

	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 1 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001



ELABORADO POR: Tomás Coello Coordinador
Firma: 
Fecha: 2019-01-04

APROBADO POR: Iver Quiñonez Presidente
Firma: 
Fecha: 2019-01-04



	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 2 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001

INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación es una herramienta que sirve para la planificación, organización, ejecución y evaluación de un proceso continuo y permanente de enseñanza, actualización y mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios de CONAGOPARE - ESMERALDAS, que contribuyen al cumplimiento eficiente de los requerimientos de un cargo, en cumplimiento de las tareas y funciones que tienen asignadas según el perfil establecido en el manual de puestos, para entregar Asistencia Técnica, Capacitación y acompañamiento a las 57 parroquias de la provincia.

El documento establece los objetivos generales y específicos, base legal, elementos de política de capacitación, Plan de Formación y Capacitación Anual, el ámbito de aplicación y los tipos de capacitación.

Misión Ser el representante de los intereses comunes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales a nivel nacional, procurando la articulación de los objetivos y estrategias con los otros niveles de gobierno, velando por la preservación de su autonomía y participando en procesos de fortalecimiento de los GADPRs, a través de asesoramiento, asistencia técnica y ejecución de programas y proyectos de capacitación y formación, de turismo comunitario, de desarrollo económico, las artes, la cultura y el deporte, en beneficio del sector rural.

Visión Instituirse como el referente nacional e internacional en el desarrollo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del Ecuador, mediante la implementación de políticas y ejecución de proyectos en beneficio de sus asociados y el establecimiento de un modelo de gestión parroquial equitativo, participativo y solidario, articulado a políticas nacionales y a la cooperación internacional, para la consolidación de los mismos como gobiernos de cercanía que promueven el buen vivir de los habitantes del sector rural del país.

Principios El accionar del CONAGOPARE, se rige por los siguientes principios:

Solidaridad.- El CONAGOPARE, procurará la construcción de un desarrollo

justo, equilibrado y equitativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales, en el marco del respeto a la diversidad para el ejercicio pleno de los derechos individuales y colectivos.

Integración.- El CONAGOPARE, impulsa el cumplimiento de objetivos comunes, manteniendo la unidad y el trabajo en equipo con sus instancias organizativas territoriales desconcentradas provinciales y los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del Ecuador.

Eficiencia y Eficacia.- El CONAGOPARE, planifica y ejecuta programas y proyectos, mide sus resultados para la mejora continua de sus procesos.

Transparencia.- El CONAGOPARE, rinde cuentas de sus actividades a sus asociados y hace pública la información referente a sus acciones.

Conducta Ética.- Los funcionarios del CONAGOPARE, tienen la obligación de denunciar actos considerados como ilegales, ante las autoridades correspondientes de la institución.

Democracia.- El CONAGOPARE, acata y cumple las decisiones y pronunciamientos mayoritarios de sus asociados.

Desconcentración.- El CONAGOPARE, como entidad matriz de los Gobiernos Autónomos Parroquiales Rurales, aplicará un modelo de gestión institucional desconcentrado, mediante el cual, asignará y transferirá, a través de su planificación institucional, el ejercicio de una o más de sus facultades a sus filiales.

Objetivos

1. Representar y ejercer la vocería oficial de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales como Ente Asociativo Nacional ante las diferentes instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales o como integrante de cuerpos colegiados;
2. Participar en la construcción, definición y gestión de políticas públicas que impulsen el desarrollo social y permitan alcanzar el buen vivir de la población rural;
3. Velar porque se preserve y fortalezca la autonomía y unidad de los Gobiernos

	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 4 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001

Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales (GADPRs);

4. Asumir la interlocución con los otros niveles de Gobierno en temas que viabilicen el desarrollo equilibrado de los territorios rurales y mejoren el nivel de vida de sus pobladores;

5. Brindar soporte técnico, asesoría y capacitación permanente a las instancias organizativas territoriales y a través de ellas a los GADPRs;

6. Identificar problemas de coordinación y gestión de los GADPRs con otros niveles de gobierno definir estrategias y proponer soluciones;

7. Gestionar oportunidades de cooperación con otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales e impulsar el desarrollo de programas y proyectos que redunden en beneficio de los intereses de los territorios de los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales;

8. Activar mecanismos de unidad y coordinación permanente con sus instancias organizativas territoriales desconcentradas;

9. Fomentar la actividad deportiva, las artes y la cultura, en todas las zonas rurales del Ecuador;

10. Ejecutar programas y proyectos de apoyo a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del Ecuador, y a los habitantes del sector rural; y,

11. Propender al fortalecimiento económico y técnico de las instancias Territoriales Provinciales, así como de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del Ecuador, con sus recursos.

