

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “JUBONES”

TALENTO HUMANO



PLAN DE CAPACITACIÓN

PLANTA DOCENTE

2019-2020

“Saber para Ser”

Contenido

1. Antecedentes	3
2. Base Jurídica	3
3. Importancia de la capacitación	4
4. Políticas para la capacitación	4
5. Objetivos	5
5.1 Objetivo General	5
5.2 Objetivos Específicos	5
6 Demanda y Oferta de Capacitación	5
6.1 La demanda de capacitación	5
6.2 La oferta de capacitación	6
7 Acciones Generales	6
7.1 Programa de Perfeccionamiento Docente	7
8 Estrategias para la implementación del Plan	7



1. Antecedentes

La capacitación ha constituido en la vida institucional uno de sus objetivos primordiales y ha estado encaminada a preparar y mantener actualizado a su personal docente con los últimos adelantos científicos en las áreas de su especialidad, así como en la formulación y gestión de los proyectos de investigación y desarrollo; al personal directivo, en cuanto al conocimiento de normas que rigen la administración pública; y, al personal administrativo, en la preparación necesaria para el cumplimiento de sus labores de apoyo.

Para el caso de la preparación de los docentes, su capacitación ha estado acorde a la demanda surgida en cada departamento, donde se han manifestado los requerimientos individuales de los docentes y los requerimientos de la unidad. Adicionalmente y es conocido que para el personal docente ha sido obligatoria su capacitación, ya que se ha constituido en requisito mínimo para el desempeño de su cargo académico.

El presente documento responde a la disposición emitida por el Consejo Académico, donde se le confió la responsabilidad de integrar los planes de capacitación para el personal directivo, docente, administrativo y de servicios de la Institución, a la Dirección de Planificación Recursos Humanos.

2. Base Jurídica

La normativa vigente determina en su capitulo III de la formación y capacitación.

Art. 9.- De la formación. - La formación es el proceso que permite la adquisición de competencias especializadas a través de estudios de carrera a nivel superior con el fin de generar conocimientos científicos y realizar investigaciones aplicadas en las áreas de prioridad nacional. Art. 10.- De los requisitos para acceder a la formación. - La autoridad nominadora podrá autorizar a la o el servidor permisos de estudios regulares de especialización, licencias sin remuneración, comisión con remuneración para asistir a eventos de formación en el país o en el exterior previo informe de la UATH institucional, la misma que observará los siguientes requisitos.

1. Ser servidor de carrera y haber cumplido por lo menos un año de servicio dentro de la institución;
2. Haber obtenido en la evaluación de desempeño el resultado de excelente o muy buena;
3. Que el programa de formación sea acorde con el perfil de puesto, misión y objetivos de los procesos institucionales;



4. Certificación de disponibilidad presupuestaria por parte de la Unidad Financiera institucional cuando la entidad asuma estos valores; y,
5. Suscribir el convenio de devengación.

3. Importancia de la capacitación

La capacitación es incuestionablemente útil para mejorar el cumplimiento de las funciones del personal académico o administrativo que labora en cada unidad, puesto que, en general, permite disponer de recursos humanos debidamente competentes que garanticen la gestión interna y la calidad en la prestación de servicios hacia el exterior.

En el caso de la capacitación docente, muchas veces se ha planteado que los docentes generalmente tienen que enfrentar el cumplimiento de requisitos muy fuertes para su ingreso a la carrera docente, pero que a su vez tienen muy pocos requisitos para mantenerse en ella. Bajo ese punto de vista y con las limitantes que esto significa, la capacitación docente en nuestro medio plantea un grupo de ventajas que conviene brevemente reseñarlas:

Posibilita el perfeccionamiento continuo de los docentes en su búsqueda de niveles óptimos de calificación y por tanto en su interés por conseguir títulos de maestría o doctorado, y su actualización permanente mediante: seminarios, pasantías y la participación en eventos internacionales.

Permite contar con docentes que tengan pleno dominio de lo que enseñan y que presenten gran espíritu para la investigación. En otras palabras, capacidad de transmitir conocimientos a través de la práctica investigativa.

