

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
INFORME TÉCNICO No. INF-GEN-IEPS-DATH-2024-326
RECONOCIMIENTO SEMESTRAL A LOS MEJORES
SERVIDORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Fecha: 07 de noviembre de 2024

1.- ANTECEDENTES:

Mediante Resolución Nro. 082-IEPS-2024 de 24 de octubre del 2024, se expide el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los Servidores Públicos del IEPS.

Con memorando Nro. IEPS-DTH-2024-1095-M de 25 de octubre de 2024; la Dirección de Administración del Talento Humano, realizó la socialización y entrega digital del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria.

2.- BASE LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

Artículo 326.- Numeral 5) *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (...) 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.*

Ley Orgánica de Servicio Público

Artículo 2.- *“Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.*

Artículo 23.- Derechos irrenunciable de los servidores públicos: l) *“Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”;*

Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público

Artículo 228.- *“Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales”.*

Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria

En su numeral 1.3.6 Gestión de Administración del Talento Humano, Atribuciones y Responsabilidades, literales:

- a) *“Supervisar el cumplimiento de las políticas de gestión del talento humano emanadas por la autoridad de conformidad con lo dispuesto en las leyes, normas y reglamentos pertinentes”;*
- m) *“Observar y ejercer las atribuciones y responsabilidades específicas determinadas en los artículos 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 118 de su Reglamento General de aplicación, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo y demás normativa legal vigente en materia de administración y manejo técnico del talento humano y seguridad y salud ocupacional”;*
- n) *“Gestionar las demás atribuciones y responsabilidades que le sean asignadas por la autoridad competente”;*

Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria

Artículo 112.- “Felicitaciones. - *Son aquellas a las que el servidor podrá hacerse acreedor, las mismas que se darán a conocer mediante comunicación escrita por parte de la máxima autoridad del IEPS, y su otorgamiento corresponde por una de las siguientes causas:*

- a) *Excelente rendimiento en un trabajo específico que se demostrará con el correspondiente informe dado por su superior; y,*
- b) *Participación sobresaliente en alguna actividad académica, cultural o deportiva, dentro o fuera de la institución”.*

3.- ANÁLISIS TÉCNICO

Con base en las competencias y atribuciones de la Dirección de Administración del Talento Humano, establecidas dentro de Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria en su numeral 1.3.6, Gestión interna de Talento Humano y Remuneraciones en sus literales a), m) y n); los cuales determinan: *“Supervisar el cumplimiento de las políticas de gestión del talento humano emanadas por la autoridad de conformidad con lo dispuesto en las leyes, normas y reglamentos pertinentes”;* *“Observar y ejercer las atribuciones y responsabilidades específicas determinadas en los artículos 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 118 de su Reglamento General de aplicación, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo y demás normativa legal vigente en materia de administración y manejo técnico del talento humano y seguridad y salud ocupacional”* y *“Gestionar las demás atribuciones y responsabilidades que le sean asignadas por la autoridad competente”;* así como a lo establecido en el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria,

que en su artículo 12 determina: *“Felicitaciones. - Son aquellas a las que el servidor podrá hacerse acreedor, las mismas que se darán a conocer mediante comunicación escrita por parte de la máxima autoridad del IEPS, y su otorgamiento corresponde por una de las siguientes causas:*

- a) *Excelente rendimiento en un trabajo específico que se demostrará con el correspondiente informe dado por su superior; y,*
- b) *Participación sobresaliente en alguna actividad académica, cultural o deportiva, dentro o fuera de la institución”.*

Es por ello, que el reconocimiento a servidores públicos del IEPS es fundamental para motivar y valorar su labor en beneficio de los usuarios internos y externos; en tal sentido el presente informe detalla la importancia del reconocimiento al servicio prestado por los servidores.

