

INFORME DE ENERO A DICIEMBRE 2017, DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

El presente informe corresponde a la rendición de cuentas anual 2017, efectuada por la Dirección de Recursos Humanos, los resultados de la ejecución del Plan Estratégico de la Dirección de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la Nación y recoge las acciones realizadas a nivel nacional en materia de gestión del recurso humano.

Informe a doce (12)
meses, de la gestión
2017.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Este Despacho al 31 de diciembre del 2017, cuenta con un 99% de ejecución presupuestaria, porcentaje que nos ubica dentro de los niveles de excelencia en el cumplimiento de las funciones propias de este órgano rector del recurso humano.

La gestión y administración del capital humano de la institución así como la satisfacción adecuada y oportuna de las necesidades de personal de todos los despachos y de sus colaboradores, es tema medular en la Planeación Estratégica de Recursos Humanos 2015-2025, aprobado por la Procuradora General de la Nación.

Los Objetivos estratégicos y específicos que integran esta planeación, trazan la ruta a seguir, siendo: Fortalecimiento del Recurso Humano; la Asignación eficiente de este Recurso, según funciones y con medición de resultados; el Gerenciamiento y Administración del Capital Humano en cada Despacho y en la Incorporación y Uso de las TIC'S mejorando así los sistemas de información y comunicación para la prestación de servicios; sustentado a su vez en dos ejes transversales: el Respeto a los Derechos Humanos y el establecimiento de una Cultura de Servicio

Dichos objetivos tienen el propósito de fortalecer al colaborador como individuo y en su equipo de trabajo, a nivel profesional, en el entorno laboral y familiar, para que pueda desenvolverse plenamente. De este desarrollo integral del ser se beneficia la institución en sus funciones constitucionales y legales de servir con calidad, eficacia y eficiencia a la sociedad, considerando sus derechos humanos.

En el presente informe veremos los aspectos más relevantes de la gestión de Recursos Humanos en el periodo correspondiente al 1 de enero - 31 de diciembre 2017.

FORTALECIMIENTO DEL RECURSO HUMANO

Adecuar el Capital Humano a los Desafíos Institucionales.

En el periodo de enero a diciembre 2017, se han cubierto requerimientos del personal en razón de 1698 vacantes, de las cuales 750 obedecen a nuevos ingresos y 948 fueron suplidas por personal existente en la institución respetando la política de crecimiento interno, logrando la promoción a puestos de mayor jerarquía y salario, superando satisfactoriamente las pruebas aplicadas a tal efecto, antecedentes laborales, desempeño, antigüedad, cargos ocupados como experiencia previa, el lugar de residencia y las competencias. Estos funcionarios han sido destinados a reforzar labores del área fiscal, asistiendo a las víctimas y la parte técnica de las investigaciones y atender temas logísticos y administrativos.

En septiembre de 2017, a un año de la implementación del Sistema Penal Acusatorio en el Primer Distrito Judicial, se contó con un equipo de 579 fiscales en esta región del país, de los cuales 436 asumieron este rol a partir del 2016. A su vez, se solicitó a sus superiores jerárquicos evaluaciones del desempeño, cuyo resultado ha sido el siguiente: el 85% ha sido calificado en el rango de excelente, el 12% en el rango de bueno en su desempeño y 3% en el rango de satisfactorio. De estos 579 el 95% debido a su desempeño se mantiene en sus roles desde 2016 a

la fecha, ejerciendo sus funciones con responsabilidad, probidad y esmero, confirmando que ha sido seleccionado el talento adecuado para el tipo de servicio.

Se logró suplir el 95 % de las vacantes de las diferentes unidades administrativas y judiciales con personal que cuenta con las competencias requeridas para el cargo.

Comparativo de 2015 a 2017, en cargos de jefatura del área Fiscal.

CARGOS	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	DIFERENCIA 2016/2017
FISCALES SUPERIORES	31	35	45	10
FISCALES DE CIRCUITO	93	259	247	-12
FISCALES ADJUNTOS	96	403	546	143
PERSONEROS	74	63	62	-1
TOTALES	294	760	900	140

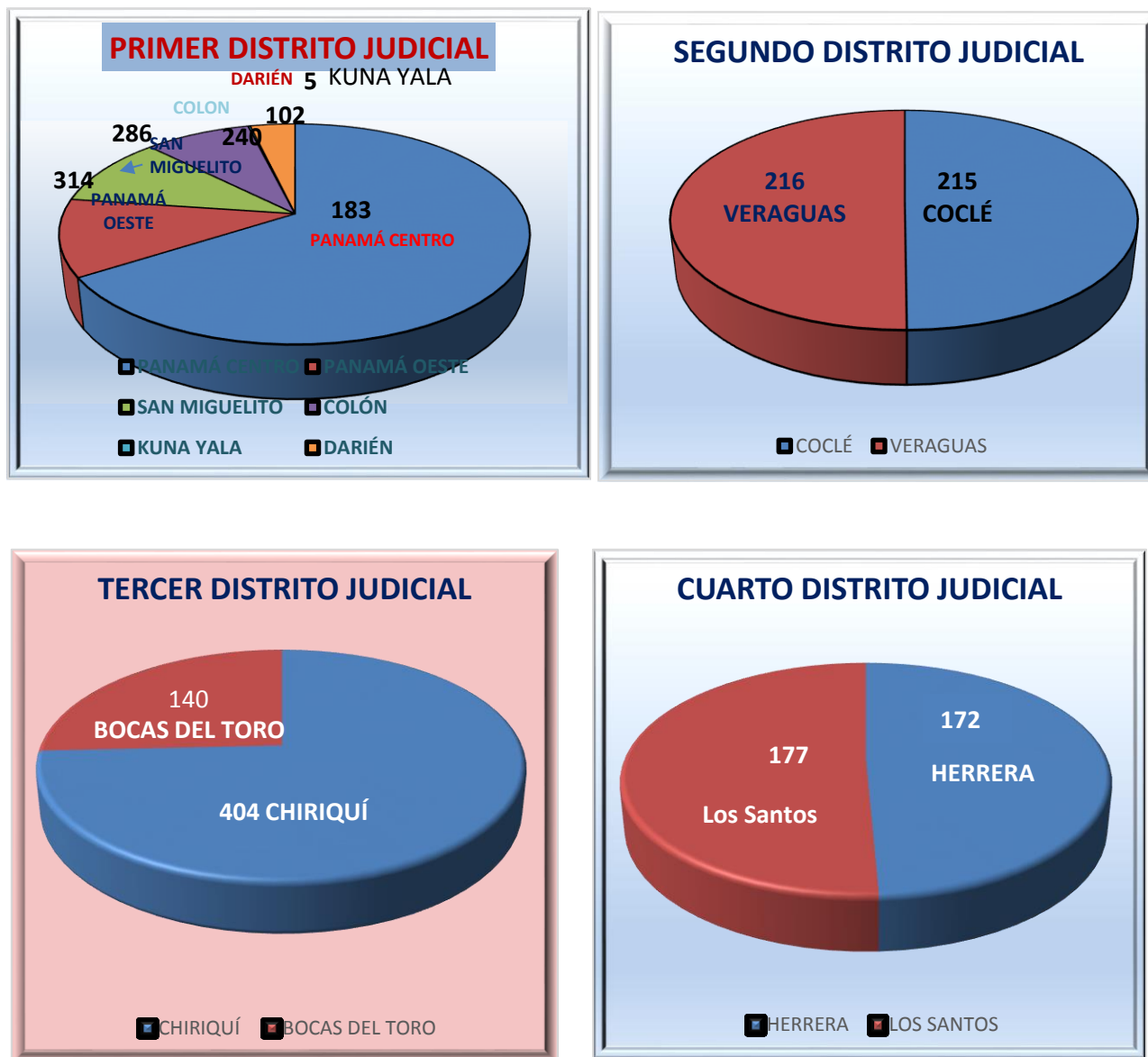
De enero a diciembre 2017, la Procuraduría General de la Nación, **incrementó su planilla con 84 nuevos puestos**. En diciembre 2016, contábamos con 3,734 servidores para dar respuesta a la ciudadanía y a diciembre 2017, contábamos con un total de 4,099 colaboradores en los puestos de trabajo. De este total de 4,099 colaboradores 1,825 son permanentes. Se llegó a esta cifra pues para el periodo en referencia a **673** colaboradores se les concedió la permanencia por laborar con eficiencia, eficacia y compromiso.

