

## **RESOLUCION No. GADPRB-033-2015**

REGLAMENTO DE CAPACITACION DE DIGNATARIOS Y FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE BAÑOS, CANTON CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, REPUBLICA DEL ECUADOR  
PROFESOR EDGAR DAVID GUTIERREZ CARMONA

Considerando:

Constitución de la República del Ecuador Título IV, Capítulo 7 De la Administración Pública, cción Tercera De las Servidoras y Servidores Públicos. 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."

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público: Capítulo 2 De la Licencias, Comisiones de Servicio y Permisos • Art. 28.- "Licencias sin remuneración.- Se podrá conceder licencia sin remuneración a las o los servidores públicos, en los siguientes casos:... b) Con sujeción a las necesidades e intereses institucionales, previa autorización de la autoridad nominadora, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior, hasta por un periodo de dos años, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos dos años de servicio en la institución donde trabaja; .." • Art. 30 inciso final.- "De las comisiones de servicio con remuneración.- Para efectuar estudios regulares de posgrados, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación en el exterior o en el país, que beneficien a la Administración Pública, se concederá comisión de servicios hasta por dos años, previo dictamen favorable de la unidad de administración del talento humano, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la institución donde trabaja." Capítulo 5 De la Formación y la Capacitación. 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 capacitación.- Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, 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, a través

de la Red de Formación y 3 Capacitación continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos estudios Nacionales - IAEN" .- 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"

QUE, de acuerdo con las facultades y atribuciones consignadas por el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), artículo 67 literal a) y u); y, el Art. 267 inciso final de la Constitución de la República del Ecuador EL CONSEJO DE VOCALES GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE BAÑOS, reunido en pleno:

### **RESUELVE:**

**EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA CAPACITACION DE DIGNATARIOS Y FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE BAÑOS, CANTON CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY.**

- Art. 1.- Se aprueba la capacitación de servidoras, servidores y dignatarios del GADPRB.
- Art.2.- Los Programas de Capacitación.- Las áreas de Recursos Humanos del GADPRB deberán estructurar un Programa de Capacitación en el mes de Enero de cada año calendario y de ejecución del plan anual.
- Art. 3.- Talento Humano desarrollará un informe semestral que contenga entre otros: número de horas de capacitación, servidoras, servidores, dignatarias, dignatarios y trabajadores capacitados.
- Art. 4.- El pago de viáticos, movilizaciones y subsistencias en el exterior, para las y los servidores y obreros públicos estará sujeto al reglamento de pago respectivo.

Art. 5.- Autorización de Viaje al exterior.- Para cumplir tareas oficiales, servicios institucionales, capacitaciones derivadas de las funciones de un puesto y de las descritas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, con las excepciones previstas del artículo 94 de la misma ley, las realizará la máxima autoridad a través de la correspondiente resolución.

Art. 6.- La planificación se efectuará atendiendo la siguiente GUIA:

- a. La identificación de las necesidades de formación y capacitación se fundamentan en el diagnóstico realizado en las diferentes unidades administrativas de la Institución y presenta las prioridades temáticas en relación con las características de desarrollo personal e institucional.
- b. Esta guía se organiza a partir de las necesidades de formación y capacitación planteadas por los responsables departamentales de las diferentes unidades administrativas de la institución, así como de los servidores que en ellas laboran.
- c. Los siguientes temas señalados son los únicos que pueden *considerarse* dentro del Plan Anual de Formación y Capacitación.

C1) EVENTOS PROGRAMADOS- El detalle de los eventos programados, se lo realizó en función de la detección de necesidades de capacitación, el perfil del puesto y la evaluación del desempeño.

C2) EVENTOS NO PROGRAMADOS En caso de existir eventos no programados dentro de este plan, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- El Jefe inmediato solicitará a la Máxima Autoridad, el auspicio debidamente justificado, a fin de que el servidor participe en el evento.
- Una vez que se cuente con la autorización por parte de la Máxima autoridad, la Dirección de Talento Humano emitirá el informe respectivo.
- La UATH elaborará un oficio solicitando la autorización para el o los eventos de capacitación no programados, para lo cual adjuntará el informe correspondiente.

C3 ) FINANCIAMIENTO- Para la ejecución de eventos, se ha previsto un valor constante en el presupuesto de cada año calendario, a fin de ejecutar el Plan Anual de Formación y Capacitación Institucional para dentro del período fiscal

Art. 7.- ESTRATEGIAS Y MECANISMOS DE IMPLEMENTACION.-

- a. Difusión y ejecución: El Plan será difundido y ejecutado por la UATH.
- b. El seguimiento, control, evaluación y mejoramiento del Plan también le corresponderá a la referida Dirección.

- c. Duración.- Constará dentro de la programación de eventos de capacitación. Ello permitirá cumplir anualmente todo lo previsto, y, afianzar el nivel de conocimientos teórico y prácticos del personal de la institución en las diferentes unidades administrativas.
- d. Cooperación Interinstitucional e internacional.- los aliados estratégicos conforme a lo dispuesto en la LOSEP y su Reglamento General, son las instituciones públicas como: Contraloría Procuraduría, Ministerio de Relaciones Laborales, SECAP y Universidades o Escuelas Politécnicas, que tienen una reconocida y probada experiencia en el campo de la capacitación en las áreas de sus competencias. Así como Organismos de Cooperación.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

**PRIMERA.-** Hasta finalizar el ejercicio económico 2015, la capacitación a través de cursos, seminarios charlas, congresos, conferencias de carácter nacional o internacional serán conocidas por UATH, presentada al Presidente para su aprobación, artículo 94 de la Ley Orgánica del Servicio Público, previo informe financiero, mediante resolución.


**SEGUNDA.-** En todos los casos se deberá armar un expediente en donde incluirá un informe, dentro de los treinta días posteriores a la terminación del evento, bajo pena de que, al no hacerlo, deberá devolver lo invertido. La Unidad Administrativa de Talento Humano verificará que se cumpla, al no hacerlo, será responsable solidariamente.

#### CERTIFICADO DE DISCUSIÓN

CPA. Paola Chica Peñaloza, SECRETARIA DEL CONSEJO PARROQUIAL DEL GADPRB, CERTIFICA:

Que, la presente RESOLUCION, fue conocida y discutida por el pleno del Consejo Parroquial, en la sesión ordinaria aquí expuesta.

Baños, 4 de junio de 2015.



**Atentamente,**  
CPA. Paola Chica Peñaloza  
**SECRETARIA TESORERA.**



## SANCION

PROFESOR DAVID GUTIERREZ CARMONA PRESIDENTE DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE BAÑOS, Sanciono el presente reglamento para que entre en vigencia para para que entre en vigencia el mismo día de su aprobación.

Cuenca 4 de junio de 2015.

Atentamente,

  
Prof. David Gutiérrez Carmona  
**PRESIDENTE DEL GADPRB**