

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO

2022 - 2025

Ministerio del Trabajo



República
del Ecuador



Elaboración

Plan Nacional de Capacitación

Psi. Diana Asimbaya López

Especialista de la de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano-MDT

Mgs. Jaime Berrezueta

Analista de la de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano-MDT

Ing. Rebeca Tipantuña

Analista Senior de Seguimiento y Monitoreo a las UATH

Plan Nacional de Formación

Mgs. Zaira Novoa Rodríguez

Docente de la Escuela de Derechos y Justicia-IAEN

Dr. Carlos Paladines

Docente de la Escuela de Gobierno y Administración Pública-IAEN

Dr. Gabriel Cevallos.

Docente de la Escuela de Gobierno y Administración Pública-IAEN

Dr. Xavier Barragán.

Docente de la Escuela de Gobierno y Administración Pública-IAEN

Dra. Irma Jara

Personal Académico-IAEN

Revisión

Mgs. Andrés Salazar Romero

Director de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano-MDT

Ing. Nancy Herrera

Subsecretaria de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano-MDT

Dr. Jhoel Escudero

Vicerrector-IAEN

Dr. Kléber Mejía

Decano de la Escuela de Gobierno y Administración Pública-IAEN

Aprobación

Arq. Patricio Donoso Chiriboga

Ministro del Trabajo-MDT

Dr. Jorge Benavides Ordoñez

Viceministro del Servicio Público-MDT

Dr. Patricio Haro

Rector-IAEN

Diseño y diagramación:

Mag. Karina Meza

Diseñadora Gráfica - Dirección de Comunicación Social-MDT



Índice

Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025	6
Presentación	8
Introducción	9
Objetivo	10
Plan Nacional De Formación	11
Presentación	11
Introducción	12
1. Principios	15
2. Aspectos metodológicos	17
3. Análisis del Ámbito Externo: Marco normativo	19
4. Caracterización y necesidades de formación del sector público	22
4.1 Caracterización del sector público	22
4.2 Necesidades de formación del sector público	30
4.2.1 Metodología de identificación de las necesidades de formación	30
4.2.2 Estudio de la demanda de formación	31
4.2.3 Demanda de formación avanzada nivel Doctorado	31
4.2.4 Demanda de programas de maestría	37
4.2.5 Estudio de la demanda programas de formación especializada	39
5. Pensamiento Estratégico - Objetivos	45
5.1 Visión	45
5.2 Misión	45
5.3 Valores	45
5.4 Pilares	47
5.5 Objetivos	48
6. Actores, gestores y beneficiarios	50
7. Establecimiento de políticas, estrategias, metas e indicadores	52
7.1 Establecimiento de políticas	52
7.2 Establecimiento de estrategias, metas e indicadores	53
8. Glosario	66
9. Bibliografía	68
Plan Nacional de Capacitación	71
Introducción	72
1. Principios	73
2. Aspectos metodológicos	75
2.1. Normativa	76
2.2. Diagnóstico	77
2.3. Estructura de políticas, estrategias y metas	77

3. Marco normativo	78
3.1. La capacitación como derecho	78
3.2. La capacitación en la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación	82
3.3. La capacitación en el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025	84
4. Diagnóstico de la Capacitación	85
4.1. Caracterización de la capacitación en el sector público	85
4.2. Capacitaciones ejecutadas durante los años 2018, 2019 y 2020	93
4.3. Demanda de capacitación en el último año aplicado correspondiente al 2021	97
4.4. Disposición a la capacitación	98
4.5. Expectativas de los servidores públicos con respecto a la capacitación	99
4.6. Temas de capacitación con mayor demanda	100
4.7. Preferencias de capacitación	101
5. Objetivos	102
5.1. Objetivo general	102
5.2. Objetivos específicos	102
6. Actores y beneficiarios	104
7. Estructura de políticas, estrategias y metas	103
7.1. Políticas Nacionales de Capacitación	105
<i>Política Nro. 1:</i> Mejorar y fortalecer el proceso de identificación de necesidades de capacitación de los servidores y trabajadores públicos.	
<i>Política Nro. 2:</i> Promover la capacitación de los servidores públicos en relación a los perfiles de puestos aprobados, conocimientos transversales, calidad del servicio público, código de ética y política antisoborno.	
<i>Política Nro. 3:</i> Ejecución de los procesos de capacitación del Estado con operadoras públicas	
<i>Política Nro. 4:</i> Promover una cultura del conocimiento organizacional	
<i>Política Nro.5:</i> Promover la evaluación efectiva y de calidad de la gestión de capacitación en el sector público.	
<i>Política Nro. 6:</i> Fortalecer la institucionalidad de la gestión de la capacitación del servicio público.	
7.2. Lineamientos estratégicos	116
8. Abreviaturas	118
9. Glosario	118
10. Bibliografía	121
Anexos	124



PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO 2022-2025

PRESENTACIÓN

La administración pública ecuatoriana se enfrenta a una realidad compleja, en la que los nuevos desafíos y oportunidades demandan acciones innovadoras y específicas, es así que el Gobierno busca impulsar la constante innovación y mejora en la gestión pública, para alcanzar la reforma democrática del Estado y en consecuencia su institucionalidad, mediante la aplicación de políticas públicas que presenten soluciones a las exigencias de la ciudadanía.

Por ello, es fundamental promover un proceso de formación y capacitación del talento humano, articulado a los objetivos institucionales y nacionales, a través de la profesionalización, desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, lo que permitirá una administración pública innovativa, participativa, incluyente, intercultural, orientada a promover servicios públicos de calidad, y el mejoramiento continuo de la gestión pública.

En este contexto, para responder a la necesidad de la ciudadanía el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Instituto de Altos Estudios Nacionales, ha desarrollado el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025, que busca orientar los procesos de formación y capacitación, a través de políticas públicas y, estrategias, que permitan perfeccionar el conocimiento, desarrollar y fortalecer competencias, habilidades, destrezas, y actitudes en los servidores públicos, que respondan a la dinámica social y las demandas de la ciudadanía. Es así, que el presente Plan fue parte de un proceso de construcción participativa con actores claves de la gestión del talento humano y de los operadores de formación, razón por la que es fundamental que entre las instituciones del Estado se generen esfuerzos colectivos por su aplicación y seguimiento.

Por lo tanto, estamos seguros que las políticas públicas, estrategias y lineamientos de la estructura de Formación y Capacitación establecidas en el presente documento, cumplirán con los objetivos nacionales, en razón que, solamente con una función pública altamente profesionalizada y capacitada seremos capaces de dar respuestas apropiadas a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, consolidando un servicio público innovador, inclusivo, transparente, eficiente y de calidad.

Arq. Patricio Donoso Chiriboga
MINISTRO DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador instituye que el Estado garantizará la formación y capacitación continua de los servidores públicos, a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público. Es así que, para dar cumplimiento a ese deber, mediante la Ley Orgánica del Servicio Público, se establece que el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de los servidores públicos, mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación.

En efecto, la formación y capacitación en el Ecuador es un derecho primordial que busca potenciar las capacidades de la ciudadanía, para fortalecer la gobernabilidad democrática y la consolidación de un Estado de derechos y justicia. Como política nacional sustentada en el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, busca promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.

En ese sentido, se hace imperiosa la articulación de políticas, programas y proyectos públicos inclusivos, innovadores, equitativos, y productivos, que generen una gestión adecuada del conocimiento y su constante evolución, garantizando la diversidad en todos los niveles, la igualdad de oportunidades, la innovación, calidad y eficiencia del Estado. Para lograr aquello, y alcanzar servicios públicos que respondan a las demandas de la sociedad, se requiere contar con talento humano profesionalizado, con las suficientes capacidades, habilidades, destrezas y actitudes en el desempeño de sus labores, encaminados al mejoramiento del servicio público y a la consolidación de un Estado democrático, con principios de inclusión, participación, y equidad.

En ese marco, el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025, está concebido como una política gubernamental, a través de la cual se busca el mejoramiento y legitimidad de los servicios públicos, mediante el desarrollo, fortalecimiento y potenciación de los conocimientos y competencias de su talento humano, con políticas, estrategias y metas que permitan el perfeccionamiento de los procesos institucionales, tendientes a la generación de una identidad del servicio público que responda a la satisfacción de las demandas de la ciudadanía, garantizando el cumplimiento de los derechos sociales, y

consolidando un servicio público eficaz, eficiente, y de calidad.

