



CNC

Consejo Nacional
de Competencias

**MANUAL DE
INDUCCIÓN
CNC**

2018



MANUAL DE INDUCCIÓN CNC 2018

Noviembre, 2018

MANUAL DE INDUCCIÓN CNC 2018

Consejo Nacional de Competencias 2018

1ra Edición - Quito, 2018

38 páginas, 148,5mm x 210mm - (Línea de Documentos Institucionales)

EDICIÓN VIRTUAL SIN FINES COMERCIALES

Los contenidos del libro se pueden citar y reproducir, siempre que sea sin fines comerciales y con la condición de reconocer los créditos correspondientes, refiriendo la fuente bibliográfica.

© CNC, 2018

De esta edición

Consejo Nacional de Competencias (CNC)

Juan León Mera No. 19-36 y Av. Patria

Edif Senplades, piso 17

Quito - Pichincha - Ecuador

www.competencias.gob.ec

Elaborado por: Consejo Nacional de Competencias (CNC)

Revisado por: Aláin Bustamante Peñaherrera
Jorge Pacheco Encalada
María Lorena Santillán

Aprobado por: María Caridad Vázquez
Secretaria Ejecutiva del CNC

Diseño y

Diagramación: Comunicación Social CNC

Noviembre 2018

Contenido

1. Bienvenida.....	8
2. Introducción.....	9
3. Sección I La Institución.....	10
3.1. Misión.....	12
3.2. Visión.....	13
3.3. Valores.....	13
3.4. Objetivos Institucionales.....	16
3.5. Estructura orgánica descriptiva ...(organigrama) Resolución 008/2013.....	16
3.6. Direcciones... (cada una con sus misiones) Resolución 008/2013.....	20
4. Sección II Normas Internas.....	20
4.1. Base legal interna.....	21
4.2. Políticas Institucionales.....	
5. Sección III Derechos de las y los servidores públicos.....	22
6. Sección IV Deberes de las y los servidores públicos.....	29
7. Glosario de Términos.....	33
8. Siglas Utilizadas.....	35

1 Bienvenida

Apreciado/a colaborador/a:

El Consejo Nacional de Competencias le da la más cordial bienvenida, y se complace en presentar el Manual de Inducción, el mismo que contiene las pautas y reglas básicas, que le permitirá conocer en mejor forma a la Institución respecto de su estructura organizativa, misión, visión, objetivos y políticas administrativas.

Invitamos a usted a ser miembro de este selecto grupo de mujeres y hombres, que con espíritu de integración y colaboración se sienten orgullosos de pertenecer a esta gran Institución.

Hoy que comienza a formar parte de nuestro equipo de trabajo, le exhortamos a sumarse a las acciones del CNC con responsabilidad, disciplina, entusiasmo y dedicación, manteniendo el crecimiento constante de su capacidad, contribuyendo al logro de los objetivos de nuestra institución y a la optimización de nuestros recursos.



2 Introducción

El Manual de Inducción tiene la finalidad de proporcionar y garantizar un conocimiento amplio de la institución y sus funciones, e igualmente prepara al personal de nuevo ingreso para el desempeño de su trabajo, lo cual dependerá en gran medida de las informaciones que se le suministre y que a través de las mismas pueda ejecutar sus funciones de manera eficiente y así contribuir con el mejoramiento de los servicios de la Institución.

Gestión de Talento Humano, a cargo de la Unidad Administrativa de Talento Humano UATH, ofrecerá al nuevo personal las orientaciones e informaciones concernientes a los aspectos generales de la institución y sobre los deberes correspondientes como miembro de la misma. A través de este manual de inducción se podrá despejar dudas, aclarar situaciones y dar respuesta a cualquier inquietud, formulada por el empleado de nuevo ingreso o cualquier otro empleado que así lo requiera.

Cualquier duda que le genere la información aquí presentada, puede acudir a su Dirección inmediata o a la Gestión de Talento Humano, de la Dirección Administrativa Financiera del CNC y con gusto le serán aclaradas sus preguntas.



3 Sección I

La Institución

El proceso de descentralización en el Ecuador configura un nuevo escenario en el que la reorganización territorial y el empoderamiento de los diferentes niveles de gobierno toman una particular importancia. Este proceso es de carácter obligatorio, progresivo y definitivo; además, tiene el objetivo de articular acciones que procuren el desarrollo de los territorios en vinculación a los instrumentos nacionales de planificación y desarrollo.



