



CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA
"BENJAMÍN CARRIÓN"
PROVINCIAL NÚCLEO DE SANTA ELENA

INFORME DE SERVICIOS INSTITUCIONALES

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA CUMPLIMIENTO DE SERVICIOS INSTITUCIONALES Nro. 003-SG.U.ATH-CCENPSE-2018	FECHA DE INFORME (dd-mmm-aaaa) 02 de febrero de 2018.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

DATOS GENERALES

APELLIDOS - NOMBRES DE LA O EL SERVIDOR ➤ MARCO GUAMÁN TOAPANTA. ➤ PIEDAD JANET RODRIGUEZ ORRALA	PUESTO QUE OCUPA: SG-R.UATH-CCENPSE. CONTADORA.
CIUDAD - PROVINCIA DEL SERVICIO INSTITUCIONAL NÚCLEO DE GUAYAS.	NOMBRE DE LA UNIDAD A LA QUE PERTENECE LA O EL SERVIDOR Casa de la Cultura Núcleo Santa Elena

SERVIDORES QUE INTEGRAN EL SERVICIO INSTITUCIONAL: 2.

INFORME DE ACTIVIDADES Y PRODUCTOS ALCANZADOS

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES EJECUTARSE: Memorándum Nro.-CCE-CCENG-2018-0015 de fecha 25 de enero de 2018, Taller informativo sobre Manual de Descripción, Valorización y Clasificación de la CCE. Memo - 018-CCENPSE-FLO-2018 de fecha 31 de enero de 2018.

Síntesis de Taller de Capacitación

El Taller dio inicio a las 10:45 y terminó a las 17:50.

En la apertura del taller se dio inicio con las palabras del Arquitecto. Luis Naranjo, Director del Núcleo del Guayas y el Lcdo. Luis Bastidas Escobar, Director de Gestión de Talento Humano de la Sede Nacional.

Los Núcleos participantes, fueron Santa Elena, Guayas, El Oro, Bolívar, Los Ríos, se dio inicio con una socialización de las inquietudes y novedades de cada uno de los Núcleos relacionado al Talento Humano, nuevo Modelo de Gestión, Estatuto Orgánico Organizacional por Procesos.

Los temas sobresalientes: Régimen laborales de la LOSEP y Código de Trabajo, jubilación, evaluación de Desempeño, Vacaciones, Manual de Puestos y otros.

Novedad: El Director Nacional de Talento Humano, indica que hay novedades en algunos núcleos por no cumplir con los regímenes laborales, los compañeros del Código de Trabajo no pueden y no deben hacer ninguna gestión o actividad que le corresponda al régimen de la LOSEP, si algún trabajador del Condigo de Trabajo realiza una función diferente al señalado en el contrato individual o contrato colectivo, es señal de despido intempestivo, en consecuencia, está en la facultad o puede demandar a la autoridad y al responsable de Talento Humano por la violación de sus derechos, es más la ley no le permite. Por eso de favor aplicar la Ley y no cometer errores que a futuro afectaría la imagen institucional y en lo personal.

En el caso de los compañeros de la LOSEP, ellos pueden hacer otras funciones mediante delegación, es decir Planificación puede hacer Promoción Cultural u otras designaciones, no hay ningún problema.

Conclusión y Recomendación: El servidor Jorge Alarcón Santillán, tiene un Contrato de Trabajo Indefinido, y las funciones son de auxiliar de servicios, Mensajero. Pertenece al régimen laboral del Código de Trabajo, por lo tanto, no le permite ser el custodio de bienes, en este caso se está violentando sus derechos y debe ser de forma inmediata disponer la modificación de esta designación.

Jubilación.- Algunos Núcleos tienen servidores que ya deben ir planificando esta gestión, en el caso del Núcleo de Santa Elena, no hay personal por Jubilarse. Sin embargo es importante conocer las ventajas de los regímenes laborales, en el caso del Código de Trabajo se Jubila al tiempo de las Imposiciones y a los 65 años y recibe todos sus beneficios; en el caso de la LOSEP, no, el servidor debe cumplir 70 años de servicio o tener enfermedad terminal lo puede realizar ante de los 70 años de servicio, cumplido con estos requisitos se inicia con los trámites de jubilación, lo pueden realizar antes de esa fecha pero deben renunciar a los haber que le corresponde, recibiendo solo la pensión y nada más.

En el caso de pasar de la LOSEP al Código de Trabajo, se debe liquidar las vacaciones en tiempo, no en recursos, una vez liquidado las vacaciones hasta 60 días, automáticamente ingresa al régimen laboral del Código de Trabajo y tiene derecho a todos sus beneficios y garantías, este caso tiene derecho a los 15 días de vacaciones y un día adicional por cada año de servicio adicional conforme señala el Código de Trabajo, tiene derechos a horas de sobretiempo, si trabajaría más de las ocho horas se debe reconocer el sobretiempo, caso contrario estaríamos violando la Ley.

