

RESOLUCIÓN No. OSCIDI –2001- 0114

EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE SERVICIO CIVIL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

CONSIDERANDO:

- Que, la Constitución Política de la República en los numerales 7 y 13 del Art. 97, determina que es deber y responsabilidad de los ciudadanos, capacitarse y asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad conforme a la Ley;
- Que, el Art. 124 de la Carta Fundamental del Estado, determina que la ley garantizará los derechos y establecerá las obligaciones de los servidores públicos;
- Que, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los artículos 65 literal k), 104 al 107 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, artículos 69 literal f) y 91 al 97 de su Reglamento General; y, el Decreto Ejecutivo No. 41 publicado en el Suplemento de Registro Oficial No.11 del 25 de agosto de 1998, corresponde a la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI, planear y administrar el adiestramiento de los servidores públicos, hacer el seguimiento y evaluar las políticas de la administración de los recursos humanos y organizacionales del sector público; y elaborar la normativa correspondiente;
- Que, el Art. 73 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, contempla el Subsistema de Capacitación;
- Que, con Decretos Ejecutivos Nos. 698 y 1036, publicados en los Registros Oficiales Nos. 319 y 292 de 19 de noviembre de 1980 y 23 de julio de 1982, se Instituyó el Sistema Nacional de Capacitación y se expidió su Reglamento;
- Que, se torna indispensable dotar a los responsables de la Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos de las organizaciones que conforman la Administración Pública, de instrumentos normativos que garanticen el desarrollo profesional de los servidores públicos y eleven los niveles de eficiencia y productividad de las entidades del Sector Público; y,

En ejercicio de las facultades que le concede el artículo 69 literal f) del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Art. 4 del Decreto Ejecutivo No. 41 publicado en el Suplemento de Registro Oficial No.11 del 25 de agosto de 1998;

RESUELVE

Art. 1.- Expedir la Norma Técnica de Aplicación del Subsistema de Capacitación de Personal, que se describe a continuación:

NORMA TECNICA PARA APLICACION DEL SUBSISTEMA DE CAPACITACION DE PERSONAL

1. INTRODUCCIÓN :

La Norma Técnica de Aplicación del Subsistema de Capacitación de Personal, es un instrumento técnico orientado a adquirir, desarrollar y potencializar las competencias y el cambio de actitudes y comportamientos de los servidores públicos, necesarias para la organización, a fin de elevar los niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño de sus roles, atribuciones y responsabilidades, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

La Norma Técnica se define como un instrumento de gestión operativa que sobre la base de los principios y valores organizacionales, los servidores públicos desarrollen el compromiso de asumir nuevos retos en el mejoramiento continuo de los procesos, que coadyuven al logro de su misión, orientándose al fortalecimiento de las competencias disponibles y desarrollables, en función de los requerimientos de la organización, de manera que para la entidad represente una inversión, por el valor agregado a la gestión, y para el servidor constituya un beneficio en el orden personal, que le permita lograr un crecimiento profesional y la posibilidad cierta de un desarrollo competitivo, en las diversas fases de su carrera administrativa.

El proceso de capacitación, a través de sus componentes coadyuvará al mejoramiento e incremento de la productividad y competitividad de las organizaciones, en función de las demandas de los clientes internos y externos; base sobre la cual surge el gran reto de propiciar el cambio y transformación del recurso humano actual en talento humano del futuro, preparándolo y potencializando sus competencias, hacia un servicio eficiente y eficaz en beneficio del cliente-ciudadano.

2. OBJETO:

Establecer el desarrollo conceptual y los procesos técnicos que conforman el Subsistema de Capacitación de Personal, a fin de dotar a las entidades públicas de un instrumento metodológico y procedimental que permita y facilite la aplicación correcta y eficiente del Subsistema.

