



Instituto Superior Tecnológico
San Gabriel | **CONDICIÓN**
UNIVERSITARIO

LÍDER EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TÍTULO:

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA

abril 2024 marzo 2025



**Títulos registrados
en la Senescyt**



**Carreras Técnicas, Tecnológicas
y Universitarias**



**Corto Tiempo
de estudio**



TECNOLÓGICO SAN GABRIEL
0999868985 / 032943100 - Loja y Villarroel



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA

abril 2024 marzo 2025

Código: VICEREC-01-2024

Edición: 04-2024

Página 2 de 11

Copia Controlada

Rector

Ing. Mauro Gavilánez Hernández. Mgs.

Vicerrectorado

Ing. Ángel Huilca

Secretaría general

Ing. Olga Villagrán Cáceres

Instituto Superior Tecnológico “San Gabriel”, matriz Riobamba-Ecuador

Loja 19-28 entre Olmedo y Villarroel.

Teléfonos (593 3) 2943100

www.sangabrielriobamba.edu.ec

Riobamba, abril 2024

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA abril 2024 marzo 2025	Código: VICEREC-01-2024
		Edición: 04-2024
		Página 3 de 11
		Copia Controlada

EL HONORABLE ORGANO COLEGIADO SUPERIOR

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 8 del Reglamento General a la LOES, manda que: "Los excedentes que las instituciones de educación superior particulares obtengan en virtud del cobro de aranceles a sus estudiantes, serán destinados a incrementar su patrimonio institucional preferentemente en las áreas de investigación, becas, capacitación y formación de profesores y material bibliográfico (...)";

Que, el artículo 6, literal h) de la LOES manda: recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica;

Que, el artículo 6.1.- literal d) de la LOES manda: mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad;

Que, el artículo 156 de la LOES. - manda que en los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constará de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático.

Que, el artículo 157 de la LOES manda que, si los profesores titulares agregados de las universidades públicas cursaren posgrados de doctorado, tendrán derecho a la respectiva licencia, según el caso, por el tiempo estricto de duración formal de los estudios. En el caso de no graduarse en dichos programas el profesor de las universidades públicas perderá su titularidad. Las instituciones de educación superior deberán destinar de su presupuesto un porcentaje para esta formación.

Que, el Órgano Colegiado Superior con fecha 15 de febrero de 2024 RESOLVIÓ: crear un **Comité** para desarrollar y vigilar el cumplimiento del **Plan de Formación y Capacitación del personal del ISTSGA**, con el fin de tener una nómina tanto de personal docente como administrativo calificado y a la vanguardia del desarrollo tecnológico, capaces de entregar a los estudiantes del ISTSGA una formación tecnológica de calidad y que el manejo administrativo de la institución conlleve a una administración eficiente de los recursos en favor de la educación tecnológica del Ecuador.

En uso de las facultades que le otorga la LOES y la normativa interna del ISTSGA,

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA abril 2024 marzo 2025	Código: VICEREC-01-2024
		Edición: 04-2024
		Página 4 de 11
		Copia Controlada

RESUELVE: Aprobar un instrumento que determine prioridades de capacitación del personal docente y administrativo para alcanzar una formación y capacitación que lleve a una docencia de calidad que entregue a la sociedad mejores profesionales.

- I. **ALCANCE.** - El Instituto Superior Tecnológico San Gabriel, condición Universitario es una institución de carácter educativo de nivel superior por lo que está dentro del Sistema de Educación Superior y con el fin de alcanzar la calidad institucional, luego de un análisis de la evaluación del ISTSGA y considerando que se encuentra dentro de la categoría Condicionados se establece que la capacitación deberá ser tanto para docentes como del personal administrativo.

