



PROYECTO DE OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Junio 2020



ÍNDICE Y CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ÍNDICE DE TABLAS	4
1. DATOS INICIALES DEL PROGRAMA.....	5
1.1 Tipo de solicitud de dictamen	5
1.2 Nombre del proyecto	5
1.3 Entidad ejecutora	5
1.4 Entidad operativa Desconcentrada (EOD) / Co- Ejecutores.....	5
1.5 Ministerio Coordinador (Gabinete sectorial)	5
1.6 Sector, Subsector y Tipo de Inversión	5
1.7 Plazo de ejecución.....	5
1.8 Monto Total.....	5
2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA.....	5
2.1 Descripción de la situación actual del sector, área o zona de intervención y de influencia por el desarrollo del proyecto o programa.	5
2.2 Identificación, Descripción y Diagnostico del Problema	10
2.3 Línea Base del Proyecto	13
2.4 Análisis de Oferta y Demanda	14
2.5 Identificación y caracterización de la población objetivo	16
2.6 Ubicación geográfica e impacto territorial.....	17
3. ARTICULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN	17
3.1 Alineación Objetivo Estratégico Institucional	17
3.2 Contribución del programa a la meta del Plan Nacional de Desarrollo	18
4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO.....	18
4.1 Objetivo general y objetivos específicos.....	18
4.2 Indicadores de resultado.....	18
4.3 Marco Lógico	18
Elaborado por: Coordinación General de Planificación	20
4.3.1 Anualización de las metas de los indicadores del propósito.....	20



5.	ANÁLISIS INTEGRAL	20
5.1	Viabilidad técnica	20
5.1.1	Descripción de la Ingeniería del Proyecto	22
5.1.2	Especificaciones Técnica.....	23
5.2	Viabilidad financiera fiscal.....	23
5.2.1	Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos.	23
5.2.2	Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos	23
5.2.3	Flujo Financiero Fiscal	23
5.2.4	Indicadores Financieros Fiscales (TIR, VAN y Otros)	23
5.3	Viabilidad Económica	24
5.3.1	Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos.	24
5.3.2	Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos y beneficios	25
5.3.3	Flujo económico	25
5.3.4	Indicadores Económicos (TIR, VAN y Otros).....	26
	Elaborado por: Coordinación General de Planificación	27
5.4	Viabilidad ambiental y sostenibilidad social	27
5.4.1	Análisis de Impacto Ambiental y Riesgos.	27
5.4.2	Sostenibilidad Social.....	27
6.	FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO	27
7.	ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN.....	27
7.1	Estructura operativa.....	27
7.2	Arreglos Institucionales y Modalidad de Ejecución.....	29
7.3	Cronograma Valorado por Componentes y Actividades	30
7.4	Demanda pública nacional plurianual.....	32
8.	ESTRATÉGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
8.1	Seguimiento a la ejecución del programa o proyecto.....	32
8.2	Evaluación de Resultados e Impacto.....	32
8.3	Actualización de Línea Base	32
9.	ANEXOS	32



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipo de dependencia	7
Tabla 2. Género	8
Tabla 3. Rangos de edad personal de la Asamblea Nacional	9
Tabla 4. Modalidad de vinculación.....	9
Tabla 5. Nivel de educación.....	10
Tabla 6. Rangos de edad personal de nombramiento definitivo	11
Tabla 7. Demanda efectiva	14
Tabla 8. Demanda insatisfecha	15
Tabla 9. Valoración de ahorros.....	24
Tabla 10. Valoración de la inversión total	25
Tabla 112. Flujo económico	25



1. DATOS INICIALES DEL PROGRAMA

1.1 Tipo de solicitud de dictamen

Actualización de dictamen de prioridad.

1.2 Nombre del proyecto

Proyecto de optimización del Talento Humano de la Asamblea Nacional
CUP. 30010000.0000.383744

1.3 Entidad ejecutora

Asamblea Nacional: 001-0000-0000

1.4 Entidad operativa Desconcentrada (EOD) / Co- Ejecutores

Coordinación General de Planificación
Asamblea Nacional: 001-0000-0000

1.5 Ministerio Coordinador (Gabinete sectorial)

No aplica

1.6 Sector, Subsector y Tipo de Inversión

Sector: Legislativo (D2001)
Subsector: Administración Legislativa
Tipo inversión: T06 Fortalecimiento institucional

1.7 Plazo de ejecución

Periodo de ejecución 2019 – 2020

1.8 Monto Total

US\$ 2.236.060,00

2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA

2.1 Descripción de la situación actual del sector, área o zona de intervención y de influencia por el desarrollo del proyecto o programa.

El artículo 118 de la Constitución de la República establece que La Función Legislativa se ejerce por la Asamblea Nacional, que se integrará por asambleístas elegidos para un periodo de cuatro años. La Asamblea Nacional es unicameral y tendrá su sede en Quito. Excepcionalmente podrá reunirse en cualquier parte del territorio nacional. La Asamblea Nacional se integrará por:

1. Quince (15) asambleístas elegidos en circunscripción nacional.

2. Dos (2) asambleístas elegidos por cada provincia, y uno más por cada doscientos mil habitantes o fracción que supere los ciento cincuenta mil, de acuerdo al último censo nacional de la población.



3. La ley determinará la elección de asambleístas de regiones, de distritos metropolitanos, y de la circunscripción del exterior.

El artículo 120 de la Constitución de la República especifica que la Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley:

- Posesionar a la Presidenta o Presidente y a la Vicepresidenta o Vicepresidente de la República proclamados electos por el Consejo Nacional Electoral. La posesión tendrá lugar el veinticuatro de mayo del año de su elección.
- Declarar la incapacidad física o mental inhabilitante para ejercer el cargo de Presidenta o Presidente de la República y resolver el cese de sus funciones de acuerdo con lo previsto en la Constitución.
- Elegir a la Vicepresidenta o Vicepresidente, en caso de su falta definitiva, de una terna propuesta por la Presidenta o Presidente de la República.
- Conocer los informes anuales que debe presentar la Presidenta o Presidente de la República y pronunciarse al respecto.
- Participar en el proceso de reforma constitucional.
- Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.
- Crear, modificar o suprimir tributos mediante ley, sin menoscabo de las atribuciones conferidas a los gobiernos autónomos descentralizados.
- Aprobar o improbar los tratados internacionales en los casos que corresponda.
- Fiscalizar los actos de las funciones Ejecutiva, Electoral y de Transparencia y Control Social, y los otros órganos del poder público, y requerir a las servidoras y servidores públicos las informaciones que considere necesarias.
- Autorizar con la votación de las dos terceras partes de sus integrantes, el enjuiciamiento penal de la Presidenta o Presidente o de la Vicepresidenta o Vicepresidente de la República, cuando la autoridad competente lo solicite fundadamente.
- Posesionar a la máxima autoridad de la Procuraduría General del Estado, Contraloría General del Estado, Fiscalía General del Estado, Defensoría del Pueblo, Defensoría Pública, Superintendencias, y a los miembros del Consejo Nacional Electoral, del Consejo de la Judicatura y del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.
- Aprobar el Presupuesto General del Estado, en el que constará el límite del endeudamiento público, y vigilar su ejecución.
- Conceder amnistías por delitos políticos e indultos por motivos humanitarios, con el voto favorable de las dos terceras partes de sus integrantes. No se concederán por delitos cometidos contra la administración pública ni por genocidio, tortura, desaparición forzada de personas, secuestro y homicidio por razones políticas o de conciencia.

