MINISTERIO PÚBLICO

INFORME ANUAL DE GESTIÓN-2018: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

AÑO 2018 | DRRHH

I. INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de nuestra gestión en el 2015, nos sumimos en un proceso de transformación a fin de lograr un lineamiento integrador de competencias éticas y posicionarnos en el lugar que tenemos como uno de los brazos ejecutores de la administración, hacia la consecución de los objetivos institucionales.

Fue esta visión la que decantó en la necesidad de construir un plan estratégico, para abordar apropiadamente la dinámica de recursos humanos; sus bases, cimentadas sobre dos ejes: el respeto a los derechos humanos y la implantación de una cultura de servicio, máximas trazadas transversalmente en toda la planeación a 10 años, fueron la punta de lanza para conceptualizar sus 4 objetivos estratégicos: Fortalecimiento del Recurso Humano; Optimización de la Estructura Institucional; Gerenciamiento y administración del recurso humano en los despachos; Incorporación y uso de las TIC'S para el mejoramiento de los sistemas de información y comunicación en la Dirección de Recursos Humanos.

Desde siempre, el talento humano es uno o tal vez el valor más preciado para la institución y dentro de nuestros retos principales está, además de lograr una selección exitosa y beneficiosa para la institución, el de motivarlo y retenerlo.

El objetivo del presente informe de gestión es comunicar un resumen sobre las actividades y datos relevantes en torno al cumplimiento de los 4 objetivos estratégicos y el impacto que genera en el recurso humano institucional; con la participación directa de 146 colaboradores de recursos humanos a nivel nacional, que están al servicio de **4,333** colaboradores, cifra que compone la fuerza laboral del Ministerio Público, hasta el 31 de diciembre del 2018.

Indiscutiblemente los logros a la fecha son el resultado del trabajo en equipo y de la actividad conjunta con nuestros socios estratégicos a nivel interno y externo de la institución; este empoderamiento nos ha llevado entre otros logros destacados, al **99.6** % de ejecución presupuestaria en la cuenta de servicios personales del presupuesto asignado al 31 de diciembre de 2018.

Lo que nos ha permitido potenciar la prestación de aproximadamente 112 servicios que mantiene la Dirección de Recursos Humanos a través de sus 6 departamentos, 13 coordinaciones regionales, una sección de tecnología y la atención en ventanilla.

A su vez, también nos ha permitido la incorporación de nuevos instrumentos a fin de mejorar el desempeño laboral y las condiciones de vida de los colaboradores, tales como: Diagnóstico de necesidades de recursos humanos y Plan de Mejora.

A continuación detallamos las actividades de nuestra Dirección, según los objetivos listados en nuestro Plan Estratégico, en el período de enero a diciembre 2018.

I. Fortalecimiento del Recurso Humano

Continuamos cubriendo los requerimientos de capital humano en todos los despachos a nivel nacional con calidad y competencia probada, por medio de la aplicación de diversas pruebas psicotécnicas y de conocimiento; previo cumplimiento del perfil del puesto exigido por ley. En este sentido, contamos con actividades de seguimiento al personal como: evaluación del desempeño y plan de mejoras.

Por otro lado, procurando mejorar las labores desempeñadas, se ha hecho énfasis en optimizar las condiciones psico-laborales de los servidores, por lo que se ha ido aplicando progresivamente un diagnóstico de necesidades a nivel nacional formulando los planes de acción pertinentes.

1.1 Adecuar el Capital Humano a los Desafíos Institucionales

La incorporación de talento humano así como la política de crecimiento y ascenso interno atiende lineamientos de transparencia, objetividad, ética y legalidad de los actos administrativos, siendo afines con los requerimientos de índole internacional en la lucha contra la criminalidad, la corrupción y la integridad institucional.

Durante el año 2018 se ejecutaron un total de 21,752 actividades, en lo que respecta a promoción institucional, selección, seguimiento, entre otras actividades realizadas, como se detalla en el siguiente cuadro:

ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, POR MES, SEGÚN GRUPO DE ACTIVIDAD: AÑO 2018

Actividad	Total	2018											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
TOTAL	**21752**	**1423**	**1272**	**1419**	**1636**	**1997**	**676**	**1499**	**1594**	**1912**	**2389**	**2963**	**2972**
Promoción y Reclutamiento	**5903**	**350**	**162**	**475**	**291**	**421**	**101**	**194**	**170**	**271**	**221**	**640**	**2607**
Hojas de Vida	2933	350	162	475	291	421	101	194	170	271	221	130	147
Ferias	0	-	-	-	-	0	-	-	-				
Hojas de Vida de Feria	0	-	-	-	-	0	-	-	-				
Base de Datos Contratada	2970	-	-	-	-	0	-	-	-			510	2460
Selección	**5500**	**718**	**511**	**623**	**586**	**586**	**272**	**407**	**401**	**598**	**411**	**254**	**133**
Pruebas Psicológicas	1705	229	177	182	208	237	93	119	89	130	139	73	29
Verificación de Personas	1385	150	114	178	131	126	47	159	114	157	113	66	30
Entrevistas Laborales	1059	145	95	91	117	123	48	57	101	98	111	35	38
Prueba de Manejo	91	15	4	26	7	8	6	2	4		12	3	4
Promociones	719	81	66	81	111	50	33	35	54	129	15	46	18
Nuevos Ingreso	541	98	55	65	12	42	45	35	39	84	21	31	14
Seguimiento	**6705**	**273**	**557**	**294**	**319**	**139**	**212**	**326**	**362**	**246**	**1722**	**2038**	**217**
Evaluación de Desempeño	2345	221	485	244	261	87	149	260	296	159	27	60	96
Evaluación Anuales	3530										1572	1920	38
Resúmenes de Expedientes	318	13	12	23	25	12	24	23	31	37	92	20	6
Traslado	125	19	5	3	10	20	12	6	6	24	8	10	2
Rotación de Personal	88	3	16	8	5	8	8	13	11	7	1	3	5
Relevamiento de Puesto	16	0	0	0	0	0	7	-	-		9	-	-
Ajustes Salarial	59	1	22	3	6	**2**	-	2	11	7	-	3	2
Permanencias	224	16	17	13	12	10	12	22	7	12	13	22	68
Actividades otras	**3644**	**82**	**42**	**27**	**440**	**851**	**91**	**572**	**661**	**797**	**35**	**31**	**15**
Jornada de Sensibilización	767				-	219	-	199	303		20	26	-
Aplicación de Diagnóstico del Primer Distrito Judicial	1743				369	553	62	206	-	553	-	-	-
Entrevitas técnicas a Unidades Regionales	700							151	340	209	-	-	-
Práctica Profesionales / Labor Social	434	82	42	27	71	**79**	29	16	18	35	15	5	15

Fuente: Departamento de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos del Ministerio Público.

Las actividades descritas son ejecutadas en cumplimiento de la Ley 1 de 2009, por la cual se describen entre otras disposiciones las funciones de recursos humanos y de los procedimientos establecidos en diversos instrumentos normativos como el “Protocolo de Reclutamiento y Selección” y la “Guía Técnica para la Selección y Reasignación Fiscal y demás personal de la Labor Fiscal para las Secciones del SPA”.

PRINCIPALES CARGOS QUE PRESENTAN MÁS VACANTES		
2018	TOTAL	
	CANTIDAD	%
TOTAL	1306	
ASISTENTE OPERATIVO ESTUDIANTES	481	37%
FISCAL ADJUNTO	189	14%
ASISTENTE OPERATIVO ABOGADOS	164	13%
CONDUCTOR DE VEHÍCULO	76	6%
INSPECTOR DE SEGURIDAD	63	5%
ABOGADO	42	3%
FISCAL DE CIRCUITO	35	3%
OTROS CARGOS	256	20%

La consecución de los objetivos institucionales, exige un fortalecimiento en el área de la labor fiscal, componente sustantivo de la institución, en este período se ha cubierto 1,306 posiciones vacantes, de las cuales el 75% pertenece al área de la labor fiscal y el 25% a las áreas de apoyo a la labor fiscal y apoyo logístico; 719 posiciones fueron ocupadas por promoción institucional de acuerdo a la política de crecimiento interno y las otras 587, fueron ocupadas por aspirantes de nuevo ingreso.

Suplir las vacantes de nuevo ingreso implica una logística de evaluación, que en este periodo representó la aplicación de 1705 pruebas psicológicas, en razón de 1009 aspirantes, de los cuales 625 aprobaron y 384 resultaron no recomendables para ingresar a la institución; el tipo de prueba y la cantidad varían según el cargo aspirado y la escolaridad del evaluado, respetando los parámetros establecidos en los instructivos de cada instrumento psicológico, superando todo el proceso de reclutamiento y selección sólo el 62% de los evaluados. Contamos con una base de datos robusta de 3,573 hojas de vida (depurada) y actualmente nos encontramos depurando otras 2,970 hojas de vida.

Todas las operaciones descritas, como promociones, asensos, nuevo ingresos, licencias con y sin sueldo, asignaciones de funciones, entre otras, requirieron la elaboración de 22,420 acciones de personal, de las cuales 16,758 se concentran en el Primer Distrito Judicial; como resultado de las actividades de reclutamiento a nivel nacional.

Comisión de Servicios

La comisión de servicio, programa diseñado para traer personal Fiscal del Interior del país que laboraron por un mes en las diferentes secciones de la Fiscalía Metropolitana y así reforzar la gestión de la región. Cinco Secciones fueron beneficiadas con 45 Fiscales que prestaron apoyo a sus unidades y colaboraron con el desahogo de las carpetillas, demostrando ser un solo equipo Ministerio Público.

COLABORADORES EN EL MINISTERIO PÚBLICO, POR SEXO, STATUS, LABOR; SEGÚN MES: AÑO 2018

Meses	Cantidad	Sexo		Status		Fiscales			Personeros	Labor Fiscal	Apoyo a la Labor Fiscal	Apoyo Logístico
	Colaboradores	F	M	Per.	Int.	Superiore	Circuito	Adjuntos				
Enero	4126	2425	1701	1834	2292	45	247	546	62	2500	359	1267
Febrero	4175	2460	1715	1845	2330	42	231	567	62	2585	368	1222
Marzo	4207	2478	1729	1876	2331	42	231	567	62	2728	139	1340
Abril	4205	2462	1743	1863	2342	43	232	567	64	2731	142	1332
Mayo	4261	2473	1788	1861	2400	43	232	566	66	2762	164	1335
Junio	4265	2499	1766	1874	2391	44	238	594	66	2576	254	1335
Julio	4263	2496	1767	1848	2409	44	237	594	66	2572	359	1332
Agosto	4281	2502	1779	1845	2436	40	239	589	65	2578	360	1343
Septiembre	4319	2530	1789	1840	2479	43	236	605	65	2576	380	1363
Octubre	4303	2531	1772	1863	2440	41	239	605	65	2768	120	1414
Noviembre	4342	2559	1783	1858	2470	41	240	598	69	2790	121	1431
Diciembre	**4333**	2535	1798	1858	2475	42	240	602	66	2788	120	1425

De los 4,333 colaboradores que componen la fuerza laboral del Ministerio Público, 2788 prestan servicios en el área de la labor Fiscal, de esta última cifra 950 ocupan un cargo directivo, como detallamos a continuación.

CANTIDAD DE FISCALES Y PERSONEROS EN EL MINISTERIO PÚBLICO

CANTIDAD DE FISCALES Y PERSONEROS	AÑO 2017	AÑO 2018	VARIACIÓN PORCENTUAL
	900	**950**	**5.8**
FISCALES SUPERIORES	45	42	-6.67
FISCALES DE CIRCUITO	247	240	-2.83
FISCALES ADJUNTOS	546	602	10.26
PERSONEROS	62	66	6.45

COLABORADORES POR DISTRITO JUDICIAL: AÑO 2018

Meses	Cantidad	Distrito Judicial			
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto
Enero	4126	2797	432	551	346
Febrero	4175	2833	436	557	349
Marzo	4207	2854	438	565	350
Abril	4205	2850	441	566	348
Mayo	4261	2917	433	565	346
Junio	4263	2906	442	564	351
Julio	4263	2918	435	565	345
Agosto	4281	2944	434	563	340
Septiembre	4319	2970	442	559	348
Octubre	4303	2962	439	555	347
Noviembre	4342	2979	444	566	353
Diciembre	4333	2979	439	563	352
		69%	**10%**	**13%**	**8%**

Según refleja el cuadro, del total de colaboradores, tenemos que 2,979 pertenecen al Primer Distrito Judicial lo que representa el 69% de la población laboral, de allí que 121 colaboradores de recursos humanos se encuentran atiendo sus requerimientos, lo que fortalece su administración en beneficio de los usuarios del servicio.

Veamos en detalle los distritos judiciales:

- En el Primer Distrito Judicial que comprende las provincias de Panamá, Panamá Oeste, Darién, Colón, y la Comarca Guna Yala, contamos con 2,979 colaboradores, lo que representa un 69% de la población total de funcionarios.
- En el Segundo Distrito Judicial que comprende las provincias de Coclé y Veraguas, laboran 439 colaboradores, lo que representa un 10% de la población total de funcionarios.
- En el Tercer Distrito Judicial que comprende las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro, contamos con 563 colaboradores, lo que representa un 13% de la población total de funcionarios.
- En el Cuarto Distrito Judicial que comprende las provincias de Herrera y Los Santos, laboran 352 colaboradores, lo que representa un 8% de la población total de funcionarios.

