

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	1

1. UNIDAD RESPONSABLE DE ELABORACIÓN DEL PLAN

Unidad de Talento Humano

2. OBJETIVO DEL PLAN

Contar con un instrumento técnico - metodológico y procedimental de capacitaciones que permita su ejecución, seguimiento, evaluación y aplicación, dando cumplimiento a las disposiciones legales establecidas en la LOSEP, su reglamento y demás normativa legal relacionada; el mismo que permitirá que los servidores públicos bajo régimen LOSEP y CÓDIGO DE TRABAJO, de la institución se adapten a las demandas institucionales.

3. OBJETIVO OPERATIVO

Incrementar la efectividad de la gestión de Talento Humano (desarrollo personal y profesional), a través de la ejecución del plan de capacitación, en el cual se ofrecerán una serie de acciones directas adaptadas a las necesidades institucionales, en la matriz y sus sedes.

4. ALCANCE

La Planificación de la capacitación para el año 2023 está orientada para todos los servidores y trabajadores públicos de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE, amparados bajo la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo.

5. MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

*“Art. 234.- El Estado garantizará la formación y **capacitación** continua de las servidoras y servidores públicos (...).”*

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

*“Artículo 23.- **Derechos de las servidoras y los servidores públicos.-** Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: (...) q) Recibir formación y*

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	2

capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; (...)"

“Artículo 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: (...) i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional; (...)"

“Artículo 69.- De la Formación de los y las 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 (...)"

“Artículo 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"

“Artículo 74.- Incumplimiento de las 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 del Trabajo por la misma vía"

REGLAMENTO GENERAL LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

“Artículo 196.- De los objetivos de la capacitación y formación. - Los objetivos de la Capacitación y formación serán los siguientes: a) Contar con servidoras y servidores con formación y capacitación técnica, profesional o con especializaciones de cuarto nivel

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	3

vinculadas con las necesidades y objetivos institucionales y nacionales; (...) y, c) Generar el desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades en los servidores públicos.”

“Art. 197.- De los responsables de la capacitación y formación profesional.- (...) Las UATH de las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, serán las encargadas del cumplimiento de las políticas y normas, así como de la coordinación institucional de las actividades, procedimientos y disposiciones relativas a la formación de las y los servidores públicos”

“Artículo 198.- Planificación de la formación y capacitación. El Ministerio de Relaciones Laborales coordinará con el Instituto de Altos Estudios Nacionales, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP, las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las UATH, en función de las políticas, normas e instrumentos emitidos con este propósito, la identificación de necesidades reales de capacitación (...).

Las UATH serán responsables de la capacitación programada anualmente, en virtud de la programación que establezca el Ministerio de Relaciones Laborales, así como de generar para dicha planificación, las necesidades institucionales de capacitación de lo cual reportarán al Ministerio de Relaciones Laborales semestralmente. Para la elaboración del plan de capacitación, las UATH serán responsables del control y seguimiento de la capacitación en todos los procesos internos; mientras que los responsables de los procesos tendrán a su cargo la programación y dirección de eventos de capacitación propios de la naturaleza y especialización de la misión y objetivo de cada uno de ellos, con el apoyo técnico y logístico de las UATH (...).”

“Artículo 202.-Proceso de capacitación.- Los planes y programas de capacitación a favor de las y los servidores públicos, serán planificados por las UATH de cada una de las instituciones que están en el ámbito de la LOSEP, acorde a las políticas y normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales.
Los planes, procedimientos y procesos de capacitación, previa su ejecución, deberán contar con
disponibilidad presupuestaria”

“Artículo 203.-Control y evaluación de los programas de capacitación.- Durante la ejecución de los programas de capacitación, las UATH tendrán la responsabilidad de realizar el seguimiento de la capacitación, de conformidad con la LOSEP, este Reglamento General y la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales, observándose las necesidades institucionales”

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	4

“Artículo 209.-Efectos de la formación y capacitación.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 73 de la LOSEP, la UATH de cada institución, considerando el talento humano capacitado y que participó en procesos de formación o capacitación, diseñarán los programas internos de capacitación y formación mediante los cuales se transmitirán los conocimientos adquiridos. Es obligación de la o el servidor capacitado o formado acogerse a este programa interno diseñado por la UATH, y cumplir con el objetivo multiplicador”

NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (ACUERDO No. MRL-2014-0136, publicado en el Registro Oficial 296, de 24 de julio de 2014)

“Art. 3.- Del proceso de formación y capacitación.- Es el conjunto de políticas y procedimientos que permite a las y los servidores públicos fortalecer sus competencias, en función de los perfiles exigibles de los puestos establecidos sobre la base de los objetivos institucionales y de Estado. La capacitación será el resultado obtenido del subsistema de evaluación del desempeño, para cubrir las brechas exigibles en los perfiles óptimos de desempeño y los disponibles por la o el servidor”

“Art. 4.- De los responsables de formación y capacitación.- La capacitación y formación de las y los servidores públicos, estará bajo la responsabilidad de: (...) 3. La Autoridad Nominadora de cada institución pública; y, 4. Las Unidades de Administración del Talento Humano – UATH institucionales”

“Art. 7.- De la autoridad nominadora institucional.- Tendrá como responsabilidades: a) Aprobar el plan anual de formación y capacitación institucional elaborado por la UATH, en el que constará el presupuesto requerido para su ejecución, el mismo que se hará constar en la proforma presupuestaria para el siguiente ejercicio fiscal para la aprobación del Ministerio de Finanzas; (...)”

“Art. 8.- De las Unidades de Administración del Talento Humano.- Tendrán como responsabilidades: **a)** Realizar el proceso de detección de necesidades de formación y capacitación; **b)** Elaborar el plan anual de formación y capacitación y poner en conocimiento de la máxima autoridad para su aprobación; **c)** Calificar y seleccionar los servicios especializados de capacitación con personas naturales y/o jurídicas nacionales o extranjeras; **d)** Ejecutar el plan institucional de capacitación debidamente aprobado por la máxima autoridad y presupuestado por parte del Ministerio de Finanzas; **e)** Elaborar informes técnicos internos según las exigencias de cada Institución. **f)** Elaborar reportes de la ejecución de los eventos establecidos en el plan institucional de capacitación en los

instrumentos técnicos que para éste efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales y remitirlos a esta Cartera de Estado hasta el 31 de marzo del año siguiente a la ejecución del plan; y, g) Las demás que establezca la LOSEP, su Reglamento General y el Ministerio de Relaciones Laborales. Las y los servidores de la institución que participen en procesos de formación y capacitación suscribirán el convenio de devengación de conformidad con lo dispuesto en la LOSEP y su Reglamento General, y tendrán la obligación de transferir los conocimientos adquiridos en la capacitación a través de eventos internos planificados por la UATH institucional”

“Art. 11.- De la capacitación.- *Se orienta al desarrollo profesional a través de la adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de las y los servidores públicos, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de sus puestos de trabajo y de los procesos en los que interviene”*

“Art. 12.- De las clases de capacitación.- *La capacitación se clasifica en: a) **Capacitación inductiva.-** Es aquella destinada a orientar, difundir y/o reafirmar en las y los servidores públicos, principios y valores institucionales, acorde con su visión, misión y objetivos. El programa de inducción considerará fundamentalmente las características de especificidad de los puestos que ocupan, la misión y el portafolio de productos y servicios del proceso en el que interviene y los objetivos estratégicos institucionales. Los eventos de capacitación inductiva podrán estructurarse a través de visitas de observación y entrenamientos en otras unidades administrativas internas o de otras entidades similares, así como mecanismos de información de la funcionalidad institucional. Las UATH institucionales llevarán un registro de los procesos de inducción que deberán ser de por lo menos 24 horas de participación y deberán cumplirse dentro del primer mes de labores. b) **Capacitación técnica.-** Está directamente relacionada con el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades técnicas en función de la misión, de los productos y servicios que genera cada proceso institucional y sus puestos de trabajo. c) **Capacitación gerencial y/o directiva.-** Tiene como finalidad el desarrollo de competencias conductuales requeridas por las y los servidores públicos que tienen la responsabilidad de gerenciar, direccionar y gestionar los procesos organizacionales. d) **Otras capacitaciones.-** Todas aquellas destinadas al desarrollo de competencias conductuales requeridas para las y los servidores públicos”*