La estructura Legislativa de la Asamblea Nacional se encuentra establecida en la sección 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa

Y estable las siguientes Comisiones Permanentes:

COMISIONES PERMANENTES



Para el desarrollo de sus actividades, además del personal del área legislativa, la Asamblea Nacional cuenta con servidores del área administrativa,

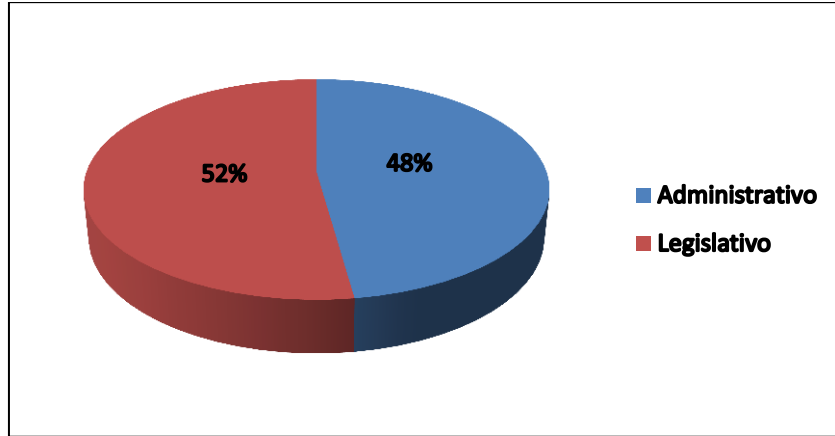
El número de personal de la Asamblea Nacional se presenta en los siguientes cuadros:

Tabla 1. Tipo de dependencia

Tipo Dependencia	Total
Administrativo	581
Legislativo	635
Total	1216

Fuente: Coordinación General de Talento Humano

Gráfico 1. Tipo de dependencia



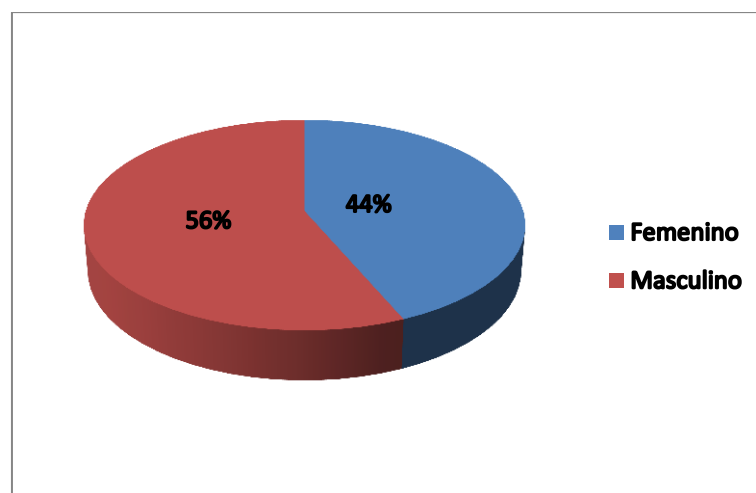
Elaborado por: Coordinación General de Planificación

Tabla 2. Género

Genero	Total
Fem	529
Mas	687
Total	1216

Fuente: Coordinación General de Talento Humano

Gráfico 2. Genero



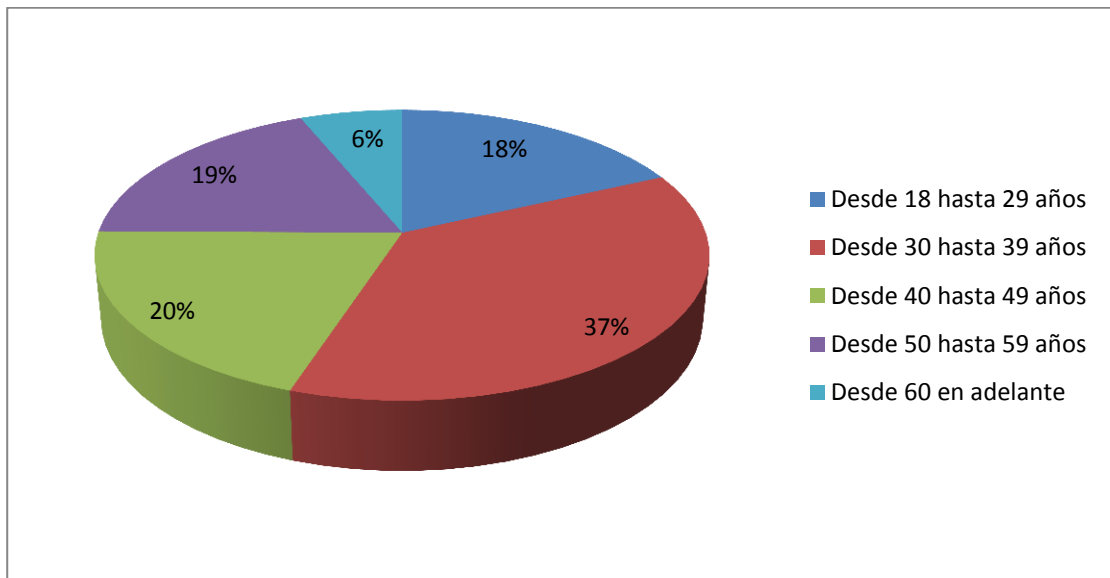
Elaborado por: Coordinación General de Planificación

Tabla 3. Rangos de edad personal de la Asamblea Nacional

RANGOS DE EDAD		
Desde	Hasta	Número
18	29	221
30	39	449
40	49	244
50	59	226
60	EN ADELANTE	76
Total		1216

Fuente: Coordinación General de Talento Humano

Gráfico 3. Rangos de edad personal de la Asamblea Nacional



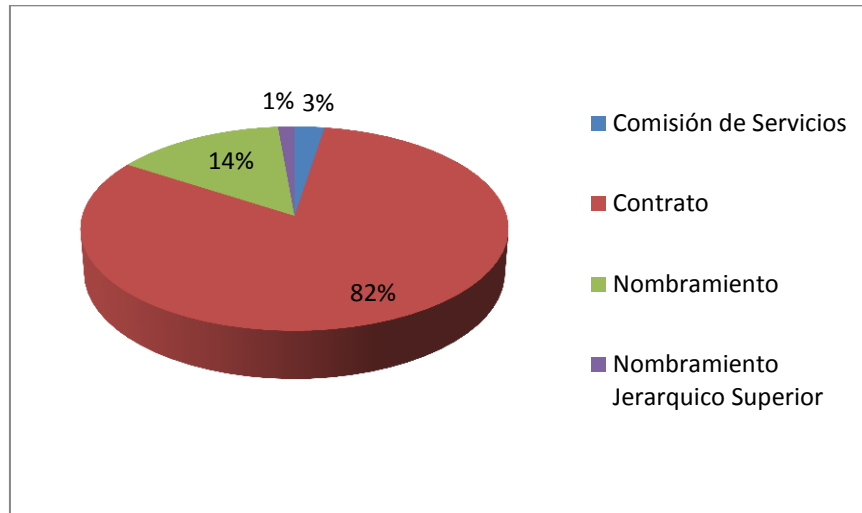
Elaborado por: Coordinación General de Planificación

Tabla 4. Modalidad de vinculación

Modalidad de Vinculación	Número
Comisión de Servicios	31
Contrato	992
Nombramiento	176
Nombramiento Jerárquico Superior	17
Total	1216

Fuente: Coordinación General de Talento Humano

Gráfico 4. Modalidad de vinculación



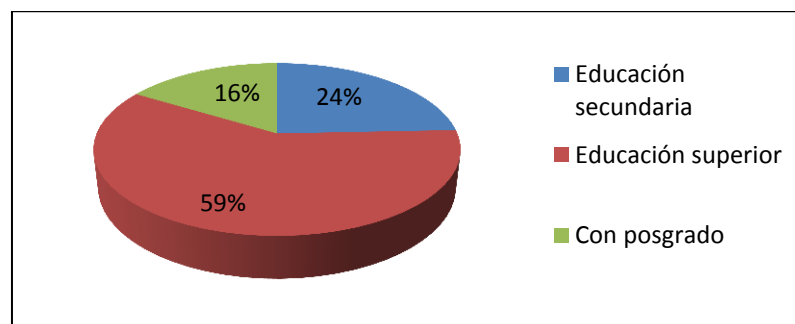
Elaborado por: Coordinación General de Planificación

Tabla 5. Nivel de educación

Nivel de educación	Número
Educación secundaria	296
Educación superior	721
Con posgrado	199
Total	1216

Fuente: Coordinación General de Talento Humano

Gráfico 5. Nivel de educación



Elaborado por: Coordinación General de Planificación

2.2 Identificación, Descripción y Diagnóstico del Problema

El rol que desempeña la Asamblea Nacional del Ecuador como principal actor en ejercicio de la representación política de los ciudadanos es fundamental para contribuir al desarrollo del país y a la mejora de la calidad de vida de los ecuatorianos.