CANTIDAD DE COLABORADORES A NIVEL NACIONAL SEGÚN GÉNERO DE ENERO A DICIEMBRE 2017			
MES	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ene-17	2291	1634	3925
feb-17	2322	1590	3912
mar-17	2301	1583	3884
abr-17	2326	1594	3920
may-17	2321	1606	3927
jun-17	2388	1598	3986
jul-17	2392	1665	4057
ago-17	2411	1659	4070
Sept-17	2416	1677	4093
Oct.-17	2428	1697	4125
Nov. 17	2421	1683	4104
Dic.-17	2415	1684	4099

Fuente: Dpto. de Acciones de Personal

Nota: De enero a diciembre 2017 mantenemos un total de 4,099 colaboradores de los cuales el 58.92% son mujeres (2,415) y un 41.08% son hombres (1,684).

A continuación representamos gráficamente la cantidad de colaboradores por Distrito Judicial, al mes de diciembre 2017, veamos:



Fuente: Dpto. de Acciones de Personal

Nota. De la Cantidad de colaboradores por distrito judicial, al mes de diciembre 2017 fue de 4,099, distribuidos geográficamente, de la siguiente manera:

- ✚ En el **Primer Distrito Judicial** que comprende las provincias de Panamá, Darién, Colón y la Comarca Guna Yala un total de **2,780 funcionarios**, lo que representa un **67.74%** de la población.
- ✚ En el **Segundo Distrito Judicial** que comprende las provincias de Coclé y Veraguas un total de **431 funcionarios**, lo que representa un **10.50%** de la población.
- ✚ El **Tercer Distrito Judicial** conformado por las provincias de Chiriquí, Bocas del Toro y la Comarca Ngobe Bugle cuentan con un total de **544 funcionarios**, lo que representa **13.26%** de la población.
- ✚ El **Cuarto Distrito Judicial** conformado por las provincias de Herrera y Los Santos, cuenta con una cantidad de **349 funcionarios**, lo que representa un **8.50%** de la población.

Desde el mes de octubre 2017, se adelantaron las gestiones necesarias para satisfacer oportunamente desde enero 2018 los requerimientos de personal, pues contaremos con 203 nuevas plazas.

En este sentido, hemos realizado procesos de reclutamiento y selección a 413 aspirantes a nuevo ingreso, lo que implicó la realización de 771 pruebas psicológicas y la selección interna a través de la medición de conocimientos y competencias siendo evaluados 518 abogados.

Cuadro de Colaboradores según edad y por sexo, a nivel nacional, al mes de Diciembre - 2017.

Total Global			Sexo			
			Masculino		Femenino	
Edades	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
	4099	100.00%	1684	41%	2415	59%
18	1	0.02%	0	0%	1	0%
19	14	0.34%	6	0%	8	0%
20 a 25	610	15%	240	14%	370	15%
26 a 30	726	18%	277	16%	449	19%
31 a 35	650	16%	254	15%	396	16%
36 a 40	616	15%	234	14%	382	16%
41 a 45	461	11%	182	11%	279	12%
46 a 50	403	10%	185	11%	218	9%
51 a 60	511	12%	247	15%	264	11%
61 y más	107	3%	59	4%	48	2%

Fuente: Dpto. de Acciones de Personal

Nota: Del total de 4,099 colaboradores, el 59% corresponde al sexo femenino y el 41% al sexo masculino, el mayor porcentaje en rango de edad obedece a los colaboradores que tienen entre los 26 a 30 años, con un 18%, seguidamente los que tienen entre 31 a 35 años con un 16% y los rangos de 20 a 25 y 36 a 40 años, con un 15% respectivamente.

Sobre la base de la información reportada en este cuadro, hemos realizado un análisis generacional de los 4,099 colaboradores que componen, a diciembre 2017, el Ministerio Público, identificando porcentualmente el capital humano en torno a la generación que pertenecen y las características laborales distintivas de estas generaciones.

Esto permite potencializar sus talentos y capacidades al tener una mejor comprensión de sus características por grupo generacional, lo que a su vez plantea un desafío en cuanto a la manera en que gerenciamos el capital humano en cada despacho de la institución, veamos:

Diferencia Generacional en el Ministerio Público, Desafíos.

EDADES	PORCENTAJE	TIPO DE GENERACIÓN	CARACTERISTICAS
51 y más	6%	Generación Baby Boomers	Comprometidos, fieles a su vida profesional, duran mucho tiempo en un mismo trabajo, espirituales
36-50	38%	Generación X	Mayormente adaptada al cambio, saben trabajar en equipo, solidarios y fomentar las relaciones de confianza, buscan balance entre su vida y el trabajo.
26-35	36%	Generación Y (Milenium)	Les gusta emprender y aprender, tomar parte de la toma de decisiones, no le asusta cambiar de trabajo, les gusta viajar, no conciben la vida sin tecnología. Están conectados con otros
18-25	20%	Generación Z	Desean tener su propia empresa, busca trabajo flexible, a distancia y que les permita varias actividades a la vez. Su vida gira entorno a la tecnología, difícil captar su atención, se preocupan por las personas y el medio ambiente.

Fuente: Dpto. de Carrera de Instrucción Judicial.

Nota: Conforme al análisis efectuado el 38% de los colaboradores se ubican dentro de la generación X integrados por edades de 36 a 50 años, muy seguido de un 36% compuesto por la generación Y situando a colaboradores que tengan entre 26 a 35 años.

Teniendo en cuenta la clasificación presentada, veremos en este contexto, análisis generacional en cuanto a los cargos de la labor fiscal, función sustantiva de esta institución.

