

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

PERSONAL ADMINISTRATIVO



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS

INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS PARA EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO
EJERCICIO FISCAL AÑO 2018

1. INTRODUCCIÓN

La capacitación y formación, continua de los servidores públicos y la potenciación integral de sus capacidades humanas e intelectuales, están reconocidas en nuestra Constitución y en la Ley Orgánica del Servicio Público, como una obligación del Estado y como uno de los derechos irrenunciables de los servidores públicos.

La capacitación es un proceso de gran importancia en las instituciones ya que implica el desarrollo de potencialidades humanas como elemento básico que posibilita incrementar el valor técnico y humano que permite realizar actividades basadas en calidad y eficiencia.

La capacitación es imprescindible para adquirir, reforzar, actualizar o incrementar los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo personal y profesional del equipo humano que conforma la ESPE, de esta manera se obtiene personal calificado que trabaje con oportunidad en el servicio, amable en el trato con el cliente interno y externo.

2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las capacidades y competencias individuales, colectivas y técnicas requeridas por el personal administrativo en el cargo, generando oportunidades de capacitación que promuevan condiciones favorecedoras del cambio institucional.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar acciones de capacitación que alcancen amplia cobertura y contemplen a la diversidad de los servidores públicos civiles y militares.
- ✓ Promover la eficiencia y la productividad del personal en los diferentes procesos institucionales, fortaleciendo los puntos débiles de los servidores, detectados en la evaluación del desempeño laboral.
- ✓ Promover y desarrollar competencias técnicas y conductuales de los servidores de la institución, que permitan elevar su autoestima y el nivel de compromiso, agregando valor en los procesos institucionales, para obtener "productos y servicios de calidad" que satisfagan los requerimientos de nuestros usuarios.

4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

CAPÍTULO 5. -DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN

Artículo 69.- De la Formación de las y los 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.

La formación no profesional se alineará también a las áreas de prioridad para el país establecida en el Plan Nacional del Buen Vivir.

Artículo 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.

Artículo 71.- Programas de formación y 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 Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN.

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 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.

CAPÍTULO VI DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN

Sección 1a. De la formación y capacitación de las y los servidores públicos

Artículo 195.- De la formación y capacitación.- 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.

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 vinculadas con las necesidades y objetivos institucionales y nacionales;
- b) Propender a la generación de conocimientos científicos a través de la investigación aplicada a campos de interés nacional; y,
- c) Generar el desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades en 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. Esta información constituirá la base para la formulación de planes, diseño de programas y procesos de seguimiento y evaluación.

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.

Del mismo modo, las UATH ejecutarán la coordinación de los procesos de formación de cuarto nivel de las y los servidores de sus instituciones, conforme a las políticas y normas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales en coordinación con el Instituto de Altos Estudios Nacionales, para lo cual llevarán el control de la designación de las y los servidores beneficiarios, los mecanismos de financiamiento y el control, seguimiento y evaluación.

Sección 3a. De la capacitación y desarrollo de personal

Artículo 201.- De la capacitación.- La capacitación y el desarrollo profesional constituye un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de las y los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto de Altos Estudios Nacionales.

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.

Artículo 204.- Del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP.- El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP, formará parte de las Redes de Capacitación y será la instancia encargada de la operativización de la capacitación no profesional, técnica de las instituciones, entidades, empresas y organismos establecidos en el ámbito de la LOSEP, en los temas de su competencia.

Artículo 205.- Servicios especializados de capacitación.- Las UATH, de conformidad con las políticas, normas e instrumentos que establezca el Ministerio de Relaciones Laborales, estarán facultadas para contratar servicios especializados de capacitación, con personas naturales o jurídicas, del sector público o privado calificadas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Tratándose de personas naturales que tengan la calidad de servidoras o servidores públicos que brinden capacitación en el área de sus competencias, fuera de los planes institucionales y cobren por ello, esta se efectuará fuera del horario legal de labores de la o el servidor que da la capacitación. En caso que se requiera los servicios de capacitación de una o un servidor público, para capacitar en temas específicos que sean de competencia de la institución a la que pertenece, será la Institución la que cobre, si fuere el caso, los valores que correspondan por la capacitación realizada.

El Ministerio de Relaciones Laborales mantendrá un listado de los ofertantes de capacitación con evaluaciones óptimas, para lo cual las UATH tienen la obligación de remitir al Ministerio de Relaciones Laborales la evaluación a los facilitadores que hayan desarrollado eventos en su institución.

Las servidoras y servidores y/o instituciones determinadas en el artículo 3 de la LOSEP podrán brindar servicios de capacitación sobre materias de competencia exclusiva de otras entidades al sector público o privado; con el aval de las instituciones cuya competencia es exclusiva y/o especializada en la materia.

Sección 4a. Informes previos y efectos de la capacitación y formación

Artículo 206.- Formación y capacitación dentro del país.- Previo informe favorable de la UATH, la autoridad nominadora concederá comisión de servicios con remuneración, a la o el servidor que dentro del plan de formación y capacitación institucional debidamente aprobado, fuere seleccionado para participar en estudios de cuarto nivel, cursos, seminarios, talleres o conferencias y pasantías, reuniones, visitas y otros que fueren necesarios para el desarrollo institucional.