El espectro de la cobertura de las Leyes es universal y busca el beneficio de la población en general, la producción legislativa y el cumplimiento de la función fiscalizadora y de control político se enfrentan a una serie de variables de coyuntura, políticas, económicas, sociales lo cual implica que el ente legislativo sea una entidad de vanguardia y ampliamente dinámica.

En este sentido la Asamblea Nacional del Ecuador ha realizado importantes esfuerzos de consolidación institucional de manera especial logrando consensos con las diversas bancadas políticas para conformar las Comisiones Permanentes, así como generar diálogo entre los distintos sectores y actores de la sociedad. Se ha ampliado la apertura para la discusión en los temas económicos y productivos, la búsqueda de alternativas para resolver los temas relacionados con la deuda pública y la crisis económica; así como, el llamado a enfrentar todas las expresiones de corrupción.

En tanto que en los procesos habilitantes de asesoría y apoyo se están impulsando una serie de iniciativas para generar productos que generen valor agregado a la parte misional, el eje de Talento Humano representa una de las principales preocupaciones al interior de la Asamblea Nacional, destacan inconvenientes como, carencia de programas sostenidos de capacitación técnica especializada que esté dirigida al personal relacionado con producción legislativa, es importante destacar que precisamente este grupo de servidores es el que mantiene un alto índice de rotación lo que implica que en varias ocasiones se contrate personal sin experiencia legislativa, otro efecto negativo constituye el personal insuficiente en las áreas agregadoras de valor, problema que se profundiza si tomamos en cuenta que no ha existido un cambio intergeneracional en los servidores de nombramiento definitivo.

Los períodos prolongados de adaptación y productividad del personal contratado en los servicios legislativos, limitan agilidad en los procesos con un débil sistema de entrenamiento por limitación de recursos.

La dotación de recursos de toda índoles al interior de la AN ha sufrido reducciones progresivas y sobre todo significativas, es en este sentido por ejemplo que no se ha emprendido en programas de digitalización de documentos históricos, mejoramiento de los canales información con la ciudadanía y actores institucionales, no se ha potenciado el uso de herramientas tecnológicas y el equipamiento tecnológico con el que cuenta el ente legislativo data de alrededor de 10 años en el caso de sistemas tan trascendentes como el de registro y control de toma de decisiones del plenario (Voto electrónico).

Del total de las 581 personas del área administrativa, 377 personas mantienen contrato de servicios ocasionales, en tanto que, de los 175 servidores de nombramiento definitivo, el rango de edad que oscila entre los 50 y 68 años de edad asciende a 74% lo que denota claramente que no existió un cambio generacional en los últimos 15 años.

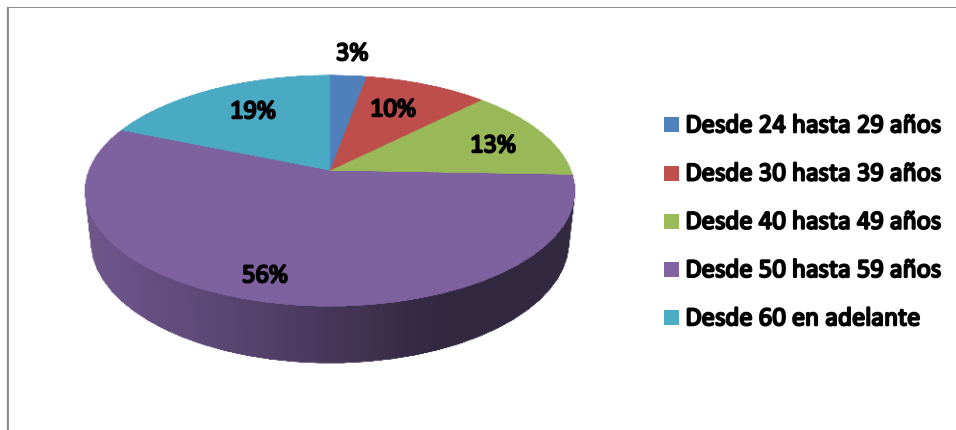
Tabla 6. Rangos de edad personal de nombramiento definitivo

RANGOS DE EDAD		
Desde	Hasta	Número
24	29	5
30	39	17
40	49	23
50	59	98

60	EN ADELANTE	33
Total		176

Fuente: Coordinación General de Talento Humano

Gráfico 6. Rangos de edad personal de nombramiento definitivo



Factores como la falta de actualización de conocimientos y los constantes cambios que han sufrido las unidades administrativas respecto a aplicación de nuevas metodologías o de reciente normativa, dificulta aprovechar el máximo potencial de algunos servidores de nombramiento.

Otro aspecto a destacar es que de conformidad con las disposiciones contenidas en la Resolución CAL-2015-2017-182 de 02 de agosto de 2016 expedida por el Consejo de Administración Legislativa, las y los servidores legislativos con nombramiento permanente que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados, a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015.

En esta dirección la Asamblea Nacional debe emprender urgentemente un proceso de renovación de la plantilla de personal, con servidores técnicos que ajusten su perfil a los constantes cambios del ente legislativo.

Adicionalmente, se evidencia al interior de la Asamblea Nacional que los procesos operativos como administrativos son lentos y engorrosos, esto debido a que los servidores no cuentan con procesos modernos que simplifiquen los tramites, así mismo se puede indicar que el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a las áreas sustantivas y adjetivas incrementan la productividad.

Pedidos expresos de acogerse a los procesos tanto de jubilación como de desvinculación por optimización de plantilla, es importante destacar que la optimización se refiere puntualmente a la reducción de masa salarial y no se considerará la contratación de personal en reemplazo de las vacantes sujetas a desvinculación.