Del total de 4,333 colaboradores, tenemos que 2,535 son mujeres lo que representa el **59%** del total enunciado y 1,798 son hombres lo que nos lleva a un **41%;** es decir que hay una mayor cantidad de mujeres que intervienen en las diversas toma de decisiones.

Reasignación del personal de la Descarga.

En el transcurso del año 2018, se han resignado en la gestión de Sistema Penal Acusatorio a 70 colaboradores que prestaban servicios en Despachos de la Descarga, el cual se encuentra en un proceso de cierre progresivo.

Los Despachos destino de este capital humano, se eligieron sobre la base de las necesidades de personal procurando fortalecer la gestión fiscal en áreas sensitivas y de mayor demanda de servicios, en virtud de lo anterior resultaron beneficiados los despachos de la Sección de Investigación y Seguimiento de Causas, Sección de Familia, Sección de Decisión y Litigación Temprana y la Sección de Homicidios, y la Sección de Cumplimiento.

PERSONAL REASIGNADO DE LA DESCARGA A LOS DESPACHOS DEL SPA, SEGÚN REGIÓN, EN EL AÑO 2018								
TOTAL/REGIÓN O ÁREA		METROPOLITANA	PANAMÁ OESTE	SAN MIGUELITO	COLÓN 2018	DARIEN 2018	CHIRIQUÍ	BOCAS DEL TORO
2018	**103**	70	11	9	7	4	1	1

Diagnóstico de Necesidades: Por medio de una investigación analítica descriptiva buscamos conocer en las diferentes sedes del Ministerio Público las necesidades referentes al recurso humano, los riesgos psicosociales a que se exponen y así desarrollar un plan de intervención según las necesidades reales de cada área; este plan de trabajo se ejecuta, a través de un equipo multidisciplinario de la Dirección de Recursos Humanos. La aplicación se realiza con la técnica de muestreo, a continuación presentamos estadisticas de participación por región en el 2018:

Diagnóstico de Necesidades				
Despacho	**Colaboradores**	**Despacho**	**Colaboradores**	**Totales**
Fisc. Esp. en Delitos con Drogas	111	Panamá Oeste	322	**1109**
Fiscalía de Homicidio	76	Colón	231	
San Miguelito	281	Darién	88	
Reevaluación				
Segundo Distrito	418	Cuarto Distrito	341	**759**
Entrevistas psicológicas personalizadas				
Coclé	134	Veraguas	209	**684**
Los Santos	174	Herrera	167	

Totalizando los datos suministrados en el cuadro anterior tenemos que en el 2018, han participado 1,109 colaboradores cuyos resultados constituyen la materia prima para la elaboración del plan de acción concordantes a su realidad y las particularidades de cada región, procurando minimizar y/o eliminar los riesgos psicosociales detectados.

DIAGNÓSTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES RESUMEN DE RESULTADOS FISCALÍAS REGIONALES DE DARIEN, SAN MIGUELITO, COLÓN, PANAMÁ OESTE					
Grandes Grupos	**Dimensiones Psicosociales**	PMÁ. OESTE	COLÓN	S. MGTO	DARIÉN
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas……	SEM	CONT	SEM	SEM
	Ritmo de trabajo……	INC	INC	INC	INC
		SEM	SEM	SEM	CONT
	Exigencias emocionales……..	SEM	SEM	SEM	SEM
	Exigencia de esconder emociones……..				
Conflicto Trabajo-Familia	**Doble presencia……**	SEM	CONT	SEM	CONT
Control sobre el trabajo	**Influencia……**	CONT	SEM	SEM	SEM
	Posibilidades de desarrollo ……	CONT	CONT	CONT	CONT
	Sentido del trabajo……	CONT	CONT	CONT	CONT
Apoyo social y calidad de liderazgo	**Apoyo social de los compañeros……**	CONT	CONT	SEM	CONT
	Apoyo social de superiores……	CONT	CONT	CONT	CONT
	Calidad de liderazgo……	CONT	CONT	CONT	CONT
	Sentimiento de grupo……	CONT	CONT	CONT	CONT
	Previsibilidad……	CONT	SEM	SEM	INC
	Claridad de Rol ……	CONT	CONT	CONT	CONT
	Conflicto de rol ……	CONT	SEM	SEM	SEM
Compensaciones del Trabajo	**Reconocimiento ……**	CONT	CONT	CONT	CONT
	Inseguridad sobre el empleo ……	INC	SEM	SEM	SEM
		SEM	SEM	INC	SEM
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo ……..				
Capital Social Justicia	**Justicia……**	SEM	CONT	CONT	CONT
	Confianza Vertical ……	CONT	CONT	CONT	CONT

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) español, se denomina factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc) que son conocidas popularmente como "estrés" y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

1. Riesgos Psicosociales (Dimisiones de Estudio) estos pueden ser clasificados de:

- Riesgo Controlado: (CONT) si las medidas de Control o preventivas existente son adecuadas.
- Riesgo Semicontrolado (SEM) se requieren medidas de control o preventivas complementarias a las existentes.
- Riesgo Incontrolado (INC): las medidas de control son inexistentes o inadecuadas.
- Riesgo Indeterminado (IND): requiere un estudio más específico para tomar a decisión sobre la medida de control o preventiva más adecuada.

A su vez han sido reevaluados 759 colaboradores aplicándoles por segunda ocasión el diagnostico de necesidades constatando de este modo las mejoras instauradas a partir de la aplicación del plan de acción resultante del diagnóstico original, cuyo análisis se encuentra en marcha.

1.2 Potenciando la Formación del Personal

Se han realizado jornadas de sensibilización, formación y actualización conforme a las disciplinas que integran el componente de recursos humanos, de las cuales resaltamos:

- 741 colaboradores en cargos de jefatura, han participado en temas de afianzamiento de las demandas del cargo, evaluación de desempeño, confiabilidad, confidencialidad, uso de herramientas psicológicas, parentesco y otros, lo que permite potenciar la formación del personal al brindar herramientas y promover las buenas prácticas en la función supervisora; de este modo nos encaminamos a una cultura de evaluación de desempeño que se centre en el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.
- Se desarrollaron 7 actividades de capacitación en distintas dependencias del país: Bocas Del Toro, Chiriquí, Panamá Oeste, Fiscalía Especializada en Delitos Relacionados con Drogas, área Metropolitana; además de funcionarios de primer ingreso en el Primer Distrito Judicial; un total de 176 colaboradores resultaron sensibilizados en temas de deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario, tiempo compensatorio, permisos, incumplimiento de horario, normas éticas para los servidores públicos de la institución.
- Se ha realizado 5 jornadas de sensibilización sobre los avances y contenido del proyecto de reglamento de la Ley 1 de 2009, Ley de Carrera; sensibilizando a un total de 74 colaboradores, fomentando en ellos una cultura de meritocracia o Sistema de Carrera, conforme a los lineamientos de nuestra carta magna, que en

su artículo 300, dispone que los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio.

1.3 Generar Conductas De Solidaridad Institucional

Objetivo específico del plan estratégico de recursos humanos, orientado a despertar, estimular y fomentar conductas con valores en los colaboradores así como el propio rol de la administración en su interés de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, lo que coadyuva a potenciar su eficiencia laboral, el entorno familiar, realizando actividades vinculadas a la promoción de la salud y ayuda social, incidiendo directamente en el bienestar de los colaboradores.

A su vez, procurando potenciar sus capacidades y competencias hemos invertido en nuestro capital humano, realizando aproximadamente 67 actividades de reconocimientos e incentivos, en las que se han beneficiado 1,500 colaboradores y participado 6,750 lo que conmina a la participación de los colaboradores a más de 1 actividad.

Implementar programas de salud ocupacional: En este apartado abordamos la atención de salud física y psico-social proporcionada a los colaboradores.

Clínica del Empleado MP: Fue inaugurada en octubre de 2017, ofreciendo servicios de medicina general, urgencias, toma de presión arterial, lectura de resultados de exámenes médicos, inyectables y nutrición. Beneficiando en el 2018 a 2,591 colaboradores, siendo las primeras causas de morbilidad: hipertensión, obesidad, alergias y resfriados.

Ferias de Salud: Docencias y Giras Médicas. En el 2018, se han realizado un total de 16 actividades en este renglón beneficiando a una población de 359 colaboradores en servicios como: vacunación, toma de glicemia, medicina y nutrición, presión arterial, así como concienciación, prevención y promoción de la salud dando las recomendaciones pertinentes e instando a adoptar estilos de vida saludable.

FUNCIONARIOS ATENDIDOS EN LA CLÍNICA DEL EMPLEADO, POR PROFESIONAL: AÑO 2018

Mes		Medicina	Nutrición
Total	2591	1861	730
Enero	173	173	0
Febrero	89	89	0
Marzo	99	21	78
Abril	169	88	81
Mayo	188	94	94
Junio	298	222	76
Julio	229	172	57
Agosto	263	205	58
Septiembre	249	199	50
Octubre	414	306	108
Noviembre	188	121	67
Diciembre	232	171	61

Área de atención psico-social:

Por otro lado en cuidado de quienes nos cuidan hemos brindado atención de psicología y trabajo social minimizando los riesgos psicosociales detectados en los colaboradores, como resultado de la aplicación de diagnósticos de necesidades a nivel nacional y del acercamiento de los propios colaboradores; para ello hemos fortalecido nuestra planta de psicólogos y trabajadores sociales: actualmente la Dirección de Recursos Humanos cuenta con 25 profesionales de estas áreas a nivel nacional, distribuidos de la siguiente forma: 17 psicólogos y 8 trabajadores sociales, quienes están al servicio de los 4,333 colaboradores.

En el 2018 se han brindado a nivel nacional 453 atenciones psicológicas y 519 de trabajo social.

Se han realizado actividades en los siguientes conceptos: apoyo social, laboral y de índole personal en diversos despachos a nivel nacional; quienes brindan un acompañamiento ante las situaciones reportadas, así como seguimiento e interviniendo en momentos de crisis, derivando la atención en este último caso a las instancias competentes.

En lo que respecta a la atención en sede del Departamento de Bienestar Social y del Empleado:

CASOS ATENDIDOS EN EL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL Y DEL EMPLEADO, POR MES, SEGÚN MOTIVO: AÑO 2018

Atención	Total	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
TOTAL	**385**	**31**	**25**	**25**	**22**	**26**	**14**	**32**	**44**	**40**	**41**	**30**	**55**
Apoyo Social	59	19	1	1	3	5	2	5	6	5	5	2	5
Laboral	152	4	7	7	18	20	3	18	19	17	17	12	10
Situación Personal	174	8	17	17	1	1	9	9	19	18	19	16	40

Fuente: Departamento de Bienestar Social y del Empleado, de Recursos Humanos.

Programa de Pausas Activas: Continuando con nuestros programas de bienestar integral y salud, contamos con el programa de pausas activas, el cual consiste en realizar ejercicios de estiramiento, en breves recesos laborales que duran de 5 a 10 minutos, realizando movimientos de cuello, manos, brazos, caderas, y piernas con el fin de relajar los músculos, de esta manera incentivamos a nuestros colaboradores a la prevención de enfermedades musculo-esqueléticas y adoptar una adecuada higiene postural, cuyo objetivo es mantener la posición correcta del cuerpo, en quietud o movimiento y así evitar posibles lesiones.

Durante el 2018 se vieron beneficiados un total de 1279 colaboradores en los diferentes Despachos Administrativos y Judiciales a nivel nacional.

Fecha	Beneficiados	Despachos
Total	**1279**	
Mes		
Enero	**---**	……
Febrero	**85**	Sección de Homicidios y Adolescentes
Marzo	**62**	Personerías Área Metropolitana
Abril	**162**	Área Metropolitana, Transporte, Secretaria Administrativa, Medidas Cautelares, Atención Primaria, Conapred, Protección
Mayo	**56**	Conapred, Protección, Bienes patrimoniales, seguro, 311
Junio	**142**	Drogas, anticorrupción, informática, delincuencia organizada, unidad de recursos humanos, servicios generales, atención primaria. Seguros, bienes patrimoniales, transporte.
Julio	**115**	Atención Primaria, Panamá Oeste (Investigación, Litigación, Familia, Atención Primaria, Personería de San Carlos, Adolescentes, Homicidios, Drogas)
Agosto	**25**	Fiscalía Superior de Adolescentes y Homicidios
Septiembre	**73**	Secretaría Administrativa, proyectos
Octubre	**174**	Informática, Seguro, Bienes patrimoniales, Transporte, AVESA, Seguridad
Noviembre	**255**	Sección de Decisión y Litigación, Coordinación Administrativa, Recursos Humanos, Delitos Sexuales, Homicidios, Relaciones Públicas, Personerías de Panamá Oeste y Arraiján, UPAVIT.
Diciembre	**70**	Dirección de Recursos Humanos
Fuente: Registros de estadísticas del Departamento de Bienestar Social y del Empleado. DRH. MP.		

Implementar programas de ayuda al personal con bajos salarios.

