

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 2025

AGOSTO, 2025



INTRODUCCIÓN

Uno de los pilares fundamentales para lograr el progreso del país es la capacitación y formación de su capital humano. Esta situación adquiere especial relevancia en momentos en los que el gobierno nacional se encuentra implementando profundas transformaciones en las estructuras productivas, económicas y sociales enfocadas en gran medida en alcanzar el desarrollo endógeno así como para afrontar con éxito los retos de la participación del Ecuador en los mercados regionales e internacionales que exigen la certificación y acreditación de todos los procesos que se ejecutan en los diferentes ámbitos de la economía, incluyendo al sector público.

Como base el Art. 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público- LOSEP referente a los “Derechos de las servidoras y los servidores públicos manifiesta en el literal q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades”

Uno de los ejes de desarrollo institucional de la Administración Universitaria es fortalecer el Talento Humano de la Institución, a través del desarrollo de competencias y habilidades de los colaboradores por medio de procesos de capacitación técnica y humana, en base a los requerimientos y necesidades Institucionales.

El Plan de Capacitación es un instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las estrategias de la organización, en materia de cualificación y desarrollo de las personas a las que va dirigido. Además, está orientado a colaborar al logro de los objetivos de la institución.

Es importante entender que la capacitación es la capacidad de integrar un conocimiento útil para la acción en las personas, es decir que la persona sea capaz de realizar acciones con ese conocimiento adquirido.

Las personas son las claves del éxito porque son quienes poseen la capacidad de convertir información en conocimiento y por tanto de aprender y mejorar.

Estamos seguros que la información obtenida por parte de las diferentes Direcciones y Unidades constituirá la base para la formulación del Plan de Capacitación, Diseño de Programas de Perfeccionamiento y Procesos de Monitoreo y Evaluación para el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos; a fin de contribuir a la reforma institucional

El fortalecimiento del Estado requiere la consolidación de un servicio civil eficiente, meritocrático y orientado por resultados



JUSTIFICACIÓN

La formación, capacitación continua de los servidores públicos y la potenciación integral de sus capacidades humanas e intelectuales, están reconocidas en nuestra Constitución y en la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, como una obligación del Estado y como uno de los derechos irrenunciables de los servidores públicos.

En un contexto de constante transformación académica, tecnológica y social, la Universidad Estatal de Bolívar (UEB) reconoce la necesidad de fortalecer y actualizar continuamente las competencias de su talento humano, como base fundamental para garantizar una gestión pública eficiente, transparente y orientada a resultados.

El Plan de Capacitación 2025 se justifica como una estrategia clave para mejorar el desempeño institucional, respondiendo a las demandas de la comunidad universitaria, los requerimientos del entorno y los objetivos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI). Esta iniciativa busca atender las brechas detectadas en el diagnóstico de necesidades de capacitación, así como alinearse con los marcos normativos establecidos por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y sus reglamentos.

Asimismo, el fortalecimiento de capacidades técnicas, administrativas, digitales y socioemocionales en los servidores universitarios contribuirá a consolidar una cultura organizacional basada en la mejora continua, la innovación, la calidad del servicio y el compromiso con la excelencia académica.

A través de este plan, se promueve la profesionalización del servidor público universitario, la equidad en el acceso a oportunidades de formación y el desarrollo de un ambiente laboral colaborativo, motivador y alineado con los principios misionales de la Universidad. En suma, la capacitación no solo es una herramienta para el crecimiento individual de los funcionarios, sino también una inversión estratégica para el desarrollo sostenible y competitivo de la UEB.

Por lo anteriormente expuesto es de vital importancia dar un mayor impulso a la capacitación con la finalidad de impartir los conocimientos que se requieren para el ejercicio íntegro de las competencias y facultades señaladas en la Constitución de la República del Ecuador y las demás Leyes, por parte de las entidades y organismos del sector público.

EL artículo 71 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, determina que: "Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación, por lo que esta dirección pone en consideración el presente PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES DE LA U.E.B.