Con el propósito de esquematizar de mejor manera la problemática a resolver a continuación se presenta el árbol de problemas:

Procesos operativos y administrativos con demora y de baja calidad

Limitada capacidad instalada del área administrativa para brindar servicios a los procesos agregadores de valor debido a que el personal que ha cumplido con los años de servicio no se puede acoger a los beneficios de jubilación y optimización

Servidores legislativos no pueden acogerse al beneficio de jubilación pues no se brindan las garantías necesarias para recibir el beneficio de la compensación y la Asamblea Nacional no puede emprender programas de optimización de talento humano

Problema: Deficiente gestión operativa y administrativa en la Asamblea Nacional

Efectos

Causas

<p>Servidores de nombramiento no acceden al proceso de jubilación por que no se brindan las condiciones necesarias para recibir las indemnizaciones.</p>	<p>Problemas de salud se presentan con mayor recurrencia en servidores de nombramiento definitivo</p>	<p>Servidores de nombramiento definitivo reacios al uso y adopción de nuevas tecnologías en los procesos operativos y administrativos de las áreas.</p>	<p>Servidores de nombramiento han planteado su interés en participar en procesos de desvinculación sin embargo no existen los mecanismos de compensación para acceder a los beneficios</p>	<p>Servidores de nombramiento definitivo que en promedio ha laborado más de 25 años en la administración pública no han accedido a programas de capacitación por lo cual no mantienen conocimientos actualizados.</p>	<p>Servidores de nombramiento definitivo que en promedio ha laborado más de 25 años en la administración pública no pueden ser incorporados a nuevas unidades administrativas creadas en la Asamblea Nacional, pues no cumplen el perfil profesional requerido.</p>
--	---	---	--	---	---

2.3 Línea Base del Proyecto

La línea base del presente proyecto está constituido por los rubros que corresponden al total de gasto en el grupo 51 ejecutado, así como el total de servidores que corresponden al universo de la población objetivo mismos que presentan a continuación:

Indicador	Línea base
Ejecución presupuestaria grupo 51	USD 45.791.934,94
Total, de servidores con nombramiento definitivo con corte a diciembre 2019	176 servidores legislativos



Elaborado por: Coordinación General de Planificación

Es importante destacar que no todos los servidores legislativos de nombramiento se someterán a procesos de jubilación o desvinculación puesto que ejecutan actividades consideradas de alta sensibilidad que requiere de sus servicios.

2.4 Análisis de Oferta y Demanda

2.4.1 Demandas

Referencial

La demanda referencial está constituida por los 1.216 servidores de nombramiento definitivo.

Modalidad de Vinculación	Número
Comisión de Servicios	31
Contrato	992
Nombramiento	176
Nombramiento Jerárquico Superior	17
Total	1216

Elaborado por: Coordinación General de Planificación

Potencial

La demanda potencial está constituida por los 176 servidores legislativos de nombramiento definitivo, que podrían ser considerados para la desvinculación.

Efectiva

La demanda efectiva posterior a un análisis (basado en carga de trabajo y determinación de funciones)¹ sobre la optimización de personal en la Asamblea Nacional en conjunto de las áreas pertinentes y se determinó el siguiente número de desvinculaciones:

Tabla 7. Demanda efectiva

Tipo	Número de servidores
Proceso jubilación 2019 (desvinculación 30/09/2019)	6
Proceso de Optimización del Talento Humano 2019 (inscritos pendientes) (para 2020)	19
Proceso de Optimización del Talento Humano (para 2020)	21
Total	46

Fuente: Coordinación General de Planificación

¹ Para el efecto la Coordinación de General de Planificación se encuentra definiendo la actualización de los procesos y procedimientos institucionales de las áreas.

Estimación del Déficit o Demanda Insatisfecha (oferta – demanda)

Los beneficios previstos en el proyecto no poseen competencia, por lo tanto, la diferencia entre oferta y demanda es de 46 servidores públicos a ser desvinculados previo el cumplimiento de requisitos legales:

Tabla 8. Demanda insatisfecha

Año	Tipo de proceso	Oferta	Demanda efectiva	Demanda Insatisfecha
2019	Proceso jubilación	6 ²	25	-19
	Proceso de Optimización del Talento Humano	0	0	0
2020	Proceso de Optimización del Talento Humano	0	40	-40

Fuente: Coordinación General de Planificación

Notas:

- Los 6 funcionarios se aplicó jubilación en diciembre del año 2019 ya que, eran las personas prioritarias ya sea por enfermedades catastróficas o algún tipo de discapacidad.
- Los 19 funcionarios que no fueron desvinculados en el año 2019, se incorporan en el año 2020 con la Optimización del Talento Humano.

2.4.2 Oferta

Al ser un proyecto de jubilación obligatoria, voluntaria y optimización de personal cuyo derecho se encuentra legalmente establecido, no existe competencia que oferte este tipo de beneficio.

Sin embargo es importante destacar que de conformidad a lo establecido en la Ley Interpretativa al artículo 3, de la Ley Orgánica del Servicio Público, se señala *“Interprétese el inciso quinto del artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público en el siguiente sentido: el régimen especial de administración de personal señalado en el inciso quinto del artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público se refiere al conjunto de disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de la Función Legislativa, así como también a los reglamentos específicos y resoluciones que expida el Consejo de Administración Legislativa. En consecuencia, las y los Asambleístas y las y los servidores de la Función*

² La oferta del año 2019, se refiere a las desvinculaciones que efectivamente se realizaron y que representó, a oferta del proyecto en base a los montos asignados.

Legislativa se regirán imperativamente por la Ley Orgánica de la Función Legislativa y las resoluciones del Consejo de Administración Legislativa, que en materia de remuneraciones no sobrepasarán los techos máximos remunerativos fijados por el Ministerio de Relaciones Laborales para el sector público en general”.

En virtud de lo expuesto, toda vez que se cuente con las aprobaciones de los entes rectores de la Planificación y las Finanzas Públicas, será el Consejo de Administración Legislativa CAL mediante resoluciones quien apruebe los procesos de desvinculación de las personas que se acojan al proyecto.

2.5 Identificación y caracterización de la población objetivo

Los servidores vienen desempeñando las funciones encomendadas por el superior jerárquico de acuerdo a los cargos asignados.

La población objetivo son: Hombres y mujeres que cumplen las condicionantes establecidas en el proceso para jubilación y optimización del talento humano de la Asamblea Nacional.

Población Objetivo

JUBILACIÓN/ OTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	NRO. DE FUNCIONARIOS	ENFERMEDAD CATASTROFICA	DISCAPACIDAD>50%	PARTIDA Y FUNCIONARIO ACTUALMENTE EN LA A.N	TIEMPO DE SERVICIO EN AÑOS
ANALISTA 1	1	No	No	Si	31
ANALISTA 2	1	No	No	Si	28
ANALISTA 3	1	No	No	Si	31
ANALISTA DE ADMINISTRACION 1	1	No	No	Si	33
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS 1	1	No	No	Si	28
ANALISTA DE SISTEMAS 2	1	No	No	Si	27
ANALISTA LEGISLATIVO 1	3	No	No	Si	30-32-26
ANALISTA PROFESIONAL	3	No	No	Si	39-25-32
ASISTENTE DE ADMINISTRACION 1	1	No	No	Si	30
ASISTENTE DE ADMINISTRACION 4	2	No	No	Si	26-26
ASISTENTE DE SERVICIOS MEDICOS 1	1	No	No	Si	38
ASISTENTE FINANCIERO 5	1	No	No	Si	29
AUDITOR INTERNO 3	1	No	No	Si	40
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1	1	No	No	Si	39
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4	1	No	No	Si	35
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4	1	No	No	Si	31
MECANOGRAFO PARLAMENTARIO 4	1	No	No	Si	38
MECANOGRAFO PARLAMENTARIO 5	2	No	No	Si	31
MEDICO (4HD) 3	1	No	No	Si	25
MEDICO (4HD) 5	1	No	No	Si	31
PROFESIONAL 8 HD.1	1	No	No	Si	25
PSICOLOGO (4HD) 3	1	No	No	Si	35
SECRETARIA EJECUTIVA 2	1	No	No	Si	35
SECRETARIA EJECUTIVA 4	1	No	No	Si	35



SECRETARIA EJECUTIVA 5	1	No	No	Si	27
TECNICO EN ADMINISTRACION 1	3	No	No	Si	31-30-28
TECNICO EN ADMINISTRACION 3	2	No	No	Si	39-32
TECNICO EN ADMINISTRACION 4	1	No	No	Si	35
TECNICO EN ADMINISTRACION 5	1	No	No	Si	35
TECNICO LEGISLATIVO 1	1	No	No	Si	33
TECNOLOGO MEDICO (6HD) 1	1	No	No	Si	31
SECRETARIA EJECUTIVA 5	1	No	SI	Si	39
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 3	1	No	SI	Si	38
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4	1	No	SI	Si	31
ANALISTA DE ABOGACÍA 1	1	No	SI	Si	34
BIOQUÍMICO (6 H.D.) 4	1	No	SI	Si	31
MÉDICO (8 H.D.) 4	1	No	SI	Si	31

Fuente: Coordinación General de Talento Humano.