“Art. 13.- Del plan institucional de capacitación.- *Le corresponde a cada UATH de las entidades del sector público, elaborar el plan institucional de capacitación, como efecto del proceso de detección de necesidades. El plan institucional de capacitación tendrá directa relación con el desarrollo de competencias técnicas y conductuales, la misma que se*

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	6

asociará a las características de especificidad de los puestos y de los procesos en los que interviene”

“Art. 14.- De la capacitación no programada.- La autoridad nominadora previo informe favorable de la UATH y certificación presupuestaria en función de los requerimientos institucionales, podrá ejecutar eventos de capacitación que no se encuentren considerados en el plan de capacitación institucional”

“Art. 15.- De los efectos de la formación y capacitación.- Los efectos de la formación y capacitación de las y los servidores públicos en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos y prestar sus servicios por el triple del tiempo utilizado para la formación o capacitación; y, de esta manera cumplir con el objetivo multiplicador. La Unidad de Administración del Talento Humano está en la obligación de planificar los programas internos para impartir los conocimientos adquiridos”

“Art. 16.- De los convenios de devengación.- Es un compromiso escrito entre la Institución pública y la o el servidor beneficiado con garantías personales o reales, en el cual se obliga a prestar sus servicios por el triple del tiempo que duren los eventos o cuando se le conceda:
a) Comisión de servicios con remuneración para formación y capacitación; (...)”

“Art. 18.- De la detección de necesidades de capacitación.- Las UATH institucionales determinarán las necesidades de capacitación de cada servidor, para diseñar el plan institucional de capacitación. La detección de necesidades se centrará básicamente en el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades técnicas y conductuales, de conformidad al perfil de competencias establecido en la descripción del puesto, considerando las brechas existentes entre el perfil del puesto y el disponible por la o el servidor público”

“Art. 19.- De la elaboración del plan.- La UATH institucional diseñará el plan institucional de capacitación, en base a la detección de necesidades elaboradas por cada unidad administrativa”

“Art. 20.- De la programación.- La UATH institucional elaborará el cronograma de eventos, participantes y presupuesto de capacitación, de conformidad al plan institucional previamente aprobado por la máxima autoridad”

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	7

“Art. 21.- De la ejecución.- La UATH institucional previa aprobación y financiamiento del plan de capacitación institucional, ejecutará los eventos de conformidad al cronograma elaborado para este efecto”

“Art. 22.- De la evaluación.- La UATH institucional elaborará el informe de ejecución de eventos en el que se considerará la evaluación de los participantes al instructor y al organizador del evento, en los instrumentos técnicos elaborados para el efecto”

“Art. 23.- Del plan de mejoramiento.- Los resultados y análisis de las evaluaciones servirán de insumo para la elaboración de los planes y programas de capacitación que estarán dirigidos a cubrir las limitaciones, dificultades o nuevos indicadores de gestión, acorde con la evolución de los procesos institucionales”

“Art. 24.- De la entrega de certificados de capacitación.- La emisión y el registro de certificados de aprobación y/o asistencia a los programas de capacitación interna, es responsabilidad de la Unidad de Administración del Talento Humano. Para la aprobación de los eventos de capacitación se considerarán los siguientes parámetros: 1. 80% de asistencia; y/o 2. 70% de aprovechamiento”

REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL UNIDAD DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS “ESPE”.

Art. 35.- Gestión de Talento Humano

Unidad Responsable: Unidad de Administración de Talento Humano

Responsable: Director (a) de Talento Humano

Atribuciones y Responsabilidades:

(...)

I. Emitir el plan anual de capacitación administrativo

(...)

Productos:

Planificación del talento humano.-

(...)

e. Plan de capacitación

(...)