Facilita generar una propuesta de estabilidad laboral, a través de un compromiso que incida en la calidad y perfeccionamiento del docente. Una estabilidad que esté basada en rendimientos y resultados.

4. Políticas para la capacitación

Como políticas para la capacitación se contempla las siguientes:

Las carreras definirán las áreas prioritarias de capacitación y los niveles de formación requeridos.

Se prestará atención preferente al cumplimiento de los programas de capacitación definidos como parte de los proyectos de investigación y de servicios.

Se brindará el apoyo financiero, previo el análisis correspondiente, para cubrir la inscripción y asistencia a eventos de carácter nacional e internacional, tales como: cursos cortos, seminarios, congresos, talleres, encuentros y pasantías.



Se atenderán los requerimientos de capacitación del personal directivo y apoyo, en los aspectos referentes a fortalecer su gestión académico – administrativa.

Una vez detectada las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal administrativo y de servicios, relacionadas con el cumplimiento de sus funciones, por parte de la autoridad inmediata, esta será de carácter obligatoria.

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Proveer al personal docente y administrativo la oportunidad para actualizar y profundizar sus conocimientos, mediante el desarrollo de programas de capacitación de carácter formal e informal, a fin de perfeccionar y elevar su ejercicio docente, investigativo, pedagógico y de gestión, que redunde en el mejoramiento de la calidad académica y de prestación de servicios de la Institución.

5.2 Objetivos Específicos

- ✓ Contar con recursos humanos idóneos, mediante programas de formación que faciliten el desarrollo del personal docente y administrativo, favoreciendo su ascenso y el relevo generacional.
- ✓ Proporcionar a los docentes instrumentos conceptuales, metodológicos y didácticos
- ✓ para el desarrollo de sus actividades de docencia e investigación.
- ✓ Fortalecer la formación de docentes e investigadores en su vinculación con académicos de otras instituciones.
- ✓ Preparar a los directivos para el desarrollo y cumplimiento de su gestión.
- ✓ Fortalecer a los grupos de apoyo en el desempeño efectivo de su función.

6 Demanda y Oferta de Capacitación

6.1 La demanda de capacitación

La demanda de capacitación parte del requerimiento individual de cada unidad, docente o empleado. Esta expresión de la demanda que compagina la aspiración institución persona, permite mantener la armonía necesaria y garantiza el mejor cumplimiento y aprovechamiento de la capacitación.

La demanda ha sido captada por parte de Recursos Humanos, la misma que se sintetiza de la siguiente forma:

a) Demanda de capacitación del personal docente

Los temas de interés son los siguientes:



a.1 Cursos Básicos

- ✓ Diseño curricular.
- ✓ Gestión de la docencia e investigación.
- ✓ Manejo de paquetes informáticos básicos.
- ✓ Relaciones Humanas: Valores, identidad, comunicación.
- ✓ Actualización tecnológica en técnicas pedagógicas.

a.2 Cursos Especiales

- ✓ Gestión y Administración pública.
- ✓ Formulación y evaluación de proyectos.
- ✓ Procesos de Certificación.
- ✓ Manejo de paquetes de software avanzado.
- ✓ Cursos de interés por área.

6.2 La oferta de capacitación

La oferta de capacitación proviene de las becas formales provistas regularmente por la cooperación internacional y por las entidades nacionales, mediante la propuesta de sus cursos formales.

La oferta de capacitación proviene también de los cursos específicos que se programen con las unidades internas o externas de la Institución, como el IAEN u otras instituciones públicas y privadas del país. Esta oferta que generalmente requiere de una erogación de tipo presupuestario, pero tiene la ventaja de que puede ser encaminada de manera más directa a satisfacer la demanda planteada.

7 Acciones Generales

La capacitación planteada tiene que desarrollarse como eventos interactivos, esto es de íntima relación entre instructores y capacitados, debe por tanto ser muy participativa y apegada a la problemática de la Institución. Debe utilizarse para ella los métodos y técnicas modernas que garanticen su efectividad, debe considerar así mismo la evaluación periódica como mecanismo de medir tanto la eficiencia, como la eficacia de la gestión de capacitación a emprender con los diferentes grupos humanos de la Institución.