Elaborado por: Coordinación General de Planificación.

2.6 Ubicación geográfica e impacto territorial

Este proyecto se desarrollará en la sede de la Función Legislativa, La Asamblea Nacional, en las calles Juan Montalvo y Av. 6 de diciembre, en el Distrito Metropolitano de Quito, los servidores identificados para acogerse a los procesos de jubilación u optimización de plantilla corresponden en su totalidad a la ciudad de Quito.

3. ARTICULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN

La aplicación del presente proyecto impacta al cuarto objetivo del Plan estratégico institucional vigente:

3.1 Alineación Objetivo Estratégico Institucional

El proyecto se alinea al Objetivo Estratégico Institucional 4 “Optimizar la gestión administrativa Institucional”.

Descripción: Establecer una organización moderna de alto desempeño, que facilite y potencie sus procesos, mediante el mejoramiento del talento humano, la optimización de actividades, recursos, materiales e insumos, equipamiento tecnológico y una adecuada gestión de los recursos financieros.

Objetivo Operativo 4.1: Potenciar el desarrollo del Talento Humano.

Tabla 10. Vinculación del proyecto de inversión con los OEI

Macroproyectos	Descripción	Unidades Responsables
M.P.4.1.1 Fortalecer el proceso de selección personal.	Mejorar los procesos de selección del personal, dotando de talento humano competente a la AN que contribuya al fortalecimiento de la institución.	Coordinación General de Talento Humano.

Elaborado por: Coordinación General de Planificación.



3.2 Contribución del programa a la meta del Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 Toda una Vida, se fundamenta en tres ejes, los cuales son:

- Derechos para todos durante toda una vida
- Economía al servicio de la sociedad
- Más sociedad, mejor Estado

La contribución de este proyecto se encaja en:

- **Eje:** Derechos para todos durante toda la vida.

Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.

- Política 1.2 Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.

4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

4.1 Objetivo general y objetivos específicos

4.1.1 Objetivo general

Mejorar la gestión de la Asamblea Nacional racionalizando el personal actual mediante procesos de jubilación y optimización de plantilla.

4.1.2 Objetivos específicos

- Desvincular a servidores de la Asamblea Nacional que se acojan a la Jubilación habiendo cumplido los requisitos establecidos por la Ley.
- Desvincular a los servidores de la Asamblea Nacional resultados de un proceso de optimización de plantilla.

4.2 Indicadores de resultado

- Al año 2019, se habrán desvinculado a 6 servidores de la Asamblea Nacional por concepto de jubilaciones.

- Al año 2020, se habrán desvinculado a 40 servidores de Asamblea Nacional resultado de un proceso de optimización de plantilla.

4.3 Marco Lógico

Tabla 11. MML

DESCRIPCION	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN: Optimizar los recursos institucionales y la administración del personal administrativo para mejorar el desempeño de la Asamblea Nacional.	% de reducción del gasto de remuneración unificada	Reducción del presupuesto del ítem presupuestario 510105	Existen los recursos económicos fiscales requeridos
PROPOSITO: Mejorar la gestión de la Asamblea Nacional racionalizando el personal actual mediante procesos de jubilación y optimización de plantilla.	-Al año 2020, se habrán desvinculado a 46 servidores de la Asamblea Nacional por concepto de jubilaciones y optimización del Talento Humano	Expedientes de personal	Resoluciones del Consejo de Administración Legislativa
DESCRIPCION	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
C1. Desvincular a servidores de la Asamblea Nacional que se acojan a la Jubilación habiendo cumplido los requisitos establecidos por la Ley.	-Al año 2019, se habrán desvinculado a 6 servidores de la Asamblea Nacional por concepto de jubilaciones.	Expedientes de personal	Existen los recursos económicos fiscales requeridos
C2. Desvincular a los servidores de la Asamblea Nacional resultados de un proceso de optimización de plantilla.	-Al año 2020, se habrán desvinculado a 40 servidores de Asamblea Nacional resultado de un proceso de optimización del Talento Humano.	Expedientes de personal	Existen los recursos económicos fiscales requeridos
DESCRIPCION	PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
C1. Desvincular a servidores de la Asamblea Nacional que se acojan a la Jubilación habiendo cumplido los requisitos establecidos por la Ley.	304.400,00		Disponibilidad de recursos
Informar los procedimientos y requisitos al personal susceptible de jubilación	-	Expedientes de desvinculación	
Receptar la documentación habilitante de los servidores que desean acogerse al beneficio de jubilación	-	Informe técnicos económico de desvinculación	
Elaborar el plan de desvinculación de servidores que se acogen a jubilación y presupuesto requerido	-	Resolución CAL Comunicaciones	
Elaborar el informe de desvinculación para acogerse al beneficio de Jubilación por la Coordinación General de Talento Humano	-	CUR's de pago	

Someter a consideración y aprobación el Consejo de Administración Legislativa el informe de desvinculación de servidores que se acogen a jubilación	-	Comunicaciones	Disponibilidad de recursos
Elaborar el rol de pagos una vez aprobada la asignación económica	304.400,00	Expedientes de desvinculación	
C2. Desvincular a los servidores de la Asamblea Nacional resultados de un proceso de optimización de plantilla.	1.931.660,00		
Elaborar el plan de desvinculación de servidores por optimización de plantilla y presupuesto requerido	-	Resolución CAL Informe técnicos económicos de desvinculación	
Someter a consideración y aprobación el Consejo de Administración Legislativa el informe de desvinculación de servidores por optimización de plantilla	-	CUR's de pago	
Elaborar el rol de pagos una vez aprobada la asignación económica.	1.931.660,00		
TOTAL	2.236.060,00		

Elaborado por: Coordinación General de Planificación

4.3.1 Anualización de las metas de los indicadores del propósito

Tabla 12. Anualización de las metas

Indicador de propósito	Unidad de medida	Meta propósito	Ponderación	Año 1 2019	Año 2 2020	Total
Indicador 1 Desvincular a 6 servidores que se acogen a beneficio de jubilación	Servidores	6	100%	6	-	6
Indicador 2 40 servidores de Asamblea Nacional se desvinculan resultado de un proceso de optimización del Talento Humano	Servidores	40		0	40	40

Elaborado por: Coordinación General de Planificación

5. ANÁLISIS INTEGRAL

5.1 Viabilidad técnica

Mediante memorando Nro. 3989-CGTH-AN-19 de 07 de noviembre de 2019, la Coordinadora General de Talento Humano emite un informe acerca del Plan de Desvinculación voluntaria para acogerse a la jubilación y Plan de desvinculación de servidores por optimización de plantilla.



Es importante señalar que, como se mencionó con anterioridad, el proyecto tiene como objetivo Mejorar la gestión de la Asamblea Nacional racionalizando el personal actual mediante procesos de jubilación y optimización de plantilla.

Para lograr el objetivo del proyecto, se intervendrá mediante dos estrategias, las cuales son necesarias y complementarias entre sí:

Desvincular a servidores de la Asamblea Nacional que se acogan a la Jubilación obligatoria y/o voluntaria habiendo cumplido los requisitos establecidos por la Ley.

Realizar un análisis técnico de carga de trabajo y determinación de funciones a fin de detectar la plantilla optima requerida por el ente legislativo y desvincular a los servidores resultados de un proceso de optimización de plantilla.

