



NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACION Y CAPACITACION

Acuerdo Ministerial 136
Registro Oficial 296 de 24-jul.-2014
Estado: Vigente

No. MRL-2014-0136

EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

Considerando:

Que, el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, faculta al Ministerio de Relaciones Laborales ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determina esta Ley;

Que, el artículo 51 literal g) de la LOSEP, faculta al Ministerio de Relaciones Laborales establecer las políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación;

Que, el artículo 70 de la LOSEP, establece que el subsistema de capacitación y desarrollo del personal, se orienta al desarrollo integral del talento humano que forme parte del servicio público a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en sus comportamientos y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz que permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al buen vivir;

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 71 de este cuerpo legal, es deber del Estado garantizar y financiar la formación y capacitación continua de las y los servidores públicos, mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación;

Que, con Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0108, de 14 de mayo de 2014, publicado en el Registro Oficial No. 252 de 23 de mayo de 2014, el Ministerio de Relaciones Laborales delegó la facultad de la calificación y registro de los prestadores de servicios especializados de capacitación, a fin de que las UATH institucionales asuman esta atribución;

Que, es necesario dotar a las Unidades de Administración del Talento Humano -UATH de instrumentos normativos y técnicos que garanticen una correcta aplicación y administración del subsistema de formación y capacitación de las y los servidores públicos, a fin de garantizar su desarrollo profesional y elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la gestión de las instituciones del Sector Público; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 51 literales a) y g) de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Acuerda:

EMITIR LA NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACION Y CAPACITACION

CAPITULO I
DEL OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Art. 1.- Objeto.- Establecer los mecanismos normativos y técnicos que permitan a las Unidades de Administración de Talento Humano-UATH de las instituciones públicas planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de formación y capacitación, orientados a adquirir, desarrollar y potencializar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo.

Art. 2.- Ambito de aplicación.- Esta Norma Técnica es aplicable a todas las instituciones del Estado comprendidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Art. 3.- Del proceso de formación y capacitación.- Es el conjunto de políticas y procedimientos que permite a las y los servidores públicos fortalecer sus competencias, en función de los perfiles exigibles de los puestos establecidos sobre la base de los objetivos institucionales y de Estado. La capacitación será el resultado obtenido del subsistema de evaluación del desempeño, para cubrir las brechas exigibles en los perfiles óptimos de desempeño y los disponibles por la o el servidor.

CAPITULO II

DE LOS ORGANOS RESPONSABLES DE LA ADMINISTRACION DEL SUBSISTEMA DE FORMACION Y CAPACITACION

Art. 4.- De los responsables de formación y capacitación.- La capacitación y formación de las y los servidores públicos, estará bajo la responsabilidad de:

1. El Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación;
2. El Ministerio de Relaciones Laborales;
3. La Autoridad Nominadora de cada institución pública; y,
4. Las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH institucionales.

Art. 5.- Del Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación.- Estará integrado por el Ministro de Relaciones Laborales o su delegado quien lo presidirá, el Secretario Nacional de Planificación y Desarrollo o su delegado, y el Director Ejecutivo del Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN o su delegado.

El Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación, tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Conocer y direccionar la estructura de los programas de formación ofertados por el Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN, de conformidad a las áreas prioritarias de desarrollo del país establecida en el Plan Nacional del Buen Vivir;
- b) Conocer el informe integrado de eventos de capacitación de las y los servidores de las entidades del sector público; y,
- c) Administrar el banco de proyectos y estudios que se generen de la formación y capacitación y autorizar su implementación.

Art. 6.- Del Ministerio de Relaciones Laborales.- Tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación.
- b) Receptar los reportes de los resultados de los programas de capacitación ejecutados y remitidos por las instituciones públicas en el instrumento técnico que se elabore para este efecto,
- c) Consolidar los resultados de los programas de capacitación de las entidades del sector público y remitir el informe integrado para conocimiento del Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación para su monitoreo y evaluación;
- d) Mantener actualizado el listado de personas naturales y jurídicas públicas o privadas que prestarán servicios especializados de capacitación en el sector público, calificadas por las UATH, de conformidad a la delegación emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales; y,
- e) Las demás que establezca la LOSEP y su Reglamento General.

