



**GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE TENA**

**PLAN DE DESARROLLO DE FORMACION Y
CAPACITACION INSTITUCIONAL.**

2011 - 2014



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

PROYECTO:

PLAN DE DESARROLLO DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS MUNICIPALES, PARA EL PERIODO JUNIO 2011 - 2014, EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL CAPITULO QUINTO "DE LA FORMACION Y LA CAPACITACION" DE LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO Y SU REGLAMENTO GENERAL, CON EL PROPÓSITO DE MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS LOCALES.



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

CAPITULO I.

INTRODUCCION

1.1. GENERALIDADES.

El Gobierno Municipal de Tena, viene impulsando el desarrollo de la gestión pública local en cumplimiento de las Normas Legales Vigentes, en consecuencia y como resultado del estudio realizado durante la elaboración de LA ORDENANZA SUSTITUTIVA QUE CONTIENE EL REGLAMENTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE TENA y EI MANUAL DEL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN, DESCRIPCION Y VALORACION DEL PERFIL DE PUESTOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE TENA, ha visto necesario insertar como alternativas para mejorar el servicio local, un Plan de Desarrollo de Capacitación Institucional, en el cual deberán participar las y los Servidores Municipales, en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público y las demás Normas Legales Vigentes.

EL PROBLEMA.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El Gobierno Municipal de Tena es una Entidad Autónoma Descentralizada, dedicada al Servicio Local, su objetivo primordial es brindar los servicios básicos de óptima calidad, en cumplimiento de las políticas de gobierno y las Normas Legales Vigentes establecidas para el efecto.

La secuencia administrativa de los niveles gobernantes que han venido insertando estrategias administrativas de acuerdo a sus lineamientos políticos, normativas vigentes y en muchos de los casos clientelares, han permitido que la entidad cuente al momento con un desfase del talento humano en el cumplimiento de los perfiles académicos, lo cual resta la capacidad para la ejecución de sus actividades y se ven reducidos los objetivos por resultados, para los cuales fueron reclutados dentro de la carrera municipal; y, a la vez se torna difícil la aplicación de las Norma Técnicas y Resoluciones expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, al momento de aplicar las Remuneraciones Mensuales Unificadas, de acuerdo a los grados establecidos en las Tablas Vigentes.

Del diagnóstico realizado durante el levantamiento de la Información, descripción y clasificación de Puestos del Gobierno Municipal de Tena, se determina que la entidad cuenta con 267 Servidores Públicos sujetos a la Ley



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

Orgánica del Servicio Público, de los cuales: 1 es de Elección Popular, 36 de Libre Nombramiento y Remoción; 87 Nombramientos Regulares; y, 143 a Contratos de Servicios ocasionales, en porcentajes se señalaría de acuerdo al orden anterior en: (13,86% EP y LNR); (32,58% NR) y (53,56% CSO), respectivamente, lo cual contraviene a lo dispuesto en el Artículo 58 de la LOSEP, la misma que en su parte pertinente manifiesta lo siguiente:

“De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se supere dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley, será causal para la conclusión automática del mismo y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

En caso de necesidad institucional **se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales** salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior”.

De igual forma, de acuerdo a las Disposiciones Transitorias, se determina lo siguiente:

“**SÉPTIMA.-** Como excepción y por esta ocasión, las personas que a la presente fecha mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años en la misma institución, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos, previo el concurso de méritos y oposición, en el que se les otorgará una calificación adicional que será regulada en el reglamento a esta ley, en función de la experiencia en el ejercicio del cargo, ingresarán directamente a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo que venían manteniendo, mediante la expedición del respectivo nombramiento permanente, siempre que no se trate de aquellos puestos excluidos de la carrera; sin perjuicio, de la reclasificación que a futuro pudiera realizarse para ubicarlos en el grado que le corresponda y de las acciones que pudieran efectuarse de ser el caso, ante el incumplimiento de las normas legales vigentes, a la fecha de suscripción de los respectivos contratos”.

Las Normas Técnicas de Planificación del Talento Humano, en su parte pertinente determinan que una entidad para su normal desenvolvimiento debe contar con el 60% del Talento Humano Profesional y el 40% del Talento Humano Operativo.