A continuación, me permito detallar la importancia del reconocimiento a los servidores públicos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria:



Por lo antes expuesto, la Dirección de Administración del Talento Humano, ha elaborado el presente informe que justifica el RECONOCIMIENTO SEMESTRAL INSTITUCIONAL A LOS MEJORES SERVIDORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA, reconocimiento que se efectuará de acuerdo a la evaluación que realice cada Jefe Inmediato, valorando los criterios a continuación detallados:



Comportamientos basados con los valores institucionales



Compromiso con la institución



Disposición de aprender y mejorar



Adaptabilidad al cambio



Puntualidad



Productividad



Objetivos cumplidos



Autonomía



Comunicación con el equipo



Creatividad

4.- DE LA METODOLOGÍA PARA VALORAR EL RECONOCIMIENTO SEMESTRAL A LOS MEJORES SERVIDORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Para valorar el Reconocimiento Semestral a los mejores servidores del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, se deberá considerar los 10 criterios o aristas: Comportamientos basados con los valores institucionales; Compromiso con la institución; Disposición de aprender y

mejorar; Adaptabilidad al cambio; Puntualidad; Productividad; Objetivos cumplidos; Autonomía; Comunicación con el equipo y Creatividad.

- Cada criterio o arista tendrá una valoración de 10 puntos, lo cual la sumatoria será de 100 puntos, valoración que deberá ser determinada por cada jefe inmediato.
- Para medir cada criterio se considera una escala del 1 al 10, considerando que 10 es el valor más alto que pueda conseguir un servidor en cada criterio
- El jefe inmediato que cada área será el responsable de evaluar a su personal, debiendo realizar esta valoración de manera imparcial y objetiva.
- Es responsabilidad de cada Director remitir el formulario de valoración en la fecha señalada.

A continuación, se presenta un ejemplo de la manera de como calificar el formulario de reconocimiento semestral al mejor servidor del mes del instituto, para lo cual se realiza una simulación del servidor que cumple con el puntaje que acredita el reconocimiento, y por lo contrario de quien no cumple con la valoración.

- Ejemplo de valoración que aplica reconocimiento

 EL NUEVO ECUADOR Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria	
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL FORMULARIO DE VALORACIÓN MEJOR SERVIDOR DEL IEPS	
DIRECCIÓN QUE VALORA:	<u>Dirección de Administración del Talento Humano</u>
NOMBRE DEL SERVIDOR DESIGNADO:	<u>Verónica Estefanía Vargas Checa</u>
SEMESTRE DE VALORACIÓN:	<u>Segundo</u>
FECHA DE VALORACIÓN:	<u>7 de noviembre del 2024</u>
CRITERIOS A VALORAR	PUNTUACIÓN
1. Comportamientos basados con los valores institucionales	10
2. Compromiso con la institución	10
3. Disposición de aprender y mejorar	10
4. Adaptabilidad al cambio	9
5. Puntualidad	10
6. Productividad	9
7. Objetivos cumplidos	10
8. Autonomía	8
9. Comunicación con el equipo	9
10. Creatividad	10
PUNTUACIÓN OBTENIDA	95
 NOMBRES Y APELLIDOS DEL DIRECTOR QUE REALIZÓ LA VALORACIÓN DETALLAR EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN EL IEPS	

- Ejemplo de valoración que no aplica reconocimiento

 EL NUEVO ECUADOR		Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL FORMULARIO DE VALORACIÓN MEJOR SERVIDOR DEL IEPS		
DIRECCIÓN QUE VALORA:	Dirección de Administración del Talento Humano	
NOMBRE DEL SERVIDOR DESIGNADO:	Verónica Estefanía Vargas Checa	
SEMESTRE DE VALORACIÓN:	Segundo	
FECHA DE VALORACIÓN:	7 de noviembre del 2024	
CRITERIOS A VALORAR		PUNTUACIÓN
1. Comportamientos basados con los valores institucionales		10
2. Compromiso con la institución		7
3. Disposición de aprender y mejorar		9
4. Adaptabilidad al cambio		7
5. Puntualidad		6
6. Productividad		8
7. Objetivos cumplidos		8
8. Autonomía		7
9. Comunicación con el equipo		8
10. Creatividad		8
PUNTUACIÓN OBTENIDA		78
NOMBRES Y APELLIDOS DEL DIRECTOR QUE REALIZÓ LA VALORACIÓN DETALLAR EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN EL IEPS		

5.- DEL RECONOCIMIENTO SEMESTRAL A LOS MEJORES SERVIDORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

- La Dirección de Administración de Talento Humano revisará todos los formularios de evaluación remitidos por cada Jefe Inmediato, los cuales deberán estar suscritos por cada Director de Área.
- Posterior la Dirección de Administración de Talento Humano revisará y validará que los candidatos designados para el reconocimiento, no se encuentren inmersos en procesos disciplinarios.
- La Dirección de Administración de Talento Humano, señalará la fecha de entrega del formulario de evaluación del servidor semestral; en caso que una Dirección no lo realizase en

el tiempo establecido, se sobreentenderá que no hay servidor designado por esa Dirección, por ende, no se considerará a dicha área para realizar el proceso correspondiente.