En este aspecto, el presente instrumento se encuentra integrado por las secciones: “Plan Nacional de formación” y “Plan Nacional de Capacitación”, cada una compuesta por los siguientes apartados:

- Principios
- Aspectos metodológicos
- Marco Legal
- Caracterización de los servidores públicos y diagnóstico
- Pensamiento estratégico y objetivo: general y específicos.
- Actores y beneficiarios.
- Establecimiento de las políticas, estrategias, metas e indicadores

OBJETIVO

El presente plan tiene como objetivo mejorar la capacidad institucional del Estado, mediante el establecimiento de políticas públicas alineadas a los objetivos nacionales de Desarrollo, que buscan impulsar la profesionalización, el desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas de los servidores públicos, con el fin de entregar servicios públicos de óptima calidad, que permitan atender de manera eficaz y eficiente las demanda social, impulsando la constante innovación y la institucionalidad pública, sustentada en principios de inclusión, transparencia, participación, y equidad.



**> PLAN
NACIONAL DE
FORMACIÓN**

Presentación

La Constitución de la República establece que “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” (Artículo 234).

El Instituto de Altos Estudios Nacionales IAEN, como universidad, se concentra en la generación de nuevos conocimientos sobre Estado, gobierno, políticas y administración pública. De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) es “la Universidad de Posgrado del Estado, especializada en políticas públicas con la misión de formar, capacitar y brindar educación continua, principalmente a las y los servidores públicos; investigar y generar pensamiento estratégico, con visión prospectiva sobre el Estado y la Administración Pública; desarrollar e implementar conocimientos, métodos y técnicas relacionadas con la planificación, coordinación, dirección y ejecución de las políticas y la gestión pública” (Disposición General Novena).

En relación a los programas de formación para el sector público, 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. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la 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” (Artículo 71).

El criterio del IAEN, como Universidad de Posgrado del Estado, es clave para la formulación del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos, a fin de que éste se constituya en la agenda de profesionalización del sector público. El país demanda de los máximos talentos para asegurar la generación de los bienes y servicios que

requiere la sociedad para impulsar su desarrollo integral. Al respecto, el ordenamiento jurídico vigente, los principios de la administración pública y la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003) señalan que: “para la consecución de un mejor Estado, instrumento indispensable para el desarrollo de los países, la profesionalización de la función pública es una condición necesaria. Se entiende por tal la garantía de posesión por los servidores públicos de una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia.”

El IAEN pone a consideración del país el presente Plan Nacional de Formación, que articula la oferta de formación para el sector público, con los requerimientos institucionales para potenciar su talento humano, en función del valor público necesario para mejorar la calidad de vida del ciudadano, mandante de la política pública. Junto a los componentes de capacitación, la formación de servidores públicos cuenta con una hoja de ruta que, al tiempo de impulsar el fortalecimiento de la carrera administrativa, permita que la administración pública cumpla con los máximos niveles de servicios para la ciudadanía.

Introducción

La Constitución de la República del Ecuador establece que es deber primordial del Estado “planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir” (Artículo 3, numeral 5). El artículo 280 de la Carta Magna, establece que al Plan Nacional de Desarrollo se articularán las políticas, programas y proyectos públicos, la programación y ejecución del presupuesto del Estado. En este sentido, el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, se constituye en la máxima directriz política y administrativa para el diseño y aplicación de la política pública. Este establece como Objetivo 7: Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles; y, como política 7.2 “promover la modernización y eficiencia del modelo educativo por medio de la innovación y el uso de herramientas tecnológicas”.

En este contexto, con la finalidad de incluir procesos de reforma y modernización de sus estructuras, es necesario implementar ciclos de mejora continua de las entidades e instituciones de la administración pública, sustentada en los pilares de la creatividad y la innovación, así como en la gestión adecuada del conocimiento, la ética y la integridad pública y la transformación digital.

Es imperativo, impulsar la constante innovación y mejora en la gestión pública, la institucionalidad, la reforma democrática del Estado, la aplicación de políticas públicas que aborden y prevean la complejidad de las temáticas sociales, y presenten soluciones posibles e inclusivas. Para lograr estos fines, hay que contar con un talento humano con las suficientes capacidades, habilidades, destrezas y actitudes.

En ese marco, el presente Plan Nacional de Formación del Sector Público 2022-2025, que ha sido elaborado bajo una metodología estratégica, se sustenta en la caracterización del sector público y su diagnóstico, que permite definir políticas públicas, estrategias y metas a corto y mediano plazo, para orientar la construcción de un Estado constitucional de derechos y justicia, basado en la transparencia, solidaridad, equidad, eficiencia y calidad.

El Plan quiere que las entidades públicas cuenten con servidores con competencias digitales, habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes, acordes a la dinámica social y las demandas de la ciudadanía. Este instrumento, busca brindar las herramientas para que el servidor público alcance el ejercicio profesional más óptimo, a través del fortalecimiento de sus competencias, el uso y aprovechamiento de la transformación digital y sus tecnologías, la ética y la integridad; así como la creatividad y la innovación como base de la gestión del conocimiento y mejorar exponencialmente los procesos institucionales, y consecuentemente la consolidación de un servicio público actualizado, inclusivo, transparente, eficiente y de calidad.

El documento que se presenta a continuación, está integrado por los siguientes puntos:

- Los aspectos metodológicos utilizados para elaborar el Plan Nacional de Formación del Sector Público 2022 - 2025.

- El marco legal para la elaboración y aplicación del Plan: que incluye las disposiciones legales y normativas relativas a la formación en el sector público.
- La caracterización de los servidores públicos y el estudio de la demanda de los procesos de capacitación, en base a varios estudios realizados por el IAEN.
- La definición del pensamiento estratégico y los objetivos: general y específicos del Plan.
- La identificación de los actores y beneficiarios de los procesos de formación de las instituciones públicas.
- La definición de los lineamientos estratégicos, las políticas, estrategias, metas e indicadores que direccionarán las actividades de las Unidades de Administración del Talento Humano-UATH de las instituciones públicas, y de otros actores relacionados en la implementación de la política pública y la consecución de los objetivos del presente Plan.

1

Principios

La Formación de las servidoras y servidores públicos se incorporó al ámbito Constitucional por primera ocasión a partir del año 2008. La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento General, en concordancia con la Constitución de la República, determinan los mecanismos para garantizar su implementación.

No obstante, de existir las bases legales desde hace varios años, por primera ocasión el Ecuador contará con un Plan Nacional de Formación que permita alinear la demanda y la oferta de educación superior para el sector público, en función de los objetivos nacionales de desarrollo; el mejoramiento continuo de la gestión pública; y, el fortalecimiento de la carrera administrativa en la función pública.

El ciudadano, como mandante y parte sustantiva de la política pública, requiere de bienes y servicios públicos de la máxima calidad que garanticen el aprovechamiento de las oportunidades de desarrollo integral (Paladines, 2021). El Estado por su parte, para atender los requerimientos ciudadanos con los máximos niveles de eficiencia y calidad, depende de las competencias, conocimientos y experiencia del talento humano que lo integran; así como del óptimo desempeño de la gestión pública mediante acciones que permitan alcanzar los fines, objetivos y metas institucionales, enmarcados en los intereses de la población y en la generación del valor público esperado por los ciudadanos.

El presente Plan tiene como objetivo primordial maximizar la capacidad institucional del Estado, mediante el desarrollo, fortalecimiento y perfeccionamiento de competencias de los servidores públicos, a fin de promover servicios públicos de calidad, innovadores, íntegros y sustentados en la gestión del conocimiento y la transformación digital. Además, busca generar valor a través de la productividad y la eficiencia colectiva, así como el cumplimiento de los objetivos y metas por las entidades públicas responsables de los servicios.