Conclusión y Recomendación: El compañero Jorge Alarcón por las funciones asignadas en el Contrato Individual de Trabajo, él está cumpliendo con el régimen del Código de Trabajo, esta con 20 días de vacaciones a la presente fecha, hace mucho sobretiempo, no consta reportado, pero se observa que ingresa constantemente fuera de horario de oficina, sábado o feriado para hacer mantenimiento, hay que tener muy en cuenta esta recomendación, la persona que sale de la Institución no debe reingresar, salvo autorización por escrito y justificado de la máxima autoridad que asume las consecuencias, fin de semana, feriados, días no laborables no puede ingresar a la institución, y no deben salir los bienes sino consta en la planificación el desarrollo de algún evento cultural. Incumplimiento al Acuerdo de uso y Control de Bienes del sector público es muy riguroso.

Evaluación de Desempeño.- En lo personal presente un borrador de la evaluación de una servidora del Núcleo, cuando observó supo indicar que no era correcto, primero que para él no hay sobresalientes, porque no se puede medir los indicadores de gestión, porque no tenemos los instrumentos que permita medir, segundo que se le hace un daño con esta evaluación al servidor porque no se esforzaría más y lo que se quiere que las y los servidores cada día se esfuercen más para sacar adelante la Casa de la Cultura, tercero que hay muchas actividades detalladas en la evaluación. Para lo cual le supe indicar que me parece contradictorio, tanto se defiende al Gestor Cultural, y no se reconozca al servidor que realiza gestión cultural después de su horario de trabajo, en el caso nuestro una vez terminado el horario de oficina cuando hay eventos nos integramos a la gestión cultural y no tiene costo para la Institución, supo responder el Director que en este caso el Director debe hacer aparte otra evaluación que serviría para la reestructuración de los puestos.

Además indica que no le parece una sobresaliente evaluación, cuando hay 348 modificaciones a la Planificación, no comprende que si hay una planificación es para cumplir, si no se cumple, no hay como evaluar con la excelencia, reconoció el aporte de que realizan los servidores en cada uno de los núcleos y producto de ese apoyo la institución ha cumplido más de 70 años de vida institucional.

Indicó el Director que con anticipación envió la información de evaluación de Desempeño a los señores Director Provinciales, con el fin que se aplique de forma inmediata en cada uno de los Núcleos, en mucho de los casos aún está esperando, solicita dar trámite de inmediato a los que aún no lo han hecho, una vez que se tenga la información del EVAL 1 se imprima el Eval 3, y se envíe a la Sede Nacional, en ese mismo sentido supo indicar que con anticipación ha enviado acuerdos, resoluciones, memos, con el fin de que nos ayuden con la información, en muchos de los casos la información no ha llegado al área correspondiente.

Conclusión y Recomendación: a).- Señor Director es importante que la información de la Sede Nacional, Ministerio de Trabajo, Finanzas que tenga relación con Talento Humano, sea reenviado de urgencia al área correspondiente para dar el seguimiento y cumplir con los procedimientos, b).- Reenviar la información relacionado a la evaluación de Desempeño 2017 y la información para la evaluación 2018.

Vacaciones.- El Director manifiesta que el tema de vacaciones está bien definido, no amerita interpretación, es un derecho que se debe cumplir, cumplió once meses de laborales, debe salir 30 días en la LOSEP y 15 días en el Código de Trabajo, no hay dos quincenas, no hay dos semanas, aquí no amerita ningún comentario, es cumplir con lo que dice la Ley.

Conclusión y Recomendación: La Ley es muy clara en definir 30 días de vacaciones una vez cumplido los once meses de labores en la misma institución, y 15 días en el Código de Trabajo, sin embargo este derecho adquirido es de la servidora o servidor y es el único que pudiera aceptar los 15 días de vacaciones al ser su derecho ganado después de los 11 meses de laborales.

Cumpliendo con el objetivo que el servidor es el único dueño de ese derecho se reprogramo la vacaciones en dos períodos de quince días, donde todos aceptaron y producto del acuerdo todos tienen sus Acciones de Personal y Cronograma de vacaciones, entregado a entera satisfacción, Salvo otra disposición de usted señor Director Provincial.

Manual de Puestos:

Indica el Director del Taller que de acuerdo al Presupuesto de cada núcleo se considera el incremento de personal y la reestructuración donde corresponda realizar, en el caso de Santa Elena, que el Presupuesto es de 204 mil dólares, no justifica un incremento de personal en el Adjetivo, esta la posibilidad para el Sustantivo, para lo cual es necesario la justificación, en algunos núcleos no será necesario SP 7, solo será un SP 5, no se puede ubicar personal de SP 7, si no hay justificación y la justificación es el Presupuesto asignado, por eso se recomiendan que se planifiquen solo lo indispensable, considerando la disponibilidad considerando espacios, sistemas informáticos, bienes y otros para el nuevo personal, todos estos rubros deben ser justificados al momento de establecer la necesidad.