Diferencia generacional en el Ministerio Público (Labor Fiscal)

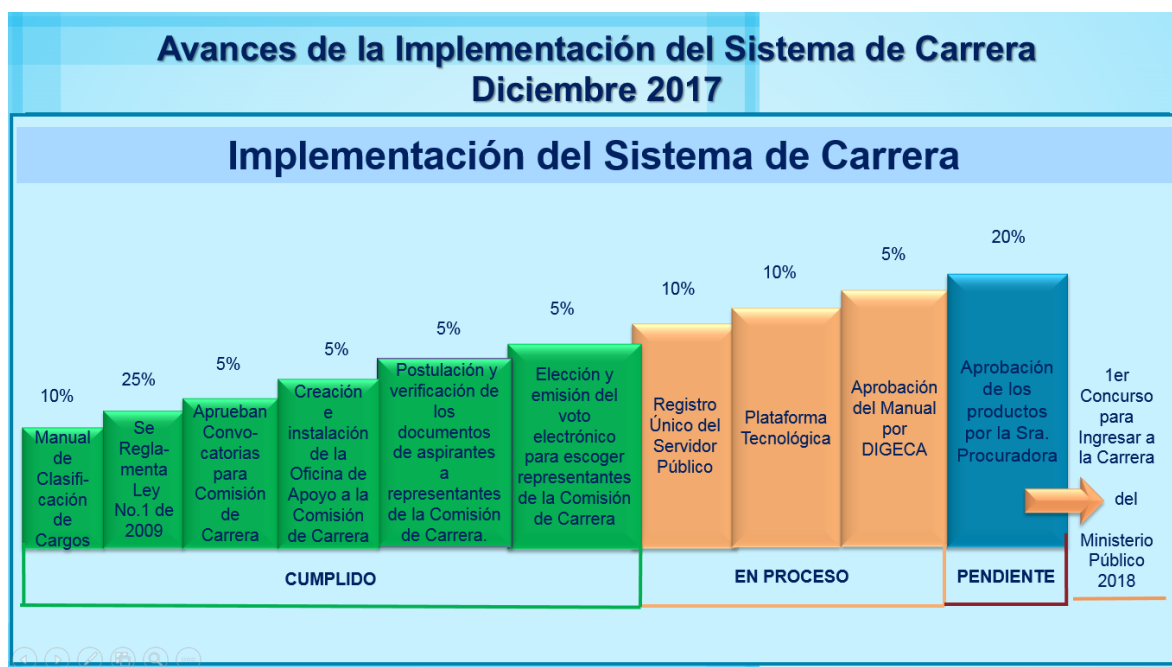
CARGO	BABY BOOMERS	X	Y	Z	TOTAL
FISCALES SUPERIORES	15	27	1		43
FISCALES DE CIRCUITO	56	144	40		240
PERSONEROS	22	32	8		62
FISCALES ADJUNTOS	47	240	245	16	548
ASISTENTES OPERATIVOS	97	283	476	263	1119
RECEPTORES	10	30	80	92	212
TOTAL	247	756	850	371	2224
%	11%	34%	38%	17%	100%

Fuente: Departamento de Carrera de Instrucción Judicial.

Esta identificación permite gestionar el capital humano con el propósito de potenciar sus cualidades, aptitudes y valores a su vez permite generar acciones tendientes a conciliar brechas generacionales y fortalecer el plan de sucesión.

Establecer la Carrera del Ministerio Público

La Carrera del Ministerio Público fue instituida a través de la Ley No. 1 de 6 de enero de 2009. Vale destacar que la misma garantiza el mejoramiento continuo del servidor del Ministerio Público, fortaleciendo la administración del recurso humano en condiciones de estabilidad, equidad, desarrollo eficiente, remuneración adecuada y oportunidad de ascenso.



La implementación de la Ley de Carrera del Ministerio Público forma parte fundamental del Plan Estratégico de Recursos Humanos. Dicha implementación ha alcanzado importantes avances en el presente año 2017, tales como:

- ✚ Elaboración del Proyecto que Reglamenta la Ley No. 1 de 2009.
- ✚ Realización de 31 Jornadas de Relevamiento de Cargos. En la cual por medio de talleres de trabajo se efectuaron relevamientos del puesto de trabajo, con el apoyo directo de los coordinadores regionales de Recursos Humanos y más de 700 colaboradores, entre Fiscales, Directores, Jefes de departamento, Jefes de unidades o secciones y demás colaboradores operativos.
- ✚ Elaboración de propuestas sobre nuevos Formularios de Evaluación de Desempeño, para Superiores Jerárquicos y Colaboradores, se introducen nuevos criterios e ítems y su metodología para la aplicación, los cuales fueron validados por 450 colaboradores; además que interviene el servidor público evaluado a través de su autoevaluación. Se miden las competencias en

cumplimiento de las funciones y metas individuales, así como su desempeño laboral dentro de los principios éticos establecidos.

-  Realización de 27 Jornadas de Sensibilización a nivel nacional sobre el Proyecto de Reglamento de la Ley de Carrera del Ministerio Público, en las que participaron 527 colaboradores a diciembre de 2017, preparándolos para fomentar una cultura de Sistema de Méritos o Sistema de Carrera.
-  Elaboración del Manual de Clasificación de Cargos el cual describe los cargos atendiendo sus características en cuanto a funciones, servicios, formación profesional, organización, complejidad, nivel de responsabilidad, experiencia, requisitos mínimos para su desempeño, considerando además las particularidades de cada despacho y otros factores que permiten su apropiada clasificación, basados en principios de equidad y transparencia.
 - De los 200 cargos que componen el Manual, la Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA) ha aprobado 150 Clases Ocupacionales Genéricas, y 44 de las 50 Clases Ocupacionales restantes de nueva creación.
 - (DIGECA), emitirá una Resolución Ejecutiva dirigida al Ministro de Economía y Finanzas, a fin de solicitar la adaptación de los códigos alfanuméricos a las clases genéricas y la creación de calases específicas con código de cargo o código presupuestario.
-  Elaboración de Convocatoria para elegir a los representantes de la Comisión de Carrera, que tendrá funciones oficialmente a partir del 2018, de asesorar y servir de órgano de consulta en materia de Carrera, recibir documentación de los aspirantes a los concursos de méritos y recomendar modificaciones a la Ley de Carrera.
-  Mediante MEMORANDO-PGN-DRH-DL-5318-17, de 2 de octubre de 2017, la señora Procuradora General de la Nación, Kenia I. Porcell D., informa formalmente a todos los Fiscales Superiores, Fiscales de Circuito, Personeros y Servidores del Área Administrativa, que se hace necesario elegir entre sus pares, a los representantes de la Comisión de Carrera de la Procuraduría General de la Nación, por lo que se convoca a postularse y tener la oportunidad de integrar la Comisión de Carrera, del período comprendido del 16 al 27 de octubre de 2017.
-  El día viernes 17 de noviembre de 2017, a través de votaciones electrónicas, se eligió a los representantes por los Fiscales Superiores, Fiscales de Circuito, Personeros Municipales y por los servidores del área administrativa, con sus respectivos suplentes; quienes, además de la Procuradora General de la Nación o la persona que asigne y la Directora de Recursos Humanos, conformarán la Comisión de Carrera de la Procuraduría General de la Nación.