Con la finalidad de institucionalizar este proceso y de generar una agenda programática planificada, de conformidad al Art. 239 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 108 del Código Orgánico de Organización territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, se crea el Sistema Nacional de Competencias, el mismo que se define como el conjunto de instituciones, planes, políticas, programas y actividades relacionados con el ejercicio de las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno. Este sistema está regido por los principios de autonomía, coordinación, complementariedad y subsidiaridad.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 269, numeral 1 establece que el Sistema Nacional de Competencias contará con un organismo técnico que tendrá la función de regular el procedimiento y el plazo máximo de

transferencia de las competencias exclusivas que, de forma obligatoria y progresiva, deberán asumir los Gobiernos Autónomos Descentralizados GAD.

En tal sentido, el Consejo Nacional de Competencias, es el organismo técnico del Sistema Nacional de Competencias, encargado de organizar e implementar el proceso de descentralización, impulsando el desarrollo equitativo, solidario y equilibrado en todo el territorio.

Actualmente el país se encuentra en una etapa de consolidar el proceso de descentralización, cuya sustentabilidad depende directamente de las potencialidades de los territorios y de las capacidades de los distintos niveles de gobierno para gobernar, asumir y gestionar sus competencias con eficiencia, eficacia, participación, articulación y transparencia en beneficio de la población.

El artículo 269 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el artículo 119 del COOTAD establecen que el sistema nacional de competencias contará con el Consejo Nacional de Competencias, que es un organismo técnico, conformado por un representante de cada nivel de gobierno, que tendrá las siguientes funciones:

1. Regular el procedimiento y el plazo máximo de transferencia de las competencias exclusivas, que de forma obligatoria y progresiva deberán asumir los gobiernos autónomos descentralizados. Los gobiernos que acrediten tener capacidad operativa podrán asumir inmediatamente estas competencias.
2. Regular el procedimiento de transferencia de las competencias adicionales que señale la ley a favor del gobierno autónomo descentralizado.
3. Regular la gestión de las competencias concurrentes entre los diferentes niveles de gobierno, de acuerdo al principio de subsidiariedad y sin incurrir en la superposición de competencias.
4. Asignar las competencias residuales a favor de los gobiernos autónomos descentralizados, excepto aquellas que por su naturaleza no sean susceptibles de transferencia.
5. Resolver en sede administrativa los conflictos de competencia que surjan entre los distintos niveles de gobierno, de acuerdo con los principios

de subsidiariedad y competencia, sin perjuicio de la acción ante la Corte Constitucional.

3.1. Misión

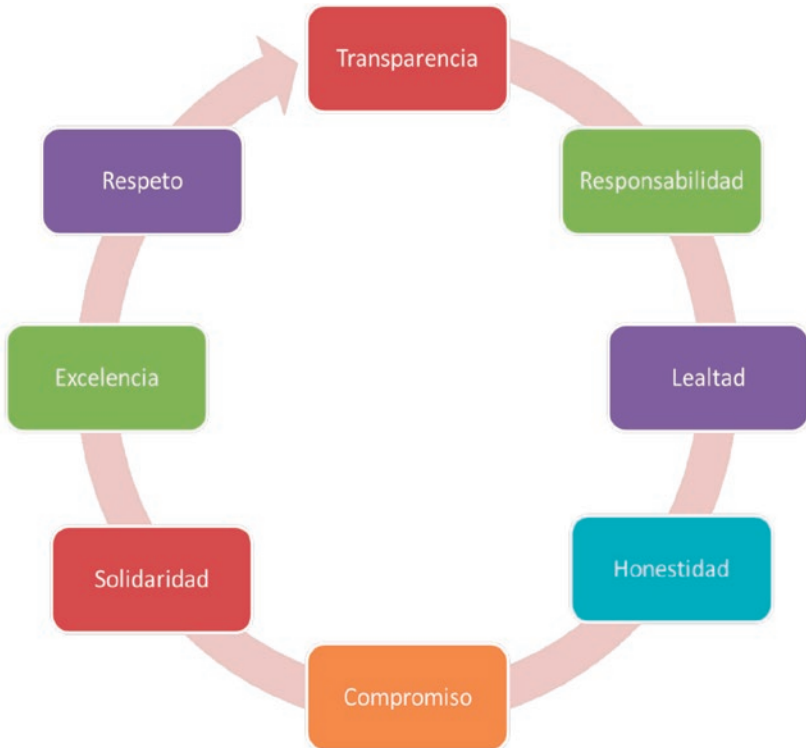
El Consejo Nacional de Competencias, es el organismo rector encargado de la regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la asignación y transferencia de las competencias, en el marco del Plan Nacional de Descentralización, considerando los principios de: autonomía, coordinación, complementariedad y subsidiariedad, promoviendo el fortalecimiento y la consolidación del proceso de descentralización para la consecución del buen vivir.