3. ALCANCE:

Comprende a todos los servidores de los procesos gobernantes, agregadores de valor y habilitantes de las entidades y organismos que integran el Sector Público, regidos por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

4. DEFINICIONES:

- 4.1. **Cambios de actitud.**- Permite fortalecer y mantener comportamientos laborales deseados por la organización, procurando cambios actitudinales en los servidores.
- 4.2. **Capacitación gerencial.**- Consiste en la adquisición y desarrollo de competencias del nivel de conducción superior del sector público, dirigida a la formación de gerentes públicos; para lo cual se plantea la utilización de sistemas modernos de formación académica.
- 4.3. **Capacitación focalizada.**- Consiste en el adquisición, desarrollo y potenciación de competencias de los servidores que integran los procesos agregadores de valor y habilitantes, a través de la identificación de las áreas de mejoría, en función de los incidentes críticos y factores clave de éxito, buscando un equilibrio de las capacidades de los equipos de trabajo y las personas con relación a los objetivos organizacionales.
- 4.4. **Datos objetivos.**- Reflejan el mejoramiento de la calidad, aumento de la productividad, optimización de tiempo y reducción de costos, que se determinarán en los informes anuales de la Calificación de Servicios y Evaluación del Desempeño.
- 4.5. **Datos Subjetivos.**- Permiten una apreciación del mejoramiento de los hábitos de trabajo, nuevas destrezas, ambientes de trabajo, y actitudes que sustentan el desarrollo de las competencias alcanzadas por los servidores.

- 4.6. Detección de necesidades de capacitación.-** Es un conjunto de acciones investigativas orientadas a determinar técnica y objetivamente las reales necesidades de adquisición y desarrollo de competencias de la organización, teniendo como indicadores los resultados obtenidos en la Calificación de Servicios y Evaluación del Desempeño .
- 4.7. Encuestas de opinión.-** Instrumento técnico que permite evaluar la satisfacción de los participantes y la eficiencia de los proveedores de servicios en la ejecución de los eventos.

5. REFERENCIA NORMATIVA :

Se sustenta en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento General de aplicación.

6. DE LAS RESPONSABILIDADES:

- 6.1. Órgano Rector.-** La Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, es el organismo rector del Subsistema de Capacitación del Personal y tendrá las siguientes atribuciones:
- a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución, Leyes, sus Reglamentos, y demás disposiciones conexas, en lo relativo al Subsistema de Capacitación de Personal;
 - b) Administrar el Subsistema de Capacitación de manera desconcentrada;
 - c) Emitir las Políticas, Normas e Instrumentos Técnicos, referentes al Subsistema de Capacitación de Personal a ser aplicadas en las entidades, organismos y dependencias del sector público; y, evaluar su cumplimiento;
 - d) Controlar y evaluar la correcta aplicación del Subsistema de Capacitación de Personal;
 - e) Proporcionar asesoría y asistencia técnica a las, entidades, organismos y dependencias del sector público, para el fortalecimiento de los procesos de capacitación de personal que en ellas se llevan a cabo;

- f) Brindar apoyo técnico para el funcionamiento de los Comités Interinstitucionales de Capacitación en las provincias;
- g) Promover y coordinar la colaboración entre los diferentes organismos que realizan actividades de capacitación;
- h) Desarrollar y difundir nuevos métodos, técnicas y procedimientos aplicables a los procesos de capacitación;
- i) Administrar los programas de capacitación gerencial de los niveles de conducción superior de las entidades y organismos públicos;
- j) Preparar el Plan Anual Nacional de Capacitación Gerencial, orientado al nivel de conducción superior de la administración pública, vinculados a los Planes y Programas Nacionales de Desarrollo, y presentarlo al Ministerio de Economía y Finanzas para su presupuestación.
- k) Expedir normas reglamentarias para la prestación de servicios de capacitación en el sector público, por parte de empresas privadas y supervisar la ejecución de los procesos, en el marco de la descentralización y concesión de servicios públicos; y,
- l) Efectuar el análisis y evaluación de los resultados obtenidos en el desarrollo de los Planes de Capacitación de las entidades del sector público.