En este sentido, el Plan se sustenta de forma general en los principios de la administración pública (Constitución de la República, Art. 227) y del servicio público (LOSEP, Art. 1); así como, de manera específica, en los siguientes principios:

- **Principio de productividad:** Todas y todos los servidores y trabajadores públicos tendrán acceso a la formación que posibilite potenciar sus actividades enmarcadas en la eficiencia, eficacia y la calidad; para optimizar resultados de la gestión, satisfacer necesidades y expectativas del ciudadano, en un ambiente de mejora continua.
- **Principio de relevancia:** La formación de los servidores y trabajadores públicos debe responder a las necesidades institucionales y nacionales establecidas en la planificación para el desarrollo. Para ello, los programas de formación se fundamentan en la atención a las necesidades institucionales articuladas a las responsabilidades de los puestos de trabajo, los procesos, jerarquías y servicios específicos de las entidades públicas, alineados a los objetivos nacionales. Así mismo, las operadoras de formación deben articular su oferta de programas de formación en relación con las necesidades institucionales y de desarrollo del país.
- **Principio de innovación:** Todas y todos los servidores públicos deben acceder a una formación que permita transformar sus ideas en resultados, crear propuestas inéditas, originales y creativas que contribuyan al desarrollo de nuevos conocimientos, procesos o enfoques de dirección, para que desde la administración pública se genere un mayor bienestar social.
- **Principio de revalorización de lo público:** Todas y todos los servidores y trabajadores públicos son responsables de optar por planes de formación que desarrollen sus capacidades, actitudes, aptitudes, destrezas y conocimiento especializado, convirtiéndose en entes replicadores y gestores de conocimiento para generar valor público en las instituciones del Estado.
- **Principio de equidad:** Todas y todos los servidores y trabajadores públicos tendrán acceso igualitario y equitativo a la formación,

sin distinción de género, auto identificación cultural, edad, grupo ocupacional, forma de vinculación laboral o nivel de desconcentración.

- **Principio de inclusión:** Todas y todos los servidores públicos tienen el derecho a una formación de calidad, al derecho a ser diferente, y que se valore la existencia de esa diversidad. Pretende minimizar las barreras para que todos participen de una formación sin importar sus características físicas, mentales, sociales, económicas y contextos culturales.
- **Principio de democracia:** La formación de los servidores y trabajadores públicos requiere de la participación de todos los actores institucionales, de las instituciones públicas y de los operadores de formación, para establecer programas inclusivos, innovadores, equitativos, productivos, que generen valor público y de relevancia para consolidar servicios públicos eficaces, eficientes y de calidad.

2

Aspectos Metodológicos

El Plan Nacional de Formación 2022-2025, obedece a una construcción basada en la estrategia; por lo que esta hoja de ruta nacional de formación ha sido desarrollada teniendo como referencia metodológica a la *Planeación Estratégica*, instrumento metódicamente organizado que aspira a obtener resultados en relación objetivos en el futuro (BID, 2011). El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), define a la planificación como “el proceso de establecer objetivos, desarrollar estrategias, trazar los planes de implementación y asignar recursos para alcanzar esos objetivos” (PNUD, 2009).

El uso de la Planificación Estratégica en el ámbito público se concibe como una herramienta imprescindible para la identificación de prioridades y asignación de recursos en un contexto de cambios y altas exigencias

por avanzar hacia una gestión comprometida con los resultados (Armijo, 2009).

En este contexto, la planificación estratégica es el instrumento de gobierno para definir la “carta de navegación” de la nación. Ésta precisa, jerarquiza y establece prioridades respecto de las razones de interés público que los ciudadanos han invocado, para entregar atribuciones a los poderes públicos y por tanto, define la estrategia, las políticas, las metas y los objetivos (Sánchez Albavera, 2003).

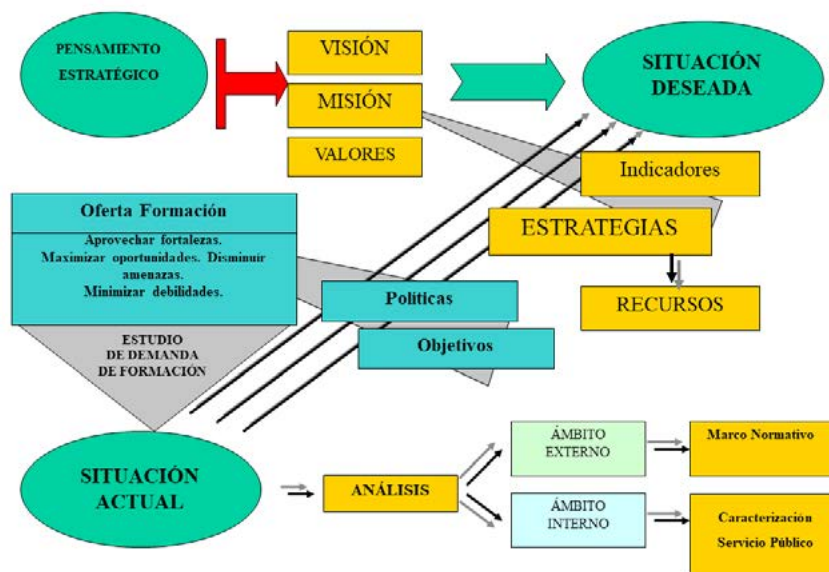
Además, y según lo que determina la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003), la Planificación de recursos humanos es un requerimiento funcional de la administración pública, por lo que:

“...todo sistema de función pública necesita articular un instrumental de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación constituye el nexo obligado entre la estrategia organizativa y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y las personas” (CIFP, 2003).

En ese sentido, el diseño metodológico del Plan Nacional de Formación para el Sector Público en el período 2022 - 2025 incorpora los siguientes elementos:

- 1.** Análisis del Ambiente Externo: Marco Normativo;
- 2.** Análisis del Ambiente Interno: Caracterización del Sector Público;
- 3.** Estudio de la Demanda de formación del servicio público;
- 4.** Identificación de actores;
- 5.** Definición del Pensamiento estratégico: Visión, Misión, Valores;
- 6.** Definición de objetivos y estructura de políticas, estrategias y metas.

Figura 1: Marco Metodológico PNF para el Sector Público 2022-2025



Fuente: IAEN-EGAP 2022.

3

Análisis del Ámbito Externo: Marco Normativo

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 234 incorpora a la formación de los servidores públicos como una responsabilidad estatal, al disponer que “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”.

En concordancia con la Constitución, como marco normativo en el que se cimienta los principios rectores de la actuación del Estado y sus ciudadanos, la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP en relación a

los procesos de formación, determina que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos “recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades” [Art. 23, literal q)]. De manera complementaria el artículo 71 de la citada Ley señala que para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de 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 su parte, el Reglamento General de la LOSEP, en el artículo 195 define al proceso de formación y capacitación como “un conjunto de políticas y procedimientos 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”. En tal sentido, debe entenderse que la formación es un derecho irrenunciable de los servidores públicos, que demanda responsabilidad y compromiso para aportar en la construcción de un Estado que responda de manera incluyente, eficiente y práctica a las necesidades de la ciudadanía, así como al fortalecimiento del Plan Nacional de Desarrollo.

Es fundamental también señalar los efectos de la formación y capacitación para los servidores públicos; así la LOSEP establece en su artículo 73, que en los procesos de formación y capacitación a favor de las y los servidores públicos donde “...el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación”. Esta disposición busca garantizar que el Estado pueda contar con los aportes de los servidores públicos en los que se ha invertido recursos para su proceso de formación o capacitación, en los puestos que desempeñan con eficiencia y productividad, así como coadyuvar en los procesos de transformación y fortalecimiento en los servicios que presta la Administración Pública.