JUSTIFICACION

La capacitación es una herramienta fundamental para la administración de recursos humanos de CONAGOPARE-ESMERALDAS, debido a que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del equipo, por medio de la mejora de la calidad de las aptitudes, conocimientos,

	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 5 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001

habilidades y destrezas que aumentan sus competencias para desempeñarse con éxito en su puesto laboral, al mismo tiempo que resulta ser una importante herramienta que contribuye a la motivación, realización personal y principalmente el desarrollo de la ruralidad.

La capacitación es uno de los medios que contribuye a que CONAGOPARE ESMERALDAS pueda atender a las autoridades y funcionarios de los 57 Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales GADPR con eficiencia y oportunidad.

Constitución Art.38, literal 2 Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones.

Constitución Art.229 La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Objetivo General:

Elaborar un *Plan Anual de Capacitación*, dirigido a los funcionarios de CONAGOPARE ESMERALDAS que tendrá como objetivo fundamental el óptimo ejercicio de las competencias propias de la administración pública y estará orientada a propiciar el mejoramiento en la prestación de los servicios, a actualizar los conocimientos y desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los funcionarios.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 6 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001

Objetivos Específicos:

- Dotar a los funcionarios de CONAGOPARE - ESMERALDAS de los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse con eficiencia y eficacia.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios de CONAGOPARE - ESMERALDAS con respecto a las políticas, los planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de los 57 GADPR.

Meta

Capacitar al 100% de los funcionarios de CONAGOPARE - ESMERALDAS que cumplan con funciones públicas, concibiendo la capacitación como herramienta que contribuye a elevar la productividad de la gestión del desarrollo rural.

Cada uno de los funcionarios participa en al menos 3 eventos de capacitación al año.

Finalidad de la Capacitación

a) Trabajo Administrativo: Contribuirá a la labor de dirección, registro y control realizado y evaluado en el CONAGOPARE - ESMERALDAS, impactando la calidad y cantidad de los procesos y procedimientos en lo relativo a la administración del personal y en el marco de la relación entre lo que la CONAGOPARE - ESMERALDAS espera del empleado y lo que ésta puede hacer para contribuir a hacer efectiva dicha exigencia y eficiente el desempeño del empleado, para responder a los Gobiernos parroquiales.

b) Desarrollo de Personal: Tanto a nivel individual como colectivo la capacitación ofrecerá al personal herramientas actualizadas y modernas que le permitan realizar su trabajo en menor tiempo, con menor esfuerzo y mayor calidad que favorece un estado anímico de satisfacción.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 7 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001

c) **Ambiente de Trabajo:** La capacitación sistemática y debidamente regulada, ofrece a todo el personal según su nivel dentro de la estructura organizativa, la oportunidad de cualificarse en la labor que desempeña, estimula el establecimiento de relaciones de respeto y consideración mutua basadas en la contribución al desarrollo institucional, así mismo ayuda a la autovaloración del trabajo desempeñado; además se ve potenciada la coordinación y se promueve la integración efectiva de grupos de trabajo.

d) **Atención al Público:** Uno de los principales beneficios que ha de aportar la capacitación es el mejoramiento de los servicios de la administración, ya que favorecerá la motivación del empleado para atender con mayor eficacia los requerimientos que presenta la población ante las autoridades parroquiales.

Metodología

La metodología propuesta para dar viabilidad a la puesta en marcha del Plan de Capacitación, sobre la base de los requerimientos que tienen las autoridades y funcionarios, para cumplir con las diferentes entidades de control, que necesita su equipo de trabajo en cada una de las áreas para mejorar el desempeño de sus funciones, lo cual hace más eficiente y democrático el proceso de selección de los diferentes temas de capacitación.

Estrategias para la Implementación del Plan de Capacitación

En la actualidad existen diferentes formas de llevar a cabo un plan de capacitación, apoyados con tecnología existente, se pueden utilizar instrumentos como la red de internet, foros, talleres, seminarios y en general todos los medios de comunicación disponibles, de igual forma los fondos son escasos, lo que nos lleva a ser racionales y austeros en los diferentes procesos de formación.