3.2. Visión

El Consejo Nacional de Competencias, será el referente técnico a nivel nacional del proceso de descentralización del Estado, que gestiona y ejecuta la transferencia de las competencias a los gobiernos autónomos descentralizados, fomentando para ello mecanismos de fortalecimiento institucional, participación, articulación, seguimiento y evaluación para la consolidación de la gobernabilidad, democracia, gobernanza y el mejoramiento de la administración del Estado para promover y fortalecer el desarrollo territorial.



3.3. Valores



3.4. Objetivos Institucionales

El Plan Estratégico del Consejo Nacional de Competencias permite una vinculación institucional con el Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 en el siguiente eje:

Eje 3: Más Sociedad Mejor Estado

Objetivo 7. Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía

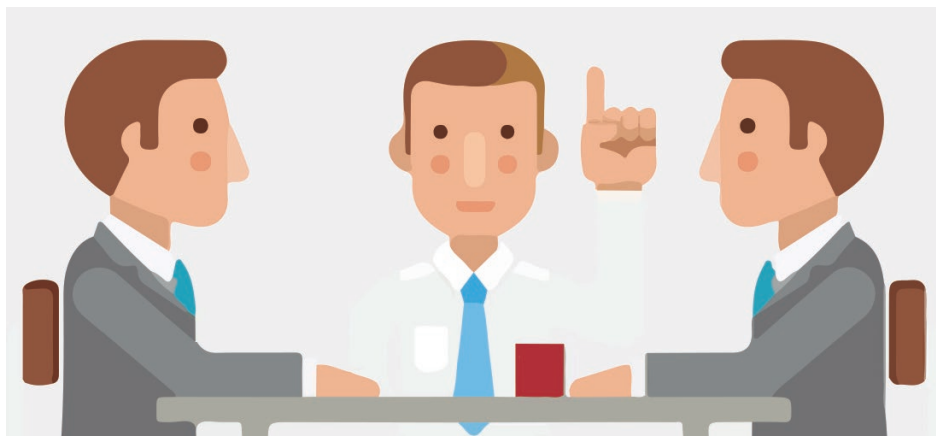
Política 7.8 .- Fortalecer las capacidades de los Gobiernos Autónomos Descentralizados para el cumplimiento de los objetivos nacionales, la gestión de sus competencias, la sostenibilidad financiera y la prestación de servicios públicos a su cargo, con énfasis en agua, saneamiento y seguridad.

Meta: • Aumentar anualmente los ingresos propios recaudados por impuesto predial de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales hasta 2021.

El Consejo Nacional de Competencias se alinea a las directrices y lineamientos territoriales de la Estrategia Territorial Nacional (ETN).

Lineamientos de articulación para la gestión territorial y gobernanza multinivel

- e) Consolidación de modelos de gestión descentralizada y desconcentrada, con pertinencia territorial:
 - e.1. Articular y complementar los procesos de desconcentración y descentralización para la gestión multinivel de los bienes y servicios públicos.
 - e.3. Optimizar la gestión financiera y la recaudación de ingresos propios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, reduciendo la dependencia de transferencias del Presupuesto General del Estado.
 - e.4. Fortalecer capacidades técnicas, legales e institucionales para ejercer las competencias desconcentradas y descentralizadas.



g) Fomento a mecanismos de asociatividad multiactor y multinivel para la gestión y la gobernanza territorial.

