



# Plan Anual de Capacitación 2020 - 2021



Fundación Libertad, Igualdad y Fraternidad - FUNLIF

2021-01-15



## HISTORIA

La FUNDACIÓN LIBERTAD, IGUALDAD Y FRATERNIDAD, FUNLIF, es una Organización de la Sociedad Civil, OSC, sin fines de lucro, destinada a actividades educativas en Quito - Ecuador, constituida el 17 de Agosto de 1.990, mediante Acuerdo Ministerial No.3587 por parte del Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador.

La finalidad de la FUNLIF es administrar y liderar, con responsabilidad y confiabilidad, el desarrollo y mantenimiento de proyectos y programas, en diferentes ámbitos de la educación, con excelencia, solvencia y compromiso social. La administración de sus proyectos y programas están esencialmente para generar seres humanos comprometidos y preparados para aportar a la construcción de un mundo más justo, armónico y con mayores oportunidades para todos.

La FUNLIF mantiene, desde hace 30 años, el Centro Educativo América Latina, que desde el 2008 forma parte de los Colegios de Convenio del Ministerio de Educación de España, como Colegio “Ecuatoriano Español América Latina; el Servicio de Colación Estudiantil inicia actividades en septiembre del 2004.

## MISIÓN

Participar en la formación de seres libres, integradores, líderes, creativos, respetuosos, responsables, justos, autónomos y coherentes con los principios institucionales a fin de contribuir al desarrollo social, económico, natural, cultural y ético.

La investigación y la innovación de prácticas educativas y humanistas son y serán coherentes con las necesidades de los diversos momentos históricos y sociales que viven el Ecuador, América Latina y el Mundo, sujetándose a las leyes, al sistema educativo nacional y requerimientos del convenio binacional, para generar oportunidades a los estudiantes.

Fortalece, define y organiza permanentemente su estructura orgánico-funcional para cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos institucionales. Desarrolla su talento humano y destina sus recursos materiales y financieros equitativamente en favor de la excelencia y la calidad educativa.

## VISIÓN

Para el año 2031 la Fundación Libertad, Igualdad y Fraternidad, Colegio Ecuatoriano Español América Latina, como parte de las organizaciones civiles, dedicadas a la educación, será referente en el ámbito educativo por su modelo integral, innovador, inclusivo, diverso, humanista y con excelencia académica que responda a la filosofía institucional y los sistemas educativos ecuatoriano y español.

La capacidad de liderazgo institucional, su solidez organizativa, administrativa y patrimonial, serán los medios para impulsar permanentemente el desarrollo y crecimiento de la comunidad educativa con un recurso humano comprometido, competente y eficiente.

## **LINEAMIENTOS DE CAPACITACIÓN**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO**

**E2.** Asegurar que la institución cuente con el personal justo y necesario, tanto en términos de cantidad, nivel de profesionalidad y compromiso, para la correcta/eficiente operatividad y consecución de los objetivos institucionales.

### **ESTRATEGIAS**

**E.2.2** Orientar la gestión del talento humano hacia el desarrollo del personal, así como al fortalecimiento de su compromiso institucional y mantenimiento de un clima laboral apropiado.

**E.2.4** Estimar el efecto del nivel de profesionalización y capacitación del RRHH actual en la consecución de los objetivos institucionales y cumplimiento de funciones.

### **ACTIVIDADES**

- Definición de un conjunto de indicadores que permita medir la relación entre la consecución de objetivos y metas con los niveles de capacitación.
- Diagnostico e identificación de los niveles de aplicabilidad e internalización de las herramientas y aprendizajes adquiridos en las actividades de capacitación desarrolladas o patrocinadas por la institución.

## DETECCIÓN DE NECESIDADES

CEEAL, a través de la Unidad de Recursos Humanos, analiza las necesidades de capacitación del personal, tomando en consideración su formación profesional y su posición dentro de la institución.

Se establece las necesidades de capacitación a través del sistema de evaluación institucional y mejoramiento continuo que incluye: encuestas, evaluaciones, plan operativo, entre otras.

Para el año lectivo 2020 - 2021, el Plan de Capacitación ha sido elaborado con la finalidad de cumplir con los objetivos de la institución.

