



**EL ORGANISMO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
PICHINCHA CON CONDICIÓN DE UNIVERSITARIO**

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 350 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”;

Que el Art. 6 de la Ley Orgánica de Educación superior determina los Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de conformidad con la Constitución y esta Ley son: h) 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 Art. 6.1 de la referida Ley determina los deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el art. 18, literal e), señala que, “La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en: e) La libertad para gestionar sus procesos internos”;

Que el Art. 156 de la LOES establece la Capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras que el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior garantizará su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático.

En uso de sus atribuciones aprueba el

**REGLAMENTO PARA LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL
ACADÉMICO DEL ISTP-U**

Matriz – Quito

Dir.: Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de Agosto
(02) 2 238 291

www.tecnologicopichincha.edu.ec





CAPITULO I

OBJETO, AMBITO, OBJETIVOS

Artículo 1.- Objeto. - El presente reglamento tiene como objeto normar el desarrollo del Plan de Capacitación del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Pichincha, a fin de permitir a la institución contar con un instrumento metodológico y procedimental que permita la aplicación de procesos de formación y capacitación.

Artículo 2.- Ámbito. - El presente reglamento será de aplicación para el diseño, ejecución evaluación del plan de capacitación y formación para el personal académico del Instituto tanto de su matriz, extensiones y centros de apoyo, de todas las modalidades y niveles de estudio.

Artículo 3.- Objetivos .- Los objetivos de la capacitación y formación son:

- a) Fomentar el cambio y transformación personal académico del instituto de manera constante, generando y potenciando sus competencias acordes con el desarrollo tecnológico y las necesidades de la educación superior, a fin de elevar los niveles eficiencia, eficacia, efectividad y calidad;
- b) Desarrollar, profesionalizar, actualizar y especializar al personal académico de la institución, en función de la misión, visión, políticas, objetivos y necesidades institucionales y en el seguimiento sistemático de sus resultados;
- d) Generar un ambiente propicio al cambio y fortalecimiento de las aptitudes y actitudes del personal académico de la Institución, que se refleje en el mejoramiento de las clases impartidas;
- e) Posibilitar la permanente actualización y capacitación del personal académico de la institución.

CAPITULO II

RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 4.- Gestiones responsables.- son Gestiones responsables en la elaboración, ejecución y evaluación del plan de capacitación y formación:

- a. Vicerrectorado académico
- b. Coordinación de Talento Humano
- c. Órgano Colegiado Superior.

Matriz – Quito

Dir.: Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de Agosto
(02) 2 238 291

www.tecnologicopichincha.edu.ec





Artículo 5.- Vicerrectorado académico.- El vicerrectorado académico a través de los coordinadores de carrera elaborará el diagnóstico y de las necesidades de capacitación y formación del personal académico de cada carrera; elaborará en coordinación con la Coordinación de talento humano el Plan de capacitación y formación a mediano y largo plazo,

Artículo 6.- Coordinación de Talento Humano.- la coordinación de talento humano será la responsable de la elaboración del plan de capacitación en coordinación con Vicerrectorado académico de acuerdo a las necesidades detectadas en el diagnóstico.

Artículo 7.- Órgano Colegiado Superior.- Dentro del proceso de capacitación y formación del personal académico del instituto, el Órgano Colegiado Superior, deberá aprobar el plan de capacitación elaborado a mediano y largo plazo, de igual manera dispondrá a la gestión Financiera la disponibilidad presupuestaria para procesos de formación y capacitación.

CAPITULO III

PROCESO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 8.- Para el cumplimiento de la elaboración del Plan de capacitación y Formación, se deberá cumplir con los siguientes pasos:

1. Diagnóstico para la detección de necesidades de capacitación y formación del personal académico del instituto.
2. Orientación de la capacitación: elaboración de los Planes y programas de capacitación o formación a mediano y largo plazo
3. Ejecución y desarrollo del Plan de capacitación
4. evaluación de los resultados de los programas de capacitación o formación.

Artículo 9.- Diagnóstico para la detección de necesidades. – el diagnóstico permitirá conocer las de necesidades de capacitación, del personal académico a fin de establecer acciones y programas a ejecutarse.

Determina cuáles son las destrezas y habilidades que le faltan a un docente investigador, de acuerdo al campo de enseñanza que tienen dentro del instituto.