El Ministerio de Relaciones Laborales establecerá mediante normas el procedimiento a seguirse para los casos de excepción de formación o capacitación no programada.

Artículo 207.- Formación y capacitación en el exterior.- La máxima autoridad de la institución concederá a la o el servidor, previo informe favorable de la UATH, licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración en el exterior, cuando el programa de formación de cuarto nivel se encuentre acorde con los perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan para el puesto, a la misión institucional, y se viabilice o se disponga del financiamiento económico correspondiente.

Artículo 208.- De la capacitación y actualización de conocimientos de la o el servidor público para el cumplimiento de servicios institucionales.- Cuando una servidora o servidor de libre nombramiento o remoción se desplace a cumplir tareas oficiales de capacitación y/o actualización de conocimientos en reuniones, conferencias o visitas de observación dentro o fuera del país, se le concederá comisión de servicios con remuneración, percibiendo viáticos, subsistencias, gastos de movilización y/o transporte por el tiempo que dure dicha comisión desde la fecha de salida hasta el retorno.

En el caso de las y los servidores de carrera, para los fines señalados en el inciso anterior, deberán haber cumplido por lo menos un año de servicio en la institución donde presta los mismos.

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.

Artículo 210.- Convenio de devengación.- La entidad que conceda a la o el servidor comisión de servicios con remuneración para formación y capacitación o los permisos para estudios regulares de especialización o licencia sin remuneraciones para el estudio de postgrados, dentro o fuera del país, suscribirá un convenio de devengación con garantías personales o reales, mediante el cual, la o el servidor se obliga a prestar sus servicios por el triple del tiempo que duren los eventos o estudios.

De igual manera, en el convenio de devengación constará la autorización expresa e irrenunciable del servidor o servidora en el sentido de que la institución a la cual pertenece, pueda utilizar sin costo alguno los estudios o proyectos resultantes del proceso de formación o capacitación.

El servidor o servidora se obligará además a solicitar a la máxima autoridad de la institución se proceda a realizar los estudios de factibilidad para la aplicación de dichos estudios y convenios, de conformidad con los intereses institucionales.

Artículo 211.- Procesos de devengación.- Para la o el servidor a quien se le hubiere concedido licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración para formación y capacitación o los permisos para estudios regulares de especialización o licencia sin remuneraciones para el estudio de posgrado, dentro o fuera del país, previa la suscripción del correspondiente contrato de devengación, se deberá cumplir con una de las siguientes obligaciones:

a.- De reintegrarse a la Institución la o el servidor, después de la comisión de servicio con remuneración y el servidor cese en sus funciones y no devengue sus servicios por el triple del tiempo, deberá devolver la parte proporcional del tiempo no devengado invertido por el Estado, incluida la remuneración a la institución, entidad u organismo que autorizó y pagó la comisión de servicios con remuneración o el permiso para estudios regulares;

b.- En el evento de que la institución, no pague la remuneración mensual para el caso de licencia sin remuneración, ni tampoco pague el valor de los estudios regulares de postgrado, ni gastos de transporte, la o el servidor no debe devengar el período de tiempo señalado en el artículo 210 del presente Reglamento General; y,

c.- De reprobado o abandonar los estudios regulares de posgrado, la servidora o servidor devolverá todo lo invertido por el Estado, a través de la institución, entidad u organismo a la que pertenece.

Cuando se trate de casos en los que se requiera reintegrar a la institución valores totales invertidos en formación o capacitación se lo hará en un plazo no mayor de 60 días conforme lo señala el artículo 74 de la LOSEP.

Artículo 212.- Prohibición y sanciones.- El servidor que una vez concluida la licencia o comisión de servicios con o sin remuneración, no se reintegre al ejercicio de sus funciones de manera inmediata, será sujeto de la aplicación del régimen disciplinario conforme lo dispone la LOSEP y este Reglamento General.

5. ALCANCE:

Todo el personal de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, amparados bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público y el régimen del Código de Trabajo,

6. EJECUCIÓN:

En este punto es preciso señalar que la UATH solicitó las necesidades de capacitación para el 2018, mediante memorando No. ESPE-THM-2017-4629-M, posterior a ello se procedió a realizar la consolidación, y finalmente en función de las prioridades institucionales se definieron las capacitaciones a realizarse. Dentro de este proceso, es preciso señalar responsables y Responsabilidades, por lo que a continuación se detalla:

a. Es responsabilidad de la UATH:

1. De conformidad con disposición emitida mediante memorando No. ESPE-REC-2018-0212-M, remitir al Centro de Educación Continua, el Plan de Capacitación (Necesidades Consolidadas de Capacitación), para su ejecución, una vez que se apruebe la matriz de consolidación.
2. Realizar el control de avance de cumplimiento del Plan de Capacitación
3. Llevar estadísticas y bases de datos a fin de realizar la retroalimentación correspondiente para ejecutar las mejoras en beneficio de personal.