Las líneas de trabajo del proyecto a su vez se operativizan mediante la implementación de los siguientes componentes específicos:

- Informar los procedimientos y requisitos al personal susceptible de jubilación.
- Receptar la documentación habilitante de los servidores que desean acogerse al beneficio de jubilación.
- Elaborar el plan de desvinculación de servidores que se acogen a jubilación u optimización de plantilla y presupuesto requerido.
- Elaborar el informe de desvinculación para acogerse al beneficio de Jubilación u optimización de plantilla por la Coordinación General de Talento Humano.
- Someter a consideración y aprobación el Consejo de Administración Legislativa el informe de desvinculación de servidores que se acogen a jubilación u optimización de plantilla.
- Elaborar el rol de pagos una vez aprobada la asignación económica.

Es por lo anterior que la operativización se la efectuará mediante estudios y análisis que efectúen las Coordinaciones Generales de Talento Humano y Planificación.

Adicionalmente, con oficio No. MDT-SISPTE-2020-0318-O, de 30 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo absuelve la consulta y señala: “Sobre la base de la normativa legal enunciada en la presente absolución, así como en el análisis realizado a la misma, es criterio de esta Cartera de Estado, ratificarse en el contenido del Oficio Nro. MDT-CGAJ-2017-0349-O, de 03 de agosto de 2017, mediante el cual ya se dio atención a un requerimiento de su misma institución, el cual versaba sobre los términos que establece su inquietud actual, puesto que, por efecto de la Ley Interpretativa al artículo 3 de la LOSEP, el Consejo de Administración Legislativa ha expedido el Reglamento que Norma el Plan para la Desvinculación de Servidores Legislativos de la Asamblea Nacional que se acogan al retiro de jubilación, correspondiéndole a la Institución su aplicación para los casos de las y los servidores de carrera de la Función Legislativa que se acogan al retiro por jubilación y su compensación.

Lo propio ocurre con figuras como la supresión de puestos o retiro voluntario, puesto que para la aplicación de estas figuras y el reconocimiento de su respectiva indemnización, es



el Consejo de Administración Legislativa quien por aplicación directa de la Ley Interpretativa al artículo 3 de la LOSEP, tiene la competencia de regular dichos procesos.”

Adicionalmente el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Asamblea Nacional en el artículo 126 señala: “DE LA SUPRESIÓN O FUSIÓN DE UNIDADES, ÁREAS Y PUESTOS. La Autoridad Nominadora o su delegado, sobre la base de las políticas, normas e instrumentos aplicables, dentro del ámbito de sus competencias, podrá disponer por razones técnicas, funcionales y/o económicas, la reestructuración, la supresión o fusión de unidades, áreas o puestos de la Institución, previo informe técnico favorable de la Coordinación General de Talento Humano, para lo cual se observará las causas que se citan a continuación y el contenido del informe previsto en la normativa aplicable. a) Modificación de la estructura institucional y posicional de la Asamblea Nacional debido a redefinición de su misión, finalidad u objetivos, descentralización, desconcentración, concesión, duplicación de funciones, de unidades administrativas internas o simplificación de trámites, procedimientos o procesos; todo lo cual responderá a la planificación institucional; y, b) Racionalización y optimización del talento humano a causa de superposición, duplicación, eliminación de actividades o austeridad económica”

5.1.1 Descripción de la Ingeniería del Proyecto

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento que norma el Plan para la desvinculación de servidores legislativos de la Asamblea Nacional que se acojan la Optimización del Talento Humano por jubilación, aprobado por el Consejo de Administración Legislativa según Resolución CAL-2015-2017-182 de 02 de agosto de 2016, la Coordinación General de Talento Humano procederá a realizar las siguientes actividades:

- ✓ **Informar los procedimientos y requisitos al personal susceptible de jubilación.** - La Coordinación General de Talento Humano pondrá en conocimiento del personal legislativo permanente el inicio del proceso de desvinculación.
- ✓ **Receptar la documentación habilitante** que evidencie el cumplimiento de los requisitos legales vigentes establecidos en la Ley de Seguridad Social y demás normativa que rige la materia, copias certificadas del carné de discapacidad emitido por el órgano competente, de ser el caso; así como, el certificado emitido por organismo de salud competente, que evidencie enfermedad catastrófica, de ser el caso.
- ✓ **Elaborar el Plan de desvinculación institucional.** - A fin de viabilizar la desvinculación de las y los servidores legislativos, que se acojan a la jubilación obligatoria y voluntaria, la Coordinación General de Talento Humano elaborará el Plan de Desvinculación que contendrá el procedimiento, requisitos, número de beneficiarios y monto.
- ✓ **Elaborar el Informe de viabilidad.** - En base a la documentación habilitante receptada, la Coordinación General de Talento Humano analizará y elaborará el informe de viabilidad con el número de servidores que puedan acogerse a la cesación de funciones por jubilación voluntaria, el mismo que será remitido a la máxima autoridad o se delegado, y por su intermedio al Consejo de la Administración para su aprobación.

Para la aprobación de los dictámenes necesarios para la ejecución del proyecto, la



Asamblea Nacional a través de las Coordinaciones Generales de Talento Humano, Financiera y de Planificación coordinará con las instituciones públicas involucradas (Secretaría Técnica Planifica Ecuador y MEF), mediante la entrega de información y documentación necesaria; del mismo modo, realizará el seguimiento respectivo hasta su aprobación y asignación de los recursos económicos.

Una vez asignado los recursos, la Coordinación General de Talento Humano, instrumentará las siguientes acciones:

1. Solicitar a los servidores que puedan acogerse al plan, la formalización por escrito.
2. Con la aceptación por la máxima autoridad o su delegado, se notificará con las acciones de personal y se iniciará el respectivo proceso de desvinculación.
3. Notificar a la Coordinación General Financiera con el fin de que haga efectivo el pago de la compensación.
4. Notificar al Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces el listado de personal desvinculado para los fines legales correspondientes.

Nota: Todos los procesos que se implementen para la desvinculación de personal, deberán contener la aprobación previa de la máxima autoridad o su delegado en la Asamblea Nacional.

5.1.2 Especificaciones Técnica

El pago del beneficio económico por jubilación y por optimización de plantilla se efectuará de conformidad con la normativa vigente y de acuerdo a los cargos de los servidores sujetos a desvinculación.

5.2 Viabilidad financiera fiscal

Al constituir un proyecto de desvinculación de servidores no se genera costos de operación y mantenimiento e ingresos monetarios.

5.2.1 Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos.

N/A

5.2.2 Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos

N/A

5.2.3 Flujo Financiero Fiscal

N/A

5.2.4 Indicadores Financieros Fiscales (TIR, VAN y Otros)

Tabla 13. Indicadores económicos



Tasa de descuento	12%
VAN	-
TIR	-
B/C	-

5.3 Viabilidad Económica

El proyecto de inversión no genera ingresos o beneficios de tipo monetario por la venta de productos o prestación de servicios, por lo que se ha estimado la valoración económica utilizando la metodología denominada costos unitarios, la cual establece que por la ejecución del proyecto el Estado central deja de cancelar en la misma proporción montos relacionados a salarios como gasto corriente, esta medida en función de optimización de servidores legislativos.

5.3.1 Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos.

Inversión

La inversión total está estimada en base a las compensaciones por acogerse a la jubilación o por la optimización de la plantilla de la Asamblea Nacional, cabe mencionar que las estimaciones se las realizó en función de la normativa legal vigente y aprobada por el CAL para el efecto de optimización.

En base a Artículo 219 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Asamblea Nacional.

Para el cálculo de la compensación con indemnización se lo realiza de la siguiente manera:

- Se paga cinco (5) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) salarios básicos unificados del trabajador privado en total, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015.