- g.2. Fomentar y fortalecer la conformación de mancomunidades, consorcios y otras estrategias de asociatividad para el ejercicio de competencias concurrentes y exclusivas; considerando el principio de subsidiariedad, complementariedad y mecanismos de financiamiento alternativos.

Los **Objetivos Estratégicos** del Consejo Nacional de Competencias son los siguientes:

1. Planificar, coordinar y controlar la implementación del Plan Nacional de Descentralización, de manera efectiva y participativa cuyo resultado se refleje en la entrega de productos y servicios de calidad a la colectividad.
2. Impulsar la implementación de sistemas efectivos de monitoreo y evaluación, tanto del proceso de transferencia como de la gestión de las competencias asumidas por los gobiernos autónomos descentralizados, que permitan incorporar mecanismos de ajustes y toma de decisiones oportunas, para garantizar un proceso eficiente y efectivo de la descentralización.
3. Consolidar y articular políticas, estrategias, planes y programas encaminados al fortalecimiento institucional, capacitación, formación, gestión de conocimiento y asistencia técnica a los gobiernos autónomos descentralizados, en coordinación con las entidades asociativas de los gobiernos autónomos conformando para ello redes de formación y capacitación.
4. Implementar planes y programas que impulsen los procesos de descentralización, transferencia de competencias y recursos necesarios para su ejecución conforme a lo establecido en la Constitución y la Ley.
5. Promover el establecimiento de mecanismos de participación ciudadana en la gestión de los gobiernos autónomos descentralizados, vinculada con la planificación: regional, provincial, municipal y parroquial rural.

3.5 Estructura del CNC



3.6. Estructura orgánica descriptiva



Secretaría Ejecutiva

Misión: Dirigir, coordinar e implementar las directrices emitidas por el Consejo Nacional de Competencias, para asegurar la coherencia estratégica y operativa entre los objetivos planteados en el Plan Nacional del Buen Vivir, Plan Nacional de Descentralización y políticas establecidas por el CNC con los procesos de descentralización.



Coordinación General Técnica

Misión: Coordinar, asesorar, planificar y ejecutar las directrices y disposiciones emitidas por el órgano directivo y estratégico, alineado con la visión y misión institucional para el cumplimiento a la implementación del Plan Nacional de Descentralización.



Dirección de Fortalecimiento Institucional a Gobiernos Autónomos Descentralizados GAD

Misión: Coordinar, programar e implementar planes y programas para el fortalecimiento institucional a gobiernos autónomos descentralizados para que ejerzan sus competencias con eficiencia, eficacia, articulación intergubernamental y transparencia.

Diseñar e implementar planes y programas para el fortalecimiento institucional de los GAD para que ejerzan sus competencias con eficiencia y eficacia.

Gestionar la cooperación institucional y articular estrategias con las entidades involucradas en el fortalecimiento institucional de los GAD para el ejercicio de sus competencias.



Dirección de Articulación Territorial y Resolución de Conflictos

Misión: Impulsar la articulación territorial y la gestión coordinada, complementaria y corresponsable entre los distintos niveles de gobierno, velar por el ejercicio de la participación ciudadana en la gestión de los gobiernos autónomos descentralizados; y promover la adecuada resolución de conflictos de competencia entre estos.

Impulsar la articulación territorial, coordinada, complementaria y corresponsable entre los distintos niveles de gobierno y velar por el ejercicio de la participación

ciudadana en la gestión de los gobiernos autónomos descentralizados.

Prevenir y promover la resolución adecuada y democrática de conflictos de competencia en el marco de una gestión corresponsable y coordinada entre los distintos niveles de gobierno.



Dirección de Monitoreo y Evaluación a Gobiernos Autónomos Descentralizados

Misión: Dirigir el monitoreo y la evaluación de la eficacia, eficiencia y calidad de la gestión de las competencias y servicios prestados por parte de los gobiernos autónomos descentralizados para velar por los derechos de la ciudadanía en los territorios.



Dirección de Asesoría Jurídica

Misión: Asesorar y dirigir al Consejo Nacional de Competencias para que las actuaciones de la entidad se enmarquen en el ordenamiento jurídico vigente y procedimientos administrativos internos y externos; así como responsable del patrocinio judicial, extrajudicial y de la resolución alternativa de conflictos.