Para poder materializar lo señalado, se debe contar con instancias que

permitan articular las políticas de formación y capacitación. Al respecto, el Reglamento General a la LOSEP, en el artículo 198, en cuanto a la planificación de la formación y capacitación, señala que el Ministerio de Relaciones Laborales (actualmente Ministerio del Trabajo) coordinará con el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) la identificación de necesidades en cuanto a la capacitación y formación, lo cual permitirá construir la base para la formulación de planes, diseño de programas y procesos de seguimiento y evaluación. (RGLOSEP, 2011)

Asimismo, el antes mencionado Reglamento estipula que será responsabilidad del Ministerio del Trabajo administrar el Plan Nacional de Formación y Capacitación de las y los Servidores Públicos, y otorga la responsabilidad de elaborar el Plan Nacional de Formación al IAEN. Y en concreto el Reglamento determina que “corresponde al Instituto de Altos Estudios Nacionales, de conformidad con lo establecido en la Ley de Educación Superior, brindar la formación de las y los servidores públicos a fin de obtener títulos de cuarto nivel...”. (RGLOSEP, 2011, Artículo 200)

Si bien los cuerpos normativos antes citados señalan al Ministerio del Trabajo y al Instituto de Altos Estudios Nacionales, entre otras instituciones, como organismos encargados de ejecutar planes de formación y capacitación, se hace necesario contar con una estructura para viabilizar las propuestas que puedan surgir. Se han hecho varios esfuerzos, así en el año 2014 entró en vigencia la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, el cual crea el Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación que lo conforman 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, teniendo como responsabilidades dicho Comité, entre las principales, la evaluación de los proyectos para formación, capacitación y autorizar su implementación. (NTSFC, 2014, artículo 5)

Conforme la normativa citada, el Plan Nacional de Formación articula las competencias, atribuciones y responsabilidades de los actores públicos y privados relacionados con la formación del servicio público, para que desde los distintos ámbitos institucionales, se aporte a la profesionalización del sector público.

4

Caracterización y Necesidades de Formación del Sector Público

4.1 Caracterización del sector público

La caracterización del sector público para el Plan Nacional de Formación, se la realiza en atención a las estadísticas del Catastro de Instituciones del Sector Público de la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público y su Dirección de Análisis y Diseño Organizacional, al 30 de septiembre de 2021. El catastro, entendido como el registro sistemático de las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público determinadas en el ámbito de la Norma Técnica del Catastro, permite certificar la vigencia jurídica institucional de las entidades públicas.

En función del Catastro vigente, para la caracterización del sector público se consideraron a las plantas centrales de las cinco Funciones del Estado, Empresas Públicas, Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales, Municipales y Parroquiales Rurales e Instituciones creadas por la Constitución o la Ley.

Además, este insumo considera las ocho Empresas Públicas de la Función Ejecutiva que entraron en proceso de liquidación, las que serán suprimidas una vez que hayan cumplido este proceso. Incluye las Universidades y Escuelas Politécnicas, Instituciones creadas por la Constitución o la ley; las Empresas Públicas formadas por mancomunidades de los gobiernos autónomos descentralizados (GADs).

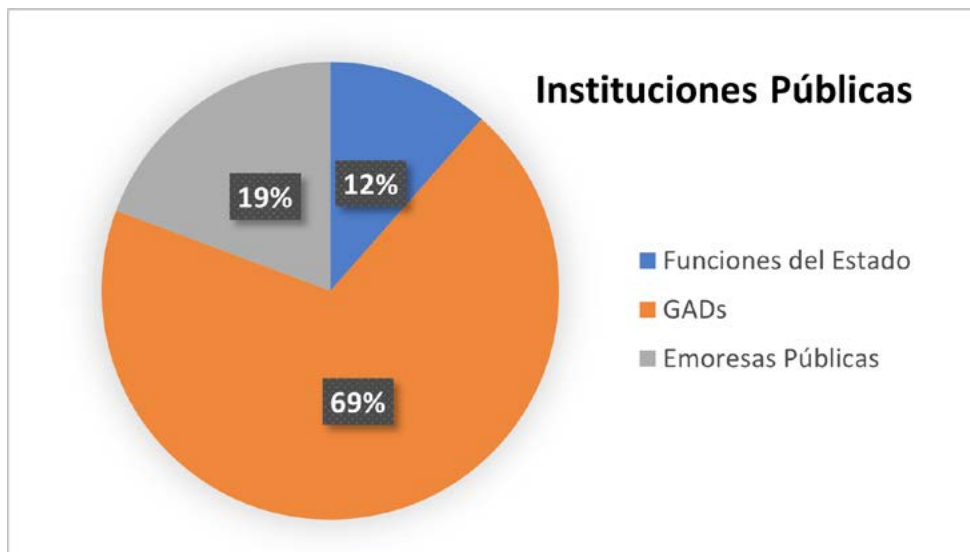
Tabla 1: Instituciones del sector público

Grupo de Instituciones	Instituciones del Sector Público	2021	Total
Las 5 funciones del estado e instituciones creadas por la Constitución o la Ley	Función Ejecutiva (Administración Pública Central)	112	177
	Función Ejecutiva (Empresas Públicas)	1	
	Función Legislativa	3	
	Función Judicial	2	
	Función Electoral	9	
	Función De Transparencia Y Control Social	50	
	Instituciones Creadas Por La Constitución O La Ley**	112	
Los Gobiernos Autónomos Descentralizados	Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales	23	1.065
	Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales	221	
	Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales	820	
	Regímenes Especiales	1	
Los Gobiernos Autónomos Descentralizados	Empresas Públicas de las Instituciones Creadas por la Constitución o la Ley	32	297
	Empresas Públicas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados***	265	
Total			1.539

Fuente: Catastro de Instituciones del Sector Público de la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público y su Dirección de Análisis y Diseño Organizacional, al 30 de septiembre de 2021.

El universo de instituciones del sector público contabiliza 1539 instituciones, compuesto por 177 instituciones pertenecientes a las funciones del Estado, que representa el 11,5%; 1065 instituciones de los GAD que es el 69,2%; y 297 empresas públicas que equivale al 19,3% de las instituciones públicas.

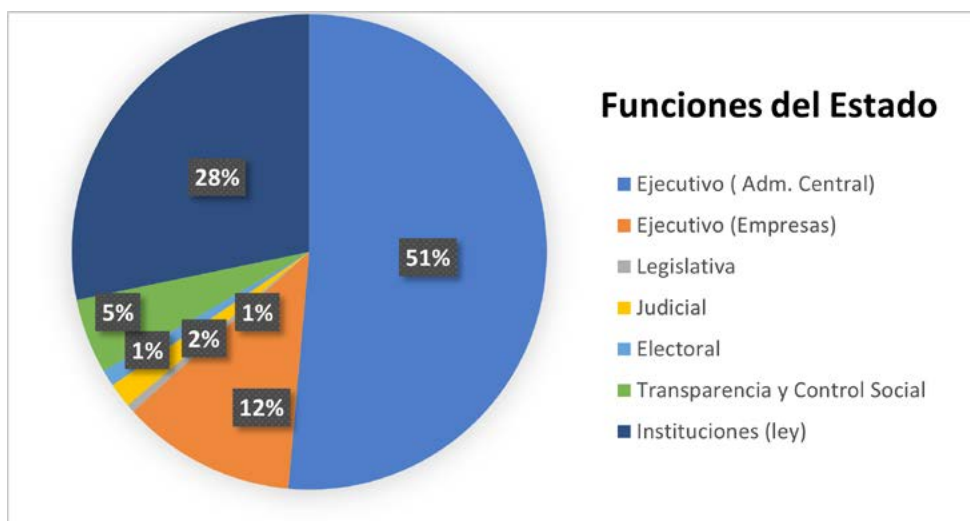
Figura 2: Distribución de Instituciones del sector público



Fuente: IAEN-EGAP a partir del Catastro 2021.

En el análisis de las cinco funciones del Estado ecuatoriano (ejecutiva, legislativa, judicial, electoral y de transparencia y control social) se evidencia la existencia de 127 instituciones que representan el 71,7% de las todas las instituciones creadas por la Constitución o por ley, y 50 son aquellas instituciones creadas por ley que representa el 28,3%. Son 91 instituciones que pertenecen a la Administración Pública Central y 21 empresas públicas, que en conjunto representan el 63,27%.