Beneficios/costos evitados

Costo evitado por pago de remuneraciones futuras a servidores legislativos:

La estimación consiste en determinar la fecha en que posiblemente los beneficiarios del proyecto serían desvinculados y dejarían de percibir los salarios que son financiados con el presupuesto institucional de la Asamblea Nacional.

Tabla 9. Valoración de ahorros

PERIODO	PROCESO1	COMPONENTE	MASA SALARIAL 2020	MASA SALARIAL 2021
2019	JUBILACIÓN	C1	166.411,56	166.411,56
2020	OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	C2	704.137,39	1.408.274,79
Total			870.548,95	1.574.686,35

Nota: Se evidencia un ahorro anual de US\$ 1.574.686,35.

Sostenibilidad de la inversión

Para determinar la sostenibilidad de la inversión se estima un ahorro anual sobre los salarios de los servidores que han sido desvinculados, a eso se debe incluir que la gestión operativa y administrativa de la Asamblea Nacional mejore y se vuelva ágil con acciones a tiempo y mejorando la calidad.

Vida Útil

La vida útil del proyecto se ha estimado en función de la teoría de proyectos de inversión, la cual indica que; el impacto de los proyectos se podrá medir a corto (1 a 2 años posterior la fase de ejecución), mediano (3 a 5 años posterior la fase de ejecución) y/o largo plazo (a partir de los 6 años posterior la fase de ejecución).

Por lo expuesto, se considera que el impacto del proyecto se podrá medir a un corto plazo tomando como ejercicio a partir del año 2020 que se tiene un beneficio proporcional y a partir del año 2021 el 100% del beneficio.

Nota: El impacto sobre el peso en la caja fiscal es inmediato.

5.3.2 Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos y beneficios

Tabla 10. Valoración de la inversión total

PERIODO	PROCESO1	COMPONENTE	COMPENSACIÓN A DICIEMBRE 2019	COMPENSACIÓN A JUNIO 2020	TOTAL
2019	JUBILACIÓN	C1	304.400,00	-	304.400,00
2020	OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	C2	-	1.931.660,00	1.931.660,00
Total			304.400,00	1.931.660,00	2.236.060,00

Elaborado por: Coordinación General de Planificación

5.3.3 Flujo económico

Tabla 12. Flujo económico



Período Año	Año 0 2019	Año 1 2020	Año 2 2021
INGRESOS (US\$ Corrientes) (a)	-	870.548,95	1.574.686,35
<u>Costo evitado por pago de remuneraciones futuras a servidores legislativos</u>	0,00	870.548,95	1.574.686,35
EGRESOS (b)	304.400,00	1.931.660,00	-
INVERSIÓN	304.400,00	1.931.660,00	-
C1. Desvincular a servidores de la Asamblea Nacional que se acogan a la Jubilación habiendo cumplido los requisitos establecidos por la Ley.	304.400,00	-	-
Informar los procedimientos y requisitos al personal susceptible de jubilación	-	-	-
Receptar la documentación habilitante de los servidores que desean acogerse al beneficio de jubilación	-	-	-
Elaborar el plan de desvinculación de servidores que se acogen a jubilación y presupuesto requerido	-	-	-
Elaborar el informe de desvinculación para acogerse al beneficio de Jubilación por la Coordinación General de Talento Humano	-	-	-
Someter a consideración y aprobación el Consejo de Administración Legislativa el informe de desvinculación de servidores que se acogen a jubilación	-	-	-
Elaborar el rol de pagos una vez aprobada la asignación económica	304.400,00	-	-
C2. Desvincular a los servidores de la Asamblea Nacional resultados de un proceso de optimización de plantilla.	-	1.931.660,00	-
Elaborar el plan de desvinculación de servidores por optimización de plantilla y presupuesto requerido	-	-	-
Someter a consideración y aprobación el Consejo de Administración Legislativa el informe de desvinculación de servidores por optimización de plantilla	-	-	-
Elaborar el rol de pagos una vez aprobada la asignación económica.	-	1.931.660,00	-
FLUJO DE CAJA (a-b)	(304.400,00)	(1.061.111,05)	1.574.686,35

5.3.4 Indicadores Económicos (TIR, VAN y Otros)

Tabla 16. Indicadores económicos

Tasa de descuento	12%
VAN	\$ 3.509,74
TIR	12%
B/C	1,00

Elaborado por: Coordinación General de Planificación

Al considerar que la tasa de descuento es del 12% y la Tasa Interna de Retorno Económica es 12% y al ser el Valor Actual Neto positivo se establece que el proyecto es rentable.

5.4 Viabilidad ambiental y sostenibilidad social

5.4.1 Análisis de Impacto Ambiental y Riesgos.

No aplica

5.4.2 Sostenibilidad Social

Se prevé la realización de charlas a los servidores desvinculados, con el propósito de orientarlos a la realización de inversiones seguras de los recursos económicos recibidos.

6. FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO

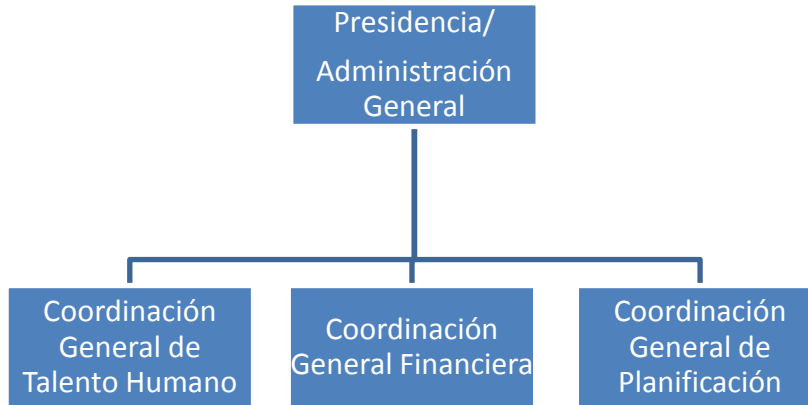
El presupuesto del proyecto es de USD 2.236.060,00, el cual debe ser financiado por el Ministerio de Economía y Finanzas y ser incluido en el Presupuesto General del Estado.

7. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN

7.1 Estructura operativa

Para la viabilidad financiera del proyecto se realizarán gestiones con las autoridades de la Asamblea Nacional, Secretaría Técnica Planifica Ecuador ex SENPLADES y de Economía y Finanzas.

Mientras, que la ejecución y coordinación de las actividades estará a cargo de las dependencias involucradas, en las cuales habrá un responsable de la ejecución la aplicación de acciones de acuerdo a sus competencias:



Administración General

Atribuciones y Responsabilidades:

- b) Dirigir, articular, controlar, evaluar y mejorar la gestión de las coordinaciones a su cargo de conformidad con las políticas emanadas de la autoridad y lo dispuesto en las leyes, normas, reglamentos y resoluciones pertinentes.
- d) Dar seguimiento a los planes, programas, proyectos y procesos en el ámbito de su competencia.
- e) Gestionar la aprobación del presupuesto y la planificación institucional.
- f) Planificar, organizar, aprobar y coordinar la provisión de recursos humanos, financieros, tecnológicos, materiales y demás para el buen funcionamiento de la Asamblea Nacional.

Coordinación General de Talento Humano

Atribuciones y Responsabilidades:

- a) Asesorar a los niveles directivos y servidores de la Institución en aspectos relacionados con el Sistema de Gestión Técnica del Talento Humano, Seguridad e Higiene Laboral, Gestión de Salud y Trabajo Social y Remuneraciones e Ingresos complementarios.
- b) Planificar, ejecutar, controlar y evaluar los planes, programas y proyectos inherentes a la gestión de talento humano, servicios médicos, trabajo social y seguridad e higiene laboral.
- c) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones establecidas en la normativa inherente a su materia y normas conexas.