6.2. Entes Desconcentrados.- Las organizaciones del sector público a través de los procesos de gestión y desarrollo de recursos humanos, o quien hiciere sus veces; tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Administrar operativamente el Subsistema de Capacitación de Personal de conformidad con lo previsto en la Constitución Política de la República, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, su Reglamento General, Normas Técnicas, Políticas, e Instrumentos Técnicos emitidas por la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional;
- b) Detectar las necesidades de capacitación de los servidores de la organización, sobre la base de los resultados del Subsistema de Calificación del Servicios y Evaluación del Desempeño, bajo el esquema técnico establecido por la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional;

- c) Elaborar los Planes Organizacionales Anuales de Capacitación y los de contingencia que respondan a las necesidades detectadas por el Subsistema de Calificación de Servicios y Evaluación del Desempeño;
- d) Programar los eventos de capacitación respectivos, la estructuración de programas analíticos, determinando contenidos y metodología; la selección y contratación de instructores; la supervisión del desarrollo de los eventos, proporcionando apoyo logístico;
- e) Procesar resultados, presentar informes finales y evaluar los productos, efectos e impactos de la capacitación desarrollada, estableciendo los mecanismos de ajuste y corrección requeridos;
- f) Evaluar y controlar la ejecución de la capacitación organizacional cuando ésta sea contratada con empresas privadas;
- g) Medir el nivel de transferibilidad de las competencias adquiridas a través de los resultados e impactos de la capacitación, en la gestión de los procesos Organizacionales;
- h) Diseñar los instrumentos técnicos de evaluación de la capacitación, sobre la base de las Políticas y Normas Técnicas emitidas por la OSCIDI;
- i) Registrar los resultados contenidos en los informes de aplicación del Subsistema de Capacitación, en el Sistema de Información y Estadísticas de Gestión Organizacional y de Recursos Humanos del Sector Público, administrado por la OSCIDI ; y,
- j) Prestar asistencia técnica y apoyo administrativo a la gestión que ejecuten los Comités Interinstitucional de Capacitación.

6.3. Comité Interinstitucional de Capacitación.- Es el Organismo Provincial Desconcentrado de Administración del Subsistema de Capacitación de Personal, cuyo rol es el de coordinar y asegurar en el ámbito de su gestión la optima y eficiente aplicación de los procesos de capacitación.

6.3.1. Integración del Comité Interinstitucional de Capacitación.- Está integrado por:

- a) El Gobernador de la Provincia o su Delegado quien lo presidirá;

- b) Un representante nombrado por las Instituciones Públicas de la Provincia;
- c) El Presidente de la Asociación de Rectores de Colegios e Institutos Superiores de Educación ARECISE de la Provincia; y,
- d) Un representante de los Gobiernos Seccionales Autónomos de la Provincia.

6.3.2. Atribuciones.- El Comité Interinstitucional de Capacitación, tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Asegurar en el ámbito de su competencia el cambio organizacional y tecnológico en los procesos de capacitación de personal;
- b) Promover la capacitación de los servidores públicos en su jurisdicción;
- c) Compilar las necesidades de capacitación de las organizaciones públicas de la provincia;
- d) Planificar las actividades de capacitación de acuerdo con las necesidades determinadas;
- e) Programar y desarrollar los eventos de capacitación de acuerdo con el plan;
- f) Establecer y generar mecanismos de financiamiento, para el cumplimiento de los planes de capacitación, mediante la coordinación con Organismos Gubernamentales y no Gubernamentales, o a través de la autogestión de las entidades públicas;
- g) Conocer y evaluar el funcionamiento e impacto de los resultados de ejecución de los eventos de capacitación en su ámbito de acción.

7. DEL PROCEDIMIENTO:

7.1. Generalidades:

7.1.1. Subsistema de Capacitación.- Es el proceso sistemático tendiente a la adquisición y desarrollo de competencias de los servidores, que a

través de un aprendizaje continuo, busca consolidar actitudes y aptitudes orientadas a promover los cambios organizacionales, e incentivar la permanente superación del individuo y de la organización en su conjunto.