Con este objeto se han bosquejado tres grandes programas generales de capacitación que guardan estrecha relación con los grupos humanos a quienes están dirigidos; y, de cada uno de ellos los subprogramas correspondientes. Una breve revisión de los programas y subprogramas se expresan a continuación:



7.1 Programa de Perfeccionamiento Docente

El programa pretende atender al grupo docente que labora a tiempo completo en la Institución, a fin de que pueda actualizar sus conocimientos, así como desarrollar nuevas competencias profesionales que le permitan desenvolver su labor académica, de tal manera que pueda adecuarse a la diversidad y situaciones cambiantes que se dan al interior de la universidad ecuatoriana.

Como subprogramas se tienen los siguientes:

a) Capacitación docente de largo plazo

Alcance y características

Considera la realización de cursos de diplomado, maestría y doctorado para el personal docente de la Institución.

b) Capacitación con cursos de especialización de corto plazo.

Alcance y características: Considera la realización de cursos de 1 a 2 meses de duración, en temas específicos de especialidad y/o de contenidos pedagógicos, para el grupo general de docentes de la Institución.

Meta: Preparación en cursos cortos de especialización (1 a 2 meses, se deberá procurar no interferir con las clases normales) 20 a 30 docentes por año.

c) Participación en eventos de corta duración

Alcance y características: El programa de actualización de docentes posibilita la capacitación en temas de formación de variado interés, mediante el apoyo a iniciativas no conducentes a la consecución de un título, como: participación en cursos avanzados en contenidos técnicos generales y de pedagogía, asistencia a seminarios, talleres, simposios, congresos, jornadas académicas, pasantías, profesores invitados, intercambios y otros eventos que contribuyan a actualizar y mejorar la calidad de la educación superior.

Meta: Se estima la participación y realización de por lo menos 30 eventos personales por año.

8 Estrategias para la implementación del Plan

Como estrategias para la implementación del Plan formulado se proponen las siguientes:

Favorecer la capacitación de profesores y asistentes que participen en proyectos de investigación, dando cabal cumplimiento a lo programado, ya sea cursos, seminarios, pasantías, invitación a expertos o cualquier otra modalidad que se tenga contemplada.

Ampliar la firma de convenios con universidades e instituciones nacionales e internacionales para la realización de estudios de postgrado, pasantías, cursos y talleres.



Prever contar con un presupuesto adecuado y de fácil manejo, a fin de atender ágilmente los gastos que demanden los programas de formación y actualización y, dentro de ello, la asistencia a congresos, seminarios y demás eventos programados, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Fortalecer las redes de comunicación internas, a fin de complementar la preparación de los docentes en los amplios campos del saber.

Con miras a facilitar la concreción de los planes detallados de capacitación por parte de las unidades, conforme a lo descrito para la fase 2 de la presente propuesta, se preparará un grupo de formularios e instructivos que servirán de ayuda para la captación de información de las demandas de capacitación, por parte de los departamentos y unidades administrativas correspondientes.



Como recomendaciones para la implementación del Plan General de Capacitación se proponen las siguientes acciones finales:

La aplicación del Plan de Capacitación estará a cargo de Recursos Humanos, la misma que contará con la colaboración de las diferentes unidades docentes y administrativas de la Institución. Será por tanto responsable de dar el seguimiento adecuado, así como de evaluar la eficiencia y eficacia de los programas formulados.

Recursos Humanos será así mismo la responsable de coordinar con los departamentos y otras unidades la formulación de los planes detallados de capacitación, al igual que de la integración de éstos en un solo plan general.

El desarrollo de los programas de capacitación básicos se ejecutará como acciones continuas, ya que representan iniciativas de apoyo permanentes a la modernización, actualización y mejoramiento de los procesos de la Institución, por lo que no conviene ajustarlos a una duración definida.

La capacitación es un beneficio compartido por el funcionario capacitado y la Institución, se considera por lo tanto que el tiempo dedicado a la actividad debe también ser compartido.

Elaborado por:	Aprobado por:
 Ing. Diana María Granda Ayabaca, Mg. VECERRECTORADO	 Dr. Enrique Espinoza Freire RECTORADO