Formación y capacitación.-

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	8

(...)

b. Informe de levantamiento de necesidades de capacitación conforme los conocimientos requeridos en el perfil del puesto;

(...)

d. Proyecto de plan de capacitación;

(...)

f. Informe del presupuesto requerido para el plan de capacitación;

(...)

h. Informe de ejecución del plan de capacitación

(...)"

SEGUNDO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE.

“Art. 45.- CAPACITACIÓN. - La Universidad impulsará la superación profesional de sus trabajadores, en forma equitativa ejecutando programas de capacitación, sean éstos organizados o auspiciados por el Ministerio del Trabajo, para lo cual ejecutará cursos de especialización y perfeccionamiento acorde con los objetivos institucionales”

6. DESARROLLO DEL PLAN

Normar la capacitación para el mejoramiento continuo, en beneficio de funcionarios, servidores públicos y trabajadores, que laboran en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

6.1 Lineamientos para ejecución del plan

- a. Los profesionales de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE que dispongan de las competencias y experiencias en instrucción o docencia en temas relacionados con procesos técnicos, de gestión y administración pública, serán considerados como instructores institucionales en el caso que se lo requiera, y serán considerados para capacitaciones internas de temas de interés.
- b. En los eventos que tengan la característica de cerrado o abierto, realizados por la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE” o a través de operadoras de servicios, se deberá entregar a los participantes los correspondientes certificados o diplomas que avalan su participación.
- c. Los eventos de capacitación podrán ser realizados de forma presencial, en línea y/o híbrido, dependiendo el tema y dinámica de la capacitación a realizarse.

- d. Los participantes tendrán la obligación de evaluar la transferencia de conocimientos al instructor de capacitación.
- e. Todas las unidades administrativas de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE, conforme a la estructura orgánica, deberán elaborar anualmente sus requerimientos priorizando las necesidades, misión y objetivos, acorde con el rol asignado a cada uno de los servidores o equipos de trabajo; el mismo que deberá ser presentado a la Unidad de Talento Humano, para la consolidación del Plan Anual de Capacitación del año siguiente, unidad que se encargará de priorizar los eventos, conforme a la disponibilidad presupuestaria existente y presentarlo para su aprobación y aplicación a partir de enero del siguiente año o cuando se cuente con la asignación presupuestaria.
- f. Las capacitaciones de preferencia se realizarán a nivel local, cumpliendo con las medidas de austeridad del sector público.
- g. Es obligación de los jefes y/o directores autorizar la asistencia de los servidores públicos a la capacitación, caso contrario serán responsables de los pagos a realizarse por concepto de la capacitación a la que no se permitió asistir al servidor.
- h. Los servidores que participen en los eventos de capacitación que se ejecuten conforme al plan establecido, deberán aprobar con un mínimo de 80% de asistencia; y/o 70% de aprovechamiento.
- i. Cuando los eventos de capacitación sean en horarios laborables, los participantes tienen la obligación de registrar su permiso en el sistema Work Flow, previo a su salida.
- j. La Unidad de Talento Humano será responsable del control y seguimiento de la capacitación en todos los procesos internos.
- k. En caso de que la capacitación que se pretende realizar, no conste en este Plan, la Unidad de Talento Humano deberá emitir el informe técnico respectivo en el que justifique la necesidad, misión y objetivo de realizar esta capacitación en base al requerimiento y justificación que presente la unidad administrativa requirente, además deberá contar con la certificación presupuestaria respectiva, a fin de que la autoridad nominadora o su delegado autorice la ejecución de dicha capacitación y el memorando respectivo sea adjunto al plan de capacitación aprobado.
- l. En caso de que la ejecución de una capacitación requiera que el servidor público realice una comisión de servicios con remuneración, deberá suscribir el respectivo convenio de devengación, en el que se obligue a prestar sus servicios por el triple del tiempo que dure la capacitación.
- m. Generar capacitaciones de outplacement dirigidas al personal que se encuentre en proceso de jubilación. Los beneficiarios de este derecho conforme al plan establecido, tienen la obligación de transmitir estos conocimientos al personal que no haya

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	10

participado en estos eventos, en un tiempo máximo de hasta 60 días y previo a su salida de la institución.