El artículo 195 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala que: "El subsistema de capacitación y formación para el sector público constituye el conjunto de políticas y procedimientos establecidos para regular los estudios de carrera del servicio público para alcanzar capacitación, destrezas y habilidades, que podrían realizar las y los servidores públicos acorde con los

perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan en los puestos de una organización, y que aseguran la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, su planificación y los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, de tal manera el plan de capacitación ha sido generado conforme la necesidad presentada por cada uno de las Facultades y Unidades Administrativas;

Factores de Justificación:

- **Fortalecimiento institucional:** La implementación del Plan de Capacitación 2025 permitirá fortalecer las capacidades técnicas, administrativas y humanas de los servidores universitarios, contribuyendo directamente a una gestión más eficiente, ética y alineada con los objetivos institucionales.
- **Respuesta a necesidades reales:** El plan se sustenta en un diagnóstico participativo que identifica las principales brechas de conocimiento y habilidades, garantizando que las acciones formativas respondan a necesidades concretas del entorno laboral universitario.
- **Alineación con políticas públicas y normativas:** La capacitación está diseñada en concordancia con los lineamientos de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), asegurando coherencia con los marcos regulatorios y estratégicos del país y de la Universidad.
- **Impulso a la mejora continua y a la innovación:** El plan promueve una cultura de aprendizaje permanente, fomentando la actualización profesional, la innovación en los procesos administrativos y académicos, y la calidad en la prestación de servicios universitarios.
- **Equidad y desarrollo del talento humano:** Se garantiza el acceso equitativo a las oportunidades de capacitación, reconociendo la diversidad de funciones y perfiles del personal, lo que contribuye al desarrollo integral del talento humano y a un ambiente institucional más inclusivo y participativo.
- **Impacto en la calidad educativa:** A largo plazo, el fortalecimiento del personal administrativo, técnico y docente incidirá positivamente en la calidad del servicio educativo, en la satisfacción de los usuarios internos y externos, y en el posicionamiento institucional de la UEB.



BASE LEGAL

De conformidad con lo que establece la Constitución de la República del Ecuador en su Artículo N.º 234 “El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las Escuelas, Institutos, Academias y Programas de Formación o capacitación del Sector Público y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.”

Y de acuerdo al o que indica la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP en el Artículo 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: en el literal q.) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades.

En el Título IV Parágrafo Segundo de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, De las Unidades de Administración del Talento Humano en el Artículo 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: literal p) Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público.

En el Capítulo 5 De la Formación y la Capacitación en el Artículo N.º 71.- “Programas de Formación y Capacitación. - Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las Servidoras y Servidores Públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales IAEN.”

Conforme establece la Norma de Control Interno No. 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo, la misma que indica: *“Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo. Los directivos de la entidad en coordinación con la Unidad de Administración de Talento Humano y el área encargada de la capacitación (en caso de existir éstas), determinarán de manera técnica y objetiva las necesidades de capacitación del personal, las que estarán relacionadas directamente con el puesto, a fin de contribuir al mejoramiento de los conocimientos y habilidades de las servidoras y servidores, así como al desarrollo de la entidad.*

El plan de capacitación será formulado por las unidades de talento humano y aprobado por la máxima autoridad de la entidad.

La capacitación responderá a las necesidades de las servidoras y servidores y estará directamente relacionada con el puesto que desempeñan.



Las servidoras y servidores designados para participar en los programas de estudio ya sea en el país o en el exterior, mediante becas otorgadas por las instituciones patrocinadoras y/o financiadas parcial o totalmente por el Estado, suscribirán un contrato-compromiso, mediante el cual se obliga a laborar en la entidad por el tiempo establecido en las normas legales pertinentes.

Los conocimientos adquiridos tendrán un efecto multiplicador en el resto del personal y serán utilizados adecuadamente en beneficio de la gestión institucional”.

OBJETIVOS

Objetivo General

Capacitar a los servidores públicos de la Universidad Estatal de Bolívar, en los temas relacionados a su gestión cotidiana, a fin de fortalecer habilidades y destrezas, actualizar y adquirir nuevos conocimientos para lograr la eficiencia en el servicio público.