COMISIÓN DE CARRERA VOTACIÓN 2017

Representante de la Comisión de Carrera por los Fiscales Superiores:
EMELDO MÁRQUEZ – Principal. GLADYS MORÁN – Suplente

Representante de la Comisión de Carrera por los Fiscales de Circuito:
ELVIS CEDEÑO – Principal. CESAR PEREIRA – Suplente

Representante de la Comisión de Carrera por los Personeros Municipales:
IRVING GONZÁLEZ – Principal. GISELLE ACOSTA – Suplente

Representante de la Comisión de Carrera por los Servidores del Área Administrativa:

DYHANN COMBES – Principal. EDWIN GUILLEN – Suplente.

En este sentido, la institución da un nuevo paso al establecimiento del Sistema de méritos; la Ley No. 1 de 6 de enero de 2009, que instituye la Carrera del Ministerio Público, señala que los servidores amparados por la Ley de Carrera del Ministerio Público que accedan a los cargos mediante el cumplimiento de las exigencias establecidas en la propia Ley tienen estabilidad laboral y, en consecuencia, no podrán ser trasladados, suspendidos, ni destituidos, sino de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley para tales fines.

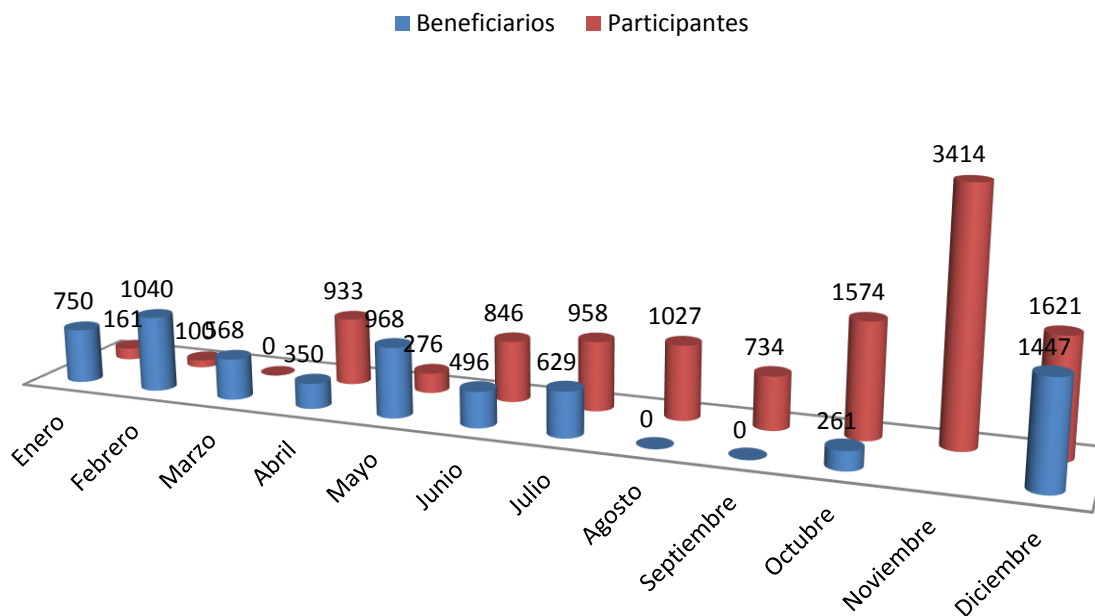
SE REALIZAN AJUSTES A DISPOSICIONES LEGALES CONTENIDAS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DE CARRERA.

El Proyecto de Reglamento de Carrera, se ajusta a las últimas reformas establecidas por la Ley No. 23 de 12 de mayo de 2017 y el Decreto Ejecutivo No. 433 de 18 de octubre de 2017.

Generar Conductas De Solidaridad Institucional

A continuación, presentamos gráfico – resumen de las actividades mensuales realizadas por el Departamento de Bienestar Social y del Empleado, desde el mes de enero a diciembre de 2017, en las cuales se beneficiaron 5,966 personas, entre colaboradores e hijos de colaboradores, y participaron 11,886 personas a nivel nacional.

Cantidad de Participantes y Beneficiarios de las Actividades del Departamento de Bienestar Social y del Empleado a Nivel Nacional de Enero a Diciembre de 2017



En lo que atañe a generar conductas de solidaridad en los colaboradores tenemos que resaltar la **instauración del Fondo Solidario**, alimentado con dinero producto de actividades internas de recaudación de fondos y donaciones que efectuaron los propios colaboradores para la adquisición de un disco compacto navideño, grabado por nuestros colaboradores con habilidad para el canto y la música. A través de dicho fondo se ha logrado brindar apoyo expedito a funcionarios que han sido tocados por el infortunio, siendo beneficiados en este periodo aproximadamente **71** colaboradores por un monto total de **B/. 22,479.29**, en ayudas solidarias para la adquisición de medicamentos, dieta especial recomendada por médicos, operaciones quirúrgicas, elementos de aseo especiales, transporte para atención médica o rehabilitación, entre otros.



En actividades de **Apoyo Social** de enero a diciembre 2017, se han atendido a nivel nacional a más de 248 funcionarios en diferentes casos sociales, psicológicos y laborales, por medio de ayudas psicológicas, visitas de trabajo social en sitio, que permite conocer situaciones particulares que está enfrentando el colaborador y en los casos que corresponda gestionar y derivar la ayuda requerida con otras instituciones.

Verano Feliz

Actividad en la que se dieron cita **349** hijos e hijas de funcionarios, por medio de la cual se logra involucrar el núcleo familiar del colaborador en la institución y crear espacios para que éstos compartan y crezcan en valores.



Entrega de Zapatos de Escolares



Se hizo entrega de **391** pares de zapatos beneficiando a hijos e hijas de colaboradores con salarios de hasta B/.999.00. Estos calzados escolares se adquirieron con apoyo solidario de **B/.5,180.26**.

Celebración Día del Niño



En esta actividad participaron **482** hijos e hijas de colaboradores a nivel nacional, lo que fortalece el sentido de pertenencia institucional. Estos niños vivieron las experiencias científicas y recreativas, reforzando el trabajo en equipo, la disciplina y el compañerismo.

