



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA

CONSIDERANDO

Que, es necesario dotar al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón de Cuenca, de un Reglamento que regule la formación y capacitación continua de las y los servidores públicos municipales, en concordancia con los artículos 69, 70, 71, 73 y 74 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), esto en concordancia con los artículos 195 y 196, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

Que, De la Formación de las y los servidores públicos.- La formación en 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.

Que, de la capacitación y desarrollo de personal, 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, para un mejor desempeño de funciones

Que, a partir programas de formación y capacitación, para cumplir con su obligación el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua 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

Que, los efectos de la formación y la capacitación, recibida ésta es obligación de los servidores y trabajadores, poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso de tiempo estipulado en la ley.

Que, en caso de que los servidores incumplieren con su deber se adoptaran las medidas administrativas o judiciales previstas en esta la LOSEP o De acuerdo al Reglamento a la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP). El subsistema de capacitación y formación para el sector público constituye el conjunto de políticas y procedimientos establecidos para regular los estudios de carrera del servicio público para alcanzar capacitación, destrezas y habilidades, que podrían realizar las y los servidores públicos acorde con los perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan en los puestos de una organización, y que aseguran la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, su planificación y los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo.

Que, así mismo en la Constitución el **Art. 234.-** El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.

En uso de las facultades y atribuciones legales resuelve dictar el siguiente reglamento:

REGLAMENTO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA

INTRODUCCION

El presente reglamento tiene por objeto, establecer los lineamientos necesarios para que las y los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón de Cuenca, sepan los requisitos, derechos, obligaciones, incumplimientos e incentivos que participan en la capacitación continua sobre los cursos, seminarios, talleres y conferencias ofertados por la Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Cuenca.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Art. 1. Objetivo del Reglamento.- El objetivo de este reglamento de capacitación y formación continua es regular la capacitación y el desarrollo integral de las y los servidores públicos municipales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca.

Art. 2. Ámbito de Aplicación.- El presente reglamento será aplicado a las y los servidores municipales que tengan relación de dependencia con nombramientos: permanentes, provisionales, de libre nombramiento y remoción y de período fijo, trabajadores de régimen laboral. La capacitación y formación deberá equilibrar tres aspectos fundamentales que son: la educación, la actualización de conocimientos y el entrenamiento.

CAPÍTULO II CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA

Art. 3.- Capacitación y Formación Continua.- 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.

CAPÍTULO III REQUISITOS

Art. 4. Requisitos para la Formación y Capacitación Continua.- Para acceder a los programas de formación y capacitación continua, las y los servidores municipales requieren:

- a. Ser servidora y servidor de carrera y haber cumplido por lo menos un año de servicio;
- b. Poseer nombramiento: personal, provisional, de libre remoción o contrato de servicios ocasionales en el GAD Municipal del Cantón Cuenca.
- c. Tener autorización del Secretario/a, Director/a en coordinación con el jefe inmediato superior; certificando la importancia y la necesidad de capacitarle en ese tema de importancia, para fortalecer los conocimientos en su puesto de trabajo, comprometiéndose en facilitar el permiso respectivo, cumpliendo los horarios respectivos.
- d. El perfil del puesto que desempeña la o el servidor municipal estén ligadas con la temática de la capacitación.
- e. El funcionario, servidor o trabajador, llenará el formulario de compromiso de cumplimiento de las actividades académicas emitido por la Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano y de asistencia, convirtiéndose la y el servidor municipal en agente multiplicador del conocimiento a los compañeros del departamento.
- f. La servidora o el servidor municipal suscribe la autorización del descuento respectivo por concepto de pago del curso, taller o seminario, en caso de no aprobar, no asistir o abandonar la capacitación continua.
- g. Las y los servidores municipales con contratos de servicios ocasionales, hasta 6 meses antes que finalice su relación de dependencia, pueden acceder a los programas de capacitación continua; o, por autorización expresa de la Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano.
- h. El 10% del cupo total, la Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano destinará la participación de las y los servidores municipales de contratos de servicios ocasionales en cada programa de capacitación continua.
- i. Cumplir con los requisitos y programas de capacitación.