Asesorar y dirigir al Consejo Nacional de Competencias para que las actuaciones de la entidad se enmarquen en el ordenamiento jurídico vigente, especialmente en las áreas de contratación pública, derecho administrativo y derecho laboral.

Brindar asesoramiento en materia legal y jurídica; así como garantizar el patrocinio judicial a las causas en defensa del Consejo Nacional de Competencias.



Dirección de Comunicación Social

Misión: Asesorar, gestionar, dirigir y supervisar las acciones de comunicación interna y externa para la difusión eficiente de la información institucional a los distintos públicos objetivos.

Recolectar, elaborar y publicar información institucional verídica y transparente mediante el uso de medios o soportes técnicos.

Promover la imagen institucional a través del uso de recursos comunicacionales externos e internos para divulgar los logros alcanzados.



Dirección de Planificación

Misión: Liderar, coordinar, articular y realizar la formulación y seguimiento a la planificación institucional orientándose a lograr los objetivos estratégicos institucionales de manera participativa.



Dirección Administrativa Financiera

Misión: Administrar técnica y normativamente los recursos administrativos, talento humano, tecnologías de la información y comunicación, financieros y patrimoniales del Consejo Nacional de Competencias, para el adecuado desarrollo institucional.

Administrar el sistema integrado de desarrollo del talento humano y las remuneraciones e ingresos complementarios del servicio público, bajo los lineamientos, políticas, regulaciones, normas e instrumentos pertinentes.

Gestionar la dotación, mantenimiento y control de suministros, bienes y servicios requeridos por las áreas de la institución, aplicando la normativa vigente, a fin de lograr los objetivos institucionales.

Administrar los recursos económicos y financieros de la institución con eficiencia y transparencia.

Planear, desarrollar y ejecutar proyectos y procesos de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) que contribuyan al manejo eficiente de los procesos de la gestión institucional del Consejo Nacional de Competencias.

4 Sección II

Normas Internas

4.1. Base legal interna...

La institución se rige por cuatro bases legales, las cuales son:

Constitución de la República

LOSEP

Código de Trabajo

Reglamento interno institucional



4.2. Políticas Institucionales

Jornada de Trabajo

Todo el personal está obligado a registrar su ingreso y salida a la institución en el reloj biométrico; así como el tiempo utilizado para el almuerzo.

Los responsables de cada una de las unidades deberán organizar a su personal para mantener dos turnos en el almuerzo, estos pueden ser:

12h30 a 13h30 y 13h30 a 14h30

Con la finalidad de no dejar desatendidas las actividades de las direcciones.



5 Sección III

Remuneración:

Será acreditada de manera mensual; y depositada en la cuenta de cada servidor(a).

Viáticos:

- Valor económico destinado para gastos de alojamiento y alimentación fuera del domicilio habitual.
- Se deberá llenar el formulario respectivo para el trámite.
- Al retorno se deberá entregar el informe de actividades previo al pago del respectivo mismo que deberá ser entregado a la Dirección Administrativa Financiera.

Subsistencias:

- Valor económico destinado para gastos de alimentación en actividades fuera del lugar de trabajo superiores a 6 horas y a 60 km de distancia del mismo.
- Se llena los formularios de requerimiento respectivos y se emite un informe.

 **Movilización:**

Será acreditada de manera mensual; y depositada en la cuenta de cada servidor(a).

Los trámites de VIÁTICOS, SUBSISTENCIAS y MOVILIZACIÓN se deberán coordinar con la Dirección Administrativa Financiera.

 **Estudios Regulares:****1. PARA NOMBRAMIENTOS:**

- Para acceder a este derecho se requiere tener jornada ordinaria.
- El permiso será máximo de 2 horas diarias.
- El servidor deberá acreditar matrícula y asistencia regular a clases.
- El servidor deberá certificar la aprobación del curso correspondiente.

2. PARA CONTRATOS OCASIONALES:

- El tiempo de permiso se deberá recuperar antes o después de su jornada laboral, sin tomar en cuenta la hora del almuerzo.

3. PARA CÓDIGO DE TRABAJO:

- No aplica.

Atención Médica:

1. Se otorgara un permiso de hasta 2 horas, justificadas con certificado médico avalado.
2. Para movilización se otorgara 1 hora adicional, dependiendo la ubicación del centro de salud.