b. Es responsabilidad de la Unidad de Educación Continua

1. Valorar el plan de capacitación
2. Ejecutar el plan de capacitación
3. Realizar un informe trimestral de ejecución y avance del Plan de Capacitación de los Servidores Públicos y Trabajadores.
4. Al finalizar la ejecución del plan, este debe ser remitido a la UATH para conocimiento, registro, seguimiento y mejora.

c. Dirección Jurídica

1. Brindar el asesoramiento legal en temas inherentes a la capacitación.

d. Dirección Financiera

1. Tramitará los pagos correspondientes a inscripciones, viáticos y pasajes que demanden la ejecución de los cursos de capacitación.
2. Remitir a la Unidad de Educación Continua copia de los comprobantes de pago para el respectivo registro en la carpeta de capacitación.

e. Servidores Públicos y Trabajadores

1. En casos específicos en los que se enmarquen en la normativa legal vigente, suscribir los convenios de devengación y adjuntar al mismo, garantías personales o reales, previo a su asistencia al evento de capacitación conforme lo dispuesto en la LOSEP y su Reglamento General.

2. Devengar el triple del tiempo asistido al evento, caso contrario se aplicará lo dispuesto en la normativa legal vigente.
3. Asistir y/o aprobar los eventos de capacitación que la Universidad le notifique, en caso de no aprobar o no asistir al curso o evento de capacitación, el servidor deberá restituir a la Institución los valores que se han cancelado por este concepto, salvo los casos legalmente justificados de fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser valorados y aprobados por la Unidad de Talento Humano.
4. Presentar copia del certificado o diploma que acredite su participación o aprobación del evento.
5. Poner en práctica los conocimientos y destrezas aprendidas en los procesos de formación y capacitación.
6. Cumplir con los programas de transferencia de conocimientos adquiridos en los procesos de formación y capacitación realizados, para propiciar el efecto multiplicador. Los programas de transferencia se realizarán en función de los formatos provistos por la Dirección de Recursos Humanos y bajo su coordinación.
7. Después de la ejecución de los eventos de capacitación, se realizarán evaluaciones bajo los siguientes parámetros: satisfacción del usuario participante en relación al facilitador; y, de la Unidad de Talento Humano a la operadora de capacitación o facilitador y su cumplimiento y servicio ofrecido.

6.1 Del Financiamiento:

- 6.2.1 Para la ejecución del Plan de Capacitación 2018, según memorando No. ESPE-UTHM-2018-0924-M, el valor asignado asciende a de \$ 46.085,44 (cuarenta y seis mil ochenta y cinco con 44/100 dólares de norteamérica).
- 6.2.2 De los USD.46.085,44, para las denominadas capacitaciones por imprevistos se asignarán 12.000,00; el saldo es decir USD.34.085,44 es lo que le corresponde al Centro de Educación Continua para la ejecución del presente plan.

7. DISPOSICIONES GENERALES

- 7.1 Una vez que el presente plan de capacitación sea remitido a la Unidad de Educación Continua para su ejecución, es prioridad realizar las capacitaciones con Instituciones del Estado como Contraloría General de Estado, SECAP, SECTEC, IAEN, SERCOP, etc.
- 7.2 Adicionalmente a las capacitaciones registradas en el Anexo A del presente plan, se impartirá a todo el personal, capacitación en "Servicio al Cliente"
- 7.3 En cuanto al personal Directivo Administrativo será capacitado en: "Manejo eficaz de los recursos Institucionales";
- 7.4 Conscientes de la realidad nacional, las capacitaciones serán NACIONALES-LOCALES, en casos excepcionales, con autorización de la máxima autoridad se ejecutarán fuera de la ciudad o provincia.

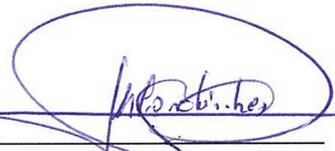
7.5 Es obligación de los jefes y/o directores autorizar la asistencia de los servidores públicos a la capacitación, caso contrario serán responsables de los pagos a realizarse por concepto de la capacitación a la que no permitió asistir al servidor.

7.6 La difusión del presente plan excepto el anexo A del mismo, será publicado a través de la página WEB institucional en el micrositio de la Unidad Administrativa de Talento Humano

ANEXOS:

Anexo A: Consolidación de la Necesidades de Capacitación Matriz

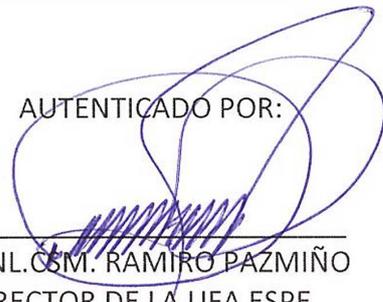


Ing. Sylvia Castillo D.S
Especialista de la UATH
Elaborado

Crnl SP. Wilson Sánchez
Director de la UATH
Revisado

Crnl.EMT. AVC. Víctor Hugo Nieto
Vicerrector Administrativo
Supervisado

AUTENTICADO POR:



CRNL.CSM. RAMIRO PAZMIÑO
RECTOR DE LA UFA ESPE

Distribución:

Ejemplar: 1 Vicerrectorado Administrativo
Ejemplar: 2 Rectorado
Ejemplar 3 UATH