7.1.2. Objetivo.- Propiciar el cambio y transformación del recurso humano actual en talento humano del futuro, preparando y potenciando sus competencias acordes con el desarrollo tecnológico y los requerimientos de la organización, a fin de elevar los niveles de productividad y competitividad de las entidades públicas y la satisfacción de las necesidades del cliente ciudadano.

7.1.3. Principios.- El Subsistema de Capacitación se sustentará en los siguientes principios:

- a) **Unicidad.-** Propone unificar políticas, normas, métodos, técnicas, procedimientos y contenidos de los procesos de capacitación que desarrollan las entidades y organismos públicos.
- b) **Inversión.-** Se orienta a buscar el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos en función de los requerimientos de cada entidad, de manera que para la organización represente una inversión, por el valor agregado en el desempeño de la gestión.
- c) **Beneficio.-** Para el servidor constituye un beneficio en el orden personal, que le permite lograr un crecimiento y desarrollo en su carrera profesional, en el sector público; y la posibilidad cierta de mantener su Empleabilidad y competitividad laboral de manera general.
- d) **Especificidad.-** Los procesos de capacitación serán determinados en función de los requerimientos de la organización, proceso, equipo y persona acorde a la misión y objetivos organizacionales y de acuerdo a las habilidades administrativas de diseño, concepto, técnicas y humanas determinadas en las áreas de mejoría.
- e) **Tercerización.-** La capacitación podrá ejecutarse a través de proveedores de servicios externos, especializados en las diferentes áreas temáticas, identificadas en el plan de capacitación organizacional.

- f) **Movilidad.-** El desarrollo de competencias podrá realizarse dentro o fuera de la propia organización, a nivel nacional e internacional.
- g) **Sinergia.-** La capacitación coadyuvará al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, alineándolo con los principios y valores de la organización.
- h) **Sistemático.-** La detección de necesidades se originará en la identificación de áreas de mejoría, descripción y análisis de puestos y planes de carrera, componentes de los Subsistemas de Calificación de Servicios y Evaluación del Desempeño, Clasificación de Puestos; y, Desarrollo de la Carrera, respectivamente.
- i) **Responsabilidad.-** La responsabilidad en la adquisición y desarrollo de competencias es compartida entre la organización y el servidor.

7.1.4. Componentes del subsistema.- El Subsistema está integrado por los siguientes componentes:

- a) Detección de necesidades;
- b) Planificación de la capacitación;
- c) Ejecución y desarrollo de eventos;
- d) Evaluación de eventos; y,
- e) Medición de impacto de los resultados.

7.2. Procedimientos:

7.2.1. DETECCION DE NECESIDADES.- Los procesos de gestión y desarrollo de recursos humanos de las entidades públicas, determinará técnica y objetivamente las reales necesidades de capacitación, teniendo como indicadores los resultados obtenidos en el informe de Calificación de Servicios y Evaluación del Desempeño.

7.2.1.1. Niveles de análisis.- Las necesidades de capacitación se analizarán en los niveles de organización, procesos, equipos, puestos, y recursos humanos, en función de las competencias contratables, disponibles y

desarrollables de los servidores, en vinculación con los objetivos estratégicos y planes operativos organizacionales.

7.2.2. PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACION.- Sobre la base de la detección de necesidades de capacitación organizacional, se procederá, a realizar la planificación y programación de los eventos, con el fin de establecer prioridades, fijar objetivos generales, formular políticas y estrategias, lineamientos generales y los recursos necesarios para su ejecución.

7.2.2.1. De los Tipos de Capacitación.- La Planificación de la Capacitación, definirá en sus contenidos, en función de la detección de necesidades, los tipos de capacitación a ejecutarse, que podrán ser Gerencial y Focalizada.

a) **Capacitación Gerencial.-** La Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, planificará, ejecutará y evaluará la capacitación gerencial, la misma que estará dirigida al desarrollo de competencias para el nivel de conducción superior del sector público, mediante sistemas de formación académica, virtuales y a distancia, a través de convenios con organismos e instituciones de formación nacionales o internacionales.

b) **Capacitación Focalizada.-** Los procesos de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de las Entidades Públicas, elaborarán los planes de capacitación para la adquisición y desarrollo de competencias de los servidores que integran los procesos productivos y de apoyo, a través de la identificación de las áreas de mejoría, en función de los incidentes críticos y factores clave de éxito, buscando un real potenciamiento de los equipos de trabajo y las personas con relación a los objetivos organizacionales.