Semana de Recursos Humanos: En conmemoración a la semana de Recursos Humanos se desarrollaron diferentes actividades de alto impacto a nivel nacional, organizadas por los departamentos y coordinaciones regionales, tales como:

***Celebración del I Congreso de Recursos Humanos**, en dicho congreso se abordaron temas de liderazgo e inteligencia emocional, ***Proyecto: “El Café del Turno”** dirigido como un reconocimiento al personal que labora o realiza turnos de noche y de madrugada, desde la comprensión de la importancia que representa la prestación de servicios ininterrumpidos. La celebración de la semana de RH busco exaltar el capital más valioso de la institución, sus colaboradores. Dicha actividad permitió también identificar necesidades en cuanto a equipo como cafetera, neveras, microondas para el personal y que es de mucha ayuda sobre todo para los colaboradores que prestan servicios 24/7 y que por medio de la Secretaria Administrativa se logró satisfacerlas, con la entrega 5 cafeteras, 4 microondas, 2 neveras, en las siguientes subregionales de atención Primaria: Primera SR-440, Cuarta SR- de Parque Lefevre, Quinta SR-Chivo-Chivo, Octava SR-24 de diciembre, Novena SR-Pacora, Décima SR-Aereopuerto.



***Realización de la Obra:** Copito de nieve y los Planilleros, realizados por los colaboradores del Dpto. de Planilla, actividad que fortalece el trabajo en equipo y reduce niveles de estrés.

“El Felizómetro”, El cual consistía en medir la felicidad en porcentajes % de 25, 50, 75, 100, calificando la satisfacción que tienen nuestros usuarios con el servicio brindado en RRHH, colaborador estrella, entre otras actividades todas encaminadas a promover los valores de recursos humanos, arraigados en el respeto de derechos humanos y la cultura de servicio.

Valores de la Dirección de Recursos Humanos	
1	Equidad y Respeto
2	Integridad
3	Compromiso con la excelencia y la mejora continua
4	Creatividad e innovación
5	Colaboración/espíritu cooperativo
6	Responsabilidad y cultura de servicio
7	Independencia y objetividad

Acto cívico:



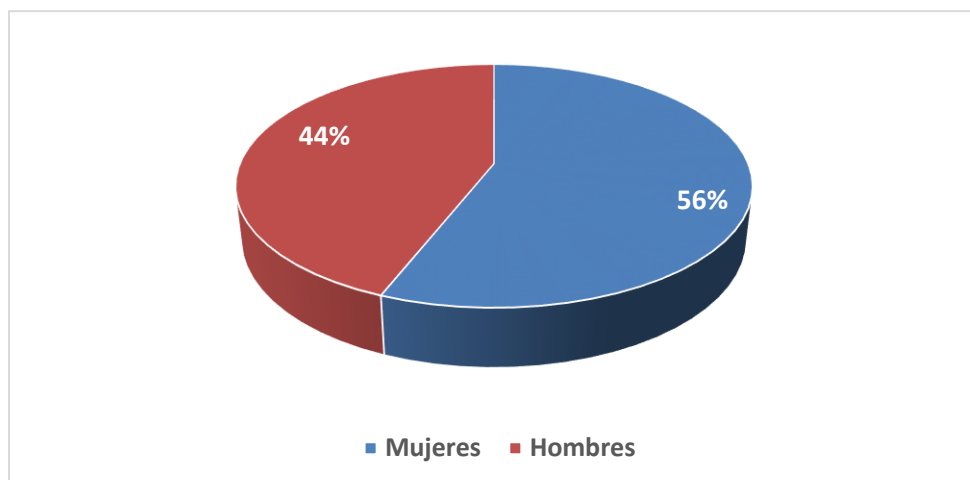
En conmemoración al mes de la patria el día 1 de noviembre la familia del Ministerio Público realizó un acto cívico en donde la Procuradora General de la Nación Kenia Porcel dio inicio con la izada de la bandera, seguido la Dirección de Recursos Humanos protagonizaron la obra La Tajada de Sandía.

Día del Ministerio Público: En seguimiento al plan estratégico en cuanto al fortalecimiento del Recurso Humano, al crear canales de participación del personal y potenciar el sentido de pertenencia institucional, se realizó el día 29 de noviembre 2017 en el Hotel El Panamá, la celebración de los 114 años del Ministerio Público, cuyo lema fue “Evaluación del primer año de vigencia Sistema Penal Acusatorio” organizado en conjunto con la Fiscalía Regional de Panamá Oeste y la Dirección de Recursos Humanos, en la cual se realizaron diversas actividades tales como, escogencia de la Reina del MP, declamación de poesías, presentación del conjunto típico entre otras. Como actividad destacada, desde el día 9 de noviembre se dio inicio al concurso “Sumando Líderes MP” a nivel nacional, el cual tenía como objetivo distinguir a los colaboradores que reúnen una serie de cualidades de liderazgo sin tener un cargo de jefatura dentro de su unidad de trabajo, motivando al resto del personal a cultivar sus virtudes. El concurso se basaba en postular a colaboradores por despacho que poseyeran la mayor cantidad de cualidades en la ficha de postulación. En cada provincia se escogió una pareja de colaboradores, midiéndose ante las demás parejas pertenecientes a su distrito, pasando así a la etapa final del concurso, donde se eligió a la pareja de líderes del Ministerio Público. Este proyecto permitió identificar a 167 líderes a nivel nacional.

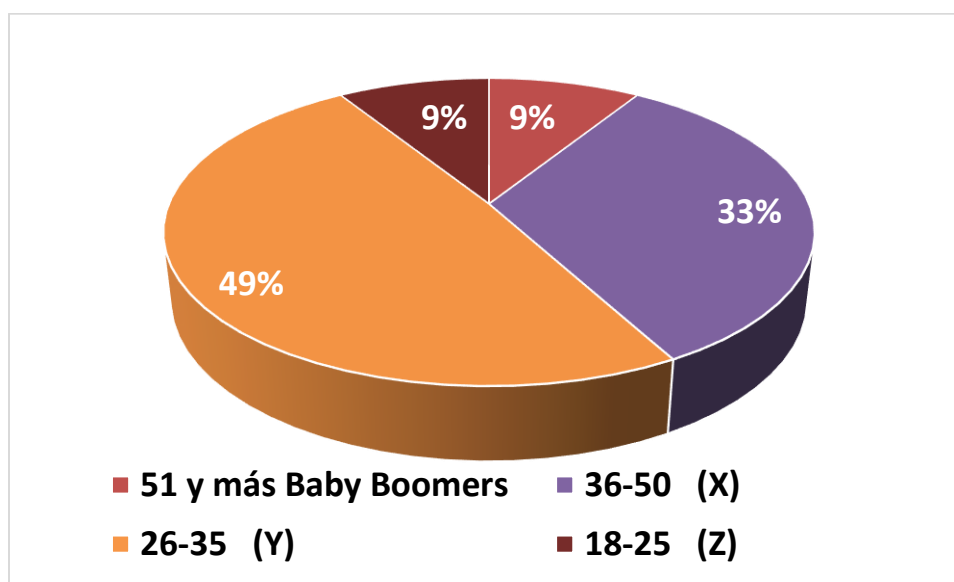


Análisis de edades generacionales, participantes Sumando Líderes MP

De los 167 líderes identificados, 94 son del género femenino lo que equivale al 56% y 73 son del género masculino lo que corresponde al 44% de los colaboradores.



Gráfica edades generacionales Sumando Líderes MP



Fuente: Departamento de Carrera de Instrucción Judicial.