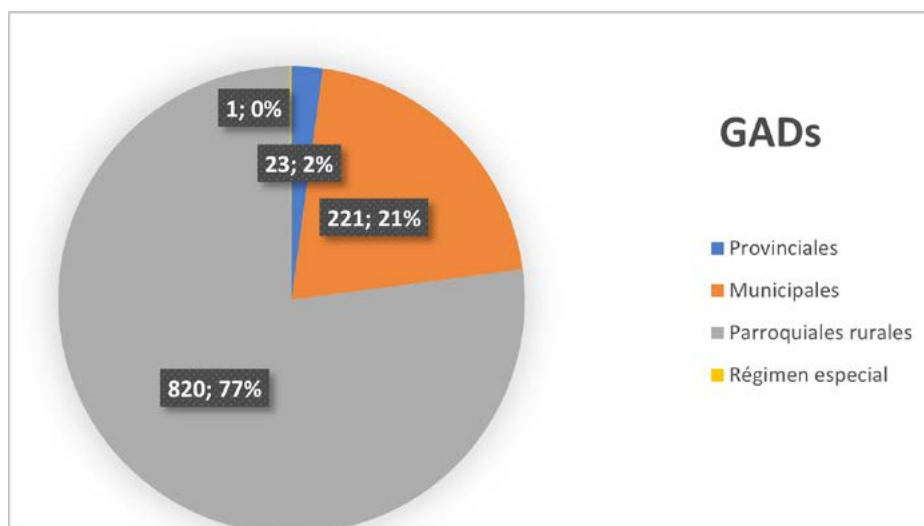
Figura 3: Distribución de Instituciones de las funciones del Estado



Fuente: IAEN-EGAP a partir del Catastro del 2021.

Respecto a los GADs, son 23 GAD Provinciales, cuyo peso porcentual es del 2%; los Municipales alcanzan los 221 con el 21%; y, los Parroquiales rurales con 820 que representan el 77% del total. Las que gozan de régimen especial 1, representan menos del 0,1% como se observa en la figura que a continuación se presenta.

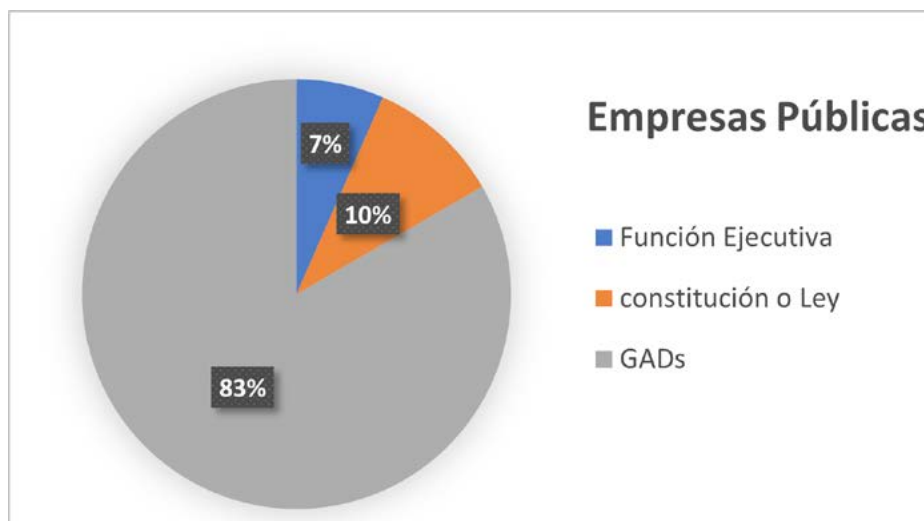
Figura 4: Distribución de GAD.



Fuente: IAEN-EGAP a partir del Catastro del 2021.

Respecto a las empresas públicas, encontramos que las de la Función Ejecutiva son 21 que representa el 7%; aquellas creadas por la Constitución o Ley suman 32 y corresponde al 10%; y 265 formadas por mancomunidades de los GAD con el 83%, como se observa en la figura.

Figura 5: Distribución de Empresas Públicas.



Fuente: IAEN-EGAP a partir del Catastro del 2021.

Vivienda	2	605										
Politica	12	56.811	2	1834			2	2463				
Economica	9	6.267					3	1398				
Medio Ambiental	26	7.149									1	363
Tecnico	2	466										
Civil	9	11.897							2	1512	2	25
Energia Electrica	7	904										
Tic`S	9	1.760					1				2	85
Obras	4	655										
Agua y Saneamiento	2											
Territorio	3	25					1	84			1	113
Control	3						1	493			2	319
Administracion					1	10361						
Legal					3	15193			1	116	1	440
Transporte	8	8.685										
Otros	1	2.772									1	109
TOTAL	154	402584	2	1834	4	25554	10	5092	3	1628	76	32501

Fuente: Información publicada en páginas WEB en cumplimiento de la LOTAIP de las Funciones del Estado y MDT.

De conformidad con lo publicado en las páginas Web de las funciones del Estado y de los registros e informes del Ministerio de Trabajo se ha identificado las distintas áreas de actividad principal que son: social (salud, educación, trabajo, relaciones, cultural, turismo, deporte, seguridad, y vivienda); política; económica; medio ambiental; técnico (civil, energía eléctrica, tic`s, obras, agua y saneamiento, y territorio), control, administración, legal, transporte, y otros.

En este sentido y al organizar la caracterización por áreas de actividades, podemos encontrar la siguiente composición.

Tabla 3: Caracterización Instituciones Públicas en temas de actividad.

Área	Total Org.	Total Empl.
Social	6,83%	0,77%
Salud	4,42%	16,26%
Educación	16,06%	43,46%
Trabajo	1,20%	0,29%
Cultural	5,22%	0,07%
Turismo	0,40%	0,07%
Deporte	12,05%	0,17%
Seguridad	4,02%	10,59%
Vivienda	0,80%	0,13%
Política	6,43%	13,02%
Económica	4,82%	1,63%
Medio Ambiental	10,84%	1,60%
Técnico	0,80%	0,10%
Civil	5,22%	2,86%
Energía Eléctrica	2,81%	0,19%
TIC'S	4,82%	0,39%
Agua y Saneamiento	0,80%	0,00%
Territorio	2,01%	0,05%
Control	2,41%	0,17%
Administración	0,40%	2,21%
Legal	2,01%	3,36%
Transporte	3,21%	1,85%
Otros	0,80%	0,61%

Fuente: IAEN-EGAP a partir del Catastro del 2021

En esta composición, luego de realizar un análisis de Pareto, se evidencia que el 80% de instituciones públicas se concentran en las áreas de:

Tabla 4: Pareto de Instituciones Públicas en temas de actividad.

Área	Total Org.	Peso %
Educación	16,06%	16,06%
Deporte	12,05%	28,11%
Medio Ambiental	10,84%	38,96%
Social	6,83%	45,78%
Política	6,43%	52,21%
Cultural	5,22%	57,43%
Educación	16,06%	16,06%
Civil	5,22%	62,65%
Económica	4,82%	67,47%
TIC`S	4,82%	72,29%
Salud	4,42%	76,71%
Seguridad	4,02%	80,72%

Fuente: IAEN-EGAP a partir del Catastro del 2021.

En esta línea de análisis, también se evidencia que el 80% de temáticas que captan el mayor número de capital humano son:

Tabla 5: Pareto de instituciones públicas en total de empleados.

Área	Total Empleados	Peso %
Educación	43,46%	43,46%
Salud	16,26%	59,72%
Política	13,802%	72,74%
Seguridad	10,59%	83,33%
Legal	3,36%	86,69%

Fuente: IAEN-EGAP a partir del Catastro del 2021.

4.2 Necesidades de formación del sector público

4.2.1 Metodología de identificación de las necesidades de formación

De acuerdo a la composición del sector público, las principales áreas o sectores de actividad y la clasificación de las mismas, para la identificación de las necesidades de formación del servicio público se aplicaron varios estudios de demanda que incluyen técnicas metodológicas descriptivas cuantitativas, con cuestionarios estructurados con preguntas dicotómicas, abiertas, de nivel y selección múltiple; para que de una manera sencilla, amigable y fácil de responder, se identifique los temas de interés de formación y educación especializada, para los funcionarios públicos y la sociedad en general. En este contexto metodológico, el estudio de la demanda resultante de las necesidades de formación de los funcionarios públicos se orientó a conocer el interés y preferencia de los aspectos que requiere un proceso de formación, poniendo énfasis en las temáticas y su entorno.