7.2.3. EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE EVENTOS.- Los planes y programas se desarrollarán a través de eventos de capacitación, que contendrán: objetivos generales, específicos, acciones determinadas por áreas de estudios, su contenido analítico, metodología a emplearse, horarios, instructores, apoyo logístico y las necesidades propias para cada uno de ellos.

La capacitación puede ser efectuada de manera desconcentrada y a través de la contratación de servicios privados especializados bajo las políticas y las normas emitidas por la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI.

7.2.3.1. Proveedores de Servicios.- Las entidades públicas o privadas que ejecuten eventos de capacitación para el sector público, garantizarán a la entidad y sus servidores, la adquisición y desarrollo de competencias necesarias para la organización, que permitan incrementar los niveles de productividad y la consecuente satisfacción del usuario del servicio.

7.2.4. EVALUACIÓN DE EVENTOS.- Se evaluará la efectividad de los eventos de capacitación mediante: encuestas de opinión; cambios de actitud; y exámenes objetivos.

a) **Encuestas de Opinión.-** Las encuestas de opinión, serán elaboradas por los Procesos de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de las entidades públicas a fin de evaluar la satisfacción de los participantes y la eficiencia de los proveedores en la ejecución de los eventos.

b) **Cambios de Actitud.-** Los Procesos de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, de manera conjunta con los coordinadores o líderes de procesos organizacionales, establecerán planes de incentivos que motiven y fortalezcan actitudes positivas en el comportamiento laboral de los servidores participantes en los eventos.

c) **Exámenes Objetivos.-** Conforme los tipos de eventos a ejecutarse, los Procesos de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, requerirán del o los Instructores, la confirmación del nivel de receptividad de los conocimientos, mediante pruebas, trabajos prácticos o exámenes objetivos.

7.2.5. MEDICION DE IMPACTOS DE RESULTADOS.- Los resultados de la capacitación serán medidos sobre la base de datos objetivos y subjetivos.

a) **Datos Objetivos.-** Conforme los planes operativos y la capacitación recibida, los coordinadores o líderes de procesos verificarán el mejoramiento de la calidad, aumento de la productividad, optimización de tiempo y reducción de costos, que se reflejarán en los informes anuales de la Calificación de Servicios y Evaluación del Desempeño.

b) **Datos Subjetivos.-** Los coordinadores o líderes de procesos verificarán y retroalimentarán el cambio de cultura de los servidores, mejoramiento de hábitos de trabajo, nuevas destrezas, clima laboral, balance social y la predisposición de brindar un

excelente servicio a los clientes internos y externos de la organización.

8. APLICACIONES GENERALES:

8.1. Financiamiento.- Las Autoridades de las entidades públicas establecerán los mecanismos para lograr el financiamiento para la ejecución de los eventos de capacitación, ya sea a través de asignaciones presupuestarias, gubernamentales, convenios que puedan suscribirse de acuerdo con las leyes pertinentes, mecanismos de autogestión, debiendo además controlar su correcta utilización.

8.2. Desconcentración de Funciones.- En las organizaciones que se haya desconcentrado la administración de personal en regionales, provinciales y locales, los responsables de los procesos se sujetarán a lo establecido en la presente Norma Técnica.

8.3. Criterio de Aplicación.- En los casos de duda que surjan de la aplicación de la presente Norma Técnica, la Oficina de Servicio Civil y Desarrollo Institucional, OSCIDI, emitirá su criterio.

Art. 2.- La presente Resolución regirá a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a

Luis A. Sánchez Aguirre
**DIRECTOR DE SERVICIO CIVIL Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**