Proyecto zapatos escolares 2018: con este proyecto se benefició a 537 hijos de colaboradores que devengan un salario menor a B/. 999.00. La inversión realizada ascendió a B/. 5,518.91; los fondos utilizados se originan de la autogestión, por medio de la donación voluntaria de colaboradores y otras actividades para la recaudación de dinero.

Implementar programas que coadyuven al fortalecimiento familiar de los funcionarios del Ministerio Público

Apoyo Social: La instauración del Fondo Solidario ha permitido solidarizarnos con más de 86 compañeros entregando ayudas a nivel nacional, por el orden de **B/. 34,536.33;** se ha realizado donaciones de alimentos secos, adquisición de medicamentos, dieta especial recomendada por médicos, operaciones quirúrgicas, elementos de aseo especiales, insumos generales por causa de desastres; sobre este particular tenemos que resaltar el espíritu cooperativo del servidor MP, los cuales continúan ofreciendo donaciones voluntarias a través de diferentes actividades realizadas a lo largo de este período, logrando brindar apoyo expedito a funcionarios que han sido tocados por el infortunio.

Fondo Solidario

Regional	Totales de Aporte Solidario	SALIDAS POR MES SEGÚN CANTIDAD Y REGIÓN											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
TOTAL	**B/. 34,536.33**	**B/. 2,691.93**	**B/. 1,845.12**	**B/. 2,542.00**	**B/. 2,770.00**	**B/. 2,746.07**	**B/. 2,301.95**	**B/. 3,907.77**	**B/. 1,811.08**	**B/. 7,705.66**	**B/. 1,933.49**	**B/. 1,653.94**	**B/. 1,624.25**
Panamá	13,832.45	B/. 1,800.00	B/. 646.32	B/. 1,350.00	B/. 1,500.00	B/. 1,820.00	B/. 400.00	B/. 2,251.77	B/. 1,400.00	B/. 1,336.00	625.86	180	B/. 522.50
Herrera	842.50	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 166.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 381.00	B/. 25.00	B/. 0.00	B/. 225.50	45	-	B/. 0.00
Los Santos	888.24	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 30.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 60.00	B/. 344.00	B/. 60.00	B/. 0.00		394.24	B/. 0.00
Coclé	227.70	B/. 145.60	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 82.10	B/. 0.00	0	-	B/. 0.00
Pmá. Oeste	1,809.33	B/. 229.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 484.07	B/. 305.95	B/. 0.00	B/. 168.98	B/. 300.00	263.63	57.7	B/. 0.00
Veraguas	731.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 100.00	B/. 40.00	B/. 0.00	B/. 250.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	110	231	B/. 0.00
Darién	450.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 450.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	0	-	B/. 0.00
Bocas del Toro	1,246.97	B/. 322.27	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 32.00	B/. 200.00	B/. 0.00	B/. 0.00	B/. 96.00		-	B/. 596.70
Chiriquí	13,095.14	B/. 195.06	B/. 928.80	B/. 700.00	B/. 520.00	B/. 300.00	B/. 550.00	B/. 1,110.00	B/. 1,003.07	B/. 5,683.16	889	741	B/. 475.05
Colón	550.00	B/. 0.00	B/. 200.00	B/. 0.00	B/. 40.00	B/. 40.00	B/. 0.00	B/. 25.00	B/. 100.00	B/. 65.00		50	B/. 30.00
San Miguelito	863.00	B/. 0.00	B/. 70.00	B/. 196.00	B/. 220.00	B/. 70.00	B/. 155.00	B/. 152.00	B/. 0.00	B/. 0.00		-	B/. 0.00

Continuamos trabajando en actividades internas para generar recursos e inyectar capital al fondo solidario, tales como Karaokes, venta de comidas en actividades de alto impacto a nivel nacional como la Copa del Día del Padre, Etnia Negra, venta de snaks saludables a través de la carretilla saludable.

Actividades de convivencia familiar, de las cuales 825 personas entre colaboradores y sus hijos han participado en eventos como día de reyes, taller cultivando compromisos y valores, verano feliz, en todas ellas por medio de actividades lúdicas se brindan importantes lecciones de vida; potenciando la importancia de los lazos familiares en convivencias de padres e hijos dentro del entorno laboral.

1.4 Potenciando la motivación y sentido de pertenencia institucional

Actividades tendientes a reducir los niveles de estrés: el equipo técnico de bienestar social y del empleado, ha empoderado a los colaboradores instruyendo en técnicas de autocuidado tendientes a reducir los niveles de estrés, aumentan y mejoran el flujo sanguíneo así como relajan la mente y el cuerpo, mejorando la concentración, entre estas actividades tenemos que 950 colaboradores han participado en actividades de aromaterapias, risoterapia, arte-terapia.

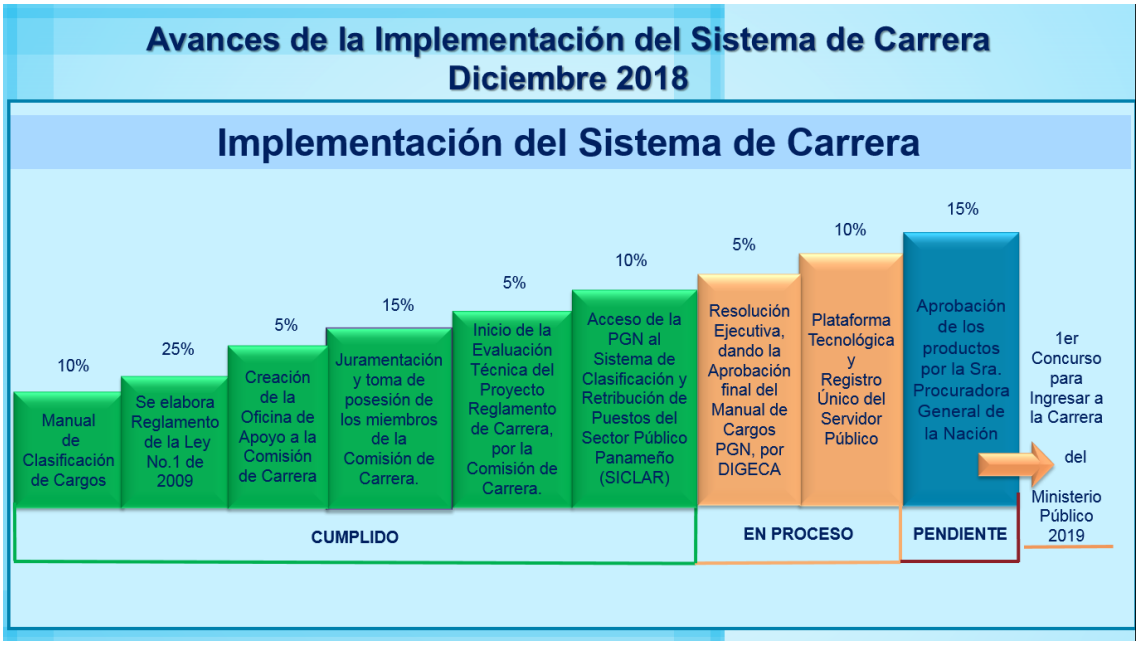
Talleres de Cuerdas: En marco al seguimiento de los programas de bienestar integral, hemos implementado desde marzo 2018, los talleres de cuerdas, siendo beneficiados 472 colaboradores a través de los 20 talleres de cuerdas efectuados. Esta técnica tiene finalidad de incentivar la motivación, mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y desarrollo de competencias y las habilidades de liderazgo en nuestros colaboradores.

El Café del Turno: Proyecto que impacta a los colaboradores que prestan sus servicios en áreas de atención 24/7; al llegar sorpresivamente a diversos despachos a nivel nacional, transmitiendo el sentido de pertenencia institucional, un total de 395 colaboradores han sido reconocidos al entregársele taza conmemorativa con mensaje de la Procuradora agradeciendo su esfuerzo y dedicación.

Actividades Deportivas: contamos con equipos de softball, football, baloncesto, quienes participan en diferentes eventos promovidos por el Dpto. de Bienestar Social y del Empleado. Por medio de la realización de estas actividades se cohesiona el grupo de trabajo, promoviendo hábitos saludables al ejercitar el cuerpo, se incrementa el compañerismo fomenta un ambiente de esparcimiento, tan necesario para liberar tensiones.

1.5 Implementar el Sistema de Carrera en la Procuraduría General de la Nación

Avances en la implementación del Sistema de Carrera a diciembre 2018:



A continuación listamos los logros más destacados en el periodo tratado en el siguiente informe:

- ✓ Elección de los representantes y suplentes de la Comisión de Carrera de la Procuraduría General de la Nación; quienes fueron juramentados en enero de este año, pasando a tomar de posesión de la referida Comisión.
- ✓ Registro de 204 clases ocupacionales en el Sistema de Clasificación y Retribución de Puestos del Sector Público Panameño (SICLAR), lo que implicó más de 28 reuniones interinstitucionales con la Dirección General de Carrera Administrativa, para el adiestramiento en la herramienta tecnológica y aprobación de los mismos.
- ✓ Desde la instauración de la Comisión de Carrera se han realizado, tres sesiones ordinarias, mostrando los avances del sistema de carrera, unificando criterios acerca del contenido del Proyecto de reglamento de la Ley 1 de 2009, así como otros temas relacionados al procedimiento de reclutamiento y selección para cubrir cargos vacantes del régimen de carrera, convocatorias y más.

II. Optimización de la Estructura Institucional del Recurso Humano

Planificación estratégica, compromiso institucional, trabajo en equipo, gestión de calidad, son algunas de las características que definen a la Dirección de Recursos Humanos y se ven reflejadas en un exitoso 99.6% de ejecución presupuestaria al 31 de diciembre de 2018; en definitiva, esto evidencia el uso eficaz de los recursos asignados en la cuenta de servicios personales, asignación que representa el 80% del presupuesto asignado al Ministerio Público, que asciende a B/.115,458,450.

La destacada cronología de ejecución presupuestaria, ubica a este Despacho desde el inicio de la nueva administración, en un alto estándar de calidad ya que en el 2015 la ejecución lograda fue del 90%, en el 2016 del 92%, en el 2017 del 99% y desde luego el 2018 marcó un hito con un 99.6% de ejecución presupuestaria.

El presupuesto modificado asignado a Servicios Personales al 31 de diciembre 2018 fue de B/.90,326,297.00 y el monto ejecutado fue por la suma de B/.89,971,073.

<u>De lo ejecutado podemos destacar lo siguiente:</u>

- Pagos de Planilla de sueldo fijo, ejecución por la suma de B/.65,440,182.53 (99.8% de ejecución).
- Pagos de Otros Sobresueldos por la suma B/.1,685,436.67 (97.2% de ejecución). En este rubro se contempla pagos de compensación a colaboradores de Atención Primaria, Inspectores de Seguridad y Conductores.
- Pagos de sobresueldo por zonas por B/.376,950.00 (98% de ejecución).

Los beneficios e incentivos impartidos fortalecen el recurso humano en los aspectos psico-socio-económicos y afianza su sentido de pertenencia institucional al potenciar la motivación con el reconocimiento de su importancia dentro de las filas del Ministerio Público.

Cada año el reto ha sido mayor, toda vez que la asignación presupuestaria ha sido aumentada cada año, comparativamente entre el presupuesto ley 2017: 80,366,818.00 y el presupuesto ley 2018: 89,358,650.00; hubo un incremento del 10%, esto se traduce en una cifra sustancialmente representativa, que exige mayor capacidad de organización para lograr una eficiente ejecución, meta que ha sido cumplida.

Estos destacados resultados inciden en mejorar la economía de los hogares, toda vez que frente al aumento en el costo de la vida, procuramos brindar una contraprestación pecuniaria proporcional a su entrega y compromiso institucional, que les permita ofrecer a sus familias una mejor calidad de vida:

- Pago del 100% de las Gratificaciones en el mes de diciembre 2018
- Pagos de sobresueldos a colaboradores de Atención Primaria y por Zonificación, que se traducen en una compensación económica de B/200.00 a quienes laboran en áreas de atención 24/7; y respectivamente de B/300.00, a quienes prestan servicios en zonas de difícil acceso
- Equiparación de psicólogos y trabajadores sociales, de acuerdo al escalafón salarial, cuya ejecución impactó a 79 profesionales de estas áreas del saber.
- En abril 2018, inició el pago de B/150.00 adicional al salario, en concepto de compensación económica a los Inspectores de Seguridad y Conductores de Vehículos, quienes se exponen a laborar en situaciones de riesgo ya sea por la zona a la que deben acudir o por la vigilancia de las instalaciones del MP.
- Incremento al salario y la equiparación del Gasto de Representación a los Fiscales Superiores que se ejecutó a partir del mes de enero 2018.
- Reclasificación de 132 cargos lo que permite, una adecuada denominación entre el cargo nombrado según estructura y funciones, lo que normaliza la gestión administrativa.

III. Gerenciamiento y administración del recurso humano en todos los despachos del Ministerio Público.

Con una hoja de ruta trazada hemos procurado un exitoso gerenciamiento del recurso humano, en todos los despachos del Ministerio Público; esto se ha sustentado con trabajo en equipo para lo cual se ha requerido mantener una constante comunicación, coordinación, seguimiento, supervisión y asesoramiento con todos nuestros Jefes de Despachos y Coordinadores Regionales.