Del diagnóstico realizado en el levantamiento de la información, descripción y clasificación de Puestos del Gobierno Municipal de Tena, se desprende que la entidad apenas cuenta con el 35,75% del Talento Humano Profesional y el 64,25% No Profesional; lo cual permite concluir que es un verdadero problema, tanto para el desempeño de sus actividades en sus puestos como en el cumplimiento de las Normas Legales Vigentes.

1.3. JUSTIFICACIÓN.

Agregada a las determinaciones que anteceden, corresponde a la Unidad del Talento Humano determinar políticas y lineamientos que permitan insertar un Norte Estratégico para lograr los objetivos municipales en cumplimiento de las Normas Legales Vigentes.



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

Con la implementación de la ORDENANZA SUSTITUTIVA QUE CONTIENE EL REGLAMENTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS Y EL MANUAL DEL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN, DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DEL PERFIL DE PUESTOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE TENA, se ha configurado la Administración del Talento Humano Municipal, para que en cumplimiento de la Base Legal, se proceda a realizar las evaluaciones que se determinen mediante la aplicación de las Normas Técnicas que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales, no obstante y en base al contenido del numeral 1.4., del Capítulo I; y, el numeral 2.1., del presente Capítulo, es necesario aplicar un Plan de Fortalecimiento Institucional que permita desarrollar las capacidades del Talento Humano con la finalidad de dar cumplimiento a los preceptos constitucionales y legales.

La nueva estructura organizacional por procesos determinó de acuerdo al levantamiento de la información, descripción y valoración del Perfil de Puestos, un número total de 261 puestos de servidores públicos, incluidos los cargos de elección popular de acuerdo a lo determinado en el Artículo 350 del COOTAD, en tal sentido se ha configurado la siguiente distribución: 8 puestos de elección popular y 29 puestos de Libre Nombramiento y Remoción (9,20%); 159 puestos a Nombramiento Regular (60,92%); 78 puestos para Contratos de Servicios Ocasionales (29,89%), de acuerdo a la aplicación de la Tabla del Nivel Jerárquico Superior y la Tabla de 20 grados que se detallan a continuación:

TABLA DE VALORACION DE PUESTOS DE FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION.

NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 2010.- REGISTRO OFICIAL 128 DEL 11 FEBRERO 2010

GRADO	REM. MENSUAL UNIFICADA (USD)	DESCRIPCION DE PUESTOS	DESCRIPCION DE PUESTOS
10	6.000,00	Presidente de la República	
9	5.760,00	Máxima Autoridad	
8	5.280,00	Ministros	
7	4.805,00	Gobernadores	
6	4.320,00	Asesor 1	
5	3.600,00	Asesor 2	
4	2.880,00	Asesor 3	
3	2.400,00	Asesor 4	Dir. Técnico de Procesos.- Procurador Síndico; Asesor de Alcaldía; Planificación; Secretario General; Desarrollo Institucional; Financiero; Cultura y Turismo; Saneamiento Ambiental; Desarrollo Vial; OO.PP.; Área Social.- Área Desconcentrada.
2	2.190,00	Dir. Técnico de Área	
1	1.920,00	Asesor 5	