De manera general, el cálculo de la muestra poblacional se realizó con base en el Presupuesto Anual del Estado del 2020, donde se estima que el número total de funcionarios de la función pública es de 633.564 empleados públicos; en este sentido, se definió el tamaño de la muestra probabilística representativa de la población de servidores públicos del Estado ecuatoriano, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. La base de datos utilizada para las encuestas, es la que cuenta el IAEN y que tiene más de 8000 registros de funcionarios públicos de todas las funciones del Estado e Instituciones públicas; así como otras bases de datos de diferentes instituciones de educación superior, empresas privadas, entre otras. La recolección de datos y las respuestas a las encuestas digitales, se realizó a través del Internet en archivos en la nube de manera automática en la aplicación de Google, El análisis, su procesamiento, estandarización y análisis univariable de frecuencias, se realizó con el uso de MS Excel; para el análisis estadístico avanzado se empleó aplicaciones de software estadístico como Plataformas de Minería de datos RapidMiner y el software IBM SPSS versión 23 entre los principales.

4.2.2 Estudio de la demanda de formación

El IAEN, en atención a su misión institucional, con el objetivo de contribuir a la profesionalización en la función pública; mejoramiento continuo de las capacidades analíticas, investigativas y técnicas del servicio público; y, la generación de pensamiento estratégico en materia de gobierno y administración pública, realiza constantemente diversos estudios de demanda enfocados a identificar las necesidades, preferencias y requerimientos de formación para el sector público.

Estos estudios de demanda del IAEN fueron desarrollados respecto a programas de doctorado, formación de cuarto nivel y educación avanzada especializada. Se concentra en la oferta de formación de las Universidades pertenecientes a la Red Ecuatoriana de Gobierno y Administración Pública REGAP¹, con el propósito de formar, capacitar, investigar y generar nuevos conocimientos en relación al Estado y la Administración Pública. El estudio permite describir el contexto social al que se vinculan los programas y su marco de empleabilidad, haciendo referencia a la identificación de necesidades locales, regionales, y nacionales, en los contextos social, productivo, cultural, científico, laboral, profesional, entre los principales.

Con estos insumos y con base en la caracterización realizada, se determinan las necesidades de formación de las y los servidores públicos, con el firme propósito de establecer el portafolio de oferta de formación del presente plan nacional.

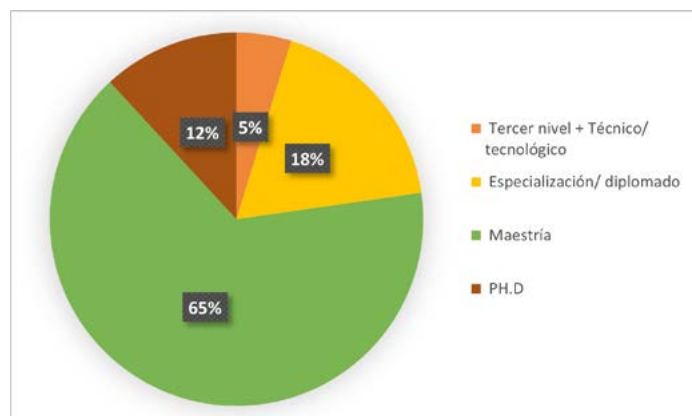
4.2.3 Demanda de formación avanzada nivel Doctorado

El estudio de demanda, cuya fuente se adjunta en hojas anexo, identificó la situación actual del entorno de formación nacional, revisando estadísticas nacionales, que presentan en resumen la siguiente información.

1. La Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y el Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES), en el año 2018, identifican que de los 35,324 docentes en Universidades y Escuelas Politécnicas tan solo el 12% tenían título doctoral.

¹ La Red Ecuatoriana de Gobierno y Administración Pública (REGAP) fue aprobada por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, mediante Registro No. REG-RED-21-0133, el 27 de enero de 2021.

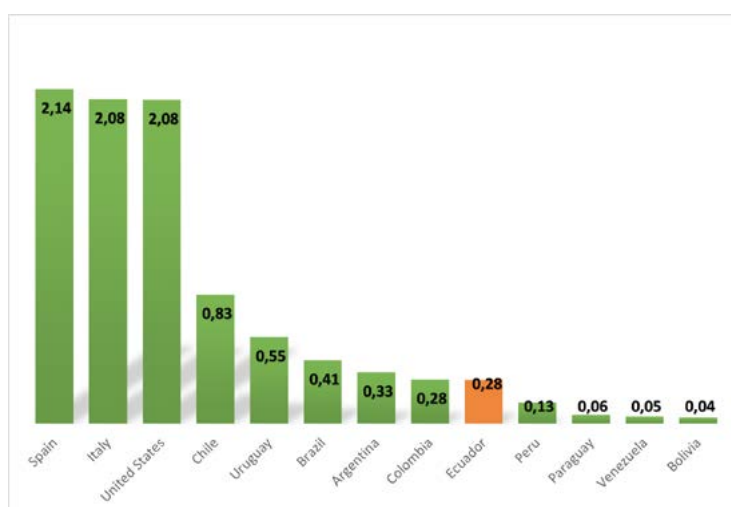
Figura 7: Docentes de Universidades y Escuelas Politécnicas por nivel formación



Fuente: Secretaría de Educación, Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y el Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES)
Elaboración IAEN.

2. La escasez de personas con doctorado sin duda repercute en la calidad investigativa del país y en impacto que las investigaciones realizadas tengan en la sociedad. Según las métricas de Scopus, el número de publicaciones científicas que incluyen investigadores ecuatorianos entre sus autores para el año 2019 llega a 4786, lo que representa un promedio de 0.28 documentos por cada mil habitantes. Al comparar esta cifra con otros países de la región nos encontramos muy por debajo de países como Chile, Uruguay, Argentina o Brasil, y aún mucho más alejados de países como España o Estados Unidos.

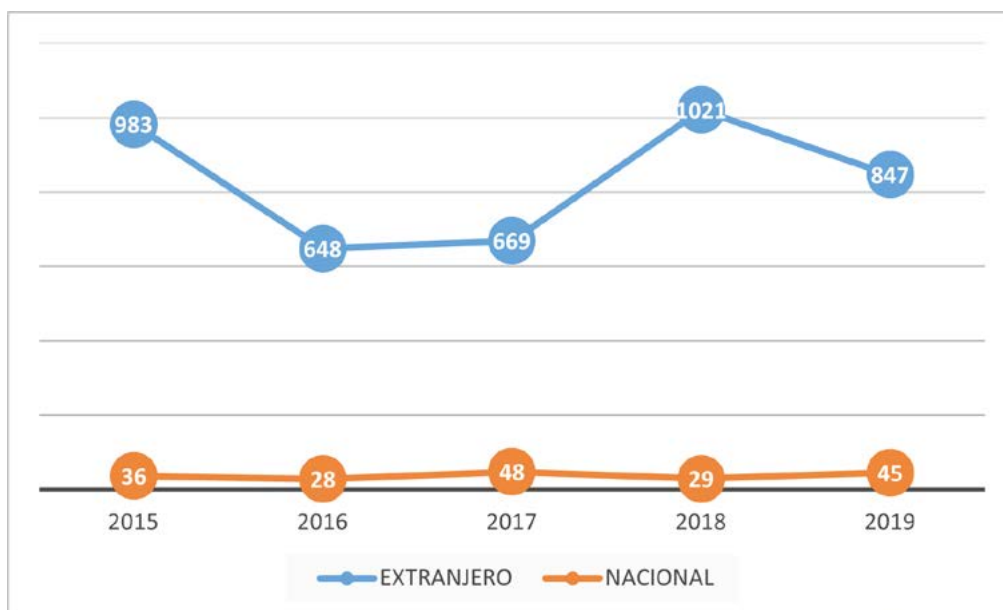
Figura 8: Publicaciones por cada mil habitantes



Fuente: Scimago Journal & Country Rank . Elaboración IAEN.

3. En cuanto a la oferta de programas doctorales, en el país las universidades nacionales cubren de forma marginal las necesidades de formación. Al tomar los datos de registros de títulos², desde el 2015 al 2019, los individuos que registran un título doctoral de una universidad nacional llegan al 4%.