En este orden de ideas, hemos realizado un importante trabajo en relación al cumplimiento de las erogaciones salariales a las que tienen derecho los colaboradores, procurando el desempeño eficiente al ejecutar el presupuesto asignado, desde la recolección de las necesidades en materia de recursos humanos para la elaboración del anteproyecto de presupuesto hasta la revisión permanente mes a mes del comportamiento de la ejecución, son algunas de las responsabilidades con conlleva la administración de estos recursos, administración que en todas sus decisiones son sometidas para aprobación del Despacho Superior.

Detalle de ajuste a Fiscales Superiores en el 2018:

AJUSTES SALARIALES, INCREMENTO AL GASTO DE REP. A FISCALES SUPERIORES PARA EL AÑO 2018

Descripción	Funcionarios Beneficiados	Monto	Meses		S.S	S.E	R.P	SIACAP	Total
		Total...		516,091	55,470	3,870	7,740	774	583,854
Ajustes Salariales				516,000	55,470	3,870	7,740	774	583,854
Ajuste Salarial a Fiscales Superiores	43	500	12	258,000	27,735	3,870	3,870	774	294,249
Incremento al Gasto de Representación a Fiscales Superiores	43	500	12	258,000	27,735	0	3,870	0	289,605

Otra de las responsabilidades, para cumplir con los compromisos de pago a colaboradores, es la elaboración de los *traslados de partidas*, en el grupo de gastos de Servicios Personales, que no es más que la transferencia de recursos en las partidas del presupuesto, con saldo disponible o sin utilizar, a otras que hayan quedado con saldos insuficientes o que no tengan asignación presupuestaria.

TRASLADOS DE PARTIDA (2018)

NOMBRE DE LA CUENTA		TRASLADOS
	TOTAL...	**4,264,047.54**
001	Sueldo Fijo	2,952,793.00
011	Sobresueldos por antigüedad	379,705.00
012	Sobresueldos por zonas	29,506.00
019	Otros Sobresueldos	617,374.54
030	Gastos de Representación Fijos	284,669.00

Para su elaboración mantenemos una revisión continua, con el equipo profesional idóneo, que permite ejercer control de los gastos y efectuar los ajustes correspondientes mediante un análisis de eficiencia y eficacia, procurando en todo momento el logro de los resultados de una excelente ejecución.

Dado que para el año 2018 el presupuesto aprobado en el grupo de Servicios Personales, no contaba con la asignación presupuestaria correspondiente para hacerle frente a gastos como:

- Ajustes de salario por la suma de B/.583,854.00
- Compensaciones B/.645,000.00
- Pago de salarios a funcionarios activos.
- Pago deuda a ex funcionarios Vigencia expirada.

Los traslados de partida realizados durante el año 2018, fueron utilizados para pagar lo siguiente:	
Vigencia Expirada	
091	Vacaciones y salario
092	Compensaciones Económicas (pago completo de Zonificación del año 2016), parte de Atención Primaria y sobresueldo por antigüedad
094	Gasto de Representación
096	XIII Mes
098	Gratificación Anual (2017)
Vigencia Actual	
019	Creación de sobresueldos a: Atención Primaria (Drogas de Pmá, Sub-regional de Barú y Sub-regional de Bugaba), Conductores y Inspectores de Seguridad)
012	Zonificación
050	XIII Mes
071	Contribuciones a la Seguridad Social
080	Gratificación Anual

Monto que en total asciende a B/.5 Millones de dólares, siendo necesario realizar 32 traslados de partidas para cumplir con estos compromisos que redundan en beneficio de nuestros colaboradores.

Ya desde 2018 se realizaron gestiones para que en el 2019 se hicieran efectivos ajustes salariales, incrementos al gasto de representación, creación de posiciones nuevas y compensaciones.

AJUSTES SALARIALES, INCREMENTO AL GASTO DE REP., CREACIÓN DE POSICIONES NUEVAS Y COMPENSACIONES ECONÓMICAS PARA EL AÑO 2019

Descripción	Funcionarios Beneficiados	Monto	Meses		S.S	S.E	R.P	SIACAP	Total
		Total...		**3,750,000**	**403,125**	**33,390**	**56,250**	**6,678**	**4,249,443**
Ajustes Salariales				**3,654,000**	**392,805**	**31,950**	**54,810**	**6,390**	**4,139,955**
Ajuste Salarial a Fiscales de Circ	**254**	500	12	1,524,000	163,830	22,860	22,860	4,572	1,738,122
Incremento al Gasto de Representación a Fiscales de Circuito	**254**	500	12	1,524,000	163,830	0	22,860	0	1,710,690
Ajuste Salarial a Personeros	**69**	500	12	414,000	44,505	6,210	6,210	1,242	472,167
Ajuste Salarial a funcionarios que ganan menos de 900.00 balboas	**80**	200	12	192,000	20,640	2,880	2,880	576	218,976
Posiciones Nuevas				**78,000**	**8,385**	**1,170**	**1,170**	**234**	**88,959**
Inspectores de Seguridad	**10**	650	12	78,000	8,385	1,170	1,170	234	88,959
Compensaciones				**18,000**	**1,935**	**270**	**270**	**54**	**20,529**
Inspectores de Seguridad	**10**	150	12	18,000	1,935	270	270	54	20,529

Para cubrir gastos como las bonificaciones por antigüedad de exfuncionarios, cuyos monto no vienen incluidos en el presupuesto anual, realizamos solicitud a la Secretaria Administrativa, para que gestionará crédito extraordinario por la suma de B/. **2, 299,307.19,** con el propósito de dar respuesta a estas solicitudes.

Somos conscientes de nuestra gran responsabilidad, y es por ello que en el 2018 logramos una ejecución del 99.6%; resultado que muestra nuestro compromiso con nuestra institución, pero más aun con cada uno de sus colaboradores.

Evaluación de Metas 2018

Por otro lado, en cuanto al gerenciamiento de los departamentos de recursos humanos, realizamos evaluación anual 2018, valorando el cumplimiento de metas por departamento, dicho cumplimiento permitió desarrollar nuestras labores con mayor eficiencia como Dirección de Recursos Humanos y proporcionar una atención al usuario con mejor calidad.

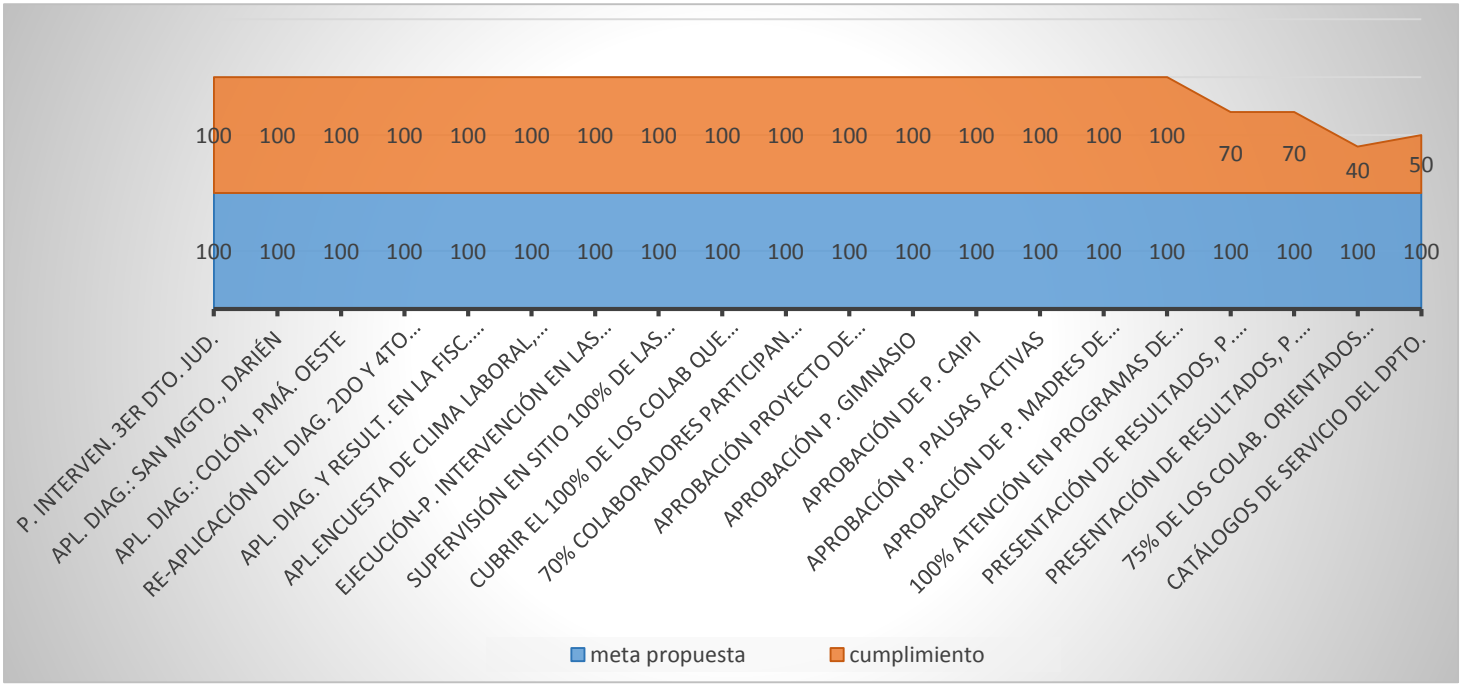
El Departamento de Bienestar Social y del Empleado, es el equipo de trabajo que logró ejecutar en el año 2018, la mayor de cantidad de metas propuestas, seguido del Departamento de Planillas y la Oficina de Apoyo a la Comisión de Carrera; ocupando la tercera posición tenemos al Departamento Legal de Recursos Humanos.

A continuación los porcentajes de cumplimiento por departamento y la cantidad de metas que propuso cada uno.

RESULTADOS 2018

Departamento	Cantidad de Metas	%
BIENESTAR	20	91.5
PLANILLA	13	81
OACC	10	81
LEGAL	20	77
RECLUTAMIENTO Y SEL.	23	73.6
TECNOLOGÍA	9	61
ACCIONES	13	43

Departamento de Bienestar Social y del Empleado:



Promedio de cumplimiento global 2018, fue del 91.5%

El Departamento de Bienestar Social y del Empleado, ejecutó con eficiencia 16 de las 20 metas propuestas en el Plan Estratégico, específicamente las enunciadas en el cronograma de trabajo 2018, que representó un 100% de ejecución para cada una de ellas; no obstante, metas como: orientación y solicitud ante el MIVIOT del 75% de los colaboradores que requiriesen soluciones habitacionales para facilitar el aprovechamiento de los programas estatales, obtuvo sólo un avance del 40%, en este rubro se practicó encuesta a colaboradores cuyo rango salarial fuera de 800.00, se les orientó a quienes lo pidieron para solicitudes ante el MIVIOT, pero no se logró aplicación de encuentra a todos los colaboradores. Por otro lado sólo se logró el 50% de avance, en la meta relacionada al catálogo de servicio, que contemplaba la revisión del catálogo en conjunto con la Dirección de informática, a fin de lograr el levantamiento de procesos.

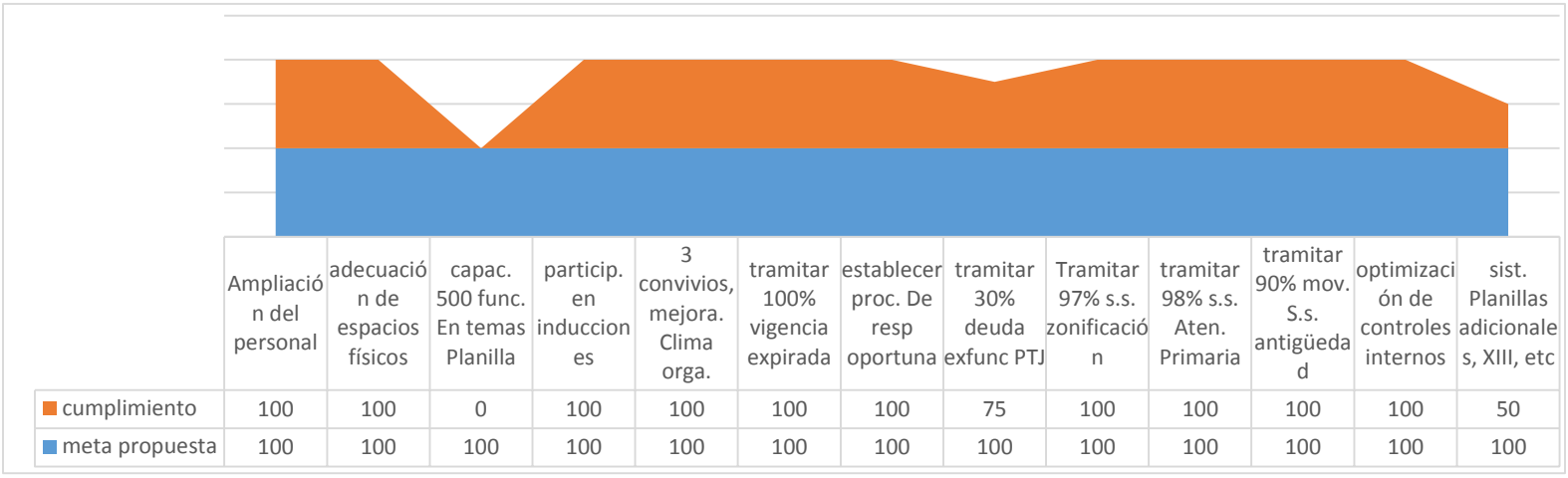
En el cumplimiento global de metas hubo una comunicación fluida y permanente con los otros departamentos de la Dirección de Recursos Humanos, que en alguna medida coadyuvaron a su cumplimiento, como en el caso de la reglamentación de los diversos proyectos.

