

ORDENANZA N° 1792/03

VISTO:

Las facultades conferidas a este Cuerpo por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 236/84; y

CONSIDERANDO:

Que la capacitación y la formación permanente son el eje de todo el programa;

Que es necesario comprender que el recurso humano es el principal activo con que cuenta toda organización, aunque su valor no figure en el balance anual por su intangibilidad y que, además todo lo que en él se invierte, no configura un gasto, sino que por el contrario configura una importante inversión, tal vez la principal que deba hacerse en los años próximos, es comprender hacia donde se dirige el mundo;

Que fundamentalmente, es el sector público donde escasamente se le dio la posibilidad al agente que en él trata de formarse, capacitarse, desarrollarse y perfeccionarse;

Que la comprensión política estratégica para afrontar los nuevos desafíos de la Dirección de Recursos Humanos en los años futuros, será un objetivo fundamental;

Que una municipalidad nueva requiere de una política que contribuya, mediante la formación de sus dirigentes y funcionarios a mejorar la performance de la organización favoreciendo la adaptabilidad al cambio y capacidad de gestión;

que consecuentemente es función del área de la Dirección de Recursos Humanos, establecer, promover y supervisar las actividades de capacitación y formación, las cuales deberán surgir de un trabajo de estudios y relevamiento conjunto con los Jefes de los distintos sectores y los funcionarios públicos de las necesidades de cada área en función de los objetivos por ellos definidos;

Que toda capacitación tiene tres propósitos y que deberán tenerse en cuenta al momento de programar las actividades y que son:

1) Incrementar el conocimiento en un determinado tema.

2) Desarrollar aptitudes individuales.

3) Cambiar la actitud mental y desarrollar valores.

Que resulta conveniente configurar un sistema de formación permanente que constituya una de las bases que retroalimentará la gestión pública municipal. Continuidad y coherencia son sus pilares;

Que deberá ser norma y ejemplo de pluralidad política, académica y profesional de los responsables de los cursos;

que no cabe dudas que, cuanto más conocimientos tenga una persona, en mejores condiciones estará de desempeñar su trabajo, pero que efectivamente lo haga, depende de factores como el marco institucional, los valores, los comportamientos y la situación política social;

Que atento a todo lo expuesto y las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 236.

POR ELLO:

EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE RÍO GRANDE
SANCIÓN LA SIGUIENTE

ORDENANZA

Art. 1º) FACULTESE al Departamento Ejecutivo Municipal a establecer en el ámbito de la Municipalidad de Río Grande, el Sistema Municipal de Capacitación para el Personal.

Art. 2º) La Dirección de Recursos Humanos o la autoridad que se designe para tal fin a efectos de la formación, perfeccionamiento, actualización y desarrollo del personal, dentro del marco del Sistema Municipal de Capacitación, será la encargada de supervisar la realización de los cursos, seminarios y demás actividades de capacitación que se desarrollen en las distintas áreas, teniendo en cuenta las prioridades temáticas y complejidad de los estudios.

Art. 3º) Las distintas Secretarías y/o Áreas Municipales, deberán prestar la colaboración necesaria a la Dirección de Recursos Humanos o a la autoridad que se designe para tal fin, para la detección de las necesidades de capacitación y desarrollo a los efectos de que la misma pueda elaborar un plan y coordinar las actividades pertinentes.

Art. 4º) La determinación de las exigencias de capacitación para la evolución de la carrera administrativa, serán establecidas por la autoridad designada a tal fin.

Art. 5º) REGISTRESE. COMUNIQUESE AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL. PUBLIQUESE EN EL BOLETÍN OFICIAL MUNICIPAL. CUMPLIDO ARCHIVESE.

DADA EN SESIÓN ORDINARIA DEL DÍA 11 DE SEPTIEMBRE DE 2003.

Fr/OMV