Objetivos Específicos

- Incrementar el potencial de la Universidad Estatal de Bolívar a través del perfeccionamiento profesional y humano de sus servidores públicos y ponerlas al servicio de la comunidad;
- Desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes para conseguir la actuación adecuada en una actividad o conjunto de actividades relacionadas con los diferentes puestos de trabajo;
- Motivar a los servidores públicos a actualizar y adquirir nuevos conocimientos que faciliten la ejecución propia de su cargo;
- Potenciar los puntos débiles de los servidores públicos, con miras a incrementar la productividad y la calidad del trabajo;
- Actualizar conocimientos en lo referente a cumplimiento de Normativa Legal en la Gestión Pública.

DIAGNÓSTICO

Mediante Circular Nro. UEB-DTH-2025-0002-C, el Ing. Álvaro Paúl Solís Naranjo, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO, solicita a los responsables de área lo siguiente: “Por medio del presente debo indicar que la Dirección de Talento Humano, se encuentra elaborando el Plan de Capacitación para el presente año 2025, por tal motivo solicito de la manera más comedida, indiquen en la matriz adjunta las necesidades de capacitación del Personal Administrativo a su cargo (máximo dos capacitaciones por servidor), Dentro de las directrices Generales para la identificación de Necesidades Tenemos: Las Capacitaciones Específicas por área se planificará conforme los resultados de las evaluaciones del desempeño del año 2023 Los temas de capacitación General, respecto la Gestión de la Administración Pública (Administración Pública, Normas de Control Interno, LOCGE, LOSEP, LOSNCP, entre otra normativa relacionada a la gestión pública) se encuentran en el Anexo, mismas que serán impartidas en la plataforma por la Contraloría General del Estado, y demás Instituciones Públicas previa Inscripción del servidor por parte de la Dirección de Talento Humano y son de aprobación obligatorias En caso de requerir capacitaciones específicas, por favor señalar en la observación, a fin de que esta dirección pueda realizar las gestiones para ejecutar la capacitación requerida. En el caso de capacitaciones específicas indicar el costo estimado de la capacitación requerida adjuntando proforma

referencial); Con lo señalado sírvase coordinar con el personal a su cargo para remitir las necesidades de capacitación, conforme la necesidad y actividades de cada una de las dependencias de la UEB. Este pedido por favor hacerlo llegar, por este medio hasta el día 6 de febrero de 2025, adjuntado el formato indicado en EXCEL. En caso de no disponer de esta información en la fecha requerida, se considerará que no existe requerimientos de capacitación

Mediante memorando Nro. UEB-EXSM-2025-0050-M, el Mgs. Gorqui Elisalde Vistin Mena **DIRECTOR EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL**, remite las necesidades de capacitación requeridos para los servidores de la Extensión Universitaria de San Miguel

Mediante memorando Nro. UEB-FCAGEI-2025-0081-M el Sr. Darwin Vladimir Rivera Piñaloza **DECANO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN EMPRESAS E INFORMÁTICA** remite las necesidades de capacitación requeridos para los servidores de la Facultad

Mediante memorando Nro. UEB-FCCAG-2025-0161-M, Memorando Nro. UEB-FCCAG-2025-0296-M, el Mgs. Jose Luis Altuna Vasquez **DECANO FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS, RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE** remite las necesidades de capacitación requeridos para los servidores de la Facultad

Mediante memorando Nro. UEB-FCCJ-2025-0158-M, el Dr. Ángel Teodoro Naranjo Estrada DECANO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS remite las necesidades de capacitación requeridos para los servidores de la Facultad

Mediante Circular Nro. UEB-RECT-2025-0001-C, el Dr. Hernán Arturo Rojas Sánchez RECTOR remite las necesidades de capacitación requeridos para los servidores que laboran en el Rectorado

Mediante Circular Nro. UEB-VIV-2025-0001-C, el Dr. Carlos Napoleón Ribadeneira Zapata VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN remite las necesidades de capacitación requeridos para los servidores que laboran en el Vicerrectorado de Investigación y Vinculación

Mediante memorando Nro. UEB-DF-2025-1840-M, la Ing. Sandra Elizabeth Vargas Rodriguez DIRECTORA FINANCIERA remite las necesidades de capacitación requeridos para los servidores que laboran en la Dirección.