El Departamento de Bienestar Social y del Empleado, ha trabajo comprometidamente identificando en su labor, el sentido de pertenencia en la proposición de proyectos que mejoran la calidad de vida de los colaboradores, con iniciativas de la Directora de Recursos Humanos; potenciando el sentido de pertenencia, lo que incide en obtener más eficacia y productividad de cada colaborador de la institución.

Este departamento aportó en el avance de los siguientes Objetivos en los cuales tenían responsabilidad directa:

1. Objetivo 1: **Fortalecimiento del recurso humano del Ministerio Público**
    i. Adecuar el capital humano a los desafíos institucionales
    ii. Generar conductas de solidaridad institucional
    iii. Potenciar la motivación e incrementar el sentido de pertenencia a la Institución.

<u>Departamento de Planilla</u>



	Ampliación del personal	adecuación de espacios físicos	capac. 500 func. En temas Planilla	particip. en induccion es	3 convivios, mejora. Clima orga.	tramitar 100% vigencia expirada	establecer proc. De resp oportuna	tramitar 30% deuda exfunc PTJ	Tramitar 97% s.s. zonificación	tramitar 98% s.s. Aten. Primaria	tramitar 90% mov. S.s. antigüedad	optimización de controles internos	sist. Planillas adicionales, XIII, etc
cumplimiento	100	100	0	100	100	100	100	75	100	100	100	100	50
meta propuesta	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

<u>Promedio de cumplimiento global 2018, fue del 81%</u>

El Departamento de Planilla, acometió al cumplimiento de las metas logrando ejecutar en un 100%, 10 de las 13 metas propuestas lo que representa el 77% del total de metas, la eficacia en la ejecución del presupuesto asignado se ve reflejado en el 99.6% alcanzado al 31 de diciembre de 2018.

Metas como: capacitación de 500 colaboradores en temas de planillas y acciones, que se realizaría en conjunto con el Departamento de Acciones, impactó negativamente su ponderación final, toda vez que no se logró ejecutar. Esto refleja que aspectos como organización, planificación y trabajo en equipo con otros departamentos debe ser fortalecido. A su vez, la sistematización de planillas que se realizaría con el apoyo de la Dirección de Informática, no reflejó el avance esperado, siendo esto un talón de Aquiles.

El equipo de trabajo de Planillas, puede ser definido como un equipo de Alto Rendimiento ya que mantienen un elevado compromiso con su Departamento y de su participación para la consecución de los objetivos y desafíos, tienen claras sus funciones y su carga laboral es distribuida para la administración de cada uno de sus miembros.

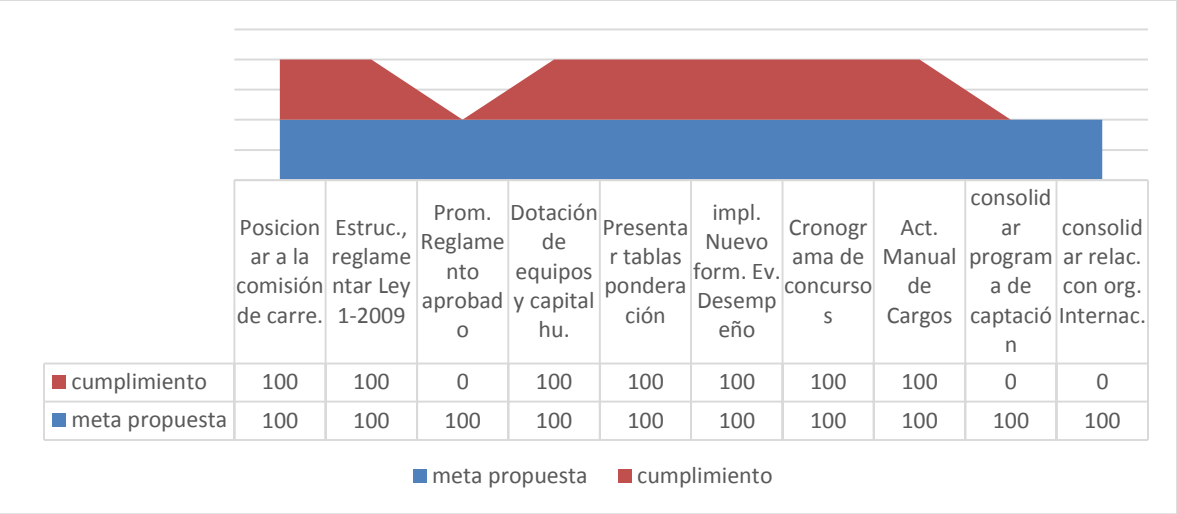
Este departamento aportó en el avance de los siguientes Objetivos en los cuales tenían responsabilidad directa:

1. Objetivo I: **Fortalecimiento del recurso humano del Ministerio Público**

i. Adecuar el capital humano a los desafíos institucional
ii. Potenciar la motivación e incrementar el sentido de pertenencia a la Institución.

2. Objetivo II: **Optimización de la Estructura Institucional**
   i. Asignación eficiente del capital humano
3. Objetivo III: **Gerenciamiento y Administración del Capital Humano, en los Despachos Institucionales**
   i. Fortalecer la función de supervisión y coordinación del recurso humano.
4. Objetivo IV: **Mejoramiento de los Sistemas de información y comunicación**
   i. Incorporación de las TIC'S.

Oficina de Apoyo a la Comisión de Carrera.



	Posicionar a la comisión de carre.	Estruc., reglamentar Ley 1-2009	Prom. Reglamento aprobado	Dotación de equipos y capital hu.	Presentar tablas ponderación	impl. Nuevo form. Ev. Desempeño	Cronograma de concursos	Act. Manual de Cargos	consolidar programa de captación	consolidar relac. con org. Internac.
cumplimiento	100	100	0	100	100	100	100	100	0	0
meta propuesta	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

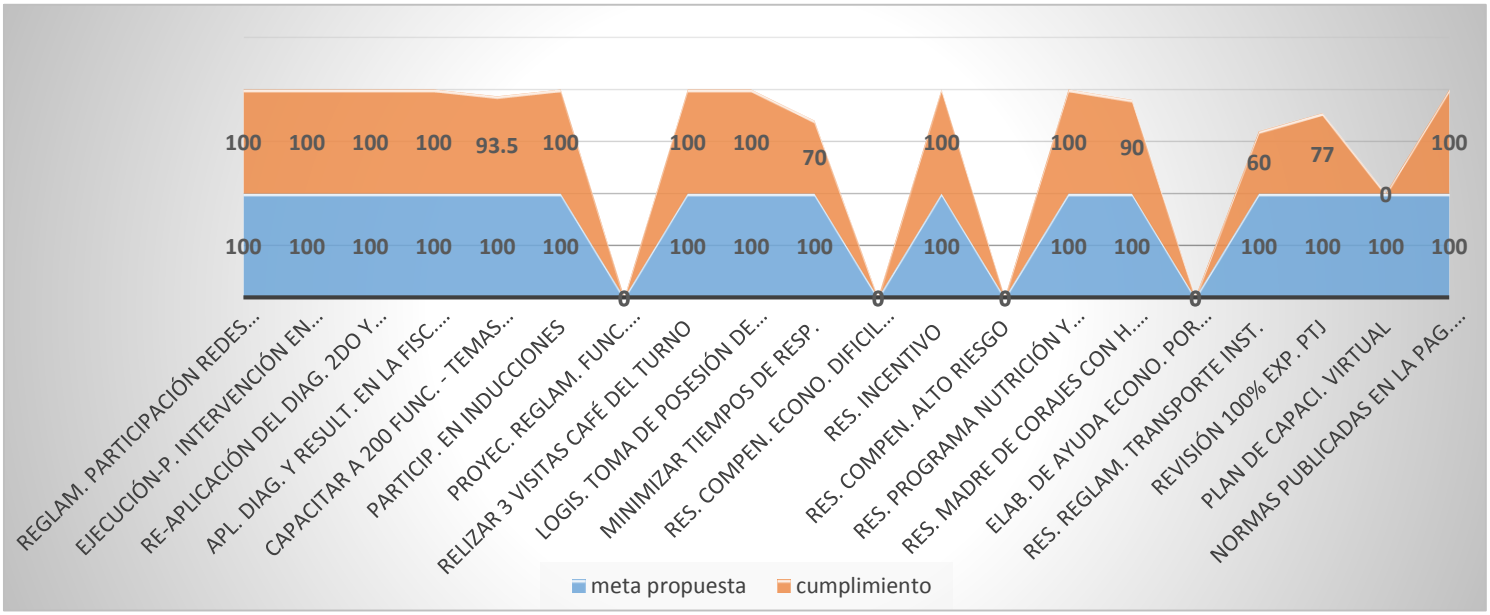
Promedio de cumplimiento global 2018, fue del 81%

Esta Oficina ha cumplido satisfactoriamente en casi todos los proyectos propuestos en el plan cuya eficacia dependiera directamente de su gestión; no obstante, está pendiente la aprobación del proyecto de Reglamento de la Ley 1 de 2009, cuya etapa final se encuentra en la revisión por la Comisión de Carrera para su posterior aprobación por el Despacho Superior.

Este departamento aportó en el avance de los siguientes Objetivos en los cuales tenían responsabilidad directa:

1. Objetivo I: **Fortalecimiento del recurso humano del Ministerio Público**
   i. Establecer la carrera del Ministerio Público.

Departamento Legal



Promedio de cumplimiento global 2018, fue del 77%

Ha ejecutado ampliamente las metas propuestas en el Plan Estratégico, específicamente las relacionadas con los Objetivos Estratégico Fortalecimiento del Recurso Humano y Gerenciamiento y Administración del Recurso Humano. No obstante, las metas incumplidas obedecen principalmente a que no existía viabilidad presupuestaria para continuar con la presentación de proyectos de resolución que accedieran a diferentes beneficios económicos.

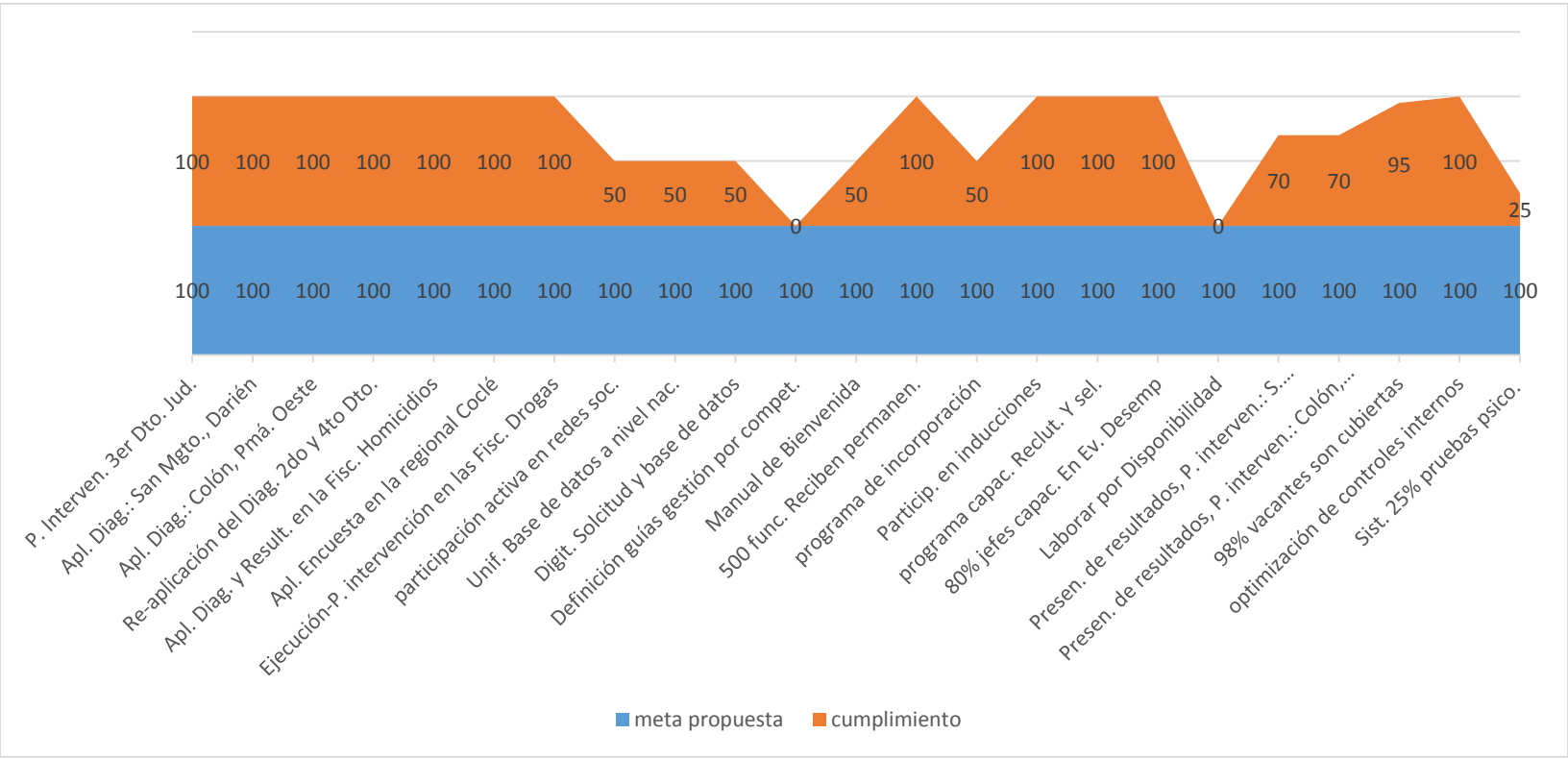
En la gráfica se puede observar que el Departamento Legal logró cumplir satisfactoriamente con 16 de las 20 metas propuestas, lo que representó una ejecución del 100% en el 80% de sus metas.