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

**TABLA DE VALORACION DE PUESTOS DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS
SUJETOS A LA LOSEP**

Tabla de 14 de Grados		TABLA DE 20 GRADOS 2010.- Registro Oficial Nº 133 - Sábado 20 de Febrero del 2010.		
Grupo Ocupacional	Grupo Ocupacional	Grado	RMU USD	DESCRIPCION DE PUESTOS
Auxiliar de Servicios	Servidor Público de Servicios 1	1	500,00	
Auxiliar de Servicios Vivienda	Servidor Público de Servicios 2	2	525,00	
Asistente Administrativo A	Servidor Público de Apoyo 1	3	555,00	
Asistente Administrativo B	Servidor Público de Apoyo 2	4	590,00	
Técnico A	Servidor Público de Apoyo 3	5	640,00	
Técnico B	Servidor Público de Apoyo 4	6	695,00	Asistentes Técnico Administrativo (Biblioteca, Inspectores, Supervisores, Eléctrico); Policía y Seguridad; Promotor Comunitario; Promotor Cultural; Policía y Seguridad; Lector de Agua Potable.
Profesional 1	Servidor Público 1	7	775,00	Secretaria Ejecutiva 1; Asistente Técnico Administrativo 1 (Página Web, Fauna, Promoción y Cultura, Trabajos); Topógrafo 1; Analista de Producción y Edición; Comisario de Construcciones; Técnico de Adquisiciones.
Profesional 2	Servidor Público 2	8	855,00	Secretaria Ejecutiva 2; Técnicos Analista 1 (Inquilinato, Sistemas Informáticos, Gestión Turística, Gestión Cultural, Facturación, Talleres y Maquinarias); Contador 1; Contador 2; Coordinador de la Niñez y la Adolescencia; Coordinador de la Juventud; Coordinador del Adulto Mayor; Coordinador de Discapacidades; Coordinador Centro de Primera Acogida.
Profesional 3	Servidor Público 3	9	935,00	Secretarías Ejecutivas 3; Técnico Analista 3; Analista de Avalúos y Catastros 1, Analista de Proyectos 1; Topógrafos 3; Contador 3; Recaudador 3; Laboratorista Sistema de Agua; Secretaria de Comisiones; Comunicador Social; Técnico del Centro de Mediación; Técnico de Derechos Humanos.
Profesional 4	Servidor Público 4	10	1.030,00	Técnico de Auditoría 4; Técnico Analista 4 (Ambiental, Talento Humano, Compras Públicas, Informática, Contador 4, Marketing y Turismo, Coordinador Parque Amazónico, Agua Potable, Planta de Asfalto, Laboratorista, Parques y Jardines, Trabajadora Social; Abogado.
Profesional 5	Servidor Público 5	11	1.150,00	Técnico de Planificación Municipal; Técnico de Avalúos y Catastros; Técnico de Inquilinato; Técnico de Proyectos 1; Periodista; Técnico de Organización y Métodos, Analista del Talento Humano 1; Analista de Compras Públicas 1; Analista de Sistemas Informáticos 1; Técnico de Mantenimiento General; Abogado 1; Asuntos Sociales; Fiscalizador 1; Miembro Principal; Coordinador Técnico de Unidad; Psicólogo Clínico; Ginecólogo; Coordinador de Riesgos y Emergencias.
Profesional 6	Servidor Público 6	12	1.340,00	Coordinador Técnico; Odontología General; Analista de Contabilidad 2; Técnico de Rentas; Técnico de Guardalmacén; Técnico de Recaudación; Médico Veterinario Municipal; Secretario Técnico Ejecutivo; Medicina General; Optómetro; Coordinador de la UMDIIN.
Especialista en Gestión Pública	Servidor Público 7	13	1.590,00	Abogado 3; Coordinador Técnico de Unidad Municipal; Medicina General; Técnico Analista de Presupuesto; Contador General; Fiscalizador 3.
Director Técnico de Área	Servidor Público 8	14	1.670,00	Tesorero Municipal; Prosecretario(a).
	Servidor Público 9	15	1.930,00	Coordinador Técnico de Procesos Comunitarios.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

Servidor Público 10	16	2.190,00	Coordinador Técnico de Procesos Ambientales.
Servidor Público 11	17	2.345,00	Coordinador Técnico de Procesos Administrativos.
Servidor Público 12	18	2.505,00	
Servidor Público 13	19	2.815,00	
Servidor Público 14	20	3.360,00	Secretario Técnico de Planificación Cantonal.

La aplicación de las Normas Técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, determina el Grupo Ocupacional, Grado, Remuneración Mensual Unificada y la Descripción del Puesto en el que se ubicará cada Servidora o Servidor Público, el mismo que debe estar relacionado con el Manual del Levantamiento de la Información, Descripción y Valoración de Puestos del Gobierno Municipal de Tena, por lo que en atención de los dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, el Gobierno Municipal de Tena ha creído necesario implementar un Plan de Desarrollo de Formación y Capacitación del Talento Humano del Gobierno Municipal de Tena.

La implementación del Plan de Desarrollo de Formación y Capacitación del Talento Humano del Gobierno Municipal de Tena, permitirá cumplir con lo dispuesto en las Normas Legales Vigentes y mejorar los Servicios Municipales, objetivo primordial de la Gestión Pública Local por lo que la ejecución del presente proyecto no se considera un gasto sino más bien una Inversión en el Talento Humano Municipal, lo cual justifica la presente propuesta.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

CAPITULO II

PLAN DE DESARROLLO DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL.