Artículo 10.- Para la identificación de las necesidades se tomará en consideración tanto los conocimientos y capacidades del personal académico, así como todas las competencias que debería tener de acuerdo al análisis realizado por los coordinadores de carrera, tomando en consideración el perfil d egreso de las



carreras en las que los docentes imparten sus cátedras, permitiendo que puedan desempeñar satisfactoriamente las actividades sustantivas de la educación superior, como insumo se deberá tomar en cuenta la evaluación integral de los dos últimos periodos académicos.

Artículo 11.- La detección de las necesidades de capacitación será de responsabilidad de los coordinadores de carrera en coordinación con la coordinación de Talento Humano, quienes elaborarán anualmente el diagnóstico de las necesidades de capacitación y formación de la carreras y programas que oferta el instituto.

Artículo 12.- el Vicerrectorado de acuerdo a las competencias establecidas en el Estatuto Institucional, establecerá el mecanismo para el levantamiento de la información y junto con la Coordinación de Talento Humano elaborará el cronograma de actividades de capacitación.

CAPITULO IV

DE LA ELABORACIÓN DE PLANES DE CAPACIATACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo. 13- Una vez conocidas las necesidades de capacitación, se deberá iniciar el proceso de elaboración y diseño de los diferentes planes de capacitación y formación para lo cual se considerará:

1. Definir los objetivos
2. Formular los programas y planes de capacitación y formación, pudiendo éstos ser de diversas modalidades como: cursos, talleres, conferencias, seminarios, prácticas o pasantías, simposio y otros eventos que tengan relación con las actividades las funciones sustantivas de la educación superior, se considerara planes a largo y corto plazo.
3. Determinar las acciones necesarias de apoyo a los diversos programas y planes establecidos.
4. Definir el perfil de los participantes de la capacitación o formación considerando las necesidades de cada carrera.
5. Definir la cantidad de participantes para cada evento.
6. Organizar los eventos basándose en recursos técnicos, materiales, humanos, etc.

Artículo 14.- El Plan de Capacitación debe contener:

- a. Los programas que se desarrollarán tanto interna como externamente
- b. Los objetivos para cumplirse
- c. Los contenidos que se abordarán en ellos;

Matriz – Quito

Dir.: Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de Agosto
(02) 2 238 291

www.tecnologicopichincha.edu.ec





- d. Cronograma tentativo de actividades
- e. Tiempo que pueden ser a largo o corto plazo

Artículo 15. Los planes de capacitación y formación deberán estar elaborados y aprobados hasta el mes de noviembre del año inmediatamente anterior al de la implementación del plan.

Artículo 16.- La Coordinación de Talento Humano informará a cada coordinación de carrera el Plan Anual de Capacitación y Formación, hasta la segunda semana de enero de cada año.

CAPITULO V

EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 17.- Los planes de capacitación podrán ser ejecutados a través de varias modalidades como cursos, talleres, seminarios. El desarrollo de los planes o programas estará a cargo del Centro de Educación Continua en coordinación con Vicerrectorado Académico, cuando los cursos o talleres se dicten dentro de la misma Institución, sin embargo, se podrá utilizar ofertas de servicio de capacitación que brindan otras instituciones de educación superior, organismos especializados, o a través de convenios celebrados con instituciones públicas o privadas sean estas nacionales o extranjeros.

Artículo 18.- Los planes de capacitación se ejecutarán de acuerdo a los cronogramas aprobados.

CAPITULO VI

EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 19.- Todos los planes de capacitación y formación deberán ser evaluados mediante los mecanismos que la Coordinación de Talento Humano y Vicerrectorado académico establezcan para el efecto. La evaluación permitirá determinar si la capacitación cumplió con los objetivos planteados, así como con las expectativas de los participantes.

La evaluación permitirá establecer acciones correctivas para los futuros planes de capacitación, con el fin de alcanzar un óptimo rendimiento y eficiencia.

La planificación de la evaluación brinda mayores garantías de que las actividades a implementar sean concebidas con criterios de calidad en todas sus fases y que se adoptan las medidas necesarias para producir información que permita retroalimentar el proceso. Una evaluación planificada asegura ver el programa de



manera integral el proceso de capacitación, lo que permitirá realizar reajustes durante el desarrollo, asegurando una mejora permanente.