6.2 Detección de Necesidades de Capacitación

- a. Con memorando No. ESPE-VAD-2022-4528-M de 25 de octubre de 2022, se remitió a todos los Vicerrectores el formulario de solicitud de requerimientos de Capacitación, diseñado para la detección, consolidación y análisis de las necesidades, obteniendo manifestaciones de interés, de parte de los servidores públicos, en temas relacionados con el desarrollo institucional, profesional y personal, así como temas especializados, los cuales una vez cumplidos, podrán aportar en el cumplimiento de la misión, metas, portafolio de productos y mejoramiento en el desempeño del cargo de todos quienes conforman la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE”.
- b. Cabe indicar que la Evaluación de desempeño de los servidores públicos del año 2022, servirá de retroalimentación, para aportar las herramientas y conocimientos necesarios, y así mejorar el desempeño de los servidores públicos en sus funciones en el presente Plan. Adicionalmente los servidores quienes tengan una evaluación inferior al 80%, serán considerados para las capacitaciones que les permitan mejorar en las competencias requeridas, conforme a la Norma Técnica de Evaluación de desempeño, emitida mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0041.
- c. En cumplimiento a la Norma de Control Interno No. 410-15, dentro de la consolidación de las necesidades de capacitación de las Unidades, se incluye las necesidades de la capacitación tanto para el personal de tecnología de información como para los usuarios que utilizan los servicios de información.
- d. Una vez consolidada la información de los requerimientos de capacitación, la unidad de Talento Humano deberá validar y revisar dichas necesidades, priorizando a las unidades que han sido rezagadas en el año anterior debido a la falta de disponibilidad presupuestaria y en base a las necesidades o requerimientos institucionales considerando el perfil requerido del puesto que desempeña cada servidor, esto se agrupará por temas, en función de recursos económicos asignados para el año 2023.
- e. En el caso de que no se reciba la asignación presupuestaria prevista se realizará una actualización del plan, considerando que no se ha realizado una priorización de las actividades consideradas en el plan.

6.3 Programación

- a. Se anexa el cronograma para la ejecución del Plan de capacitación el cual para su ejecución deberá realizarse agotando el proceso de contratación pública respectivo.

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	11

Las fechas tentativas que constan en el cronograma son susceptibles de modificación vista la ejecución del proceso de contratación pública.

- b. Dicho cronograma podrá ser modificado previo informe de la Unidad de Talento Humano, para autoridad o su delegado.

6.4 Ejecución e Implementación del Plan

El Plan Anual de Capacitación entrará en vigencia desde la aprobación de la autoridad competente y la asignación presupuestaria para su ejecución en el ejercicio fiscal del año 2023.

Una vez aprobado el Plan de Capacitación se procederá a:

- a. Difundir el Plan Anual de Capacitación en el micro sitio institucional de la Unidad de Talento Humano.
- b. Definir a través de la Unidad de Talento Humano un cronograma de ejecución de eventos de capacitación que contemple calendario de ejecución, participantes, horas de capacitación, tipo de proceso, presupuesto, mismo que se realizará luego de contar con el presupuesto designado, esta matriz será adicional al cronograma anexo de este plan.
- c. Gestionar la inclusión de las capacitaciones en el Plan Anual de Contrataciones año 2023, a través de la Unidad de Logística.
- d. Solicitar a la Unidad Financiera la disponibilidad presupuestaria a fin de realizar la ejecución del Plan Anual de Capacitación.
- e. Notificar a los responsables de las diferentes unidades administrativas de la institución, y a los servidores públicos que participarán en determinada capacitación a través de memorando.
- f. Las temáticas contenidas en el Plan podrán ser ajustadas de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.
- g. Coordinar los medios electrónicos, informáticos y plataformas en los que se ejecutarán las capacitaciones en caso de ser virtuales; caso contrario las instalaciones en que se impartirán las capacitaciones presenciales.
- h. De acuerdo al cronograma de ejecución del Plan de Capacitación año 2023, una vez que se cuente con la asignación presupuestaria, se procederá con la ejecución del plan de capacitación en el primer semestre del año 2023 e inmediatamente se procederá con los pagos correspondientes.