Este departamento aportó en el avance de los siguientes Objetivos en los cuales tenían responsabilidad directa:

1. Objetivo I: **Fortalecimiento del recurso humano del Ministerio Público**
    i. Adecuar el Capital Humano a los desafíos institucionales
    ii. Potenciar la Formación del Personal
    iii. Potenciar la motivación y el sentido de pertenencia
    iv. Establecer la carrera del Ministerio Público
2. Objetivo II: **Optimización de la Estructura Institucional**
    i. Asignación eficiente del capital humano
3. Objetivo III: **Gerenciamiento y Administración del Capital Humano, en los Despachos Institucionales**
    i. Optimizar la función normativa de Recursos Humanos

4. Objetivo IV: **Mejoramiento de los Sistemas de información y comunicación**
   i. Incorporación de las TIC'S.

Departamento de Reclutamiento y Selección



Promedio de cumplimiento global 2018, fue del 73.6%

Este Departamento tuvo un alcance moderado en el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Estratégico, específicamente en el Fortalecimiento del Recurso Humano; siendo además el departamento que más metas se propuso alcanzar en el 2018.

Entre los más destacado podemos mencionar que logró capacitar a los jefes de despacho en temas de evaluación del desempeño y demandas del cargo, así como su principal función en torno a cubrir las vacantes, alcanzando un llenado del 95%, sin embargo, en establecer la definición de guía de gestión por competencias, aunque existe un preámbulo desarrollo no se cumplió la meta que era su establecimiento, esto impacto negativamente al ponderarse en 0% de avance.

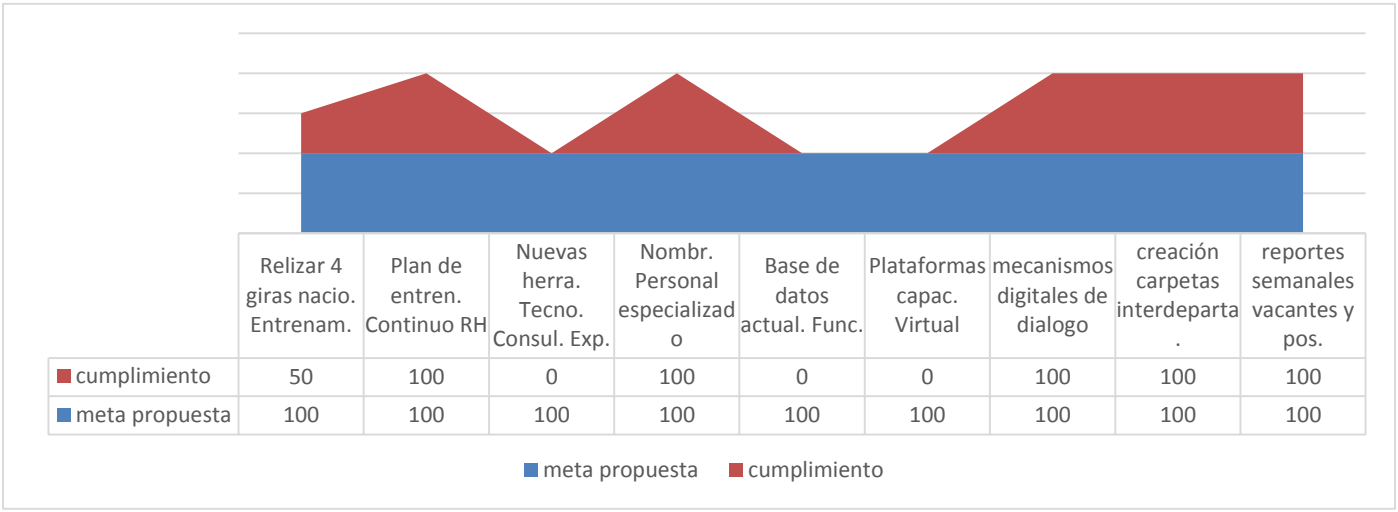
Este departamento aportó en el avance de los siguientes Objetivos en los cuales tenían responsabilidad directa:

1. Objetivo I: **Fortalecimiento del recurso humano del Ministerio Público**

i. Adecuar el capital humano a los desafíos institucionales.
ii. Potenciar la Formación del Personal

2. Objetivo II: **Optimización de la Estructura Institucional**
    i. Asignación eficiente del capital humano
3. Objetivo III: **Gerenciamiento y Administración del Capital Humano, en los Despachos Institucionales**
    i. Fortalecer la función de supervisión y coordinación del recurso humano.

Sección de Tecnología de Recursos Humanos



	Relizar 4 giras nacio. Entrenam.	Plan de entren. Continuo RH	Nuevas herra. Tecno. Consul. Exp.	Nombr. Personal especializado	Base de datos actual. Func.	Plataformas capac. Virtual	mecanismos digitales de dialogo	creación carpetas interdeparta.	reportes semanales vacantes y pos.
cumplimiento	50	100	0	100	0	0	100	100	100
meta propuesta	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Promedio de cumplimiento global 2018, fue del 61%

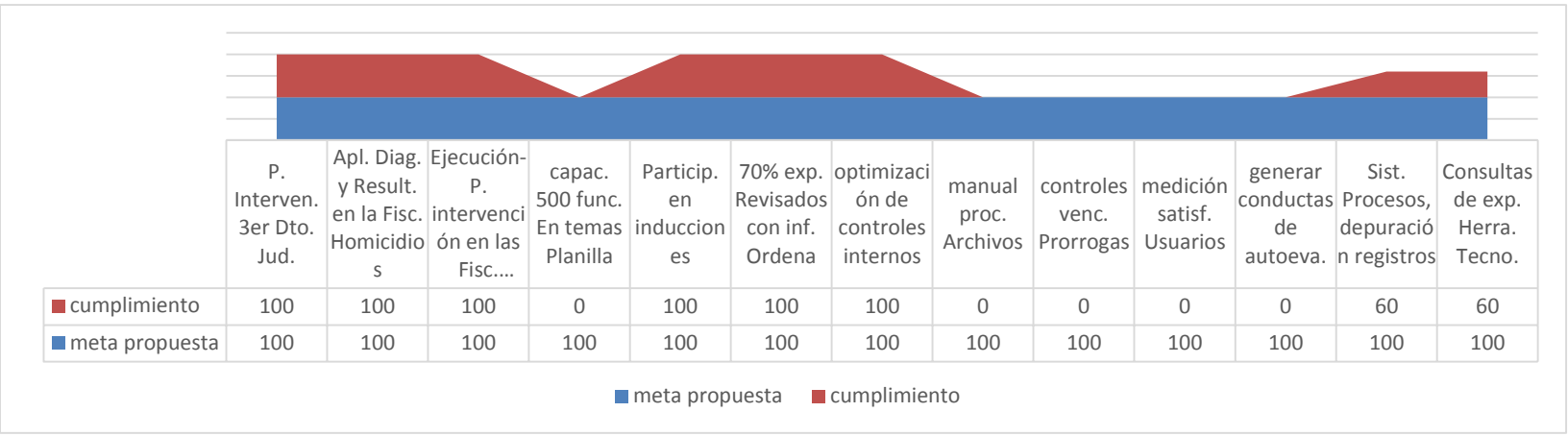
Esta Unidad proyectó metas para la incorporación de nueva tecnología, desarrollo e implementación de herramientas, en la Dirección de Recursos Humanos, específicamente con el Objetivo Estratégico de Mejorar los sistemas de información y comunicación para la prestación de servicios en la Dirección. Su promedio de ejecución fue del **61%** en el 2018.

Para lograr el óptimo cumplimiento de las metas y objetivos por la sección de tecnología hace falta incorporar un nuevo especialista en programación (ya que el contratado renunció en el mismo año), así como obtener un sistema informático integral de Recursos Humanos.

Este departamento aportó en el avance de los siguientes Objetivos en los cuales tenían responsabilidad directa:

1. Objetivo IV: **Mejoramiento de los Sistemas de información y comunicación**
    i. Incorporación de las TIC'S.

Departamento de Acciones de Personal de Recursos Humanos



	P. Interven. 3er Dto. Jud.	Apl. Diag. y Result. en la Fisc. Homicidios	Ejecución-P. intervención en las Fisc....	capac. 500 func. En temas Planilla	Particip. en inducciones	70% exp. Revisados con inf. Ordena	optimización de controles internos	manual proc. Archivos	controles venc. Prorrogas	medición satisf. Usuarios	generar conductas de autoeva.	Sist. Procesos, depuración registros	Consultas de exp. Herra. Tecno.
cumplimiento	100	100	100	0	100	100	100	0	0	0	0	60	60
meta propuesta	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Promedio de cumplimiento global 2018, fue del 43%

El Departamento de Acciones, acometió parcialmente sus metas, logrando un mayor cumplimiento en las relacionadas al Objetivo Estratégico de Fortalecimiento del Recurso Humano. Su principal función es el trámite de las acciones de personal y lograr que la totalidad de los funcionarios puedan ser ingresados a Planilla, por lo que la operación del departamento va relacionada con la ejecución presupuestaria, que al 31 de diciembre de 2018 fue del 99.6%.

Las metas donde se refleja más incumplimiento son las vinculadas al Objetivo estratégico III, cuya ejecución involucraba un componente tecnológico a efectos de establecer controles a través de herramientas o plantillas informáticas.

Al contar con pocas metas operativas y siendo que la ponderación del plan estratégico se mide en función de las metas propuestas, tenemos una baja ejecución anual 2018.

Este departamento aportó en el avance de los siguientes Objetivos en los cuales tenían responsabilidad directa:

1. Objetivo I: **Fortalecimiento del recurso humano del Ministerio Público**
    i. Adecuar el capital humano a los desafíos institucionales.
    ii. Potenciar la Formación del Personal
2. Objetivo III: **Gerenciamiento y Administración del Capital Humano, en los Despachos Institucionales**
    i. Fortalecer la función de supervisión y coordinación del recurso humano.
3. Objetivo IV: **Mejoramiento de los Sistemas de información y comunicación**
    i. Incorporación de las TIC'S.

El equipo de recursos humanos, está comprometido con los desafíos institucionales y lo han demostrado con el trabajo realizado; no obstante, pudieran ser mejores si contáramos

con una gestión más automatizada así como derribar algunas barreras internas que impiden una óptima comunicación y coordinación.

3.1 Optimizar la función normativa en materia de Recursos Humanos.

Pone de relevancia las funciones propias de este órgano rector del recurso humano en lo que refiere a elaboración de normativas, dando el marco jurídico correspondiente al otorgamiento de derechos y beneficios. Además desde la Dirección de Recursos Humanos se orienta y asesora a las Unidades de Recursos Humanos, Despachos Fiscales y demás servidores del área administrativa en asuntos de personal, análisis de acciones, actos administrativos y sobre derechos, deberes y prohibiciones, lo que ha conllevado la ejecución de 22,346 tareas en este ámbito.

A continuación, cuadro detallando las resoluciones confeccionadas en este periodo, su contenido y los beneficiarios.

También es oportuno destacar que contamos con la aprobación del manual de procedimiento del Departamento de Reclutamiento y Selección.

Resoluciones	Contenido	Beneficiados Enero a diciembre 2018
Resolución N°64 de 29 de diciembre de 2017, rige desde 2018.	Que modifica la resolución N°4 de 5/3/1997 y cambia nomenclatura a departamentos de la Dirección por: Depto. de Reclutamiento y Selección y Depto. de Acciones de Recursos Humanos.	
Resolución N °5 de 15 de febrero de 2018	Que establece el pago de una compensación económica (B/.150.00) a funcionarios del Ministerio Público, que laboren como Conductores de Vehículo.	285
Resolución N °6 de 15 de febrero de 2018	Que establece el pago de una compensación económica (B/.150.00) a funcionarios del Ministerio Público que laboren como Inspectores de Seguridad.	170
Resolución N°25 de 18 de octubre de 2018	Que establece y autoriza un aumento al pago de la GRATIFICACIÓN ANUAL, para funcionarios del Ministerio Público para que reciban B/.500.00, en diciembre del año 2018	4,282 beneficiados en diciembre

3.2 Fortalecer la función de supervisión coordinación del recurso humano.

Cumpliendo con las funciones otorgadas por ley y en la planeación estratégica de recursos humanos, ejecutamos actividades de supervisión y coordinación del recurso humano, dando asesoramiento, información y asistencia técnica a los despachos que administran el capital humano.