Para la detección de las necesidades de formación se llevó a cabo las siguientes actividades:

- ✓ Se realizó un diagnóstico de la situación de la institución con relación a los objetivos, estrategia, los puntos fuertes y débiles y los retos futuros desde el punto de vista de RRHH.
- ✓ Seguimiento al diagnóstico realizado en el año lectivo 2019-2020, se revisó las necesidades de capacitación no ejecutadas en el periodo anterior, por motivo de la pandemia.

## DETECCIÓN DE NECESIDADES

- ✓ Análisis de la formación profesional del personal. (Profesionalización)
- ✓ Análisis del Informe de Encuesta del Teams, realizado al inicio del año lectivo 2020-2021, al personal docente.
- ✓ Entrevista a los responsables de los Niveles y Áreas, para determinar su situación actual y sus necesidades de capacitación para el siguiente año lectivo.
- ✓ Entrevista individual a personas claves de la institución.
- ✓ Se solicitó el Plan Anual de Capacitación al área del DECE, en función de sus necesidades.
- ✓ Desde el área de Recursos Humanos, se identificaron las necesidades para el desarrollo del personal, Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), que se han presentado en el año lectivo.
- ✓ Análisis institucional en los ejes de educación integral, no violencia y educación sexual integral.

## RESULTADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DETECTADAS

Como resultado del análisis realizado se obtuvo el diagnóstico general como se detalla a continuación:  
 (Anexo 1)

<b>DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2020-2021</b>					
<b>N.-</b>	<b>ÁREA</b>	<b>FUENTE</b>	<b>TEMA DE LA CAPACITACIÓN REQUERIDA</b>	<b>A QUIÉN VA DIRIGIDO</b>	<b>FORMADOR (INTERNO-EXTERNO)<sup>1</sup></b>
1	E. Inicial y Elemental	Año lectivo 2019-2020	Psicomotricidad	Docentes del nivel	Externo (Proaño Vega)
2	E. Inicial y Elemental	Año lectivo 2019-2020	Taller sensorial	Docente del nivel	Externo
3	DECE	Año lectivo 2019-2020	Herramientas de Manejo Grupal	Equipo DECE	Externo
4	DECE	Año lectivo 2019-2020	Prevención del burn out	Equipo DECE	Externo
5	E.B. Superior	Año lectivo 2019-2020	La importancia de las emociones en el aprendizaje.	Docentes del nivel	Externo <a href="https://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/servicios/educacion/idea/capacitacion/Paginas/talleres_en_linea.aspx#demoTab2">https://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/servicios/educacion/idea/capacitacion/Paginas/talleres_en_linea.aspx#demoTab2</a>

**Fuente:** Recursos Humanos



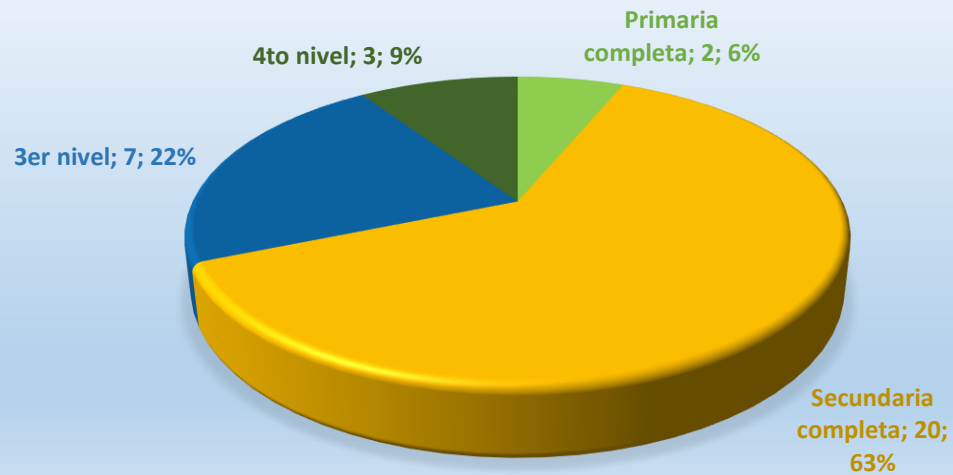
## RESULTADO DE NECESIDADES DE PROFESIONALIZACIÓN DETECTADAS

- Como resultado del análisis realizado al personal que cuenta con Títulos de Tercero y Cuarto Nivel, se presentan los siguientes resultados:

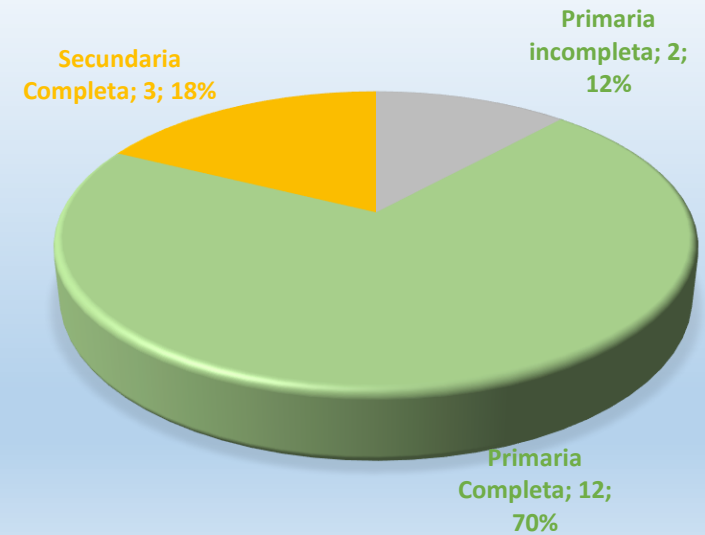


## RESULTADO DE NECESIDADES DE PROFESIONALIZACIÓN DETECTADAS NIVELES - PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SERVICIOS

**PROFESIONALIZACIÓN ADMINISTRATIVOS**



**PROFESIONALIZACIÓN SERVICIOS**



## **PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2020-2021**

**OBJETIVO:** Capacitar al personal, desarrollando sus habilidades y ampliando sus conocimientos, así como fortalecer el compromiso institucional y el mantenimiento de un clima laboral apropiado, necesarios para la gestión de sus responsabilidades y en busca de la excelencia del personal.

**RESPONSABLE:** La Unidad de Recursos Humanos, será responsable de la aplicación y seguimiento de las acciones propuestas en este Plan de Capacitación.

**ALCANCE:** Este plan se aplicará a todo el personal que labora en la institución.

**PERIODICIDAD:** El Plan de Capacitación de la institución se elaborará anualmente, de acuerdo a los parámetros establecidos en el Plan Estratégico Institucional.

**PERSONAS IMPLICADAS EN EL DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:** Presidenta de la FUNLIF, Rector, Unidad de Recursos Humanos.

## PLAN DE CAPACITACIÓN 2020-2021

### RESPONSABILIDADES DE PRESIDENCIA

- Aprobar el Programa de Capacitación del personal docente y administrativo de la Fundación.
- Autorizar la aplicación y ejecución del presente programa, conforme a los lineamientos y presupuestos de la institución.
- Apoyar en la implementación de las medidas preventivas planteadas en el presente programa.
- Establecer los lineamientos del Programa de Ayuda Financiera para Capacitación de la institución de acuerdo a las políticas establecidas en Junta Directiva.

### RESPONSABILIDADES DE RECURSOS HUMANOS

- Identificar y recopilar las necesidades de capacitación del personal de la institución.
- Realizar el diagnóstico de las necesidades de Capacitación del personal, en función de las evaluaciones realizadas semestral y anualmente.
- Elaborar y entregar el Plan Anual de Capacitación del personal a la Presidencia.
- Coordinar la ejecución del Plan Anual de Capacitación, con el Rectorado y Directores de Nivel.
- Evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Capacitación e informar sobre los resultados a la Presidencia de la FUNLIF.



## PLAN ANUAL DE PROFESIONALIZACIÓN 2020-2021

FUNLIF		PLAN ANUAL DE PROFESIONALIZACIÓN 2020-2021																		América Latina		
1	Vicerrectorado	Encuesta Responsables niveles/áreas	Lic. Ciencias de la educación mención inglés ECTS	Gloria Jaramillo	RRHH	Externo	UTPL														165,32	
2	E.B. Superior	Encuesta Responsables niveles/áreas	Lic. Ciencias de la educación mención Física y Matemáticas	Fabian Merino	RRHH	Externo	UTPL														179,34	
3	Financiero	Encuesta Responsables niveles/áreas	Lic. En contabilidad y auditoría	Wilson Tafur	RRHH	Externo	UTPL														514,01	
<b>TOTAL</b>																					<b>858,67</b>	

## **PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2020-2021**

### **REGISTROS E INFORMES**

Para la ejecución y seguimiento del Plan Anual de Capacitación, contamos con los siguientes documentos:

- ✓ Registros de capacitaciones individuales (Presencial).
- ✓ Informes de Capacitación (Teletrabajo) (Anexo 4-Formato informe capacitación).
- ✓ Certificados de asistencia y/o aprobación a las capacitaciones
- ✓ Registros de todas las capacitaciones brindadas, incluso de las charlas diarias

En estos registros se detallan: temática tratada, fecha duración, nombres y firmas de los asistentes, nombre y firma del instructor.

## SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

- Para cumplir con el seguimiento al Plan Anual de Capacitación del personal docente en profesionalización, se solicitará al docente que finalizado el semestre, reporte los avances que vaya registrando en sus estudios, cursos aprobados, calificaciones, así como los avances que tenga en el proyecto de grado (Anexo 3)
- Los documentos entregados por los docentes (calificaciones, certificados y otros) serán archivados en el archivo del docente de Recursos Humanos, para su debido respaldo y seguimiento.
- Conforme la planificación establecida en el presente plan, se realiza el seguimiento del cumplimiento de los programas de capacitación y estudios en formación, de manera semestral a fin de tomar las medidas necesarias.



## INDICADORES

### INDICADOR DE EFECTIVIDAD: MIDE EL IMPACTO DEL PROCESO

GRUPO	INDICADOR
DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	$\frac{\text{Número de empleados para los que la Capacitación fue Efectiva} \times 100}{\text{Total de empleados que asistieron a Capacitaciones}}$

### INDICADOR DE EFICACIA: MIDE EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

GRUPO	INDICADOR
DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	$\frac{\text{Total de capacitaciones realizadas} \times 100}{\text{Total de capacitaciones planificadas}}$

## **SOCIALIZACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2020-2021**

La Unidad de Recursos Humanos realiza un análisis de las fuentes de capacitación, con el objetivo de direccionar al personal, para el cumplimiento del plan, en función de sus requerimientos y necesidades.

Las fuentes de capacitación recomendadas para el personal son las siguientes:

- Universidades Nacionales e Internacionales.
- Convenio con Ministerio de Educación de España.
- Cursos, Webinar, Talleres

La Unidad de Recursos Humanos realiza la socialización de las capacitaciones mediante:

- Correos electrónicos
- Láminas por chat
- Reuniones con Directores
- Coordinación con responsables de cada una de las áreas.

## CONCLUSIONES

Con la finalidad de capacitar al personal, promover su participación en la profesionalización y cursos de capacitación, la institución propone lo siguiente:

- La institución apoya al Programa de Ayuda Financiera al personal, mediante el otorgamiento de un porcentaje de ayuda, según la política y presupuesto institucional establecido para el año lectivo 2020-2021.
- Se ha coordinado el desarrollo de cursos, talleres con expositores internos, para cumplir con los temas de capacitación requeridos en el Plan Anual de Capacitación.
- Capacitación en el manejo del programa Teams, con una duración de 20 horas académicas que incluyen temas específicos y así fortalecer las habilidades del docente en este campo. Se espera la participación y culminación de esta capacitación de al menos el 90% de los docentes inscritos.



## CONCLUSIONES

- Desde el área de Recursos Humanos, se brindará capacitaciones enfocadas en las necesidades específicas del puesto que desempeñan, identificadas en temas relacionados como: manejo de estrés, pausas activas, procedimientos internos, entre otras.
- Para consolidar la formación y actualización del docente en las destrezas y habilidades pedagógicas y metodológicas se proponen capacitaciones internas, con talleres; de buenas prácticas relacionadas a la didáctica, estrategias y metodologías de enseñanza-aprendizaje, rutas y protocolos de cuidados y detección de situaciones de vulnerabilidad, apoyo socio emocional a estudiantes y protocolos de bioseguridad a propósito de la pandemia. Además, se trabajará en conjunto con los niveles/áreas para ejecutar estos talleres.
- Actualización en el área de inglés del docente del CEEAL, se incentiva a toda el área, participar en la capacitación de Tesol/Tofel, con una duración de 120 horas a través del apoyo del Programa de Ayuda Financiera, otorgada por la institución.

## CONCLUSIONES

- Para reforzar el manejo de instrumentos, aplicaciones y metodologías virtuales, se propone capacitaciones internas o externas en temas como; Nearpod, edición de videos, Edpuzzele, M-Learning-Flipgrid, Gamificación, manejo de seguridades cibernéticas, entre otras.