

CONTROL DE VERSIÓN DE DOCUMENTO

NOMBRE DEL DOCUMENTO	NO. VERSIÓN	FECHA EFECTIVA
Manual de Recursos Humanos	1.0	20 de abr. de 2025

AUTORÍAS, ACTUALIZACIÓN Y APROBACIÓN				
NOMBRE	CARGO	ACCIÓN	FECHA	FIRMA
María Carolina Montequín	Coordinadora Administrativa	Autoría	20-abr-25	
Lidia Maribel Jaén	Directora Cáritas Nacional	Aprobación		

HISTORIAL DE REVISIONES DEL DOCUMENTO		
VERSIÓN	FECHA	RESUMEN DE REVISIÓN

Manual de Recursos Humanos

1. Contratación de Personal

1.1. Principios Fundamentales: La Pastoral Social Cáritas de Panamá, como organismo de acción social de la Iglesia Católica, establece su política de contratación sobre los principios del Evangelio: la dignidad humana, la equidad, la solidaridad y el servicio comunitario. Toda contratación debe reflejar el compromiso institucional con la justicia social, el respeto mutuo y el desarrollo integral de las personas.

1.2. Tipos de Contrato

1.2.1. Contrato por Servicios Profesionales: Se utilizará esta modalidad cuando se requiera la ejecución de actividades especializadas o técnicas, que no impliquen una relación laboral permanente.

1.2.1.1. Se formaliza mediante contrato de prestación de servicios profesionales, conforme al Código Civil de Panamá.

1.2.1.2. Se firmará un contrato con una duración determinada, estableciendo metas, honorarios, entregables y responsabilidades.

1.2.1.3. No genera vínculo de subordinación ni derecho a prestaciones laborales.

1.2.2. Contrato por Planilla (Relación Laboral). Aplica para personas que desempeñarán funciones regulares bajo una relación de subordinación.

1.2.2.1. Se formaliza mediante contrato laboral según el Código de Trabajo de Panamá.

1.2.2.2. El personal será inscrito en la Caja del Seguro Social (CSS) y recibirá todos los beneficios laborales (vacaciones, décimo tercer mes, licencias, etc.).

1.2.2.3. El contrato puede ser a término definido, indefinido o por proyecto.

1.3. Procedimiento de Contratación

1.3.1. Identificación de la necesidad. Toda contratación parte del análisis técnico y pastoral sobre las necesidades institucionales y de la comunidad.

1.3.2. Aprobación y presupuesto. Toda contratación debe contar con la autorización del Director Nacional de Cáritas y la disponibilidad presupuestaria aprobada por el área financiera.

1.3.3. Proceso de selección: Se procurará realizar un proceso justo, transparente y equitativo, garantizando.

1.3.3.1. Convocatoria interna o externa según el perfil.

1.3.3.2. Evaluación de hojas de vida.

1.3.3.3. Entrevistas técnicas y pastorales.

1.3.3.4. Verificación de referencias.

1.4. Firma de contrato y orientación una vez seleccionado, el candidato:

- 1.4.1. Firma el contrato respectivo.
- 1.4.2. Recibe una inducción institucional (misión, valores, políticas internas y procedimientos de trabajo).

1.5. Criterios éticos y comunitarios

- 1.5.1. Se promoverá la contratación de personas comprometidas con el trabajo comunitario, la justicia social y los valores de la Iglesia.
- 1.5.2. Se priorizará el talento local, especialmente en proyectos comunitarios.
- 1.5.3. Se garantizará la igualdad de oportunidades sin discriminación por raza, género, edad, origen, condición socioeconómica o discapacidad.

2. Evaluación de Desempeño

2.1. Objetivo: Establecer un mecanismo justo, transparente y participativo para evaluar el desempeño del personal en base a objetivos institucionales, valores cristianos y compromiso comunitario.

2.2. Principios

- 2.2.1 La evaluación promueve el crecimiento personal y profesional.
- 2.2.2 Se enfoca en la mejora continua, la formación y la retroalimentación constructiva.
- 2.2.3 Refuerza la misión de Cáritas de servir con dignidad, justicia y solidaridad.

2.3. Criterios de Evaluación

- 2.3.1 Cumplimiento de responsabilidades.
- 2.3.2 Trabajo en equipo y actitud de servicio.
- 2.3.3 Compromiso con la comunidad y sensibilidad social.
- 2.3.4 Iniciativa, puntualidad y responsabilidad.
- 2.3.5 Alineación con la misión y valores de Cáritas.

2.4. Frecuencia: Semestralmente (cada 6 meses) el coordinador de la pastoral realizará una reunión con cada colaborador para brindar retroalimentación basada en la revisión mensual de los informes de gestión entregados por cada colaborador.

2.4. Metodología

- 2.4.1. Autoevaluación del colaborador realizada con la entrega de un informe mensual realizado por cada miembro de la pastoral social Cáritas de Panamá, donde se plantean sus asignaciones y resultados de cada mes.
- 2.4.2. revisión por parte del coordinador inmediato de los informes mensuales y realizar firma del informe entregado por el colaborador.
- 2.4.3. Retroalimentación por ambas partes con enfoque formativo y propositivo semestralmente.

3. Capacitación de Personal

3.1. **Principios:** Cáritas Panamá promueve la capacitación continua del personal como parte del fortalecimiento institucional y pastoral, fomentando la formación técnica, humana y espiritual.

3.2. Objetivos

- 3.2.1. Mejorar las competencias del personal.
- 3.2.2. Promover el desarrollo humano integral.
- 3.2.3. Fortalecer el trabajo comunitario y pastoral.

3.3 Tipos de Capacitación

- 3.3.1. Formación técnica (proyectos, gestión, normativas, etc.).
- 3.3.2. Formación espiritual y en doctrina social de la Iglesia.
- 3.3.3. Formación en liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

3.4 Procedimiento

- 3.3.4. Identificación de necesidades.
- 3.3.5. Diseño de plan de formación anual.
- 3.3.6. Coordinación con aliados y expertos.
- 3.3.7. Evaluación de impacto y aplicación.