Art. 7.- De la autoridad nominadora institucional.- Tendrá como responsabilidades:

- a) Aprobar el plan anual de formación y capacitación institucional elaborado por la UATH, en el que constará el presupuesto requerido para su ejecución, el mismo que se hará constar en la proforma presupuestaria para el siguiente ejercicio fiscal para la aprobación del Ministerio de Finanzas;
- b) Suscribir convenios y contratos de capacitación con personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras;
- c) Conceder permisos de estudios regulares de especialización, licencias sin remuneración, comisión con remuneración o por cumplimiento de servicios institucionales, según el caso, para las y los servidores que asistan a programas de formación y/o capacitación en el país o en el exterior;
- d) Suscribir los convenios de devengación de becas de formación y capacitación; y,
- e) Las demás que establezca la LOSEP y su Reglamento General.

Art. 8.- De las Unidades de Administración del Talento Humano.- Tendrán como responsabilidades:

- a) Realizar el proceso de detección de necesidades de formación y capacitación;
- b) Elaborar el plan anual de formación y capacitación y poner en conocimiento de la máxima autoridad para su aprobación;
- c) Calificar y seleccionar los servicios especializados de capacitación con personas naturales y/o jurídicas nacionales o extranjeras;
- d) Ejecutar el plan institucional de capacitación debidamente aprobado por la máxima autoridad y presupuestado por parte del Ministerio de Finanzas;
- e) Elaborar informes técnicos internos según las exigencias de cada Institución.
- f) Elaborar reportes de la ejecución de los eventos establecidos en el plan institucional de capacitación en los instrumentos técnicos que para éste efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales y remitirlos a esta Cartera de Estado hasta el 31 de marzo del año siguiente a la ejecución del plan; y,
- g) Las demás que establezca la LOSEP, su Reglamento General y el Ministerio de Relaciones Laborales.

Las y los servidores de la institución que participen en procesos de formación y capacitación suscribirán el convenio de devengación de conformidad con lo dispuesto en la LOSEP y su Reglamento General, y tendrán la obligación de transferir los conocimientos adquiridos en la capacitación a través de eventos internos planificados por la UATH institucional.

CAPITULO III DE LA FORMACION Y LA CAPACITACION

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.



Art. 11.- De la capacitación.- Se orienta al desarrollo profesional a través de la adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de las y los servidores públicos, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de sus puestos de trabajo y de los procesos en los que interviene.

Art. 12.- De las clases de capacitación.- La capacitación se clasifica en:

a) Capacitación inductiva.- Es aquella destinada a orientar, difundir y/o reafirmar en las y los servidores públicos, principios y valores institucionales, acorde con su visión, misión y objetivos.

El programa de inducción considerará fundamentalmente las características de especificidad de los puestos que ocupan, la misión y el portafolio de productos y servicios del proceso en el que interviene y los objetivos estratégicos institucionales.

Los eventos de capacitación inductiva podrán estructurarse a través de visitas de observación y entrenamientos en otras unidades administrativas internas o de otras entidades similares, así como mecanismos de información de la funcionalidad institucional.

Las UATH institucionales llevarán un registro de los procesos de inducción que deberán ser de por lo menos 24 horas de participación y deberán cumplirse dentro del primer mes de labores.

b) Capacitación técnica.- Está directamente relacionada con el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades técnicas en función de la misión, de los productos y servicios que genera cada proceso institucional y sus puestos de trabajo.

c) Capacitación gerencial y/o directiva.- Tiene como finalidad el desarrollo de competencias conductuales requeridas por las y los servidores públicos que tienen la responsabilidad de gerenciar, direccionar y gestionar los procesos organizacionales.

d) Otras capacitaciones.- Todas aquellas destinadas al desarrollo de competencias conductuales requeridas para las y los servidores públicos.

Art. 13.- Del plan institucional de capacitación.- Le corresponde a cada UATH de las entidades del sector público, elaborar el plan institucional de capacitación, como efecto del proceso de detección de necesidades.

El plan institucional de capacitación tendrá directa relación con el desarrollo de competencias técnicas y conductuales, la misma que se asociará a las características de especificidad de los puestos y de los procesos en los que interviene.

Art. 14.- De la capacitación no programada.- La autoridad nominadora previo informe favorable de la UATH y certificación presupuestaria en función de los requerimientos institucionales, podrá ejecutar eventos de capacitación que no se encuentren considerados en el plan de capacitación institucional.