Artículo 20.- Niveles de evaluación de los planes de capacitación y formación.- Para evaluar los programas de capacitación y formación se considerarán los siguientes niveles:

1. Reacción
2. Aprendizaje
3. Comportamiento
4. Resultados

Artículo 21.- Reacción. - cuando un participante concluye su curso de capacitación, taller etc., se evalúa sus reacciones, es necesario pedirles que completen una encuesta con preguntas como:

¿Qué tan satisfecho está con la experiencia del aprendizaje?

¿El contenido de la capacitación cumplió con sus expectativas?

¿Aprendió algo nuevo?

¿Cómo calificaría la calidad de la capacitación?

¿Le pareció útil esta capacitación?

Artículo 22.- Aprendizaje.- Permite verificar cuanto aprendió el participante en el curso de capacitación o formación. Para lo cual se puede crear cuestionarios en línea para ver que conocimientos y habilidades tienen y qué conocimientos no han adquirido durante la capacitación. Se puede crear pruebas previas, de esta manera se puede determinar con certeza lo que los participantes sabían del curso y que aprendieron después de tomarlo.

Artículo 23.- Comportamiento.- Permite verificar si existen cambios de comportamiento que se deriven del curso de capacitación. Se debe considerar ¿qué cambios positivos los participantes han tenido después de la capacitación?

Artículo 24.- Resultados.- Este es el nivel más importante de la evaluación. Valida el impacto que un curso ha tenido, analizando la calidad, eficacia, productividad y satisfacción.

- **Artículo 25.-** Momentos de la evaluación.- Existe tres momentos de la evaluación: diseño, ejecución y resultado.

Matriz – Quito

Dir.: Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de Agosto

(02) 2 238 291

www.tecnologicopichincha.edu.ec



1. **Diseño.-** la evaluación observa la calidad de la orientación operativa, examinar la calidad del diseño que permitirá asegurar que la capacitación alcance el resultado previsto.
2. **Ejecución.-** Es la puesta en marcha del diseño, por lo que se tiene que verificar que estén presentes las condiciones par que el capacitado aprenda y que los cursos se estén ejecutando de la manera prevista.
3. **Resultados.-** la evaluación en el momento de los resultados, se asocia a la calidad d aplicación de lo aprendido.

Artículo 26.- El seguimiento de los planes de capacitación será un proceso necesario que implemente la Coordinación de Talento Humano.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El Instituto capacitará al personal académico, y a la comunidad educativa en general en habilidades blandas, cuidado del medio ambiente, intervención positiva a través de cursos, talleres, seminarios.

SEGUNDA.- El Vicerrectorado Académico, seleccionará a los participantes, y aprobará a los instructores, e instituciones según los mecanismos establecidos por el Centro de Educación continua.

En mi calidad de Secretaria Abogada, certifico que el presente **REGLAMENTO PARA LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL ISTP-U**, fue discutido y aprobado en sesión ordinaria de 13 de marzo del 2024.

Dra. Iliana González Mantilla

SECRETARIA ABOGADA





RESOLUCIÓN DE SESIÓN ORDINARIA 005-OCS-ISTP-2024

ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
PICHINCHA

CONSIDERANDO

Qué; la Constitución de la República en el Art. 26 dispone: “La educación es un derecho de la persona a lo largo de la vida y un deber ineludible del Estado”

Qué; el Art. 28 de la Constitución determina “La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos”.

Que, el Art. 350 de la Constitución de la República señala que el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y la cultura; la construcción de soluciones para problemas del país; en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Qué; el Art. 351 de la Constitución de la República determina que el sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación superior y al Plan Nacional de Desarrollo; la Ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”.

Que, el Art, 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior y su reforma aprobada el 2 de agosto del 2018, establece “que las instituciones de educación superior son comunidades académicas con personería jurídica propia, esencialmente pluralista y abierta a todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica. Gozarán de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica. “

Que, el Art. 3 letra b) del Reglamento de Instituciones de Educación Superior Técnicas y Tecnológicas determinan que los institutos superiores particulares, son instituciones con personería jurídica propia, autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica...

Que, el Órgano Colegiado Superior, en sesión ordinaria de 13 de marzo del 2024 una vez analizado el **REGLAMENTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA EL PERSONAL**