En temas de **evaluación del desempeño**, hemos aplicado por segundo año consecutivo evaluación anual al personal de todas las áreas para lo cual a diciembre 2018 se ha efectuado 3,569 evaluaciones, lo que representa el 86% del total convocado, evaluando el periodo laboral del 2 de septiembre 2017 al 31 de agosto 2018; también se realizaron 2,495 evaluaciones por vencimiento de contrato, con el propósito que una vez insertado el aspirante al sistema proveer un acompañamiento en su desarrollo laboral que permita lograr el mayor potencial en beneficio de la institución con fiel apego a los principios éticos que rigen la administración pública.

En relación al tema de evaluación del desempeño se implementó, un **"Plan de Mejoras",** estudio individualizado por colaborador en relación a los resultados de la evaluación de desempeño obtenida, cuando reflejan una desmejora en la calificación o cuyos resultados no sean satisfactorios con el propósito de dar seguimiento a las áreas de trabajo, donde se identificó dificultades para subsanarlas y mejorar el rendimiento.

Gestión de Calidad

Este Despacho, ha procurado con su filosofía de gerencia el establecimiento de una **cultura de rendición de cuentas, autoevaluación y elementos de una gestión de calidad**, por ello, reúne a su equipo de trabajo a nivel nacional mensualmente, para la presentación del informe de gestión mensual, realizándose en el 2018, 12 reuniones de corte gerencial.

En concordancia con lo anterior y cumpliendo con criterios de excelencia, este Despacho solicitó al Departamento de Auditoria Interna, **auditorias** en cada una de las Unidades de Recursos Humanos a nivel nacional, las cuales dieron inicio desde diciembre 2017 con la Unidad Regional de Chiriquí y se desarrollaron durante todo el 2018, auditando las siguientes regiones:

UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS POR PROVINCIAS	PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE RH QUE PARTICIPO EN LA AUDITORÍA	FECHA PROGRAMADA DEL A AUDITORÍA
Bocas del Toro	Analista de recursos humanos	23 al 26 de Enero 2018
Coclé	Analista de recursos humanos	20 al 23 de Febrero 2018
Veraguas	Analista de recursos humanos	20 al 23 de Marzo 2018
Herrera	Analista de recursos humanos	24 al 27 de Abril 2018
Los Santos	Analista de recursos humanos	22 al 25 de mayo 2018
San Miguelito	Analista de recursos humanos	19-22 Junio 2018
Colón	Analista de recursos humanos	17-20 Julio 2018
Coord. De las Fiscalías Especializadas con atribuciones a nivel Nacional	Analista de recursos humanos	21-24 Agosto 2018
Atención Primaria, Sección de Decisión y Litigación Temprana	Analista de recursos humanos	18-21 Septiembre 2018
Panamá Oeste	Analista de recursos humanos	23-26 Octubre 2018
Área Metropolitana	Analista de recursos humanos	20-23 noviembre 2018
Darién	Analista de recursos humanos	18-21 Diciembre 2018

Por otro lado, en el 2018 se recibieron un total de 29,190 documentos desde todos los puntos de la geografía nacional. Cada documento que ingresa a través de la ventanilla de recursos humanos genera una cadena de trabajo importante, por lo que esta cifra se multiplica en atención a las diversas tareas y trámites que deben hacerse para dar respuesta a una solicitud.

IV. Mejoramiento de los sistemas de Información y comunicación para la prestación de servicios en la Dirección de Recursos Humanos.

Las nuevas tecnologías y la inmediatez en la información es el nuevo horizonte en los servicios, esto genera grandes retos y oportunidades para las organizaciones. La dinámica social exige que nos adaptemos y renovemos continuamente si queremos mantener la competitividad.

Los procesos de desarrollo de nuestros sistemas buscan una prestación de servicios satisfactoria llevando nuestra labor a procesos sistematizados y automatizados que permitan generar reportes automáticos, con actividades como:

- ✓ Logramos eliminar procesos y procedimientos innecesarios, dado que se habilitó de forma directa el trámite de la actualización del XIII mes con el Sistema EPD (Estructura de Planillas y Descuentos) de la Contraloría General de la Republica, a los analistas del Departamento de Planillas.
- ✓ Continuamos cargando y actualizando la base de datos de todos los colaboradores al sistema de marcación; de acuerdo a los nuevos ingresos, cambios de cargos, de posición, por lo que al cierre del presente informe tenemos registrados el 100% de los colaboradores.
- ✓ Elaboración de 1480 carnés, en este periodo principalmente por, nuevo ingreso, deterioro o perdida de carné, cambios laborales (despacho, cargo, posición)
- ✓ En miras de mejorar la calidad del servicio que se brinda a los usuarios, a comienzos del año 2018 inicia el uso de un nuevo cuadro de vacantes, para mejor control del registro y seguimiento de las tareas ejecutadas por cada departamento que compone este Despacho. Esta herramienta permite dar seguimiento al trabajo desde que se genera la necesidad en la posición vacante hasta cuando el colaborador cobra en el Departamento de Planilla.
- ✓ Brindar soporte técnico a los diferentes despachos de la Dirección de Recursos Humanos a nivel nacional.
- ✓ Instalación de relojes biométricos en la Personería de Boquerón (Chiriquí), Unidad Regional de Colón, Unidad Regional de Veraguas y las Personerías de Chame, San Carlos y Arraiján, todas en Panamá Oeste.
- ✓ Gira de trabajo a las regiones de Coclé, Colón y Veraguas, dando soporte al módulo de asistencia, orientación en temas de registro de datos, verificación de los códigos de marcación registrados en caso de duplicidad; todo esto como parte de las atenciones que se brindan en estas visitas.

No cabe duda que el área que gestiona el capital humano no puede quedar al margen; la incorporación de TIC'S en la gestión de las tareas es necesario en los dependencias

de recursos humanos. Sobre el particular hemos implementado a nivel local plantillas de Excel que nos permiten una mejor prestación del servicio así:

Departamento	Sistemas creados
Reclutamiento y Selección	Plantilla de Hojas de Vida Plantilla de correspondencia Interna Plantilla de correspondencia con la Directora Tablas de Entrevistas Plantilla de Evaluaciones
Acciones	Plantilla de Archivos Plantilla de seguimiento a Vacante Plantilla de Grupo B-Procesar y Sub Procesar Plantilla de Estructura
Planilla	Plantilla de Actividades mensuales
Dirección	Plantilla de correspondencia secretaria Plantilla de ventanilla Plantilla de seguimiento a cartas y certificaciones

Esto nos ha permitido desarrollar con mayor eficiencia nuestra labor, de acuerdo a lo establecido en nuestra planificación estratégica en esta materia.

Conclusiones

La entrada en vigencia del Sistema Penal Acusatorio, planteo desafíos profundos para este Despacho, el nuevo modelo de procesamiento de causas además de exigir más capital humano requería competencias específicas para abordar los casos bajo los presupuestos de eficacia y rapidez que adornan el sistema.

Esto nos llevó a la diversificación de tareas y servicios para estar a tono con la realidad de las necesidades de los despachos institucionales.

A continuación, un recuento de los logros más destacados por departamento son:

Reclutamiento y Selección

- Impulso de una cultura de evaluación del desempeño, como punto focal para el óptimo rendimiento laboral.
    - Sensibilización a jefes de despacho a nivel nacional
    - Incorporación del instrumento: Plan de mejora.
    - Evaluación periódica de los colaboradores.
- Este departamento logró mejorar los tiempos de respuesta, al incorporar plantillas que permitan dar un mejor seguimiento.
- Se incorporó a la labor de reclutamiento la figura del trabajador social.
- Se llenaron satisfactoriamente 206 posiciones nuevas, otorgadas en el 2018.
- Ejecución del 95% de las vacantes existentes en el 2018, procurando una dotación competente, oportuna de personal, fortaleciendo la gestión operativa de cada despacho.
- Reasignación de colaboradores de la Descarga a las secciones del SPA.

Legal

- Jornadas de Capacitación y Actualización a 107 jefes del área administrativa y judicial en: Fiscalías Regionales de Panamá Oeste, Fiscalías Regionales de Colón, Fiscalías Regionales de Darién, sede (Dirección de Informática)
- Socio drama dirigido a los jefes de las Fiscalías Especializadas en Delitos Relacionados con Drogas con parte de su equipo de trabajo.
- Resoluciones de gratificación anual
- Resoluciones de compensaciones para conductores e inspectores de seguridad.
- Realización de la plataforma: Café del turno, llevada acabo a nivel nacional.
- Optimización de controles internos de entradas y funciones realizadas.
- Mejor organización y distribución de las tareas.

Acciones de recursos humanos:

- Como aspecto de mejora, tenemos la instauración de una nueva metodología de trabajo
- Implementaron plantillas de Excel para mejor organización en temas de: estructura, posiciones bajo pago, evaluaciones.

- Seguimiento de correspondencia interna.
- Acompañamiento en la realización de 12 auditorías a las unidades regionales.
- Incorporación de analistas de personal para una mejor distribución de la carga laboral.
- Equiparaciones en los escalafones de trabajadores sociales y psicólogos.
- Incorporación de compensaciones en las subregionales de Bugaba, Barú
- Ajustes salariales a 42 colaboradores, y respectivamente a su gasto de representación.
- Traslados de partidas para hacer frente a los compromisos con los colaboradores
- Preparación del anteproyecto de presupuesto 2019
    - Incorporación de 206 solicitudes de posición.
    - Reuniones para conocer las necesidades de recursos humanos en los diversos despachos.
    - Ajuste de salarios.
    - Ajuste a personeros
    - Ajuste de salarios a 89 funcionarios de más de 20 años de servicio.

Planilla

- Pago completo de la gratificación anual 4,282 funcionarios.
- Pagos de sobresueldo por zonificación y atención primaria.
- Pago de vigencia actual a colaboradores de:
    - Atención Primaria de la Fisc. De Drogas
    - Inspectores de seguridad
    - Conductores
    - Zonificación – Darién

Bienestar Social y del empleado:

- Aprobación de proyectos por la Procuradora General de la Nación:
    - Lactario
    - Transporte
    - Gimnasio institucional
    - CAIPI
    - Madres de Coraje con hijos especiales
    - Pausas activas
- Atención del 100% de personal que solicitó servicios de bienestar social.
- Implementación des terapias grupales y talleres de cuerda a nivel nacional, bajando los niveles estrés y mejorando el trabajo en equipo.
- Atención a Despachos en conflicto, en conjunto con otros departamentos de la Dirección. Se trabajó con despachos como: Fiscalías especializadas en delitos relacionados con Drogas (metropolitana), Fiscalía especializada en Homicidio /Femicidio de la Fiscalía Metropolitana, Sección especializada de Familia de la Fiscalía Metropolitana, Fiscalía Superior Regional de Coclé.
- Fortalecimiento de las unidades regionales de recursos humanos con más psicólogas y trabajadoras sociales; lo que se reflejó en el incrementó de 52.4% más atenciones que en el 2017.

- En materia de ayuda social, se desembolsó del fondo solidario la suma de **B/.34,536.33, aumentando** en un **35%** el apoyo otorgado a los colaboradores ante diferentes urgencias**,** toda vez que en el **2017** se entregó un total de **B/.22,478.29**
- Se cumplió con el 67% de las giras programadas a las Personerías a nivel nacional, las que no se realizaron responde a las inclemencias del tiempo que no permitía un desplazamiento seguro.
- A su vez el cronograma de actividades de recursos humanos, aumento en un **42%** ya que realizamos 65 actividades institucionales en contraposición a las 38 realizadas en el 2017, exigiendo una mayor de organización, planificación para una ejecución satisfactoria.

Oficina de Apoyo a la Comisión de Carrera:

- 6 sesiones ordinarias realizadas con los Comisionados de Carrera, que lograron el empoderamiento en sus funciones.
- Consenso del 96% de los artículos que componen el proyecto de reglamento de la Ley 1 de 2009, de 235 artículos al 31 de diciembre de 2018 hay 225 consensuados.
- Por primera vez la Procuraduría General de la Nación, tiene 205 clases ocupacionales en el SICLAR.

“La humanización de los servicios, más allá de una consigna, es una política estratégica de trabajo, asumido como compromiso de este Despacho, para materializar los lineamientos emanados por la señora Procuradora General de la Nación, Kenia Porcell”

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
- Solidaridad
    - Proyecto de Transporte institucional
    - Proyecto madres de coraje con hijos con discapacidad.
    - CAIPI.
- Vida Saludable
    - Habilitación de Gimnasio
- Compensaciones
    - Incentivos para la secciones de Familia, Homicidio, Adolescentes, UPAVIT.

ANEXOS

Ministerio Público
Procuraduría General de la Nación
Departamento de Carrera de Instrucción Judicial

PLAN DE MEJORA

Definición: Descripción de acciones de mejoramiento que debe ejecutar un funcionario, para mejorar su desempeño, para una mayor productividad.