2.1. MISION.

Planear, implementar y sostener las acciones del desarrollo del Gobierno Municipal, dinamizar los proyectos de obras y servicios con calidad y oportunidad, que aseguren el desarrollo social y económico de la población, con la participación directa y efectiva de los diferentes actores sociales y dentro de un marco de transparencia y ética institucional y el uso óptimo del talento humano altamente comprometidos, capacitados y motivados.

2.2. VISION.

Convertir el Cantón Tena en un referente dinámico de cambio, cuyas características de crecimiento estén marcadas por la activa participación de sus habitantes, dentro de un marco de planificación que implique la responsabilidad social de sus entes y organizaciones, y cuyas actividades productivas optimicen el talento humano, tecnológicos y naturales, permitiendo el desarrollo integral del cantón, en una armónica relación hombre naturaleza, que vaya consolidando su identidad de pueblo trabajador, hospitalario y alegre.

2.3. BASE LEGAL.

Para la aplicación y cumplimiento del presente Plan de Desarrollo de Capacitación Institucional del Gobierno Municipal de Tena, se considerarán lo dispuesto en la siguiente Base Legal y las Normas Legales Vigentes.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Art. 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Art. 238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana...

LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO.

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

Art. 3.- Ámbito.- Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en:

2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales;
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos.

Todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución de la República y este artículo se sujetarán obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios.

Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

ocupacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general.

Art. 53.- Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley.

Art. 54.- De su Estructura.- El sistema integrado del desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación; capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño”.

Art. 56.- De la Planificación Institucional del talento humano, “... Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo.

Art. 57.- De la creación de puestos, “...Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Art. 69.- De la Formación de las y los servidores públicos.- La formación es el subsistema de estudios de carrera y de especialización de nivel superior que otorga titulación según la base de conocimientos y capacidades que permitan a los servidores públicos de nivel profesional y directivo obtener y generar conocimientos científicos y realizar investigación aplicada a las áreas de prioridad para el país, definidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

La formación no profesional se alinearán también a las áreas de prioridad para el país establecida en el Plan Nacional del Buen Vivir.

Art. 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir.

Art. 71.- Programas de formación y capacitación.- Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

garantizará y financiará la formación y capacitación continúa de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales IAEN.

Art. 72.- Planeación y dirección de la capacitación.- El Ministerio de Relaciones Laborales coordinará con las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las Unidades de Administración del Talento Humano de la institución, la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales se sujetarán a lo que determina la correspondiente Ley.

Art. 73.- Efectos de la formación y la capacitación.- La formación y capacitación efectuada a favor de las y los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación.

Art. 74.- Incumplimiento de obligaciones.- En caso de que la servidora o servidor cese en su puesto en los casos previstos en las letras a), d), f) e i) del artículo 47 de esta ley y no pueda cumplir con la obligación establecida en el artículo 73 de la misma, o haya reprobado en sus estudios, la autoridad nominadora dispondrá la adopción de las medidas administrativas o judiciales a que hubiere lugar. El servidor estará obligado a reintegrar a la institución respectiva el valor total o la parte proporcional de lo invertido en su formación o capacitación, en un plazo no mayor a 60 días, pudiendo dichos valores cobrarse por parte de la Contraloría General del Estado a través de la jurisdicción coactiva o el Ministerio de Relaciones Laborales por la misma vía.

Art. 75.- Del pago de honorarios a instructores.- Las servidoras y los servidores públicos que por sus conocimientos y experiencia, sean requeridos para colaborar fuera del horario de la jornada de trabajo, en calidad de organizadores, profesores, facilitadores o instructores en eventos de capacitación, tendrán derecho a percibir honorarios por su trabajo.

Para el efecto, el Ministerio de Relaciones Laborales emitirá la escala de honorarios respectiva.



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

REGLAMENTO GENERAL DE LA LOSEP.

Se sujetará a lo dispuesto en el Capítulo VI, de la Formación y Capacitación; Sección 1ra. De la Formación y Capacitación de las y los Servidores Públicos, determinados en sus Artículos del 195 al 214.

CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMIA Y DESCENTRALIZACIÓN. (COOTAD).

El literal a) del Art. 2., del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización señala que son objetivos de este código: “La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados, en el marco de la unidad del Estado ecuatoriano”;

Art. 5.- Autonomía.- La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional. La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley”.