Art. 15.- De los efectos de la formación y capacitación.- Los efectos de la formación y capacitación de las y los servidores públicos en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos y prestar sus servicios por el triple del tiempo utilizado para la formación o capacitación; y, de esta manera cumplir con el objetivo multiplicador.

La Unidad de Administración del Talento Humano está en la obligación de planificar los programas internos para impartir los conocimientos adquiridos.

Art. 16.- De los convenios de devengación.- Es un compromiso escrito entre la Institución pública y la o el servidor beneficiado con garantías personales o reales, en el cual se obliga a prestar sus servicios por el triple del tiempo que duren los eventos o cuando se le conceda:

a) Comisión de servicios con remuneración para formación y capacitación;



- b) Permisos para estudios regulares de especialización; y,
- c) Licencia sin remuneración para estudios de postgrado, corresponderá seguir laborando por un tiempo igual al de la realización de los estudios de postgrado.

CAPITULO IV DEL PROCESO DE CAPACITACION

Art. 17.- De los componentes del proceso.- Contempla las siguientes fases:

- a) Detección de necesidades de capacitación;
- b) Elaboración del plan;
- c) Programación;
- d) Ejecución;
- e) Evaluación; y,
- f) Plan de mejoramiento.

Art. 18.- De la detección de necesidades de capacitación.- Las UATH institucionales determinarán las necesidades de capacitación de cada servidor, para diseñar el plan institucional de capacitación.

La detección de necesidades se centrará básicamente en el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades técnicas y conductuales, de conformidad al perfil de competencias establecido en la descripción del puesto, considerando las brechas existentes entre el perfil del puesto y el disponible por la o el servidor público.

Art. 19.- De la elaboración del plan.- La UATH institucional diseñará el plan institucional de capacitación, en base a la detección de necesidades elaboradas por cada unidad administrativa.

Art. 20.- De la programación.- La UATH institucional elaborará el cronograma de eventos, participantes y presupuesto de capacitación, de conformidad al plan institucional previamente aprobado por la máxima autoridad.

Art. 21.- De la ejecución.- La UATH institucional previa aprobación y financiamiento del plan de capacitación institucional, ejecutará los eventos de conformidad al cronograma elaborado para este efecto.

Art. 22.- De la evaluación.- La UATH institucional elaborará el informe de ejecución de eventos en el que se considerará la evaluación de los participantes al instructor y al organizador del evento, en los instrumentos técnicos elaborados para el efecto.

Art. 23.- Del plan de mejoramiento.- Los resultados y análisis de las evaluaciones servirán de insumo para la elaboración de los planes y programas de capacitación que estarán dirigidos a cubrir las limitaciones, dificultades o nuevos indicadores de gestión, acorde con la evolución de los procesos institucionales.

Art. 24.- De la entrega de certificados de capacitación.- La emisión y el registro de certificados de aprobación y/o asistencia a los programas de capacitación interna, es responsabilidad de la Unidad de Administración del Talento Humano. Para la aprobación de los eventos de capacitación se considerarán los siguientes parámetros:

1. 80% de asistencia; y/o
2. 70% de aprovechamiento.

CAPITULO V DE LA CALIFICACION DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS DE CAPACITACION

Art. 25.- Servicios especializados de capacitación.- Las UATH institucionales para la ejecución del



plan de capacitación institucional debidamente aprobado y presupuestado, podrán contratar servicios especializados de capacitación, con personas naturales y/o jurídicas del sector público o privado.

Art. 26.- De la calificación y registro de servicios de capacitación.- Las UATH institucionales calificarán a las personas naturales y/o jurídicas, públicas o privadas que oferten servicios de capacitación en el sector público, de acuerdo a su planificación y remitirán trimestralmente el listado de los proveedores de servicios calificados al Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 27.- De los requisitos para la calificación y registro de personas naturales.- Los requisitos para calificar a personas naturales nacionales como facilitadores o facilitadoras, son los siguientes:

1. Número de cédula de ciudadanía;
2. Número de certificado de votación actualizado;
3. Título de formación superior y número de registro en la SENESCYT o de hasta 3 certificados que avalen su capacidad en un área técnica no profesional;
4. Areas de competencia de capacitación como máximo 5; y,
5. Número del Registro Unico de Contribuyentes (RUC) que mencione como actividad económica: capacitación, docencia o enseñanza.

Para el caso de las personas naturales extranjeras que tengan su residencia en el país para ser calificado como facilitadores o facilitadoras, además de los requisitos antes descritos presentarán el número de pasaporte y visa vigente.