Periodo de Lactancia:

- Hasta por dos horas durante 12 meses a partir de la finalización de su licencia de maternidad.
- Puede no tomar la hora de almuerzo para salir una hora antes.
- Estas 2 horas las puede utilizar seguidas o fraccionadas, dependiendo de la necesidad de cada servidora.
- En caso de fallecimiento de la madre este beneficio será adjudicado al padre.

Cuidado de Familiares:

Se otorgará un permiso de dos horas diarias para el cuidado de familiares:

- Dentro del cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad, que estén bajo su protección.
- Que tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas.

Matriculación de hijos(as):

Siempre y cuando sea en establecimientos educativos y otros debidamente justificados.

El servidor y trabajador del Consejo Nacional de Competencias debe tener en cuenta los días de permiso a los que tiene derecho por los siguientes causales:

Por Enfermedad:

Se otorgan hasta 3 meses, por enfermedades de imposibiliten física o psicológicamente al servidor, se aplicará el mismo periodo para su rehabilitación de ser necesario.

Enfermedad Catastrófica o Accidente Grave:

Se otorga 6 meses y 2 horas diarios para su rehabilitación en caso de prescripción médica.

Por Maternidad:

Para parto normal: 12 semanas y parto Múltiple: 12 semanas + 10 días.

Por Paternidad:

- Para parto normal: 10 días, Múltiple o cesárea 15 días.
- Nacimientos prematuros o cuidado especial se prolonga la licencia por 8 días.

- Para enfermedades degenerativas, terminales o irreversibles: la licencia será de 25 días en total, justificadas mediante certificado médico.
- Por fallecimiento de la madre en el parto o durante licencia de maternidad: el padre podrá hacer uso de la totalidad de la licencia por maternidad o en el caso de lo que reste de la misma.

Madre o Padre Adoptivos:

Se otorgarán 15 días de forma conjunta, continua o alternada.

Hijos Hospitalizados o con Patologías Degenerativas:

Se otorgarán 25 días en forma conjunta, continua o alternada.

Calamidad Doméstica:

- Se otorgara hasta 8 días en el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge, parientes hasta segundo de afinidad o segundo consanguinidad.
- Otros parientes 3 días.
- En caso de siniestro que afecten gravemente la propiedad o bienes, hasta 8 días.

Por Matrimonio Civil:

Se otorgarán 3 días en total.

El servidor y trabajador del Consejo Nacional de Competencias podrá acceder a sus vacaciones tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

VACACIONES

Constan de 30 días de vacaciones anuales, después de haber cumplido con 11 meses de servicio continuo.

Es posible acumular dos periodos (60 días).

Existen permisos con cargo a vacaciones.

Se deberán realizar bajo la programación del jefe y servidor(a) y remitirán a la Unidad de Administración de Talento Humano hasta el 30 de noviembre de cada año.

De haber cambio en el calendario de vacaciones, este pedido se realizará a la máxima autoridad o su delegado.

¿Qué requisitos necesito para acceder a mis vacaciones?

Llenar el formulario de vacaciones con la respectiva firma de autorización del jefe inmediato.

Entregar el formulario en la Unidad de Administración de Talento Humano para el registro correspondiente, con por lo menos tres días de anticipación a su salida conforme el calendario aprobado.

Suscribir la acción del personal de vacaciones, proceso que se realizara directamente en la Unidad Administrativa de Talento Humano, unidad que entregara una copia del acto administrativo al servidor.

El servidor de nombramiento definitivo debe conocer cuando tiene acceso a:

COMISIONES DE SERVICIO

Los servidores podrán prestar servicios en otra entidad del estado hasta por dos años.

Es necesario la aceptación por escrito.

Se concederá comisión de servicio de hasta por 2 años, para realizar estudios regulares de postgrados, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación en el exterior o en el país.

El servidor deberá haber cumplido 1 año de servicio en la institución donde trabaja para acceder a este derecho.

6 Sección IV

Deberes de las y los servidores públicos

El servidor y trabajador del Consejo Nacional de Competencias debe conocer cuáles son las sanciones por:

FALTAS LEVES

Son aquellas acciones u omisiones realizadas por descuidos o desconocimientos leves.

Siempre que no alteren el desenvolvimiento del servidor público.