Figura 9: Oferta de programas doctorales

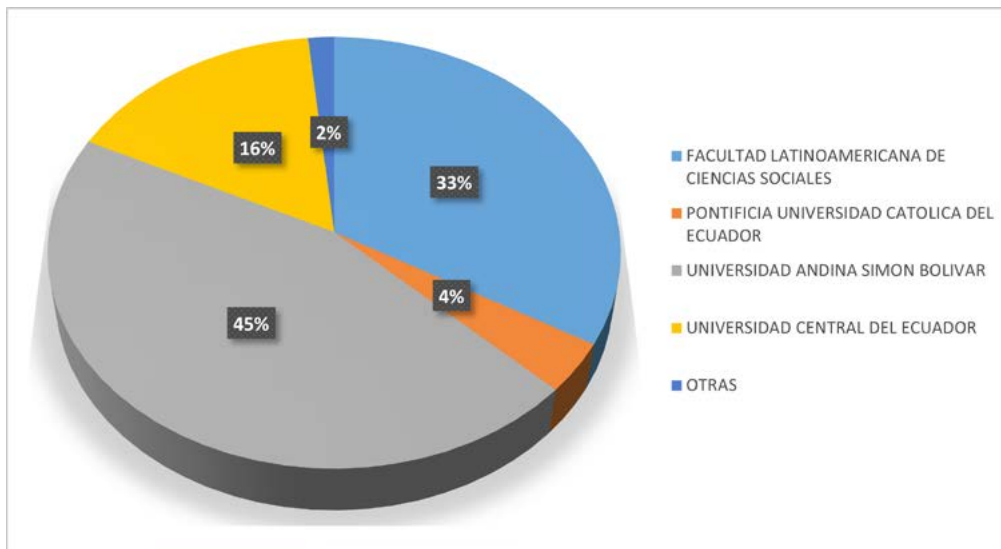


Fuente: Secretaría de Educación, Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) y el Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES)
Elaboración IAEN.

4. Durante esos años, de los 186 títulos doctorales registrados en universidades nacionales, tan solo 2 universidades (FLACSO y UASB) cubren el 78% de los registros, lo que hace evidente la necesidad de expandir la oferta nacional.

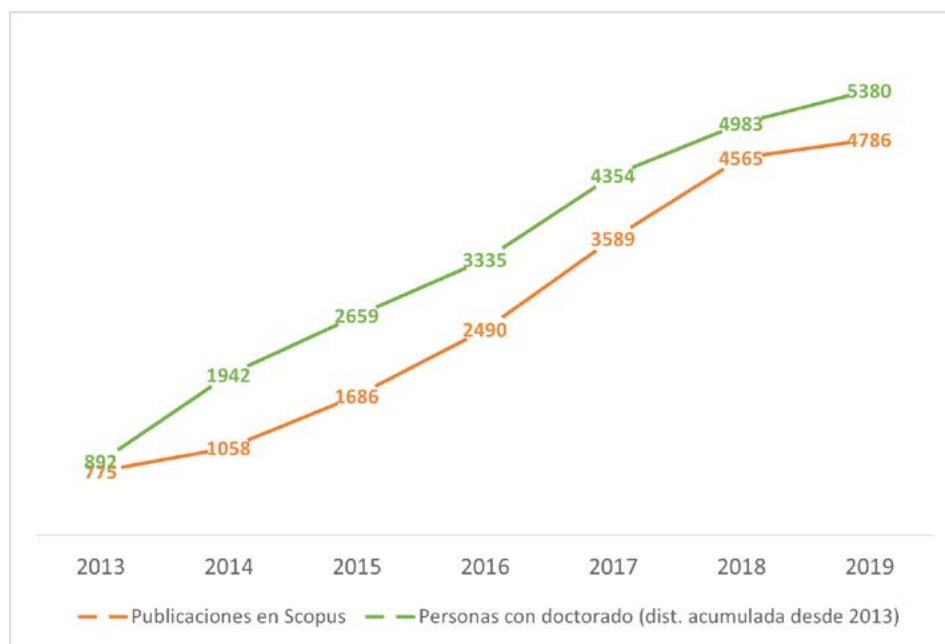
² El cálculo se obtuvo al filtrar el registro total de títulos con nivel de formación de cuarto nivel y nombre de título que incluya la palabra doctor.

Figura 10: Registro de títulos doctorales en universidades nacionales 2015-2016



Fuente: Secretaría de Educación, Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) y el Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES)
Elaboración IAEN.

5. En cuanto al plano científico, es evidente que existe una correlación importante entre el número de investigaciones científicas y el número de personas con PhD en un país. Al observar la distribución acumulada de personas que registraron su título doctoral en Ecuador desde el 2013 al 2019 y el número de publicaciones indexadas en Scopus para el mismo periodo, la relación es evidente, mientras aumenta el número de personas con título doctoral en Ecuador, también aumentan las publicaciones indexadas.

Figura 11: Títulos doctorales desde el 2013 y publicaciones en Scopus

Fuente: Scimago Journal & Country Rank . Elaboración IAEN y Secretaría de Educación, Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) y el Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES).

Respecto a las preferencias de programas de Doctorado, las necesidades identificadas son:

1. La mayor parte de individuos concuerda en que el tiempo necesario para realizar un doctorado es de 4 años (61%).
2. Las personas consideran que el tiempo de dedicación entre clases e investigación está dividido casi en partes iguales, aunque ligeramente a favor de dedicarse a tiempo completo a clases los dos primeros años y el resto a la tesis (58%).
3. Si bien la modalidad semipresencial es la favorita (44%), la modalidad presencial tiene un importante porcentaje (34%). Es interesante observar que los estudiantes actuales que respondieron la encuesta le dan un mayor peso a la modalidad presencial (54%) en comparación a los graduados/egresados (33%).
4. Respecto a la temática de interés para una formación Doctoral, los resultados fueron:

Temáticas de interés de programas doctorales	Frecuencia	%
Administración Pública: Teoría de las organizaciones y la administración pública, Gerencia pública y toma de decisiones, Ética, política y gestión de lo público, etc.	83	18
Ciencias políticas: Ciencias Políticas Avanzadas, Política y políticas Públicas, Estado, democratización y modernización, Políticas contemporáneas y proceso decisional, Política comparada, Instituciones políticas, Ideologías políticas etc.	51	11
Economía Social y solidaria: Teoría e investigación sobre el sector sin fines de lucro, Teoría de la economía social y solidaria, Estructuras de sistemas legales comparados de la economía social y solidaria, Diseño de programas y proyectos de política para la economía popular y solidaria, Evaluación integral de políticas, programas y proyectos de la economía popular y solidaria, etc.	29	6
Gobernanza y Administración Pública Inteligente: Uso de la Gobernanza de Datos en los ejercicios de la Gestión Pública, para inteligenciar y mejorar la toma de decisiones de la esfera pública que involucre las tecnologías disruptivas como medio de llevar a un modelo de Estado Abierto, beneficiado por la transparencia, participación, e innovación pública.	78	17
Gobernanza: Gobierno, gobernabilidad y gobernanza, Gobierno electrónico y gobierno abierto, Teoría del gobierno, Gestión de lo público y planificación estratégica, Relaciones intergubernamentales y política multinivel, etc.	51	11
Políticas Públicas: Teoría de la regulación, Política y política energética, Política de tecnología, Género y políticas públicas, Política pública en seguridad ciudadana y prevención local del delito, etc.	54	11
Relaciones internacionales: Gobernanza global y regional, Economía política global, Política Exterior Comparada, Conflictos Internacionales y Negociación, Análisis regional en la política mundial, etc.	56	12
Seguridad y defensa: Estudio científico del conflicto, Teoría de la violencia y criminología Terrorismo y contraterrorismo, Derechos humanos y represión, Gestión de conflictos, Micro dinámica de la violencia política y criminal organizada, etc.	38	8
Otro	16	4
Total	456	100

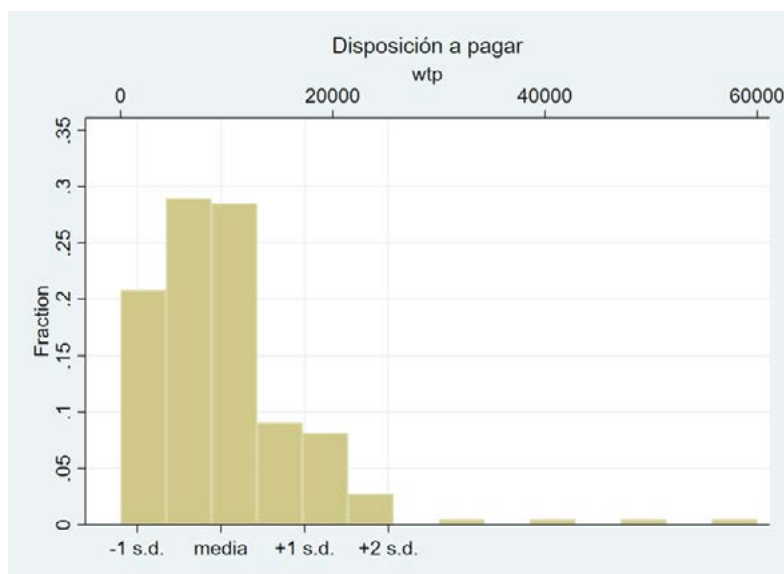
Fuente: IAEN-EGAP Estudio de Demanda del Programa de Doctorado.