Las y los extranjeros que no residan en el país, no requieren de esta calificación. Sin embargo, si esta actividad es recurrente en el país, para su contratación deberá contar con el auspicio de una persona jurídica calificada previamente por la UATH.

Art. 28.- De los requisitos para la calificación y registro de las personas jurídicas.- Los requisitos para calificar a las personas jurídicas públicas o privadas, nacionales o extranjeras como operadoras de capacitación, son los siguientes:

1. Número de resolución de la persona jurídica, emitida por la Superintendencia de Compañías o del organismo respectivo;
2. Especificar el objeto social el mismo que deberá tener relación con capacitación, docencia o enseñanza;
3. Areas de competencia de capacitación, hasta un máximo de 10;
4. Número de cédula de ciudadanía del representante legal;
5. Número de certificado de votación actualizado del representante legal;
6. Fecha de inscripción en el Registro Mercantil u órgano competente; y,
7. Número de Registro Unico de Contribuyentes (RUC) que mencione como actividad económica actividades de capacitación docencia o enseñanza.

La operadora extranjera que desee calificarse, deberá tener representación legal en el país y cumplir con todos los requisitos establecidos en los numerales anteriores; y, adicionalmente presentará copia del pasaporte y visa vigente del representante legal.

La operadora extranjera que no desee contar con este registro y ofrezca servicios de capacitación deberá ser auspiciada por una persona jurídica calificada previamente por la UATH institucional.

Art. 29.- De las capacitaciones en el exterior.- En el caso de eventos de capacitación que se realicen en el exterior, el proveedor del servicio no requiere estar calificado por la UATH.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Toda persona natural o jurídica que se haya calificado y registrado como operador para brindar servicios especializados de capacitación en una de las UATH de las instituciones estatales



determinadas en el ámbito del artículo 3 de la LOSEP, no requerirá calificarse y registrarse en otra UATH, dentro del periodo de un año, contado desde la fecha de dicho registro.

Con el propósito de que las UATH puedan verificar la calificación de los proveedores de servicios de capacitación, estas consultarán a través de la página web del Ministerio de Relaciones Laborales el registro de proveedoras calificadas por la UATH y que han sido remitidas a esta Cartera de Estado.

SEGUNDA.- El incumplimiento de la presente Norma Técnica por parte de las instituciones del Estado, será comunicado inmediatamente por parte del Ministerio de Relaciones Laborales a la autoridad nominadora de cada institución, a efectos de adoptar las acciones pertinentes previstas en la Disposición General Décima de la Ley Orgánica del Servicio Público.

TERCERA.- El Ministerio de Relaciones Laborales proporcionará la asesoría, el apoyo técnico y capacitación para la aplicación de la presente norma técnica.

CUARTA.- En los casos de duda que surjan de la aplicación de la presente norma, el Ministerio de Relaciones Laborales absolverá las consultas y proporcionará la asesoría, el apoyo técnico conforme lo determinado en el literal i) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

QUINTA.- El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la Dirección de Capacitación, emitirá los instrumentos técnicos de aplicación del Plan de Capacitación Institucional, de conformidad al contenido de la presente Norma Técnica.

Igualmente, el Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN, instrumentará el proceso de formulación del plan nacional de formación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Ministerio de Relaciones Laborales conocerá y emitirá el informe respectivo a los planes institucionales de capacitación remitidos hasta la fecha que entre en vigencia el presente Acuerdo, a partir del cual, las instituciones no requerirán de ese trámite y se sujetarán a lo dispuesto a las disposiciones de esta Norma Técnica.

SEGUNDA.- Las calificaciones y registros de las operadoras y facilitadores de capacitación, emitidos con anterioridad a la vigencia de esta norma tendrán validez de un año.

DEROGATORIAS.- Se derogan los siguientes Acuerdos Ministeriales:

Acuerdo Ministerial No. MRL-2012-0224, publicado en el Registro Oficial No. 865, de 08 de enero de 2013 .

Acuerdo Ministerial No. MRL-2013-0232, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 146, de 18 de diciembre de 2013 .

Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0078, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 226, de 15 de abril de 2014 .

Art. Final.- El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 09 de julio de 2014.

Comuníquese y Publíquese.-

f.) Econ. Carlos Marx Carrasco Vicuña, Ministro de Relaciones Laborales.