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	12

6.5 Evaluación y Seguimiento

La Unidad de Talento Humano es la responsable de la evaluación y seguimiento de la ejecución del plan de talento humano, para lo cual realizará las siguientes actividades:

- a. La Unidad de Talento Humano será la responsable de realizar el control del porcentaje de avance de la ejecución del plan de capacitación, de manera trimestral y notificar su avance al señor Rector.
- b. Una vez ejecutado el Plan de Capacitación, se evaluará el número de cursos planificados sobre los cursos ejecutados.
- c. Llevar estadísticas y bases de datos a fin de realizar la retroalimentación correspondiente para ejecutar las mejoras en el siguiente plan de capacitación en beneficio del personal.
- d. Realizar el seguimiento de la réplica de las capacitaciones, y entrega de certificados a los servidores públicos.
- e. Registrar las capacitaciones en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH), y en el Banner institucional.

6.6 Financiamiento

- a. Se prevé que el financiamiento para la ejecución del Plan de Capacitación 2023, sea de aproximadamente \$100,000,00 (cien mil dólares). De acuerdo al presupuesto aprobado en la proforma presupuestaria para el año 2023, por el Honorable Consejo Universitario.
- b. En el caso que existiera una diferencia en el valor aprobado, se deberá realizar, la modificación respectiva al presente plan de acuerdo al presupuesto que fuere aprobado.
- c. Las temáticas o capacitaciones contenidas en el Plan podrán ser ajustadas de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

6.7 Aprobación

- a. La aprobación de este Plan, es competencia de la Máxima Autoridad de la Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE, por lo que el presente plan entrará en vigencia e iniciará su ejecución una vez que se encuentre aprobado y exista la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

	UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023, SERVIDORES Y TRABAJADORES PÚBLICOS	Unidad de Talento Humano	
		Fecha	23 de enero de 2023
		Pág	13

7. ANEXOS

a. [Anexo Matriz Plan de Capacitación](#)

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Elaborado por	Descripción de la modificación
30-nov-2022	1.0	Tiga. Natalia Mosquera	Generación del documento
5-dic-2022	1.0	Ing Karina Castillo Ing. Gicela Almagro Ing. Johanna Díaz	Revisión estratégica, presupuestaria y documental
21-dic-2022	1.0	Lic. Paulina Vivar Tiga. Natalia Mosquera Ing Karina Castillo	Revisión

9. APROBACIÓN (Revisar la [Guía para generar documentos normativos V2](#))

Rubro	Nombre Apellido	Unidad /Cargo	Firma
Elaborado por	Tlga. Natalia Mosquera	Asistente de Talento Humano	
	Psi. Ind. Vanessa Palacios	Analista de Talento Humano 2	
Revisado por:	Ing. Diana López	Especialista de Talento Humano	
	Tcrn. EMT. Avc. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera	Director de la Unidad de Talento Humano	
Supervisado por:	Tcrn. EM. Jorge Eduardo Acosta	Vicerrector Administrativo	
	Cml. C.S.M. Ing. Xavier Molina, PhD	Vicerrector Académico General	
Aprobado por:	Cml. CSM Víctor Emilio Villavicencio, PhD	Rector	

10. MATRIZ RESUMEN DEL PLAN

ORD.	ACTIVIDADES	EJECUCIÓN					
		FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
1	Fase Preparatoria de los procesos de Compras Públicas (Estudios de mercado, formatos internos previos a la adquisición) proceso de Subasta Inversa Electrónica						
2	Fase Precontractual y Contratación (proceso de Subasta Inversa Electrónica)						
3	Fase Contractual (Firma del Contrato)						
4	Ejecución de capacitaciones (proceso de Subasta Inversa Electrónica)						
5	Pago de capacitaciones(proceso de Subasta Inversa Electrónica)						

Nota: Este cronograma de actividades, está basado en la posibilidad de que el presupuesto sea asignado en el mes de enero.

Del presupuesto asignado existe un 11% (2 capacitaciones) mismas que serán ejecutadas a través de procesos de ínfima cuantía, de acuerdo a la disponibilidad de fechas previstas por el proveedor..