CAPACITACIONES CON INSTITUCIONES EXTERNAS GRATUITAS

INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL CURSO	MODALIDAD	OBSERVACIÓN
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	ESTRATEGIAS DE ORIENTACIÓN AL SERVICIO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	INTRODUCCIÓN A LAS HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	FUNDAMENTOS DE LA LOSNCP PARA EL CONTRO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	CONTROL EN LAS FASES DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	FIRMA ELECTRÓNICA, OBTENCIÓN, USO E IMPORTANCIA	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN Y DEL PRESUPUESTO EN EL SECTOR PÚBLICO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	PROCEDIMIENTO COACTIVO - DEBIDO PROCESO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	CONTROL EN LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN PÚBLICA	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	FUNDAMENTOS DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO CON ENFOQUE AL CONTRO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	CONTROL Y ADMINISTRACIÓN DE BIENES EN EL SECTOR PÚBLICO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS

CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	TALLER DE REDACCIÓN ESPECIALIZADO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO Y DESARROLLO DE EQUIPOS DE TRABAJO CON ENFOQUE AL CONTRO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	MANEJO DEL ESTRÉS EN EL AMBIENTE LABORAL	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	CONTROL EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS CON ENFOQUE AL CONTROL	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	PROCEDIMIENTO COACTIVO - DEBIDO PROCESO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	NORMAS DE CONTROL INTERNO CON ENFOQUE A PROCESOS	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS AVANZADAS PARA LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMETAL QUIPUX (BANDEJA DE ENTRADA)	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMETAL QUIPUX (BANDEJA DE SALIDA)	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS



(Handwritten signature)

MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL QUIPUX (ADMINISTRACIÓN)	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES	CURSO OFICIAL DE FIRMA ELECTRÓNICA	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES	CURSO IMPLEMENTACIÓN DEEGSI V3 / SEGURIDAD INFORMÁTICA	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
MINISTERIO DE TURISMO	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
MINISTERIO DE TURISMO	COACHING E INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA EL TALENTO HUMANO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	CURSO DE SALUD EN EL TRABAJO	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	GESTIÓN INTERNA DE RESIDUOS Y DESECHOS GENERADOS EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	CURSO VIRTUAL DE SALUD SEXUAL Y SALUD REPRODUCTIVA EN CONTEXTOS DE EMERGENCIA Y CRISIS HUMANITARIAS	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE ECUADOR	IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS	VIRTUAL	NOV-25

SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN /DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN A LA PLANIFICACIÓN Y POLITICA PÚBLICA	CAPACITACIÓN EN EVALUACIÓN A LA PLANIFICACIÓN Y POLÍTICA PÚBLICA	VIRTUAL	CONFORME ASIGNACIÓN DE CUPOS
SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN /DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN A LA PLANIFICACIÓN Y POLITICA PÚBLICA	METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO A INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN NACIONAL E INSTITUCIONAL	VIRTUAL	OCT-25
SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN /DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN A LA PLANIFICACIÓN Y POLITICA PÚBLICA	CAPACITACIÓN EN PROCESO DE EVALUACIÓN A PROYECTOS DE INVERSIÓN		

TEMAS DE CAPACITACIÓN A EJECUTAR DE MANERA INTERNA / UEB

INSTITUCIÓN CAPACITADORA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD	FECHA
UEB / DIRECCIÓN DE TICS	GESTIÓN DEL QUIPUX / DIRIGIDO A TRABAJADORES	PRESENCIAL	POR DEFINIR
UEB / DIRECCIÓN DE TICS	MANEJO DE CORREO ELECTÓNICO / DIRIGIDO A TRABAJADORES	PRESENCIAL	POR DEFINIR
UEB/ CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	COMUNICACIÓN EFECTIVA	PRESENCIAL	SERVIDORES DE NIVEL DE ASISTENCIA
UEB/ CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TRABAJO EN EQUIPO	PRESENCIAL	TRABAJADORES / OPERATIVO
UEB / CARRERA DE COMUNICACIÓN	GESTIÓN DE REDES SOCIALES CON ENFOQUE A LA COMUNICACIÓN	PRESENCIAL	SERVIDORES UNIDAD DE COMUNICACIÓN
UEB / CARRERA DE COMUNICACIÓN	CANVA AVANZADO	PRESENCIAL	SERVIDORES UNIDAD DE COMUNICACIÓN
UEB / CARRERA DE COMUNICACIÓN	MULTIMEDIA DIRIGIDO A COMUNICADORES	PRESENCIAL	SERVIDORES UNIDAD DE COMUNICACIÓN
UEB / DIRECCIÓN DE TICS	REDES, ADMINISTRACIÓN Y CONFIGURACIÓN DE AP, CONFIGURACIÓN DE SWITCH CAPA 3	PRESENCIAL	TICS / SAN MIGUEL