Nota: Según los datos de edades generacionales un 9% de los postulantes pertenecen a las edades de 51 y más lo que equivale a 15 colaboradores.

Un 33% pertenecen a las edades de 36 a 50 años, lo que equivale a 55 colaboradores.

Un 49% pertenecen a las edades de 26 a 35 años, lo que equivale a 82 colaboradores.

Un 9% pertenecen a las edades de 18 a 25 años, lo que equivale a 15 colaboradores.

Tal como representa la gráfica, la mayoría de los líderes postulados en el proyecto son generación Y (millenium) lo que corresponde a un 49% y oscilan entre las edades de 26-35 años, son definidos como personas emprendedoras, que les gusta aprender, toman parte en las decisiones, no les asusta los cambios, amantes de la tecnología, a su vez destacan por ser idealistas e impacientes, presentan confianza

en sí mismos, alta autoestima, don de liderazgo y necesitan sentirse cómodos en el lugar de trabajo, a su vez, no soportan el sedentarismo y el trabajo rutinario.

Los 167 líderes identificados a nivel nacional, sin ser jefes de despacho, son referentes para sus demás compañeros, generando alto sentido de respeto y admiración, porque entre sus cualidades más destacadas esta la capacidad de integrar y trabajar exitosamente en equipo.

La preparación de estos líderes será fortalecido en el 2018.

Encendido de luces: Iniciando el mes de diciembre, la Procuradora General de la Nación Kenia Porcell indicó “que el encendido de luces es un acto sencillo y emotivo en esta época y que lo más importante es compartir, ser más humanos, enfatizando que los funcionarios del Ministerio Público se deben apoyar mutuamente, a su vez destacó el aporte del fondo solidario que se utiliza para apoyar a los colaboradores que lo necesitan. Como parte del programa se llevó a cabo la obra “el nacimiento de Jesús en vivo” protagonizada por personal de la Dirección de Recursos Humanos.



A su vez la Dirección de Recursos Humanos, a través de su Departamento de Bienestar Social y las Coordinaciones Regionales de Recursos Humanos, en lo que respecta a **Promoción de la Salud**, ha efectuado seis actividades a nivel nacional de concienciación y prevención de la salud, en la que se brindaron servicios médicos como: toma de presión arterial, toma de Papanicolau a 150 colaboradoras, toma de muestras de laboratorio (BHC, VIH, Glicemia, Colesterol y PSA), a su vez se aplicaron vacunas contra la Influenza, MR, Hepatitis B, Toxoide Tetánico, Varicela, de las cuales se han beneficiado **1597** colaboradores a nivel nacional, que han participado de igual manera en charlas de nutrición, salud bucal, con el fin de optimizar el bienestar y la calidad de vida de los mismos.



Jornadas de Promoción y Prevención de Salud

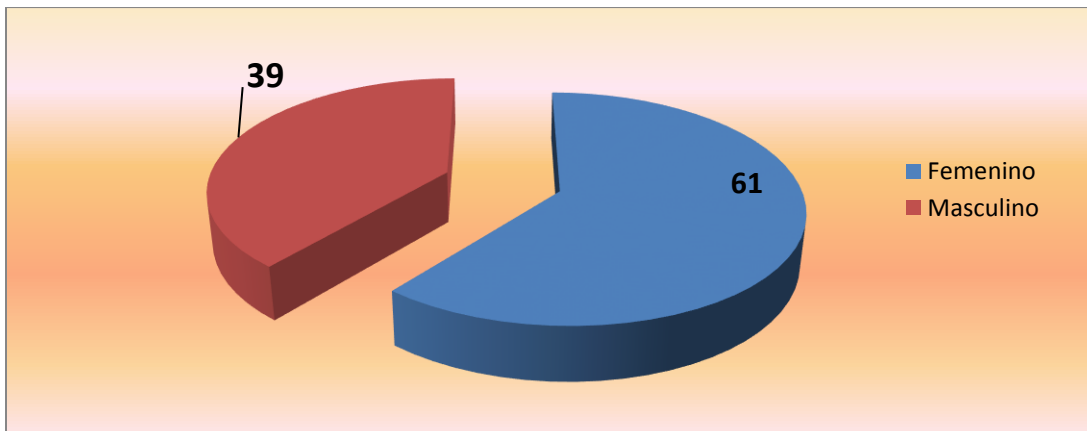
Se realizaron a nivel nacional jornadas de promoción y prevención de salud, beneficiándose aproximadamente 1,597 colaboradores.

Inauguración Clínica del Empleado

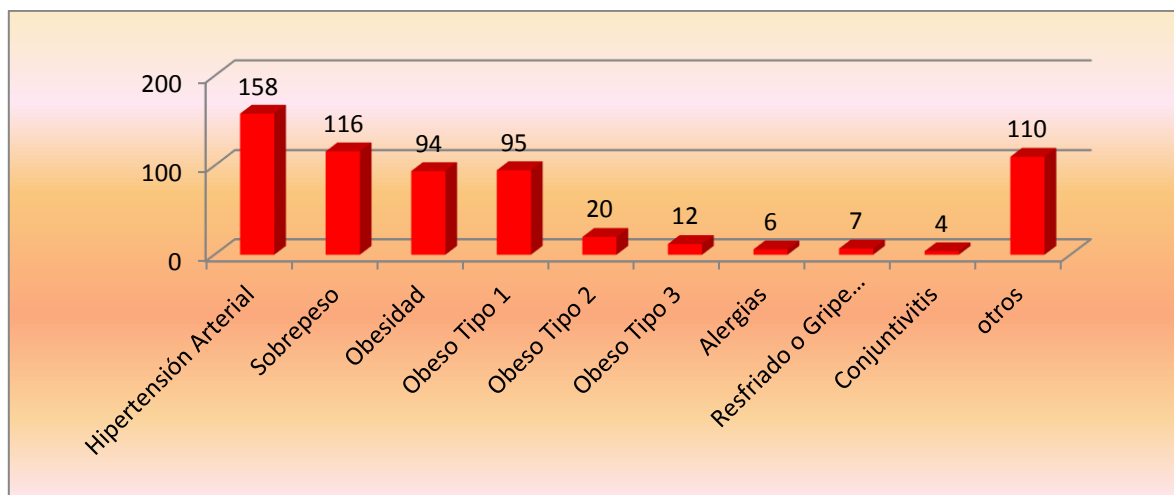
Como punto destacado tenemos que el 26 de Octubre del presente, se inauguró la **Clínica del Empleado del Ministerio Público**, dirigida a realizar una acción preventiva para el beneficio de la salud de los colaboradores en el acto se hizo presente el Secretario General de la Procuraduría General de la Nación, Rolando Rodríguez, encargado de realizar el corte de cinta junto a la Directora de Recursos Humanos, Silvia García, de esta manera se beneficia de forma directa aproximadamente a 1,500 funcionarios que laboran en el área metropolitana del Ministerio Público. Hasta el 31 de diciembre del 2017 se atendieron un total de 495 colaboradores, de los cuales el 61% es del género femenino y el 39% del masculino, cuyos síntomas de mayor frecuencia presentados fueron hipertensión, alergias, diabetes, resfriado común, entre otros.