Causales

1. Incumplimiento de horarios de trabajo durante una jornada laboral.
2. Salidas cortas no autorizadas de la institución.
3. Desobedecimiento a instrucciones legítimas verbales o escritas.
4. Atención indebida al público y a sus compañeras o compañeros de trabajo.
5. Uso inadecuado de bienes, equipos o materiales.
6. Uso indebido de medios de comunicaciones.

Sección IV

7. Desarrollo inadecuado de actividades dentro de la jornada laboral.
8. Y demás establecidas en la LOSEP y reglamento interno institucional.

Sanciones:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Sanción pecuniaria administrativa o multa de hasta el 10 % de la remuneración del servidor(a).

De igual forma debe conocer cuáles son las sanciones por:

FALTAS GRAVES

Aquellas acciones u omisiones que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteren gravemente el orden institucional.

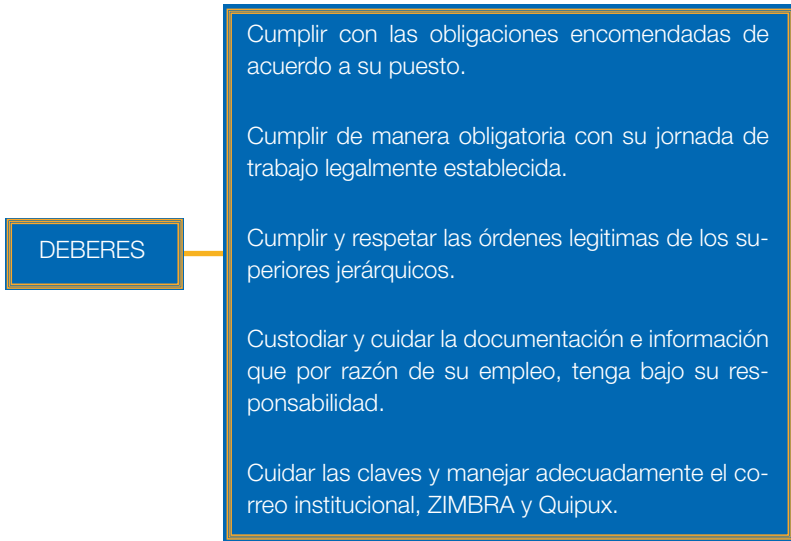
Causales

- 1.- La reincidencia del cometimiento de faltas leves se considerará falta grave.
- 2.- Y demás establecidas en la LOSEP; y Reglamento Interno Institucional.

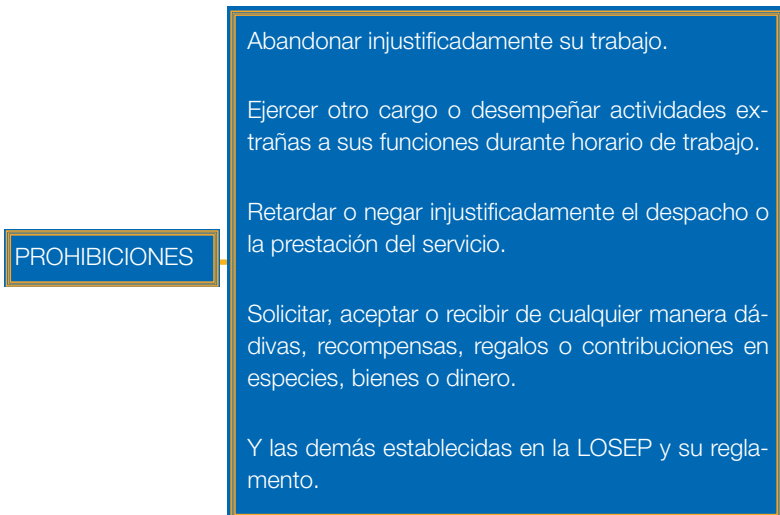
Sanciones:

- Reincidencia de Sanción Pecuniaria.
- Suspensión de hasta 30 días.
- Destitución.

Los DEBERES del servidor y trabajador del Consejo Nacional de Competencias son:



Dentro de las PROHIBICIONES del servidor y trabajador del Consejo Nacional de Competencias se deben contemplar las siguientes:



Sección IV

Si tienen alguna duda, la Unidad de Administración de Talento Humano UATH está presta a solventar todas sus inquietudes.