Art. 53., Naturaleza Jurídica.- Los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización: y, ejecutiva, previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden.;

Art. 57.- Atribuciones del Concejo Municipal.- Al Concejo Municipal le corresponde:

- a).- El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, mediante la expedición de ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones;
- f).- Conocer la estructura orgánico funcional del gobierno autónomo descentralizado municipal;
- g).- Aprobar u observar el presupuesto del gobierno autónomo descentralizado municipal, que deberá guardar concordancia con el plan cantonal de desarrollo y con el de ordenamiento territorial; así como garantizar una participación ciudadana en el marco de la Constitución y la



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

ley. De igual forma, aprobará u observará la liquidación presupuestaria del año inmediato anterior, con las respectivas reformas;

2.4. OBJETIVOS.

- a. Procurar el bienestar de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales;
- b. Planificar e impulsar el desarrollo físico del cantón y de sus áreas urbanas y rurales;
- c. Acrecentar el espíritu de integración de todos los actores sociales y económicos, el civismo y la confraternidad de la población para lograr el creciente progreso del cantón;
- d. Coordinar con otras entidades, el desarrollo y mejoramiento de la cultura, el turismo, la educación y la asistencia social;
- e. Investigar, analizar y recomendar las soluciones más adecuadas a los problemas que enfrenta el Municipio, con arreglo a las condiciones cambiantes, en lo social, político y económico;
- f. Estudiar la temática municipal y recomendar la adopción de técnicas de gestión racionalizada y empresarial, con procedimientos de trabajo uniformes y flexibles, tendientes a profesionalizar y especializar la gestión del gobierno local;
- g. Auspiciar y promover la realización de reuniones permanentes para discutir los problemas municipales, mediante el uso de mesas redondas, seminarios, talleres, conferencias, simposios, cursos y otras actividades de integración y trabajo;
- h. Capacitación del talento humano, que apunte a la profesionalización de la gestión municipal y la integración del personal en equipos de trabajo;
- i. Mejorar y ampliar la cobertura de servicios de manera paralela al mejoramiento de la administración con el aporte de la comunidad; y,
- j. Las demás disposiciones establecidas en las Normas Legales Vigentes.

2.5. POLITICAS.

Se adoptan las siguientes políticas de trabajo:

- a. Concertación con los diferentes actores sociales, para el logro de una participación efectiva en el desarrollo de la ciudad;
- b. Movilización de esfuerzos para dotar al Municipio de una infraestructura administrativa, material y humana que permita receptor y procesar adecuadamente los efectos de la descentralización;



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

- c. Fortalecimiento y desarrollo municipal, a base de un óptimo aprovechamiento de los recursos y esfuerzos sostenidos para mejorar e incrementar los ingresos de recaudación propia, impuestos, tasas, contribuciones, etc. que permita el autofinanciamiento de los gastos, mediante un proceso de gerencia municipal;
- d. Preservar y encausar los intereses municipales y ciudadanos como finalidad institucional;
- e. Voluntad política, trabajo en equipo y liderazgo, para la búsqueda constante de los más altos niveles de rendimiento, a efectos de satisfacer con oportunidad las expectativas ciudadanas, a base de concertación de fuerzas y de compromisos de los diferentes sectores internos de trabajo: Normativo, Ejecutivo, de Apoyo y Operativo; en consecuencia, dinamismo y creatividad de las autoridades y servidores para lograr una sostenida y equilibrada participación y apoyo mutuo, como la base del mejor enfrentamiento de problemas y soluciones; y,
- f. Identificación de los problemas prioritarios de la comunidad y búsqueda oportuna de las soluciones más adecuadas, con el menor costo y el mayor beneficio.

2.6. VALORES Y PRINCIPIOS.

- a. Excelencia en el Servicio;
- b. Trabajo en equipo;
- c. Actitud positiva;
- d. Criterio propio;
- e. Flexibilidad;
- f. Transparencia;
- g. Honestidad;
- h. Lealtad;
- i. Respeto;
- j. Desarrollo humano;
- k. Efectividad, eficiencia y eficacia;
- l. Protección al medio ambiente;
- m. Creatividad;
- n. Coordinación y comunicación efectivas;
- o. Sustentabilidad y sostenibilidad, y;