Capacitaciones con Apoyo de Instituciones Públicas

Las instituciones públicas para llevar a cabo su principal actividad misional realizan importantes capacitaciones que tienen que ver con temas de la administración pública; es de vital importancia aprovechar las capacitaciones que brindan estas entidades, además son capacitaciones de bajo costo para la administración y en la medida que estén relacionadas con este Plan de Capacitación se tendrán en cuenta para el desarrollo del mismo.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 8 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001

N°	INSTITUCIÓN	TEMAS	PARTICIPANTES
1	CONSEJO NACIONAL DE COMPETENCIAS CNC	Mancomunidades y consorcios	Equipo CONAGOPARE, autoridades y funcionarios de los GADPR.
2	CONSEJO NACIONAL ELECTORAL CNE	Código de la democracia	
3	SUPER INTENDENCIA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL SOT	Manejo De La Plataforma SOT Registro Oficial	
4	SENPLADES	Plan Operativo Anual SIGAD - ICM Planificación zonal Actualización PDOT	
5	MINISTERIO DE FINANZAS	Contabilidad gubernamental	
6	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR BDE	Manejo de la plataforma SIMWEB	
7	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	Manejo de los literales de LOTAIP	
8	CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL	Presupuesto participativo Rendición de cuentas Silla vacía Audiencia pública Veedurías ciudadanas	
9	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA SERCOP	Procesos de contratación	
10	SERVICIO DE RENTAS INTERNAS SRI	Declaración de impuestos Recuperación IVA	

	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 9 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001

Implementación del Plan de Capacitación

Es la etapa de la puesta en marcha del plan, específicamente se coordina y prepara el programa para el desarrollo de los diferentes eventos, utilizando medios para difundir la realización del plan de capacitación.

La ejecución de las actividades de capacitación pueden darse de distintas modalidades, dependiendo de la programación establecida: conferencia, seminario, talleres, diplomados, películas- videos, cursos, etc.

En esta fase debe estar considerada los diversos medios de capacitación y decisiones de todos los aspectos del proceso, como motivar al personal hacia el aprendizaje, distribuir la enseñanza en el tiempo, asegurar el impacto, que se aplique lo aprendido, de ello dependerá el contenido, de la enseñanza y características del educando.

Evaluación de la Capacitación

La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación. Lo ideal es evaluar los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los participantes multipliquen sus conocimientos con los demás colegas del equipo y con los funcionarios y autoridades de los GADPR.

En esta fase permite conocer en qué medida se ha logrado cumplir, los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el plan de capacitación.

Se puede evaluar la participación del equipo, con el único fin de conocer los logros, como las deficiencias, con el fin de considerarlos y/o corregirlos.

Esta evaluación debe considerar dos aspectos principales:

1. Determinar hasta qué punto la capacitación produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.
2. Demostrar si los resultados de la capacitación, presentan relación con la consecución de las metas del CONAGOPARE – ESMERALDAS y los Gobiernos Parroquiales Rurales.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 10 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001

Las etapas de evaluación de un proceso de capacitación:

Los criterios que se emplean para evaluar la efectividad de la capacitación se basan en los resultados que se refieren a:

- Las reacciones de los capacitados al contenido del programa y al proceso general.
- Los acontecimientos que se hayan adquirido mediante el proceso de capacitación.
- Los cambios en el comportamiento que se deriven del curso de capacitación.

Cada funcionario debe presentar al final del año una copia de los certificados de la participación en los cursos realizados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- 1) El CONAGOPARE - ESMERALDAS establecerá por medio del Presidente y de forma permanente la coordinación con talento humano, el fortalecimiento de los procesos de planificación e implementación de programas de capacitación y formación.
- 2) Los requerimientos de capacitación individual podrán ser identificados por él mismo y presentar solicitud al presidente, quien dará trámite por medio de Talento humano y esta resolverá de acuerdo a disponibilidad presupuestaria.
- 3) Todos los certificados de las capacitaciones adquiridas por el empleado

	PLAN DE CAPACITACIÓN	Página 11 de 11
	AÑO 2023	Rev: No. 001 Fecha: 13/01/2023
Elaborado por:	Coordinador	Código: CONA-ES-001

deberá registrarse en el expediente del mismo.

- 4) Cuando el proceso de capacitación se fundamenta en las necesidades reales de los empleados, el CONAGOPARE – ESMERALDAS y los GADPR se benefician al mejorar la calidad, la eficacia y el desempeño en el trabajo realizado por los funcionarios capacitados.

RECOMENDACIONES

- 1) El responsable de Talento Humano debe procurar la implementación de las metodologías de las capacitaciones, a efecto de que al final del período pueda evaluar y monitorear el plan de capacitación.
- 2) Realizar alianza estratégicas con universidades (convenios de cooperación) para intercambio de conocimientos, cursos y talleres que sean de interés para las parroquias y el CONAGOPARE - ESMERALDAS.
- 3) Se recomienda no considerar a la capacitación como un gasto sino como una inversión que a corto, mediano y largo plazo si se lo evalúa técnicamente pueda convertirse en un indicador de calidad y productividad.