



Dra. Angela Plúa Santillán
ADMINISTRACIÓN 2023 - 2027

MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN JIPIJAPA

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

PREGUNTAS DE LA ASAMBLEA LOCAL CIUDADANA CORRESPONDIENTE AL PROCESO DE RENDICIÓN DE CUENTAS DEL PERIODO FISCAL 2025

1. ¿Cuál fue el número total de funcionarios y personal contratado en el período fiscal 2025?

Durante el ejercicio fiscal 2025, el número de personal contratado se distribuyó de la siguiente manera: 94 bajo modalidad de contratos eventuales y emergentes, 15 mediante contratos ocasionales y 51 a través de contratos de servicios profesionales y/o servicios técnicos especializados. Estas modalidades respondieron a las necesidades institucionales para garantizar la continuidad y eficiencia de la gestión municipal.

2. ¿Qué procesos de selección y concursos de méritos se realizaron durante el año?

Durante el ejercicio fiscal 2025, los procesos de selección realizados correspondieron a los mecanismos establecidos en la normativa vigente del sector público, incluyendo la contratación de personal bajo diferentes modalidades como contratos ocasionales, eventuales, emergentes, servicios profesionales y servicios técnicos especializados.

Asimismo, se gestionaron acciones de personal como nombramientos, encargos, subrogaciones y comisiones de servicio, conforme a los requerimientos institucionales.

En cuanto a concursos de méritos y oposición, no se realizaron procesos de este tipo durante el período evaluado; no obstante, los procesos de selección aplicados se ejecutaron garantizando criterios de transparencia, legalidad e igualdad de oportunidades en el acceso al servicio público.



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN JIPIJAPA

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

Dra. Angela Plúa Santillán
ADMINISTRACIÓN 2023 - 2027

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

3. ¿Qué políticas de igualdad, inclusión y equidad se aplicaron en la gestión de talento humano?

Durante el ejercicio fiscal 2025, se aplicaron políticas de igualdad, inclusión y equidad en la gestión de talento humano, tales como:

- Igualdad de oportunidades en los procesos de contratación;
- No discriminación por género, edad, discapacidad, etnia o condición social
- Acceso equitativo a programas de capacitación y formación; inclusión de grupos prioritarios; y promoción de un ambiente laboral respetuoso, libre de violencia y acoso.
-

4. ¿Qué programas de capacitación y formación se ofrecieron al personal municipal en 2025?

Se ejecutaron múltiples programas:

- Capacitaciones en seguridad y salud ocupacional (internas y externas).
- Formación con la Contraloría General del Estado (≈150 servidores).
- Capacitación en habilidades gerenciales para personal clave de la entidad con la PUCE (48 funcionarios).
- Capacitaciones con la AME en áreas estratégicas (≈350 beneficiarios).
- Entrenamientos específicos: manejo defensivo, primeros auxilios, prevención de riesgos.

5. ¿Cuál fue el presupuesto destinado a la gestión de talento humano y cómo se distribuyó?

El presupuesto destinado a la gestión de talento humano se distribuyó en varios componentes, destacándose principalmente la remuneración de los servidores municipales, que asciende a \$7.037.184,38, constituyendo el rubro más representativo. Asimismo, se asignaron recursos a obligaciones laborales como pensión jubilar (\$125.000,00), jubilaciones e



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN JIPIJAPA

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

Dra. Angela Plúa Santillán
ADMINISTRACIÓN 2023 - 2027

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

indemnizaciones (\$80.000,00), beneficios de contrato colectivo (\$80.000,00) y desvinculaciones (\$40.000,00).

En complemento, se destinaron fondos para el fortalecimiento institucional y bienestar del personal, incluyendo capacitación (\$25.000,00), contratación de servicios profesionales (\$200.000,00), equipos de seguridad y salud ocupacional (\$35.000,00), ropa de trabajo (\$40.000,00), pólizas de seguro (\$7.500,00), viáticos y hospedaje, así como estudios técnicos y actualización de instrumentos de gestión. Esta distribución refleja un enfoque integral orientado tanto al cumplimiento de obligaciones laborales como al desarrollo y protección del talento humano institucional.