CAPÍTULO IV AUTORIZACIÓN

Art. 5. Autorización.- El Director de Desarrollo Institucional y Talento Humano autorizará el curso, taller, seminario o cualquier actividad relacionada con la formación y capacitación continua de las y los servidores municipales, siempre y cuando los temas de capacitación consten dentro del Plan Estratégico de Capacitación aprobado por el Señor Alcalde de la ciudad, en el caso de temas de capacitación que no consten dentro del Plan Estratégico de Capacitación aprobado, el Director de Desarrollo



Institucional y Talento Humano, previo análisis e informe técnico y justificativo, por ser un requerimiento importante para mejorar los procesos institucionales del GAD Municipal del Cantón Cuenca, procederá autorizar el curso, taller, seminario o cualquier actividad relacionada con la capacitación.

CAPÍTULO V

PLAN ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Art. 6. De los responsables.- El Director/a de Desarrollo Institucional y Talento Humano, tiene como propósito la detección de necesidades reales de capacitación y formación continua, en función de políticas, normas, lineamientos e instrumentos provistos por el GAD Municipal del Cantón Cuenca, con el fin de brindar servicios de excelencia a través de la preparación continua del talento humano.

El Plan Estratégico de Capacitación y Formación continua, ingresará hasta el 1 de Diciembre del año inmediato anterior y será aprobado hasta el 15 de Diciembre por el Señor Alcalde de la Ciudad de Cuenca, las capacitaciones no programadas se realizarán con tiempo de acuerdo a la necesidad y serán aprobadas por el Director/a de Desarrollo Institucional y Talento Humano.

Art. 7. Del seguimiento.- El Director/a de Desarrollo Institucional y Talento Humano subirá a la página web institucional el plan estratégico de capacitación y formación continua, el cual tiene dos iniciativas:

- a. Capacitación y Formación continua programada; y,
- b. Capacitación y Formación continua no programada.

Art. 8. De los reportes.- El Director/a de Desarrollo Institucional y Talento Humano subirá a la página web institucional dos reportes de seguimiento de capacitación y formación continua analizando el porcentaje de cumplimiento respecto al plan estratégico de capacitación para cada año:

- a. El primero hasta el 15 Junio y,
- b. El segundo hasta el 15 diciembre del año en curso.

Art. 9. De las necesidades.- Las necesidades de capacitación y formación continua se analizarán en los siguientes niveles:

- a. Institución, en función de la misión, objetivos estratégicos y valores;
- b. Departamento o proceso, considerando los objetivos operativos, productos o servicios y los procesos internos; y,
- c. Puestos de trabajo.

Las necesidades de capacitación y formación continua que no estén dentro de la especificidad y requerimientos antes mencionados, entrarán en un proceso de análisis



de un informe técnico y aprobación por parte del Director/a de Desarrollo Institucional y Talento Humano, quien en el plazo de 3 días resolverá al respecto.

Art. 10. De la detección de las necesidades.- Realizada la detección de las necesidades de capacitación y formación continua, el Director/a de Desarrollo Institucional y Talento Humano, procederá a la planificación y programación, considerando las demandas de las brechas, el presupuesto, financiamiento y el cronograma de ejecución, en concordancia con las políticas de capacitación y formación continua del plan estratégico de capacitación.

Art. 11. De los programas.- Los programas de capacitación y formación continua serán orientados a cerrar brechas, con el objeto de desarrollar una gestión óptima y alcance de resultados de los procesos internos y en la calidad que permita ofrecer un servicio de excelencia a los clientes internos y externos. Para este fin se procederá a desarrollar convenios interinstitucionales de cooperación con: Universidades, IAEN, Escuelas Politécnicas, Centros e Instituciones Públicas (Contraloría General del Estado, Procuraduría General del Estado, Súper Intendencia de Compañías, SECAP, Cruz Roja Ecuatoriana, SRI, IESS, AME, Cuerpo de Bomberos, etc.).

CAPÍTULO VI DERECHOS Y OBLIGACIONES

Art. 12. Derechos y Obligaciones.- Las y los servidores municipales tienen derecho a:

- a. Conocer los temas de capacitación sobre los cursos, seminarios y/o talleres a dictarse.
- b. Recibir una formación de calidad, respetando los derechos humanos con equidad y justicia, permitiéndoles su crecimiento personal y profesional.
- c. Que los docentes, instructores, compañeros (as) y personal administrativo respeten sus derechos.
- d. Que evalúen el proceso enseñanza aprendizaje a los instructores, docentes y/o facilitadores.
- e. Conozcan de manera transparente los resultados de sus evaluaciones.
- f. Apelar cualquier decisión de estimarlas injustas ante el Director (a) de Desarrollo Institucional y Talento Humano.
- g. Guardar confidencia de la información sobre su situación académica.
- h. Al final del evento, recibir una certificación y/o diploma de asistencia y aprobación avalado por el Director (a) de Desarrollo Institucional y Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Cuenca.
- i. Las servidoras y los servidores municipales deben tener por lo menos 2 cursos de capacitación al año, y,
- j. En caso de que las y los servidores municipales que han sido notificados por el Director de Desarrollo Institucional y Talento Humano y cuenten con el permiso respectivo de su jefe inmediato no puedan asistir, deberán comunicar a esta Dirección con 24 horas de anticipación para trasladar ese cupo a otro servidor; en



caso de no hacerlo así ni justificar legalmente, se procederá a sancionar con el valor que corresponda por su inasistencia.

CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN DEL EVENTO E INCENTIVOS

Art. 13. Suspensión del Evento de Capacitación.- El Director/a de Desarrollo Institucional y Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Cuenca podrá suspender un evento de capacitación, previo informe de justificación firmado por el jefe inmediato superior de la o del servidor municipal, porque sus actividades diarias no se las puede suspender.

Art. 14. Incentivos.- La Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano promoverá a las mejoras y mejores servidores municipales puntuados en los programas de capacitación continua. La Dirección de Desarrollo Institucional y Talento Humano una vez conocida la nómina de las y los mejores servidores municipales puntuados, procederá a publicar en las carteleras del GAD Municipal del Cantón Cuenca, correo electrónico y las redes sociales existentes, extendiendo un certificado de mérito a la servidora o servidor municipal más destacado en cada evento de capacitación, una vez que el instructor/a pase el respectivo informe.

CAPÍTULO VIII EVALUACIÓN DE LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN

Art. 15. Una vez terminado el evento las y los servidores municipales que asistieron y aprobaron, evaluarán el evento de capacitación, el mismo que consta: Evaluación al Instructor con 10 variables; Evaluación al Programa con 3 variables; y Evaluación al Desarrollo y Logística del Evento con 3 variables.

Las y los servidores municipales que aprueban el curso, taller y/o seminario tendrán que hacer una presentación y difusión dentro de su departamento con compañeros de trabajo, de todo lo aprendido en el evento para su multiplicación de conocimientos.

Por último se pasaran dos informes, uno externo, de las y los servidores municipales que evaluarán al final del evento; otro interno, las y los servidores municipales que aprobaron el evento, después de la presentación y difusión, se evalúa a los presentes, compañeros de trabajo del departamento.

CAPÍTULO IX PROHIBICIÓN

Art. 16. Prohibición.- Queda totalmente prohibida que cualquier Secretario/a, Director/a y/o Jefe/a del GAD Municipal del Cantón Cuenca autorice a sus subalternos a que se capaciten en cualquier tema, por lo que será obligación oficiar al Director de



Desarrollo Institucional y Talento Humano, antes de tratar cualquier tema de interés para capacitar a sus funcionarios, para su aprobación por parte del Director/a de Desarrollo Institucional y Talento Humano, de manera que no se justificarán los que no cuenten con la debida autorización.

CAPÍTULO X CERTIFICACIONES

Art. 17. Certificaciones.- Por la participación de las y de los servidores municipales que hayan cumplido con todos los requisitos y aprobado los programas de capacitación continua en función de los temas tratados, previo informe del instructor/a del evento se le dotará de un certificado de haber cumplido y culminado la capacitación, ya sea en cursos, talleres y/o seminarios a la servidora y servidor municipal.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Las servidoras y servidores municipales del GAD Municipal del Cantón Cuenca, que accedan a la capacitación continua a cursos, seminarios y/o talleres, se someterán a lo previsto en la presente resolución.

SEGUNDA.- La presente Resolución estará en concordancia con el Plan Estratégico de Capacitación aprobado por el Señor Alcalde de Cuenca.

TERCERO.- Facultase del cumplimiento y ejecución de esta Resolución al Director/a de Desarrollo Institucional y Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Cuenca.

DISPOSICIÓN FINAL.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

Dado en la ciudad de cuenca, a los diez días del mes de diciembre de 2013.

Dr. Paúl Granda López
ALCALDE DE LA CIUDAD DE CUENCA