- II. **JUSTIFICACIÓN.** - el recurso humano en una institución de educación superior es importante ya que éste determina la calidad de profesionales al servicio de la sociedad. Sustentado en investigaciones se ha determinado que una de las motivaciones del recurso humano es la capacitación ya que enriquece el conocimiento del profesional y motiva a su aplicación. El nivel profesional administrativo y la actualización en normas reglamentos y leyes para la aplicación de los diferentes procesos administrativos, contables, financieros, laborales y de seguridad y salud ocupacional inciden en la aplicación e inversión efectiva de recursos económicos para el mejoramiento institucional a nivel de personal docente y administrativo que aporte en una institución efectiva aprovechando la fuerza laboral con la que la institución cuenta ya que la conducta y el rendimiento de talento humano son los que llevan a la calidad, por lo que se hace necesario una política de formación y capacitación del personal.
 Para la elaboración del Plan de Formación y Capacitación se hizo un análisis de la situación del ISTSGA con quienes conforman el Comité

- III. **POLÍTICA.** - una vez revisado el PEI 2021-2025 y viendo las necesidades institucionales las autoridades del ISTSGA han visto la necesidad de determinar una política de capacitación del Talento Humano con el que cuenta con el fin de mejorar tanto en el área docente como directivo, personal administrativo y personal de apoyo, por lo que se decide formular una política a la que se compromete asignar los recursos económicos necesarios que logren cumplir con la misma.
 El 15 de febrero de 2022 la Comisión para el desarrollo del “Plan de Capacitación del ISTSGA” presenta al Órgano Colegiado Superior la política que ha desarrollado, misma que se aprueba por unanimidad y es la siguiente:

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA abril 2024 marzo 2025	Código: VICEREC-01-2024
		Edición: 04-2024
		Página 5 de 11
		Copia Controlada

POLÍTICA DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL ISTSGA

El Instituto Superior Tecnológico San Gabriel, condición Universitario , en apego al cumplimiento de la LOES y objetivos institucionales se compromete a mantener una política de capacitación, entrenamiento y formación de directivos, docentes, administrativos y personal de apoyo; asignar los recursos necesarios enfocados: a alcanzar una calidad de educación relacionada a la eficiencia administrativa institucional en beneficio de nuestros estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios.

Aprobado en Riobamba el 15 de febrero del 2024 en Órgano Colegiado Superior

Certifica:

Ing. Mauro Gavilánez Hernández. Mgtr.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA

abril 2024 marzo 2025

Código: VICEREC-01-2024

Edición: 04-2024

Página 6 de 11

Copia Controlada

IV. FINES. - el Plan de Capacitación tiene como fin dotar a los empleados mediante un proceso de formación y aprendizaje, de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan mejorar la calidad tanto de la docencia como de la administración de recursos institucionales, enmarcados en las directrices de la LOES

V. OBJETIVOS. - el objetivo primordial del Plan de Capacitación del ISTSGA es el desarrollar ventajas competitivas sostenibles basadas en el capital humano que permita alcanzar la calidad en la docencia y optimización de recursos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS. -

- Reglamentar las acciones de capacitación y formación para docentes, funcionarios y autoridades de la institución
- Elevar el nivel de rendimiento y productividad del personal que interviene en el rol administrativo y docente del ISTSGA.
- Alcanzar la calidad en la formación tecnológica y asegurar la misma manteniendo un plan ordenado de formación y capacitación de docentes a la vanguardia del desarrollo.

VI. METAS. - capacitar, actualizar y formar al personal docente, administrativo y directivo, del ISTSGA para responder positivamente una evaluación institucional para el aseguramiento de la calidad de la educación tecnológica.

VII. ESTRATEGIAS. - con el fin de determinar las estrategias del Plan de Capacitación se mantuvo una reunión de la Dirección del ISTSGA para analizar las necesidades de capacitación y en base a las cuales se determinó las siguientes estrategias:

1. Estrategias para Personal Administrativo. -

- ❖ Seminarios y talleres de actualización, tributaria y laboral. -
- ❖ Capacitación en actualización tecnológica para educación en línea.
- ❖ Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional al personal administrativo y docente
- ❖ Talleres, cursos o certificaciones motivacionales y de conocimientos.
- ❖ Apoyos para la realización de estudios de posgrados relacionados a rol institucional bajo autorización del OCS.

2. Estrategias para Personal Docente. -

- ❖ Cursos y Talleres de actualización profesional
- ❖ Actualización tecnológica.
- ❖ Apoyos para la realización de estudios de posgrados relacionados al rol institucional bajo autorización del OCAS.