7 Glosario de Términos

- **FACULTADES:** Las facultades son atribuciones para el ejercicio de una competencia por parte de un nivel de gobierno. Son facultades la rectoría, la planificación, la regulación, el control y la gestión, y son establecidas por la Constitución o la ley. Su ejercicio, a excepción de la rectoría puede ser recurrente.
- **LA RECTORÍA:** Es la capacidad para emitir políticas públicas que orientan las acciones para el logro de los objetivos y metas del desarrollo; así como para definir sistemas, áreas y proyectos estratégicos de interés público, en función de su importancia económica, social, política o ambiental. Será nacional y corresponderá al gobierno central en el ámbito de sus competencias exclusivas, sectores privados y estratégicos. Los GAD también ejercerán esta facultad en el ámbito de sus competencias exclusivas y en sus respectivos territorios, bajo el principio de unidad nacional.
- **LA PLANIFICACIÓN:** Es la capacidad para establecer y articular las políticas, objetivos, estrategias y acciones como parte del diseño, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos, en el ámbito de sus competencias y de su circunscripción territorial, y en el marco del Sistema Nacional de Planificación. La planificación corresponde concurrentemente a todos los niveles de gobierno.
- **LA REGULACIÓN:** Es la capacidad de emitir la normatividad necesaria para el adecuado cumplimiento de la política pública y la prestación de los servicios, con el fin de dirigir, orientar o modificar la conducta de los administrados. Se ejerce en el marco de las competencias y de la circunscripción territorial correspondiente.

- **EL CONTROL:** Es la capacidad para velar por el cumplimiento de objetivos y metas de los planes de desarrollo, de las normas y procedimientos establecidos, así como los estándares de calidad y eficiencia en el ejercicio de las competencias y en la prestación de los servicios públicos, atendiendo el interés general y el ordenamiento jurídico.
- **LA GESTIÓN:** Es la capacidad para ejecutar, proveer, prestar, administrar y financiar servicios públicos. Puede ejercerse concurrentemente entre varios niveles de gobierno, dentro del ámbito de competencias y circunscripción territorial correspondiente, según el modelo de gestión de cada sector.
- **COMPETENCIAS EXCLUSIVAS:** Son aquellas cuya titularidad corresponde a un solo nivel de gobierno de acuerdo con la Constitución y la ley, y cuya gestión puede realizarse de manera concurrente entre diferentes niveles de gobierno.
- **COMPETENCIAS CONCURRENTES:** Son aquellas cuya titularidad corresponde a varios niveles de gobierno en razón del sector o materia, por lo tanto deben gestionarse obligatoriamente de manera concurrente.
- **COMPETENCIAS ADICIONALES:** Son aquellas que son parte de los sectores o materia comunes y que al no estar asignadas expresamente por la Constitución o este Código a los GAD, serán transferidas en forma progresiva y bajo el principio de subsidiariedad, por el Consejo Nacional de Competencias, conforme el procedimiento y plazo señalado en este Código.
- **COMPETENCIAS RESIDUALES:** Son aquellas que no están asignadas en la Constitución o en la ley a favor de los GAD, y que no forman parte de los sectores estratégicos, competencias privativas o exclusivas del gobierno central. Estas competencias serán asignadas por el Consejo Nacional de Competencias a los GAD, excepto aquellas que por su naturaleza no sean susceptibles de transferencia, siguiendo el mismo procedimiento previsto en este Código.
- **PARTICIPACIÓN CIUDADANA:** La ciudadanía, en forma individual y colectiva podrá participar de manera protagónica en la toma de decisiones, la planificación y gestión de los asuntos públicos y en el control social de las instituciones de los GAD y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano.

8 Siglas Utilizadas

LISTA DE ACRÓNIMOS	
Sigla	Definición
CNC	Consejo Nacional de Competencias
GAD	Gobierno Autónomo Descentralizado
Cootad	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización
PND	Plan Nacional de Desarrollo
POA	Plan Operativo Anual
SENPLADES	Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
UATH	Unidad de Administración de Talento Humano
LOSEP	Ley Orgánica de Servicio Público



MANUAL DE INDUCCIÓN CNC 2018

Noviembre, 2018



CNC

Consejo Nacional
de Competencias

**MANUAL DE
INDUCCIÓN
CNC**

2018