UEB / DIRECCIÓN DE TICS	RESPALDO DE INFORMACIÓN EN EL DRIVE	PRESENCIAL	TODOS LOS SERVIDORES
UNIVERSIDAD ESTATAL DE LOJA	MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE VEHÍCULOS	PRESENCIAL	CHOFERES
UEB / DIRECCIÓN DE TICS	EXCEL BÁSICO E INTERMEDIO	PRESENCIAL	UNIDAD DE BIENES Y EXISTENCIA Y DIRECCIÓN FINANCIERA

TEMAS CAPACITACIÓN CON COSTO CON EMPRESAS EXTERNAS

INSTITUCIÓN CAPACITADORA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD	FECHA
POR DEFINIR	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A SECRETARÍA	PRESENCIAL	POR DEFINIR
POR DEFINIR	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A BIBLIOTECAS	PRESENCIAL	POR DEFINIR
POR DEFINIR	RELACIONES HUMANAS	PRESENCIAL	POR DEFINIR
POR DEFINIR	ATENCIÓN AL USUARIO	PRESENCIAL	POR DEFINIR
POR DEFINIR	MANEJO EFECTIVO DE QUÍMICOS PARA LA GESTIÓN DE ÁREAS VERDES	PRESENCIAL	POR DEFINIR
POR DEFINIR	GESTIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS	PRESENCIAL	POR DEFINIR
POR DEFINIR	DERECHO ADMINISTRATIVO	PRESENCIAL	POR DEFINIR
POR DEFINIR	REFORMAS A LA LEGISLACIÓN LABORAL	PRESENCIAL	POR DEFINIR
POR DEFINIR	PROCESOS DISCIPLINARIOS	PRESENCIAL	POR DEFINIR
POR DEFINIR	ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	PRESENCIAL	POR DEFINIR

El presupuesto estimado para la capacitación es de \$ 5.000,00 (Cinco mil dólares)

CONCLUSIONES:

- El plan de capacitación busca desarrollar las competencias técnicas de los servidores públicos de la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la actualización y generación de nuevos conocimientos impartidos en los diferentes cursos y talleres aquí establecidos;
- Es necesario indicar que los temas de capacitación aquí señalados, han sido tomados del plan de capacitación de la Contraloría General del Estado, del Ministerio de Trabajo, y otras Instituciones Públicas, que ofertas capacitaciones que son GRATUITOS, para los servidores públicos;
- Se ha procedido a ingresar a todos los servidores públicos administrativos de la Universidad Estatal de Bolívar, en la página de Capacitación de la Contraloría General del Estado, a fin de gestionar de mejor manera los cursos virtuales.

RECOMENDACIONES:

- Se recomienda aprobar el presente PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 2025 y disponer a la Dirección de Talento Humano su ejecución.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA, el presente **PLAN DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 2025**, entrará en vigencia a partir de la aprobación en Consejo Universitario.

SECRETARÍA GENERAL
CERTIFICA:

QUE, el **PLAN DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 2025**, fue analizado y discutido por Consejo Universitario en sesión ordinaria (009) de fecha 21 de agosto de 2025.


ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARÍA GENERAL


DR. ARTURO ROJAS SÁNCHEZ
RECTOR



Publíquese a través de los diferentes medios de comunicación el **PLAN DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 2025**

Guaranda 21 de agosto, 2025