Se determina la pertinencia de que el tipo de formación debe ser flexible y se puede incluir en línea, presencial o semipresencial.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA abril 2024 marzo 2025	Código: VICEREC-01-2024
		Edición: 04-2024
		Página 7 de 11
		Copia Controlada

VIII. -TIPOS Y MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN:

Son diversas las modalidades por las que el recurso humano del ISTSGA se capacita, actualiza, entrena o forma, se utilizará cada una de ellas de acuerdo a las necesidades, estrategias y oferta que se presenta, siempre y cuando contribuyan a potencializar las habilidades del recurso humano, que no siempre se encuentran en el país, las modalidades a utilizar podrían ser:

Capacitación. - actividad planificada y permanente con la que se entrega conocimiento y el desarrollo de habilidades del talento humano que permita desarrollar habilidades.

Entrenamiento. - proceso educativo a corto plazo que permite asumir nuevas actividades con el fin de desarrollar habilidades y destrezas y adquirir aptitudes y actitudes adecuadas, se aplica en ascensos o nuevo cargo

Formación. - es el esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, técnicas y actitudes de los empleados a través de la experiencia del aprendizaje para mejorar el rendimiento presente y futuro del empleado, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes con el fin de alcanzar eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus labores en la empresa.

IX. RECURSOS. - en la capacitación, formación, entrenamiento y cualquier otra modalidad formativa se podrá hacer uso de diferentes recursos como recursos propios y ajenos.

Propios. - consiste en capacitar a un colaborador para que esta a su vez replique los conocimientos adquiridos.

Ajenos. - consiste en la contratación de personal externo para que se encargue de la capacitación del personal. Dentro de estos puede ser la contratación para capacitar en las instalaciones del ISTSGA o a su vez asistir a una capacitación externa.

X. FINANCIAMIENTO. -El monto de inversión del Plan de formación y capacitación a docentes y personal administrativo del ISTSGA, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución con la flexibilidad de recibir el apoyo de otros en caso de darse.

XI. PRESUPUESTO. - se asigna para capacitación, formación y entrenamiento del personal docente, administrativo y directivo del personal al menos el equivalente al 1% de los ingresos proyectados descontado la proyección de becas y en correlación con las necesidades y estrategias determinadas.

“A” INGRESOS 2023	“B” BECAS 2023	PRESUPUESTO 2023 (A-B)
766342,45	12.065,30	766.342,45



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA

abril 2024 marzo 2025

Código: VICEREC-01-2024

Edición: 04-2024

Página 8 de 11

Copia Controlada

Porcentaje para invertir en capacitación del personal administrativo y docente:

7.663,42

- XII. EVALUACIÓN.** - uno de los requisitos para el seguimiento del cumplimiento del Plan de Capacitación del ISTSGA es mantener una copia del certificado de asistencia del personal, mismo que se considerará para la evaluación y determinación del grado de mejoramiento de las habilidades del personal beneficiado con la capacitación o ayuda a la realización de cursos de post o pre grado.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA

abril 2024 marzo 2025

Código: VICEREC-01-2024

Edición: 04-2024

Página 10 de 11

Copia Controlada

I. PRESUPUESTO

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL ISTSGA ABRIL 2024 MARZO 2025				
PERSONAL DOCENTE	CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	ENTRENAMIENTO	FINANCIAMIENTO
	HORAS	HORAS	HORAS	ACTIVIDAD
DOCENCIA EN LINEA	70			761,60
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	20			200,00
PLAN DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		50		1500
ELABORACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	70			200
CAPACITACIÓN CACES	20			400
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
ACTUALIZACIÓN LABORAL		20		200
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		50		200
PERSONAL DIRECTIVO				
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		2		200
CAPACITACIÓN ORGANOS DE CONTROL				
CAPACITACIÓN DE ORGANOS DE CONTROL SOCIALIZACIÓN ELABORACIÓN DE ESTATUTOS				100
TOTAL				3761,60



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ISTSGA

abril 2024 marzo 2025

Código: VICEREC-01-2024

Edición: 04-2024

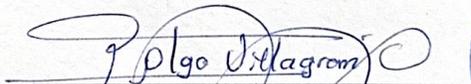
Página 11 de 11

Copia Controlada

CERTIFICO: El Presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación en sesión Ordinaria del Órgano Colegiado Superior del 08 de julio de 2024.


Ing. Mauro Gavilánez Hernández. Mgtr.
RECTOR ISTSGA




Ing. Olga Villagrán Cáceres
SECRETARIA GENERAL ISTSGA