OBJETIVO: Ayudar al funcionario a abordar y corregir problemas en el rendimiento del trabajo.

Alcance: El plan de Mejora se aplicará aquellos funcionarios que presenten puntuaciones no satisfactorias y se requieran contratar nuevamente. De igual forma aquellos funcionarios que tienen antecedentes de excelente o buen desempeño y presentan desmejora en su desempeño o desempeño no satisfactorio.

Descripción General: Para desarrollar un plan de mejora se debe contar con el compromiso de todos los involucrados en el mismo; se registrará la información del funcionario y el supervisor del plan así con la anuencia del superior del Área, adicional **se expondrá las acciones que se tomarán si los objetivos se cumplan o no.**

Adicional se debe realizar las siguientes tareas:

1. Identificación de los problemas:
    a. Analizar los tipos de problemas y las posibles causas de la situación.
    b. Describir las discrepancias del rendimiento con el rendimiento esperado.
    c. Señalar políticas o normas no cumplidas o violadas.
2. Establecer un plan de acción
    a. Señalar las tareas de reforzamiento que debe realizar el funcionario (repaso de puesto, procedimientos o entrenamientos)
    b. Establecer objetivos de rendimiento que incluya números medibles
3. Elaborar lista detallada de recursos disponibles:
    a. Manuales de procedimientos
    b. Guías Metodológicas
    c. Normas Aplicables
4. Establecer Cronograma para el logro de los objetivos.
    a. Indicar la fecha de inicio y término del plan de mejora.
    b. Brindar fechas de revisiones parciales.
5. Detallar las formas de seguimiento
    a. El Evaluador y el Evaluado realizarán las acciones de seguimiento registrando en sus bitácoras los avances de las tareas pactadas en porcentajes

Ministerio Público
Procuraduría General de la Nación
Departamento de Carrera de Instrucción Judicial
PLAN DE MEJORA

Nombre: _____ Cédula: _____ Edad: _____

Despacho:_____ Cargo: _____

Objetivo General: Ayudar al funcionario a abordar y corregir problemas en el rendimiento de Trabajo.

Resumen del Problema: El funcionario obtuvo una evaluación de desempeño de __, dentro del rango descrito como regular, en los criterios de desempeño.
_____
_____
_____
_____

DISCREPANCIAS DEL RENDIMIENTO	TAREAS DE REFORZAMIENTO	OBJETIVOS DE RENDIMIENTO	INDICADORES DE AVANCE	RECURSOS	EVALUACIÓN
En este apartado señala que cosas no ha realizado correctamente o	En este apartado señalará que cosas puede ayudar a realizar el trabajo	- En este apartado señalará cuales son los objetivos alcanzar en su desempeño. (Ejemplo	Señalar en forma cuantitativa el alcance del objetivo. (Ejemplo: El 95 % de	Enlistar el material de apoyo que podrá utilizar	Métodos de seguimiento y medición de resultados.

que debe mejorar: (Ejemplo: No realiza las diligencias que corresponden a los casos)	correctamente: (ejemplo: estudio de los aspectos probatorios del delito, análisis de los manuales de procedimiento)	Ejercer una persecución penal estratégica, eficiente y eficaz)	las carpetas contiene las diligencias requeridas	para el logro de los objetivos. (ejemplo: Código Penal, Manual de Procedimientos)	(Ejemplo: revisión de carpetas, supervisión de diligencias, supervisión de audiencias)

Fechas de Inicio _____ Fechas de Seguimiento _____ Fecha de Finalización_____

Acciones que se tomarán de cumplir o no con este plan: El funcionario deberá obtener un mínimo del 81% en el cumplimiento del plan acordado para continuar en el cargo, de no cumplir con los objetivos planteados podrá ser reasignado a otra posición acorde a las competencias mostradas.

Firmas del Funcionario: _____, Fecha _____. Firma del Supervisor: _____ Fecha: _____

V° B° Fiscal Superior _____

Fuente: Departamento de Reclutamiento y Selección. DRH. MP.

Dirección de Recursos Humanos

Departamento de Reclutamiento y Selección

PERSONAL QUE MIGRÓ DE LA DESCARGA PARA LAS SECCIONES SPA 2015-2018

		Primer Distrito 2016-2018					Tercer Distrito 2015-2018	
		METROPOLITANA	PANAMÁ OESTE	SAN MIGUELITO	COLÓN 2018	DARIEN 2018	CHIRIQUÍ	BOCAS DEL TORO
TOTAL	**132**	**70**	**19**	**11**	**12**	**4**	**12**	**4**
FISCAL SUPERIOR	**1**	1						
FISCAL DE CIRCUITO	**9**	2	1	2	1	1	2	
PERSONERO	**4**	2		1	1			
FISCAL ADJUNTO	**14**	8		2	1		2	1
ASISTENTES OPERATIVOS	**99**	54	17	5	9	3	8	3
CONDUCTOR DE VEHÍCULO	**3**	3						
ASISTENTE EJECUTIVA	**2**		1	1				

Fuente: Departamento de Reclutamiento y Selección. DRH. MP.

Dirección de Recursos Humanos

Departamento de Reclutamiento y Selección

PERSONAL QUE MIGRÓ DE LA DESCARGA PARA LAS SECCIONES SPA por año 2016 - 2018

		Primer Distrito 20162- 018					Tercer Distrito 2015-2018	
		METROPOLITANA	PANAMÁ OESTE	SAN MIGUELITO	COLÓN 2018	DARIEN 2018	CHIRIQUÍ	BOCAS DEL TORO
TOTAL	**132**	**70**	**19**	**11**	**12**	**4**	**12**	**4**
2018	**103**	70	11	9	7	4	1	1
2017	**19**		8	2	5		1	3
2016	**10**						10	

Fuente: Departamento de Reclutamiento y Selección. DRH. MP.

Dirección de Recursos Humanos Departamento de Reclutamiento y Selección ESTRUCTURA DE DESCARGA 2019													
DESPACHO	**FISCAL SUPERIOR**	**FISCAL DE CIRCUITO**	**FISCAL ADJUNTO**	**ASISTENTE DE FISCAL**	**PERSONERO**	**ASISTENTES OPERATIVOS**	**RECEPTOR DE DENUNCIAS**	**ASISTENTE EJECUTIVA**	**OFICIAL MAYOR**	**SECRETARIO JUDICIAL**	**OFICINISTA**	**CONDUCTOR DE VEHÍCULO**	**TOTAL**
FISCALÍA METROPOLITANA	2	2	16		2	27						3	**52**
DESCARGA DE SAN MIGUELITO		2		2	1	3	1			1			**10**
DESCARGA DE COLÓN		1	1		1	5							**8**
DESCARGA DE DARIÉN			1			1							**2**
DESCARGA PANAMÁ OESTE		1		1				1	1	2			**6**
CHIRIQUÍ		1		1					2	1			**5**
BOCAS DEL TORO		1				1							**2**
TOTAL	**2**	**8**	**18**	**4**	**4**	**37**	**1**	**1**	**3**	**4**	**0**	**3**	**85**

Dirección de Recursos Humanos
Departamento de Reclutamiento y Selección
EVALUACIONES DE DESEMPEÑO (ANUAL)
Correspondiente al periodo del 2 de septiembre 2017 al 31 de agosto 2018
A NIVEL NACIONAL

AREA	DESPACHO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	EVALUACIONES REMITIDAS	%	EVALUACIONES PENDIENTES	%	EXCELENTES	%	BUENO	%	SATISFACTORIO	%	REGULAR	%	DEFICIENTE	%	TOTAL	TOTAL PORCENTAJE
ADMINISTRATIVOS	CONAPRED	15	13	%	2	13%	5	38%	8	62%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
	DEPARTAMENTO DE PROTECCIÓN	85	78	92%	7	8%	41	52%	35	45%	2	3%	0	0%	0	0%	78	100%
	DIRECCION DE INFORMATICA	42	41	98%	1	2%	34	83%	7	17%	0	0%	0	0%	0	0%	41	100%
	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE PROY.	19	16	84%	3	16%	12	75%	4	25%	0	0%	0	0%	0	0%	16	100%
	CENTRO DE CUSTODIA Y BIENES CAUT.	26	25	96%	1	4%	18	72%	6	24%	1	4%	0	0%	0	0%	25	100%
	MEDIDAS CAUTELARES	7	5	71%	2	29%	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	100%
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	87	37	43%	50	57%	22	59%	11	30%	3	8%	1	3%	0	0%	37	100%
	ESTADÍSTICA PANAMÁ	11	11	100%	0	0%	8	73%	3	27%	0	0%	0	0%	0	0%	11	100%
	UPAVIT	16	16	100%	0	0%	15	94%	1	6%	0	0%	0	0%	0	0%	16	100%
	SEPROVIT	6	4	67%	2	33%	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%	0	0%	4	100%
	ATENCIÓN CIUDADANA	12	11	92%	1	8%	7	64%	4	36%	0	0%	0	0%	0	0%	11	100%
	SECCIÓN DE TRANSPORTE	38	33	87%	5	13%	28	85%	5	15%	0	0%	0	0%	0	0%	33	100%
	SECCIÓN DE ALMACÉN	11	10	91%	1	9%	4	40%	4	40%	1	10%	1	10%	0	0%	10	100%
	DEPARTAMENTO DE AUDITORIA INT.	12	11	92%	1	8%	8	73%	3	27%	0	0%	0	0%	0	0%	11	100%
	SECRETARÍA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	3	2	67%	1	33%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
	DEPTO. LEGAL DE SEC. ADMINISTRATIVA	7	5	71%	2	29%	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	5	100%
	SERVICIOS GENERALES	52	50	96%	2	4%	47	94%	3	6%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
	UNIDAD DE BLANQUEO	29	28	97%	1	3%	22	77%	6	23%	0	0%	0	0%	0	0%	28	100%
	UNIDAD DE ANALISIS DELICTIVO	4	1	25%	3	75%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
	FISCALÍA METROPOLITANA I	392	247	63%	145	37%	154	58%	73	33%	17	7%	3	1%	0	0%	247	100%
	FISCALÍA METROPOLITANA II	446	300	67%	146	33%	148	49%	110	37%	38	13%	4	1%	0	0%	300	100%
	(AVESA)	435	345	79%	90	21%	265	76%	70	21%	8	2%	2	1%	0	0%	345	100%
PROVINCIAS	PROVINCIA DE PANAMA OESTE	361	350	97%	11	3%	260	74%	85	24%	5	1%	0	0%	0	0%	350	100%
	PROVINCIA DE VERAGUAS	219	218	100%	1	0%	144	66%	60	27%	12	6%	2	1%	0	0%	218	100%
	SAN MIGUELITO	312	256	82%	56	18%	142	56%	93	36%	19	7%	2	1%	0	0%	256	100%
	PROVINCIA DE LOS SANTOS	175	168	96%	7	4%	93	55%	69	41%	6	4%	0	0%	0	0%	168	100%
	PROVINCIA DE DARIÉN	115	103	90%	12	10%	49	48%	47	46%	7	7%	0	0%	0	0%	103	100%
	PROVINCIA DE COLÓN	266	252	95%	7	3%	144	57%	94	38%	12	4%	2	1%	0	0%	252	100%
	PROVINCIA DE COCLÉ	224	203	91%	21	9%	101	50%	91	45%	11	5%	0	0%	0	0%	203	100%
	PROVINCIA DE HERRERA	173	173	100%	0	0%	118	68%	52	30%	2	1%	1	1%	0	0%	173	100%
	PROVINCIA DE CHIRIQUÍ	417	409	98%	7	2%	332	82%	75	17%	2	1%	0	0%	0	0%	409	100%
	PROVINCIA DE BOCAS DEL TORO	149	148	99%	1	1%	105	71%	38	26%	5	3%	0	0%	0	0%	148	100%
	TOTAL	**4166**	**3569**	**86%**	**589**	**14%**	**2340**	**65%**	**1060**	**30%**	**151**	**4%**	**18**	**1%**	**0**	**0%**	**3569**	**100%**

Fuente:

Tareas Realizadas en el Departamento Legal de Recursos Humanos de enero a diciembre 2018

Departamento de Reclutamiento y Selección. DRH. MP.

Tareas realizadas	Cantidad	2018											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
TOTAL	**22346**	**2423**	**2103**	**1726**	**1496**	**1672**	**1904**	**2215**	**2187**	**2270**	**1900**	**1434**	**1016**
Acciones revisadas	7475	1020	673	662	562	579	627	602	681	763	572	440	294
Consultas presenciales y telefónicas	7937	786	931	580	540	595	509	766	755	770	702	663	340
Revisión de Cartas Cert., F5	5214	484	391	375	280	389	650	639	539	579	423	198	267
Notas Memo, Circular	1039	92	67	72	61	63	60	78	157	95	152	78	64
Redacción de documentos acciones, Res. etc.	101	14	15	10	12	5	6	5	8	7	7	5	7
Revisión de notas y Doc. varios de otros Depart.	141	14	8	7	10	11	15	12	17	15	14	8	10
Informe Análisis	116	6	7	8	14	10	13	9	11	9	11	9	9
Actividades varias	323	7	11	12	17	20	24	104	19	32	19	33	25

Fuente: Departamento Legal de Recursos Humanos