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

p. Participación comunitaria

2.7. COMPETENCIAS.

1. Planificar el desarrollo cantonal y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial, con el fin de regular el uso y la ocupación del suelo urbano y rural.
2. Ejercer el control sobre el uso y ocupación del suelo en el cantón.
3. Planificar, construir y mantener la vialidad urbana.
4. Prestar los servicios públicos de agua potable, alcantarillado, depuración de aguas residuales, manejo de desechos sólidos, actividades de saneamiento ambiental y aquellos que establezca la ley.
5. Crear, modificar o suprimir mediante ordenanzas, tasas y contribuciones especiales de mejoras.
6. Planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte público dentro de su territorio cantonal.
7. Planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la ley.
8. Preservar, mantener y difundir el patrimonio arquitectónico, cultural y natural del cantón y construir los espacios públicos para estos fines.
9. Formar y administrar los catastros inmobiliarios urbanos y rurales.
10. Delimitar, regular, autorizar y controlar el uso de las playas de mar, riberas y lechos de ríos, lagos y lagunas, sin perjuicio de las limitaciones que establezca la ley.
11. Preservar y garantizar el acceso efectivo de las personas al uso de las playas de mar, riberas de ríos, lagos y lagunas.
12. Regular, autorizar y controlar la explotación de materiales áridos y pétreos, que se encuentren en los lechos de los ríos, lagos, playas de mar y canteras.
13. Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios.
14. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.

En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas cantonales.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

CAPITULO III

METODOLOGIA DEL PLAN DE DESARROLLO DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL.

- 3.1. **AMBITO DE APLICACIÓN.-** El Plan de Desarrollo de Formación y Capacitación Institucional se aplicará al Personal que ocupe un puesto en la Estructura Organizacional por Procesos del Gobierno Municipal de Tena y que por efectos del estudio realizado, se haya determinado que no cumple el Perfil para ocupar el puesto en el cual se encuentra prestando sus servicios, de acuerdo al siguiente criterio:

PERSONAL	TIEMPO MÍNIMO INSTITUCIÓN	TIEMPO RESTANTE PARA FINALIZAR EL PERÍODO	TIEMPO PARA DEVENGAR.	FINANCIAMIENTO
Nombramientos Regulares			Igual al Recibido	40%
Contratados	2 Años	2 Años	Igual al Recibido	30%
Libre Nombramiento y Remoción	1 Año	2 Años	Igual al Recibido	20%

- 3.2. **TABLA DE 20 GRADOS.**

Grado	Perfil Académico	Años de Estudios	Financiamiento.
6	Analista Administrativo	2	Máx. 2 Años o Hasta Cumplir el Perfil.
7	Analista Técnico	2	Máx. 2 Años o Hasta Cumplir el Perfil.
8	Técnico y Tecnología	3	Máx. 3 Años o Hasta Cumplir el Perfil.
9	Tecnología y Licenciatura	3 y 4	Máx. 3 Años o Hasta Cumplir el Perfil.
10	Licenciatura y Tercer Nivel	4 y 5	Máx. 3 Años o Hasta Cumplir el Perfil.
11	Licenciatura y Tercer Nivel	5 y 6	Máx. 3 Años o Hasta Cumplir el Perfil.
12	Tercer nivel y Diplomado	6 y Diplomado	Máx. 6 Meses o Hasta Cumplir el Perfil.
13	Tercer nivel y Especialidad	6 y Especialidad	Máx. 1 Años o Hasta Cumplir el Perfil.
14	Tercer nivel y Especialidad	6 y Especialidad	Máx. 1 Año o Hasta Cumplir el Perfil.
15	Tercer nivel y Especialidad	6 y Especialidad	Máx. 1 Año o Hasta Cumplir el Perfil.
16	Tercer nivel y Especialidad	6 y Especialidad	Máx. 1 Año o Hasta Cumplir el Perfil.
17	Tercer nivel y Maestría	6 o más y Maestría	Máx. 1 Año o Hasta Cumplir el Perfil.
18	Tercer nivel y Maestría	6 o más y Maestría	Máx. 1 Año o Hasta Cumplir el Perfil.
19	Tercer nivel y Maestría	6 o más y Maestría	Máx. 1 Año o Hasta Cumplir el Perfil.
20	Tercer nivel y Maestría	6 o más y Maestría	Máx. 1 Año o Hasta Cumplir el Perfil.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

3.3. TABLA DEL NIVEL JERARQUICO SUPERIOR.

Grado	Perfil Académico	Años de Estudios	Financiamiento.
3	Tercer Nivel y Maestría	6 o más y Maestría	Máx. 2 Años o Hasta Cumplir el Perfil.