6. ¿Qué acciones se realizaron para mejorar el bienestar laboral y la motivación del personal?

Se realizaron las siguientes acciones de bienestar laboral

- Campañas de vacunación (≈350 beneficiarios).
- Entrega de ropa de trabajo y equipos de protección.
- Contratación de póliza de vida (237 trabajadores).
- Incorporación de médico ocupacional.
- Campañas de salud (odontología, prevención, nutrición, riesgos psicosociales).

7. ¿Qué mecanismos de evaluación de desempeño se aplicaron y cuáles fueron sus resultados?

Los mecanismos de evaluación de desempeño aplicados fueron los establecidos por el Ministerio del Trabajo, ejecutándose conforme a la normativa vigente. Como resultado, se cumplió el 100% de las evaluaciones e informes de seguimiento, permitiendo mejorar la toma de decisiones, identificar áreas de mejora y alinear el desempeño del personal con los objetivos institucionales.



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN JIPIJAPA

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

Dra. Angela Plúa Santillán
ADMINISTRACIÓN 2023 - 2027

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

8. ¿Qué medidas se tomaron para garantizar la transparencia en los procesos de contratación y gestión de personal?

Con el objetivo de realizar los procesos de contratación de manera transparente se tomaron las siguientes medidas:

- Cumplimiento de normativa legal (LOSEP, Código de Trabajo).
- Registro y respaldo documental de todas las acciones de personal.
- Evaluación objetiva del desempeño.
- Elaboración formal y controlada de contratos.

9. ¿Qué resultados concretos se lograron en materia de fortalecimiento institucional y desarrollo del personal?

En materia de fortalecimiento institucional y desarrollo del personal, se lograron resultados como:

- Cumplimiento de metas e indicadores.
- Mejora de competencias técnicas y gerenciales.
- Consolidación de cultura de prevención y bienestar laboral.
- Fortalecimiento de la gestión basada en resultados.

10. ¿Qué dificultades enfrentó la Dirección de Talento Humano en la ejecución de sus funciones?

Durante el ejercicio fiscal 2025, una de las principales dificultades que enfrentó la Dirección de Talento Humano estuvo relacionada con la asignación de alícuotas, lo que generó limitaciones en la disponibilidad oportuna de recursos. Esta situación incidió en la gestión eficiente del talento humano, dificultando en ciertos momentos el cumplimiento adecuado de las obligaciones relacionadas con el pago de remuneraciones, así como la ejecución de procesos de contratación.

11. ¿Qué acciones se proponen para mejorar la gestión de talento humano en el próximo período fiscal?

Las principales acciones a realizar en el periodo fiscal serán:

- Optimizar procesos de control de personal.
- Fortalecer la capacitación continua.



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN JIPIJAPA

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

Dra. Angela Plúa Santillán
ADMINISTRACIÓN 2023 - 2027

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

- Mantener la gestión basada en indicadores y resultados.

En relación a la información solicitada por parte de la Asamblea Ciudadana como parte del proceso de rendición de cuentas del periodo fiscal 2025, me permito indicar en alcance lo siguiente:

- A. Considerar por parte de la Dirección de Talento Humano, que la pregunta No. 7 ¿Qué programas de capacitación o fortalecimiento institucional se ejecutaron para el personal administrativo? Ubicada en la sección de la Dirección Administrativa, es de competencia de su área, la cual debe ser atendida en el documento de respuesta.

Se ejecutaron programas de fortalecimiento institucional:

- Elaboración de términos de referencia para proyectos
- Cierre de los procesos de contratación pública - administración de contratos
- Estrategias de liderazgo y desarrollo de equipos de trabajo
- Estrategias de orientación al servicio
- Levantamiento y elaboración de proyectos
- Habilidades Gerenciales