En diálogos mantenidos con el personal del Núcleo de El Oro conocí que recibieron aproximadamente 530 mil dólares, de los cuales dejan 46 mil dólares para gestión cultural, es decir gastan 490 mil dólares aproximadamente en gestión administrativa, ellos disponen de teatro, cine, talleres, donde cuentan con 36 personas y están solicitando 18 personas aproximadamente, el Capacitador supo indicar que allí sí justifica el incremento de personal.

Se informó que hay un cambio en la estructura a partir de la presente fecha, donde el Director y la Asistente ahora son considerados Sustantivos, con la finalidad de equilibrar 70/30 y de esta forma mantener el personal en las funciones que se viene cumpliendo de Adjetivos.

Conclusión y Recomendación: La Institución en la actualidad tiene cuatro Adjetivos: Secretario General, Contadora – Tesorera, Planificación – Sistemas, Servicios Varios. Total 4 adjetivos.

En la actualidad al ser Sustantivo el Director Provincial, Asistente Administrativa, Promoción Cultural, hay tres Sustantivos.

La propuesta de la implementación de Sustantivos en la Unidad de Fomento Artístico y Cultural; Unidad de Museos y Galería; Unidad de Cinemateca, Unidad de Biblioteca y Archivo, Unidad de Publicaciones y Editorial. Son cinco Sustantivos. Total 8 sustantivos

La Institución tendría 8 sustantivos y 4 adjetivos, necesitamos incrementar tres adjetivos que consiste en Comunicación Social para Unidad de Asesoría Institucional, Tesorero, Talento Humano para la Unidad de Apoyo Institucional. Total 7 adjetivos, es necesario establecer la variante 70/30, 30 adjetivos y 70 Sustantivos.

- 1.- Propuesta 7 Adjetivos, 16 Gestores Culturales. Total Nómina 23 personas.
- 2.- Propuesta 5 Administrativo, 11 Gestores Culturales. Total Nómina 16 personas.

El nuevo personal debe ser Gestor Cultural y Técnico en las áreas Administrativas, con la finalidad de agregar funciones del Adjetivo y establecer 30/70.

Señor Director me permito informar la gestión realizada en la ciudad de Guayaquil el día 01 de febrero de 2018 desde las 09:00 a 18:00. Sírvase disponer lo que usted estime pertinente.

	SALIDA	LLEGADA	NOTA			
FECHA dd-mmm-aaa	01-02-2018	01-02-2018	Estos datos se refieren al tiempo efectivamente utilizado en el cumplimiento del servicio institucional, desde la salida del lugar de residencia o trabajo habituales o del cumplimiento del servicio institucional según sea el caso, hasta su llegada de estos sitios.			
HORA hh:mm	20h00	23h30				
TRANSPORTE						
TIPO DE TRANSPORTE (Autos, Servicios, motoneta, otros)	NOMBRE DE TRANSPORTE	RUTA	SALIDA		LLEGADA	
			FECHA dd-mmm-aaa	HORA hh:mm	FECHA dd-mmm-aaa	HORA hh:mm
Terrestre	Liberposa	Guayaquil - Santa Elena	01/02/2018	20:00	01/02/2018	23:30

NOTA: En caso de haber utilizado transporte público, se deberá adjuntar obligatoriamente los pases a bordo o boletos.

OBSERVACIONES

FIRMA DE LA O EL SERVIDOR COMISIONADO



NOMBRE: Abg. Marco Guamán Toapanta - Mgtr. Piedad Rodríguez Orrala.

NOTA

El presente informe deberá presentarse dentro del término de 4 días del cumplimiento de servicios institucionales, caso contrario la liquidación se demorará e incluso de no presentarlo tendría que restituir los valores percibidos. Cuando el cumplimiento de servicios institucionales sea superior al número de días autorizados, se deberá adjuntar la autorización por escrito de la Máxima Autoridad o su Delegado.

FIRMAS DE APROBACIÓN

FIRMA DE LA O EL RESPONSABLE DE LA UNIDAD DEL SERVIDOR COMISIONADO



NOMBRE: Abg. Marco Guamán Toapanta
UNIDAD DE TALENTO HUMANO.

FIRMA DE LA O EL JEFE INMEDIATO DE LA O EL RESPONSABLE DE LA UNIDAD



NOMBRE: Tigo. Félix Javier Lavayen Orrala.
Director Provincial - CCENPSE.