3.4. **CARRERAS Y ESPECIALIDADES.**- Las Servidoras y Servidores Públicos que en cumplimiento de sus obligaciones optaren por una carrera o especialidad para cumplir con el Perfil del Puesto, se sujetarán exclusivamente a una carrera o especialidad a fin, de las funciones específicas de su puesto, por lo que previo a la obtención del financiamiento del porcentaje subvencionado por el Gobierno Autónomo Descentralizado de Tena, se deberá contar con la Certificación correspondiente de la Unidad del Talento Humano.

3.5. **OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.**- Las Servidoras y Servidores Públicos que en cumplimiento de sus obligaciones optaren por una carrera o especialidad para cumplir con el Perfil del Puesto, previo a la obtención del beneficio del porcentaje que por medio de este instrumento le corresponda, deberán firmar una Acta de Compromiso para el cumplimiento de las Obligaciones y Responsabilidades que se detallan a continuación:

- a. Una vez iniciado y recibido los valores económicos, las Servidoras y Servidores Públicos, deberán cumplir con el objetivo propuesto y no podrán cambiarse a otra especialidad;
- b. En caso de retiro o abandono de los estudios para el cual fueron asignados los valores económicos, las Servidoras o Servidores Públicos deberán devolver los valores económicos recibidos con sus respectivos intereses, de acuerdo a la tasa de interés del Banco Central del Ecuador que se encontrare vigente, sin considerar las sanciones que por ley le correspondan;
- c. El desarrollo de la capacitación deberá ser llevada en forma muy responsable por lo que sus calificaciones no podrá ser inferior a 14 o su similar de 7 (Buena), documento habilitante para acceder a los desembolsos;
- d. Para acceder al desembolso de los valores correspondientes, las Servidoras o los Servidores Públicos que se encuentre haciendo uso de este beneficio, deberá presentar una Certificación de Asistencia, Conducta, Aprovechamiento y la Factura respectiva del Pago realizado;
- e. Las Servidoras y Servidores Públicos que se encontraren haciendo uso de este beneficio deberán aplicar sus conocimientos en la Institución al menos por el tiempo que recibió el beneficio y no podrán renunciar a su cargo y retirarse de la institución; y,



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

- f. Una vez concluido con el objetivo propuesto para el cumplimiento del Perfil de Puestos del Gobierno Municipal de Tena, las y los Servidores Públicos deberán aplicar sus conocimientos en sus actividades y se convertirán en efectos multiplicadores del conocimiento intelectual Municipal.
- 3.6. **CASOS ESPECIALES.**- Para algunos casos específicos, en los cuales las y los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, en cumplimiento de las disposiciones legales anteriores hayan ingresado cumpliendo el Perfil para ocupar el Puesto en el cual se encuentran desempeñando sus funciones y por efecto de la aplicación de la Legislación Actual, se encuentren fuera del cumplimiento del Perfil y sus Remuneraciones Mensuales Unificadas se reflejen como sobrevaloradas por el efecto de la reclasificación y valoración del Perfil de Puestos, la máxima autoridad previo un Informe Técnico emitido por la Unidad del Talento Humano, podrá autorizar para que se extienda el plazo y los beneficios del presente Plan de Desarrollo de Capacitación Institucional, hasta cuando cumpla con el Perfil Profesional requerido.
- 3.7. **FINANCIAMIENTO.**- Para el cumplimiento y desarrollo del PLAN DE DESARROLLO DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS MUNICIPALES, PARA EL PERIODO JUNIO 2011 - 2014, EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL CAPITULO QUINTO "DE LA FORMACION Y LA CAPACITACION" DE LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO Y SU REGLAMENTO GENERAL, CON EL PROPÓSITO DE MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS LOCALES, El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena aprobó en el Presupuesto del Gobierno Municipal de Tena para el año 2011, la Partida Presupuestaria No. 53.1.5.3, Denominada Capacitación, por el Monto de USD 50.000,00, a la cual se aplicará el financiamiento correspondiente.
- 3.8. **CRONOGRAMA DE EJECUCION.**- El presente Plan de Formación y Capacitación Institucional se sujetará al siguiente cronograma de desarrollo:

No.	ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1	Análisis y Formulación del Estudio de Formación y Capacitación Institucional.				
2	Análisis y elaboración de instrumentos Técnicos y Legales de Gestión para el Desarrollo del Plan de Formación y Capacitación Institucional.				
3	Planteamiento del Problema y Justificación del Estudio de Formación y Capacitación Institucional.				
4	Aprobación y Sanción del Estudio de Formación y Capacitación Institucional.				
5	Impresión y distribución de los instrumentos Técnicos y Legales				
6	Presentación, Socialización y Ejecución de la propuesta de fortalecimiento Institucional.				