Gráfico porcentaje de pacientes atendidos en la Clínica del empleado del Ministerio Público por género
Enero a diciembre 2017



Gráfica Cantidad de casos atendidos por tipo de enfermedad. Enero a Diciembre 2017



Potenciando la motivación e incrementando el sentido de pertenencia a la institución.

Hemos realizado **Actividades Deportivas** como el torneo de la Copa del día del Padre, que se viene realizando de manera consecutiva desde el 2015, se desarrolla en el marco de una competición deportiva que este año tuvo lugar en la provincia de Chiriquí, participando **350** colaboradores de todo el país. De esta manera se fortalecen las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, y se hace reconocimiento a los padres de nuestra institución.



Pausas Activas

Se desarrolla un programa nacional de Pausas Activas, buscando fortalecer el bienestar físico, emocional y laboral de los colaboradores, los mismos se basan en ejercicios de estiramiento que duran de 5 a 10 minutos en los cuales se realizan movimientos de cuello, manos, brazos, cadera y piernas con el fin de relajar los músculos que por las largas jornadas laborales pueden verse afectados. De este

programa se han beneficiado más de **2,250** colaboradores del área Fiscal y administrativos.

Conmemoración del Día de La Mujer

La Procuraduría General de la Nación conmemoró el Día Internacional de la Mujer a través del programa “Enalteciendo a la Mujer Profesional: Desarrollo Nacional y Sistema Penal Acusatorio”. En todo el territorio nacional se desarrollaron diversas actividades en las cuales participaron **568** mujeres, líderes.



Taller de Risoterapia para conductores

Dicho Taller consiste en terapia de relajación a través de la risa, demostrando la influencia de la misma en nuestro cuerpo, lo que representa nuestra manera de reírnos y los beneficios que trae. De esta actividad participaron **235** colaboradores a nivel nacional.

Celebración de la Semana del Abogado



La Dirección de Recursos Humanos realizó varias actividades para conmemorar el natalicio del Dr. Justo Arosemena, entre ellas destacan los **Talleres de Relajación**, para cuidar la salud física y mental de los Fiscales quienes nos cuidan, con la intención de proporcionar herramientas como, la música-terapia, relajación

guiada y arte terapia, para el auto cuidado a través de la relajación reduciendo el nivel de tensión. También se realizó **“Runnig for Health”**, orientada a promover la actividad física para el mejoramiento del bienestar en general. Se contó con una amplia participación de colaboradores en las actividades, sumando un total de **1,027** colaboradores a nivel nacional.



OPTIMIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL

Como responsables de la ejecución del 80% del presupuesto de la Procuraduría General de la Nación que asciende a B/.112, 059,456 hemos logrado a la fecha una gestión exitosa toda vez que al 31 de Diciembre de 2017, del presupuesto asignado en Servicios Personales a la fecha B/.82,677,916 hemos ejecutado B/.81,836,618 lo que representa un 99% de ejecución de lo asignado a la fecha. De lo ejecutado podemos destacar lo siguiente:

- Pagos de Planilla de sueldo fijo ejecución por la suma de B/.59,430,931.00 (99% de ejecución).

- Pagos de sobresueldos por Zonas, por la suma de B/.283,070.00 (100% de ejecución) a colaboradores que laboran en áreas de difícil acceso.
- Pagos de vigencia expirada de servicios personales por la suma de B/.860,340.00 (97% de ejecución).

Para el logro de estos porcentajes se confeccionaron 21,133 acciones de personal, de las cuales 9,438 correspondieron a trámites para los nombramientos (permanentes, interinos, ajustes salariales, ad-honórem, compensación económica en áreas de difícil acceso, transitorios, reintegros, suplencias, entre otros) y 11,695 resoluciones correspondientes a licencias con y sin sueldo, renunciaciones, asignaciones de funciones, traslados, vacaciones, bonificación por antigüedad, entre otras acciones.

Este Despacho también ha procedido al **reordenamiento de funciones, reasignación de colaboradores** de acuerdo a la necesidad del servicio y se ha priorizado la organización del recurso humano en la sección de atención primaria, secciones especializadas de homicidio, familia y adolescentes en función de sus resultados estadísticos y la necesidad de respuesta que demanda la ciudadanía.

GERENCIAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO DEL MINISTERIO PÚBLICO

De enero a diciembre 2017, la Dirección de Recursos Humanos ha procurado el fortalecimiento de su estructura con la contratación de equipos interdisciplinarios preparados profesionalmente para lograr el abordaje de la temática de Recursos Humanos en el sistema de justicia penal, con una alta conciencia sobre el hecho de que es su responsabilidad hacer las cosas cada día con más humanidad.

Por tanto, siendo el norte el mejoramiento de las condiciones de los colaboradores en el entorno laboral iniciamos desde el 2016 un plan de evaluación de los factores de riesgos psicosociales, condiciones de la salud general y mental, higiene y seguridad ocupacional y la vulnerabilidad a los accidentes laborales; para ello se aplicó un **Diagnostico de Necesidades de Recursos Humanos**, en el segundo, tercero y cuarto distrito judicial, siendo encuestados 1,145 colaboradores. Los grandes grupos que compilaron las 21 dimensiones psicosociales medidas exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo social del jefe y los compañeros, calidad de liderazgo, compensaciones por el trabajo, capital social, confianza vertical y salud ocupacional.

Actualmente contamos con los resultados del diagnóstico efectuado al segundo y cuarto distrito judicial, son los siguientes:

De manera satisfactoria con un 60%, como riesgos controlados (de acuerdo a la escala aplicada), están: exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo, las posibilidades de desarrollo, el sentido de trabajo, el apoyo social de compañeros y superiores, la calidad de liderazgo, el sentimiento de grupo, la previsibilidad, la claridad del rol y el conflicto de rol, reconocimiento y confianza vertical.

Marcaron como riesgos semi-controlados (15%), indeterminados (5%) los cuales se siguen estudiando e incontrolados (20%) en temas como exigencia de esconder emociones, doble presencia, estabilidad laboral, entre otros.

Para atender esto último se elaboró un plan de acción que está en ejecución, para resolver en un corto y mediano plazo las situaciones evidenciadas en el informe diagnóstico en referencia.

En este orden ideas, se ha realizado también diagnóstico de necesidades de recursos humanos en el tercer distrito judicial aplicado en noviembre 2017, el cual a la fecha se encuentra en la etapa de análisis de los resultados para la posterior formulación del plan de acción.

En lo que respecta al área metropolitana hemos iniciado con un diagnóstico de recursos humanos: detección de clima laboral, conocimiento de sus deberes derechos y obligaciones así como de los procedimientos propios de recursos humanos, en las Fiscalías Especializadas en delitos relacionados con Drogas, el cual surge para medir la existencia de riesgos psicosociales, análisis de carga horaria, cantidad de colaboradores a los que se les aplica el régimen disciplinario, verificación de los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño, reconocimiento de derechos laborales así como el nivel de satisfacción de los colaboradores, ante reporte efectuado a la coordinación de recursos humanos de situaciones que generan estrés y descontento generalizado. En estos momentos estamos en proceso de evaluación de resultados, indispensable para derivar el plan de intervención que incidirá en minimizar los riesgos detectados, brindar el apoyo en el gerenciamiento de los despachos según dispone la Ley 1 de 2009.