- d) Gestionar el proceso de vinculación y desvinculación del personal ocasional, de servicios profesionales o técnicos especializados conforme a requerimientos institucionales.
- e) Emitir informes de gestión de acuerdo a los requerimientos institucionales.

Por lo tanto, la responsabilidad de la ejecución es de la Coordinación de Talento Humano.

Coordinación General de Planificación

Atribuciones y Responsabilidades:

- a) Brindar asistencia técnica en la elaboración de planes y proyectos institucionales.
- b) Brindar asistencia técnica en temas relacionados con la estructura, gestión y calidad de procesos.

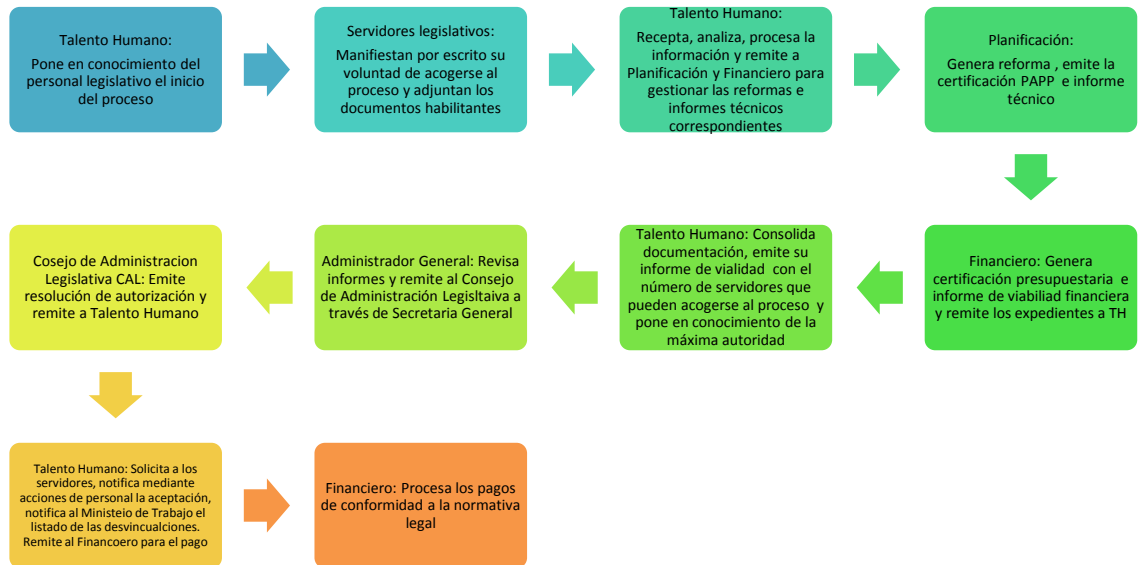
Coordinación General Financiera

Atribuciones y Responsabilidades:

- a) Planificar, organizar, dirigir y controlar las operaciones financieras institucionales asegurando la eficiencia y mejora continua de los productos y servicios que brinda a la entidad.
- b) Asesorar en el ámbito de su competencia, en las tomas de decisiones del Consejo de Administración Legislativa, Presidencia, y demás unidades de la Institución cuando sea requerido.
- c) Emitir a pedido de la autoridad competente, informes en los casos de decisiones que impliquen el uso de recursos financieros institucionales.
- d) Gestionar ante el ente rector de las finanzas públicas los requerimientos institucionales, en materia de administración financiera.

7.2 Arreglos Institucionales y Modalidad de Ejecución

Para la gestión de este proyecto se considerará las funciones y atribuciones descritas en el Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional y el siguiente procedimiento establecido en los Arts. 6,7,8 y 9 de la Resolución CAL – 2015 -2017- 182 de 2 agosto de 2017 mediante el cual el Consejo de Administración Legislativo expide el Reglamento que norma el plan para la desvinculación de servidores legislativos de la Asamblea Nacional que se acogen a la Optimización del Talento Humano.



7.3 Cronograma Valorado por Componentes y Actividades

El tiempo para completar el proyecto es de 2 años, el cronograma valorado detallado a continuación, está determinado por actividades y el tiempo de duración de las mismas.

Tabla 17. Cronograma Valorado

CRONOGRAMA VALORADO

DAP (para prioridad o actualización)

Planificación

En US\$

Grupo de Gasto	2019			2020			Sub Total			Total Proyecto
	Contrato/Planificado (a)	IVA (b)	Total Fiscal (a + b)	Contrato/Planificado (a)	IVA (b)	Total Fiscal (a + b)	Contrato/Planificado (a)	IVA (b)	Total Fiscal (a + b)	
C1. Desvincular a servidores de la Asamblea Nacional que se acogan a la Jubilación habiendo cumplido los requisitos establecidos por la Ley.										
-	304.400,00	-	304.400,00	-	-	-	304.400,00	-	304.400,00	304.400,00
act. 1.1 Informar los procedimientos y requisitos al personal susceptible de jubilación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
act. 1.2 Receptar la documentación habilitante de los servidores que desean acogerse al beneficio de jubilación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
act. 1.3 Elaborar el plan de desvinculación de servidores que se acogen a jubilación y presupuesto requerido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
act. 1.4 Elaborar el informe de desvinculación para acogerse al beneficio de Jubilación por la Coordinación General de Talento Humano	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
act. 1.5 Someter a consideración y aprobación el Consejo de Administración Legislativa el informe de desvinculación de servidores que se acogen a jubilación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
act. 1.6 Elaborar el rol de pagos una vez aprobada la asignación económica	71	304.400,00	-	304.400,00	-	-	304.400,00	-	304.400,00	
C2. Desvincular a los servidores de la Asamblea Nacional resultados de un proceso de optimización de plantilla.										
-	-	-	-	1.931.660,00	-	1.931.660,00	1.931.660,00	-	1.931.660,00	1.931.660,00
act. 2.1 Elaborar el plan de desvinculación de servidores por optimización de plantilla y presupuesto requerido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
act. 2.3 Someter a consideración y aprobación el Consejo de Administración Legislativa el informe de desvinculación de servidores por optimización de plantilla	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
act. 2.4 Elaborar el rol de pagos una vez aprobada la asignación económica.	71	-	-	-	1.931.660,00	-	1.931.660,00	-	1.931.660,00	
		-	-	-	-	-	-	-	-	
Sub Total		304.400,00	-	304.400,00	1.931.660,00	-	1.931.660,00	2.236.060,00	-	2.236.060,00
Total				304.400,00			1.931.660,00			



7.4 Demanda pública nacional plurianual

No aplica

8. ESTRATÉGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8.1 Seguimiento a la ejecución del programa o proyecto

La Administración General, a través de las Coordinaciones Generales de Talento Humano, Planificación y Financiera, realizarán el monitoreo de acuerdo con las normas legales, técnicas, presupuestarias y de planificación, de conformidad al cronograma de actividades establecido.

8.2 Evaluación de Resultados e Impacto

La evaluación de la ejecución del proyecto se encontrará a cargo de la Coordinación General de Planificación, para lo cual, emitirá un informe final del cumplimiento de las actividades de acuerdo al cronograma establecido, así como, el cumplimiento de la meta establecida.

Dicho informe será presentado a la máxima autoridad o su delegado para su conocimiento, con copia a las Coordinaciones de Talento Humano y Financiera.

8.3 Actualización de Línea Base

Una vez ejecutado el proyecto la Coordinación General de Planificación procederá actualizar la línea base, debiendo remitir posteriormente el documento actualizado a la Coordinación General de Talento Humano.

9. ANEXOS

No aplica