- Seguido la Dirección de Administración de Talento Humano remitirá el informe técnico respectivo donde se detalle el servidor o servidores que tenga el puntaje más alto en el formato de reconocimiento remitido por cada director de área.
- El reconocimiento se realizará mediante comunicación escrita por parte de la Máxima Autoridad del IEPS, a los servidores que obtengan una puntuación igual a superior a los 90 puntos.
- La Dirección de Administración de Talento Humano será quien realizará las coordinaciones con la Dirección de Comunicación Social, a fin de que se elabore los respectivos Diplomas de reconocimiento de mejor servidor del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria.
- La Dirección de Administración de Talento Humano, socializará el arte con la fotografía de los mejores servidores semestrales del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, socialización que se realizará mediante correo institucional, para lo cual se coordinará con la Dirección de Comunicación Social, a fin de que se elabore el respectivo arte.
- Cabe indicar que la Dirección de Administración de Talento Humano, al ser quien lidera el proceso de Reconocimiento Semestral a los mejores servidores del IEPS, se abstiene de participar del mismo, por un tema de imparcialidad, equidad y ética.

Por lo antes señalado, y de acuerdo Misión de la Dirección de Administración del Talento Humano *“Administrar, gestionar y controlar el desarrollo e implementación de los subsistemas de talento humano, mediante la aplicación de leyes, reglamentos, normas técnicas, políticas, métodos y procedimientos”*; es de gran transcendencia efectuar el RECONOCIMIENTO SEMESTRAL A LOS MEJORES SERVIDORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA, basado en los principios de igualdad, oportunidad y no discriminación; lo cual fomenta la lealtad, compromiso y sentido de pertenencia lo que permite tener una ventaja que adquiere aún más valor en un entorno laboral marcado por la falta de presupuesto para desarrollar reconocimientos monetarios, en tal virtud es necesario realizar reconocimientos no monetarios o emocionales que permita felicitar y motivar el desempeño de los servidores del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria.

En este contexto, el compromiso y la satisfacción de los servidores del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, son condiciones necesarias para el buen funcionamiento de toda la institución, por ende, el reconocimiento semestral a los mejores servidores del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, es un estímulo laboral que conlleva al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es por ello que el reconocimiento laboral, es uno de los principales impulsores del compromiso para los servidores del IEPS; puesto que cuando los servidores se sienten apreciados y valorados, es más

probable que participen activamente en el desempeño de sus actividades o funciones, aportando ideas, mostrando compromiso y teniendo una gran actitud. Además, esto hace que sientan un mayor sentido de pertenencia institucional y conexión con sus compañeros de trabajo. De esta forma, el reconocimiento laboral es una herramienta clave para crear una fuerza laboral más sólida que garantice el logro de los objetivos institucionales en beneficio de los Actores de la Economía Popular y Solidaria.

4.- CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Dirección de Administración del Talento Humano concluye, que realizar el RECONOCIMIENTO SEMESTRAL A LOS MEJORES SERVIDORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA, es crucial para una gestión efectiva de cada una de las Direcciones, por ende, del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria. Cuando los servidores se sienten valorados y apreciados en el lugar de trabajo, es más probable que sean felices y motivados, lo que a su vez puede aumentar su productividad y rendimiento.

Una vez se cuente con la autorización de la Máxima Autoridad, se procederá a socializar el presente informe a los Directores Nacionales y Zonales; a fin de que realizase la valoración correspondiente a fin de efectuar el Reconocimiento semestral a los mejores servidores del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria.

**Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD**

Ing. Jorge Enrique Abad S.
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Elaborado:

Mgs. Ximena del R. Capa Benítez
ANALISTA DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR LABORAL 3