En cumplimiento de nuestras funciones realizamos a los seis meses de la implementación del SPA monitoreo y evaluación de la carga laboral en las secciones de atención primaria, homicidio, familia y demás secciones del SPA, con el propósito de determinar en función de la cantidad de colaboradores si el servicio prestado atiende satisfactoriamente los requerimientos de la ciudadanía, determinando que manejan el 80% de la carga laboral.

Optimizando la función normativa en materia de recursos humanos, se estableció a través de los instrumentos legales pertinentes (resoluciones) beneficios a colaboradoras relacionadas con la lactancia materna, en cuanto a la promoción de la cultura y fortalecimiento del trabajo en equipo, estrechando el sentido de pertenencia institucional, los colaboradores del MP cuentan con el conjunto folclórico institucional.

También hemos generado iniciativas tendientes al mejoramiento económico de aquellos colaboradores que brindan servicios de manera ininterrumpida, a quienes atienden a las víctimas del delito, a los que velan por la seguridad de las personas

y la institución y al personal de apoyo administrativo y logístico que se ha visto impactado en sus labores producto de la entrada en vigencia del Sistema Penal Acusatorio.

Las iniciativas presentadas son:

- Compensaciones económicas por el orden de B/. 300.00 mensuales a 100 colaboradores que laboran en áreas de difícil acceso como Darién, Balboa, Chimán y Taboga.
- Incentivo económico de B/. 546,280.00 mensuales a 570 funcionarios que laboran en la Secciones de Atención Primaria a nivel nacional.
- Ajustes salariales por mérito a 46 colaboradores, así como promociones, equiparaciones salariales a Personeros así como a Trabajadores Sociales y Psicólogos de acuerdo a su escalafón salarial instituido por Ley.
- Gratificación anual a todos los colaboradores del Ministerio Público que para el 2016 benefició a 3,564 colaboradores por un monto de B/.1,208,699.09. Y para el 2017. Se incrementó esta gratificación quedando en B/500.00 beneficiando a 4,120 colaboradores en el 2017 por un monto de B/3,129,589.79 además se pagó 42 gratificaciones pendientes del 2016 por lo que el desembolso total 2017, en este rubro es de B/.3,143,904.62.
- Incentivos por productividad a 2,217 colaboradores de las secciones de homicidios, familia, adolescentes, psicólogos y trabajadores sociales de UPAVIT, Unidades de Protección, conductores de vehículo, personal fiscal de las secciones especializadas con atribuciones a nivel nacional, Fiscales, Personeros, personal administrativo, lo que asciende a un monto aproximado de B/907,000.00.

Así mismo hemos realizado once actividades de reconocimientos por profesionalismo, antigüedad, servicio meritorio y competencia las cuales han sido replicadas a nivel nacional, siendo beneficiados 2,323 colaboradores. En esta misma línea de acción se inició con el Proyecto Sumando Líderes MP, que permitió identificar a 167 líderes a nivel nacional, que dan crédito de las buenas prácticas en su gestión en llevar conductas ejemplares a nivel personal, profesional y laboral que ameritan ser destacadas.

Hemos logrado el establecimiento de un plan de autoevaluación y auditoría de los despachos de la Dirección de Recursos Humanos, permitiendo la mejora de los resultados, la calidad del servicio y la respuesta oportuna a los usuarios de nuestros servicios.

Contamos con proyectos de manuales de procedimiento para los despachos de Carrera y Acciones de Personal y con catálogos de servicio por departamento, conforme a lo expuesto se evidencia el trabajo que ha venido desarrollando este Despacho en consonancia con el Plan Estratégico de Recursos Humanos y con las políticas de humanización emanadas del Despacho Superior.

Proyecciones 2018

- Estabilidad Laboral
 - Carrera del Ministerio Público
- Salud
 - Seguro de salud de los colaboradores
 - Salud y seguridad ocupacional para los colaboradores.
 - Cuarto para la extracción de leche materna
 - Clínica del empleado
 - Nutricionista
 - Enfermería
- Solidaridad
 - Proyecto de Transporte institucional
 - Proyecto madres de coraje con hijos con discapacidad.
 - CAIPI.
- Vida Saludable
 - Gimnasio
- Compensaciones
 - Incentivos para la secciones de Familia, Homicidio, Adolescentes, UPAVIT.
 - Incentivo para conductores e inspectores de seguridad a nivel nacional

Conclusiones

Como Dirección de Recursos Humanos hemos desarrollado actividades tendientes a satisfacer adecuada y oportunamente la diversidad de requerimientos de los despachos institucionales y de todos los colaboradores que acuden a nuestras oficinas en búsqueda de atención y que esta sea de calidad.

Por lo tanto hemos realizado lo pertinente, diagnósticos de necesidades de recursos humanos y valoración del clima laboral, para identificar las insatisfacciones y descontentos de los colaboradores, logrando definirlos y agruparlos de la siguiente manera:

- **Exceso de la carga laboral**
 - Falta de claridad del rol
 - Mala organización y distribución de las tareas
 - No se adaptan al nuevo horario
 - Cambio del sistema procesal penal
- **Irrespeto a sus Derechos**
 - **Buen trato en el trabajo**
 - Trato digno y humano
 - **Salarios**
 - Equiparación salarial
 - Ajuste salarial de acuerdo al escalafón
 - Promoción por mérito
 - **Disfrute de sus derechos derivados de la relación laboral**
 - Vacaciones
 - Permisos
 - Derechos a protección legal
 - Días libres
 - Tiempo compensatorio
 - Jornadas y horarios justos de trabajo
 - Días de descanso semanal
- **Falta de conciliación del funcionario entre la necesidades personales y laborales.**
- **Falta de empatía y solidaridad**
- **Falta de reconocimiento y valor al servicio que presta el colaborador.**
- **Inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo.**
- **Salarios no competitivos con el mercado laboral y que no se ajusten al nuevo sistema.**
- **Ausencia de incentivos.**

Esto ha permitido generar los planes de acción de lugar, procurando brindar soluciones concretas, expeditas y eficaces; logrando un mayor impacto en este 2017, donde se encuentra más afianzado el cumplimiento del plan estratégico, que desarrolla nuevas estrategias para la excelencia en el servicio y respeto a los

derechos humanos. El Ministerio Público, es con toda certeza un buen lugar para trabajar y desarrollarse profesional y personalmente. Ofreciendo:



La planificación estratégica de recursos humanos 2015-2025, y las funciones propias de este Despacho, amalgaman un proceso a través del cual el capital humano es **atraído, captado, aplicado, desarrollado, profesionalizado y retenido por la institución.**