en forma sostenida al desarrollo humano y buen vivir de la población ecuatoriana;
- b. Promover el desarrollo sustentable, integral, descentralizado y desconcentrado del Estado, y de las actividades económicas asumidas por este;
- c. Actuar con eficiencia, racionalidad, rentabilidad y control social en la exploración, explotación e industrialización de sus productos derivados, preservando el ambiente;
- d. Propiciar la obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, universalidad, accesibilidad, regularidad, calidad, continuidad, seguridad,

precios equitativos y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos;

- e. Precautelar que los costos socio-ambientales se integren a los costos de producción; y,
- f. Preservar y controlar la propiedad estatal y la actividad empresarial pública.

## **6. Movimientos de Personal**

En conocimiento que la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal señala lo siguiente:

- 1. No se podrá suprimir puestos en los siguientes casos:
- 2. Sí la institución posee personal que realiza las mismas funciones del puesto a suprimir bajo contrato de servicios ocasionales o se ha creado un puesto con las mismas funciones en el vigente período fiscal o en el período fiscal inmediato anterior.
- 3. En período de embarazo y/o en período de maternidad.
- 4. En puestos ocupados por personas con discapacidad ni de sus sustitutos.

Para el año fiscal 2025, no se ha considerado movimientos de personal, en concordancia con la Norma Técnica.

## **7. Supresiones de puestos**

Para el año fiscal 2025, la EPMAPA PAL no ha considerado supresión de puestos, en concordancia con la Norma Técnica.

## **8. Creaciones de puestos**

Para el año fiscal 2025, en virtud que la EPMAPA PAL, realizara la operación y mantenimiento de un nuevo sistema de agua potable construido por el GAD Municipal de Palora, por lo cual es necesario la contratación de nuevo personal para guardia operador de las captaciones y planta de tratamiento, de manera que aplicando la Norma Técnica, se considera lo siguiente: 1. Una vez agotado los procedimientos anteriores, si el resultado del reporte de brechas evidencia falta de personal en la institución; las creaciones se sujetarán a la disponibilidad presupuestaria institucional y siempre que las mismas sean actividades permanentes ; y 2. En el caso de creación de nuevas unidades en función al estatuto orgánico de cada institución, se podrá solicitar la creación de los puestos después de aplicar la habilitación de partidas.

En virtud de ello, se planifica la contratación de 4 guardia operadores bajo el régimen del código de trabajo, según se detalla en la siguiente tabla:

Ítem	Denominación del cargo	Número de puestos	Relación laboral	RMU (\$)
1	Guardia operador para captaciones de la Francisco Calderón	2	Código de trabajo / Contrato indefinido con periodo de prueba	535.00
2	Guardia operador para Planta de Tratamiento de la Cañari	2	Código de trabajo / Contrato indefinido con periodo de prueba	535.00

## 9. Desvinculaciones de personal

En concordancia con lo que estipula la Norma Técnica:

- Las instituciones del Estado de acuerdo a las necesidades y a la disponibilidad presupuestaria podrán formular planes de desvinculaciones de acuerdo lo que establece la LOSEP, Reglamento General de la LOSEP y Normas Técnicas. En el caso de las instituciones que conforman la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva deberán cumplir con las directrices que establece el Comité de Gestión Pública Interinstitucional.
- Las desvinculaciones se priorizarán en el siguiente orden:
  - Jubilaciones obligatorias (70 años de edad).
  - Jubilaciones por invalidez (Calificadas por el comité evaluador- IESS).
  - Servidores con enfermedades catastróficas y que cumplan con los requisitos para la jubilación (Calificadas por el IESS como enfermedades catastróficas que impida seguir laborando – Acuerdo del MSP No. 4108).
- Para jubilaciones voluntarias se podrá realizar si se cumple requisitos de las leyes de seguridad social y la institución cuenta con los recursos presupuestarios y la aprobación del CGPI (Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva) y en ningún caso se asignará recursos adicionales.

La EPMAPA PAL, para el año fiscal 2025 no planifica desvinculaciones acordes a lo señalado en el inciso anterior. Pero si se realizara la desvinculación de los contratos ocasionales por cumplimiento de plazo del contrato y así también la del periodo fijo, según el siguiente detalle:

Puesto	Relación laboral	Cumplimiento de Plazo	Tipo de contratación
Laboratorista 1	LOSEP	31/12/2024	Contrato ocasional
Recaudadora	LOSEP	31/12/2024	Contrato ocasional
Bodeguero	LOSEP	31/12/2024	Contrato ocasional
Analista de Talento Humano 1	LOSEP	31/12/2024	Contrato ocasional
Gerente General	LOSEP	06/01/2025	Periodo fijo

## 10. Distributivo de Personal para el año 2025.

### NOMINA DE FUNCIONARIOS, SERVIDORES Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON PALORA.

**Tabla 1: Detalle del personal administrativo**

No.	PROGRAMA	Cargo	Tipo de contrato	Recomendaciones
1	Gasto corriente	Bodeguero	Contrato Ocasional	Al ser un puesto permanente se recomienda iniciar el proceso de selección en cumplimiento de la Norma Técnica
2	Gasto corriente	Analista 1 de Talento Humano	Contrato Ocasional	Al ser un puesto permanente se recomienda iniciar el proceso de selección en cumplimiento de la Norma Técnica
3	Gasto corriente	Contadora 1	Nombramiento Permanente	En funciones
4	Gasto de producción	Laboratorista 1	Contrato Ocasional	Al ser un puesto permanente se recomienda iniciar el proceso de selección en cumplimiento de la Norma Técnica
5	Gasto de inversión	Asistente de Estudios y Diseños de agua potable y Alcantarillado	Nombramiento Permanente	En funciones
6	Gasto corriente	Recaudadora	Contrato Ocasional	Al ser un puesto permanente se recomienda iniciar el proceso de selección en cumplimiento de la Norma Técnica
7	Gasto corriente	Gerente General	Nombramiento a plazo fijo	En funciones hasta el 06/01/2025

**Tabla 2: Detalle del personal operativo**

No.	CARGO	Cantidad	TIPO DE CONTRATO	Observaciones
1	Guardia Operador planta de tratamiento Numbayme	2	Contrato Indefinido	Contratados
2	Auxiliar de Mantenimiento de Redes de Agua Potable	2	Contrato Indefinido	15/01/2018
3	Lector	1	Contrato Indefinido	08/08/2011
4	Ayudante del Sistema de Alcantarillado	2	Contrato Indefinido	03/01/2021

5	Guardia Operador planta de tratamiento Cañari	2	Contrato Indefinido	Nuevos por contratar en el año 2025
6	Guardia Operador captaciones Francisco Calderón	2	Contrato Indefinido	Nuevos por contratar en el año 2025

**Firma de responsabilidad**



Ing. Christian Moyón G. Mgs.  
**GERENTE GENERAL**