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

CAPÍTULO IV.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones.

El conocimiento es el factor clave para el éxito de toda Organización Moderna. Así, la Política y el Modelo de Gestión del Talento Humano deben estar orientados a motivar los procesos de creación, diseminación y gestión del conocimiento en toda la Administración Pública.

La Gestión del Talento Humano es un instrumento básico e inseparable de la estrategia gubernamental. Alcanzar los objetivos económicos y sociales del Estado dependerá de la calidad de las personas que conforman la administración pública.

La Gestión del Talento Humano es un importante instrumento de modernización del Estado y deberá estar alineada con las demás políticas gubernamentales.

El modelo de gestión del Talento Humano deberá ser estructura en red, lo que significa la necesidad de desarrollar capacidades de integración y articulación, evitando visiones fragmentadas.

Con la información recopilada desde las fuentes de información, en el sitio, en la documentación del Cabildo local, el desarrollo mismo de la investigación se logró obtener la propuesta para el logro de los objetivos;

Recomendaciones.

Utilizar métodos de reclutamiento y selección basados en los principios de mérito e igualdad de oportunidades asegurando, por este medio, la incorporación del mejor potencial humano y técnico disponible.

Seleccionar adecuadamente una perspectiva orientada al futuro y no solamente basada en las necesidades de corto plazo.

Incentivar la incorporación de personas con alta capacidad de aprendizaje y movilidad.

Tener en cuenta que el reclutamiento, muchas veces, es inverso, pues los mejores pasan a buscar otra organización.

Evaluar y promover profesionalmente teniendo en consideración la integridad, el carácter y la motivación y no sólo la capacidad, el conocimiento y la experiencia.

Proporcionar a los nuevos servidores orientaciones que aseguren una etapa de integración a los puestos de trabajo.



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

Repensar la política de remuneración que deberá tener en cuenta las especificidades de cada unidad de la administración pública y estar basada en competencias y desempeño.

Utilizar el estadio probatorio como mecanismo efectivo de evaluación de capacidades y potencial de aprendizaje.

Vincular la identificación de necesidades de capacitación con la agenda estratégica gubernamental y con el modelo de gestión.

Evaluar los impactos de la capacitación en los resultados de la agenda estratégica.

Construir bases de conocimiento, utilizando recursos informáticos, de manera de identificar talentos.

Estimular procesos de desarrollo de dirigentes, incluyendo programas de formación de sustitutos.

Desarrollar mecanismos innovadores de evaluación de desempeño orientados al desarrollo de las personas y de las organizaciones (evaluación por equipos, evaluación 360°, etc.).

Sistematizar la evaluación del clima organizacional en el ámbito de la administración pública.

Perseguir un elevado grado de satisfacción de las personas debería constituirse en la meta fundamental de cada unidad organizacional.

Dotar de transparencia a las prácticas de Política de Gestión de RRHH.



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - (CLAD) "Una Nueva Gestión Pública para América Latina"

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - (CLAD) Carta Iberoamericana de la Función Pública, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003

Longo, F (2004). Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público. Barcelona: Editorial Paidós. [ISBN: 84-493-1611-1].

Longo, F (2001) Revista de CLAD Modernizar la gestión pública de las personas: los desafíos de la flexibilidad, Publicado en la Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 19. Caracas.

Prats Joan. (2002) "Servicio Civil y Gobernabilidad democrática", en: Revista de Servicio Civil, No.10, San José, Costa Rica, diciembre 2002.

Constitución Política de la República del Ecuador

Ley Orgánica del Servicio Público.

Reglamento de la LOSEP.

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización;

Plan Estratégico de Desarrollo Cantonal;

Ordenanzas Municipales; y,

Reglamentos Internos.