Respecto a las metodologías de investigación: Tanto las metodologías cuantitativas (Econometría y Microeconomía), como las cualitativas (Análisis de discurso y texto y cualitativa), gozan de similar popularidad, 42% y 55% respectivamente.

Metodologías de investigación	Frecuencia	%
Análisis de textos y análisis de discurso	52	23
Econometría, métodos experimentales y cuasi-experimentales de evaluación de impacto	53	23
Enfoques cualitativos para la evaluación de políticas	73	32
Microeconomía, análisis costo beneficio y costo - efectividad	44	19
Otro	6	3
Total	228	100

Fuente: IAEN-EGAP Estudio de Demanda del Programa de Doctorado.

5. Respecto al valor que le dan las personas al doctorado, en términos monetarios. En promedio el valor total es de alrededor \$9500, aunque se podría considerar la mediana de \$9000, un mejor valor, debido a que la distribución está sesgada por valores muy altos que algunos individuos dieron, como \$50000 o \$60000.



Fuente: IAEN-EGAP Estudio de Demanda del Programa de Doctorado.

6. Es importante tomar en cuenta que el 13% de individuos encuestados no estaría dispuesto a pagar nada por realizar un doctorado. La gran parte de personas (58%) se ubica entre los \$5000 y \$15000.

4.2.4 Demanda de programas de maestría

En el transcurso del año 2021 se llevaron a cabo encuestas respecto a las necesidades sociales de los programas de maestría y especialización; y para identificar la importancia del uso de la información y un estado abierto, las mismas que se adjunta en hojas Anexo y presentan los siguientes hallazgos.

1. El valor razonable de un programa de Posgrado dice que es de US\$5.000 (84%); sobre los USD\$ 5.000 a USD\$ 7.000 (14.7%) y más del 1% estaría en capacidad de pagar sobre los USD\$ 7.000,00.
2. La modalidad de estudio que es la más apropiada indica el 47.4% los días viernes y sábado; 11.3% de lunes a viernes; 9.3% jueves, viernes

y sábado; 9,1% miércoles, jueves y viernes; y resto presenta opciones muy dispersas entre sí.

3. El horario más cómodo, para tomar este tipo de programas, el 30.9% indica que es de 14:00 a 19:00; el 26.3% de 08:00 a 15:00; el 13.8% de 08:00 a 18:00, los demás de manera muy dispersa establecen diferentes horarios.

4. El 54,9% de la población investigada confirmó su preferencia por estudiar en una universidad pública.

5. El 52,4% de la población investigada preferiría estudiar en modalidad presencial, y el 47,6% mostró su interés por la modalidad semipresencial.

6. El 75,1% de la población objeto de estudio afirmó que sí manejan herramientas tecnológicas, como dominio de plataformas de gestión educativa, uso de foros, entre otras.

7. El 65,3% de la población estudiada afirmó dominar el inglés y 30,8% no dominar ningún idioma extranjero.

Finalmente, se presentan los temas que han sido de mayor interés por las y los servidores públicos, resultado de sus intereses en programas de maestría y especialización.

Tabla 6: Temas de interés en programas de maestría.

Temas de interés	Peso	Pareto
Gestión Estratégica y Pública	21,3%	21,3%
Derecho	15,0%	36,2%
Administración	8,0%	44,3%
Seguridad	4,5%	48,8%
Talento Humano	3,8%	52,6%
Planificación	3,8%	56,4%
Políticas	3,8%	60,3%
Economía y Finanzas	3,5%	63,8%
Ciencia de datos	3,1%	66,9%
Educación	2,8%	69,7%
Auditoría	2,4%	72,1%
Contratación pública	2,4%	74,6%
Tecnología	2,4%	77,0%
Tributación	2,1%	79,1%

Comercio y Negocios	2,1%	81,2%
Relaciones Internacionales	2,1%	83,3%
Programa doctoral	2,1%	85,4%
Marketing	1,7%	87,1%
Comunicación	1,4%	88,5%
Desarrollo infantil & Psicología	1,4%	89,9%
Proyectos	1,4%	91,3%
Gobernanza y Gobernabilidad	1,4%	92,7%
Calidad e Innovación	1,0%	93,7%
Contabilidad	1,0%	94,8%
Estadística	1,0%	95,8%
Control y Fraudes	0,7%	96,5%
Prospectiva	0,7%	97,2%
Geopolítica	0,7%	97,9%
Seguros	0,3%	98,3%
Idiomas	0,3%	98,6%
Ciencias exactas	0,3%	99,0%
Ambiente	0,3%	99,3%
Emprendimiento	0,3%	99,7%
Ingeniería civil	0,3%	100,0%

Fuente: IAEN-EGAP Estudio de Demanda de Maestrías 2021.

4.2.5 Estudio de la demanda programas de formación especializada

Esta encuesta que se adjunta en hojas Anexo, se realizó desde el 1 de marzo hasta el 15 de abril del 2021, cuyos resultados se muestran a continuación.

- 1. Género:** Respecto al género encontramos que el 57,2% es de género masculino y el 42,8% de género femenino.
- 2. Edad:** Existe un 70.5% de 31 – 50 años, un 15.3% mayor de 50 años y un 13.9% de 18 – 30 años.
- 3. Sector:** Existe un 65.2% en el sector público, un 30.2% en el sector privado y en bajo porcentaje del 4,6 % desempleados.
- 4. Departamento o Área:** La mayor cantidad de respuestas pertenecen al área administrativa, académica, planificación, gerencia financiera, movilización, área operativa, tecnología, desarrollo

humano, notarías, contratación pública, técnica, innovación y jurídica. En la tabla adjunta se puede apreciar en orden de importancia a las áreas que pertenecen a la muestra poblacional consultada.

5. Orden jerárquico: Existe un 37.8% de nivel operativo, un 36.6% de mando medio y un 21.9% de superior jerárquico.

6. Ciudad: Las ciudades que se identifican en la encuesta principalmente son: Quito, Guayaquil, Puyo, Tena, Loja, Pedernales, Santo Domingo, Cuenca, Ibarra, Ambato, Manta.

7. Nivel de formación: Existe un 44.8% de pregrado, un 43.6% de posgrado y un 11.1% de secundaria.

8. Especialización: Existe una amplia dispersión en la especialización de los encuestados; sin embargo, predominan especializaciones como: Administración de Empresas, Derecho, Informática, Maestría, Contabilidad, Economía, Gestión, Finanzas, Marketing, Tecnologías de Información y Comunicación, Ingeniería, Educación, Comunicación, Ingeniería Civil, Ingeniería Comercial, Bachiller.

9. Título profesional: Se evidencia una variedad muy dispersa de los encuestados, las titulaciones van desde: Estudiantes, Licenciado, Abogado, Master, Ingeniero Sistemas, Ingeniero Comercial, Ingeniero Civil, Estudiante, Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, Ingeniero Empresarial, Ingeniería en Administración de Empresas, Administrador, Ingeniero en Finanzas, PhD.

10. Interés en capacitaciones: Existe un 97.1% interesado en capacitarse.

11. Conocimiento sobre programas de posgrado: Existe un 63.7% de personas que no tienen conocimiento sobre programas de posgrado y un 36.3% de personas que si lo tienen.

12. Interés en programas de Educación Continua: Un 85% están interesados en tomar un programa de educación continua y un 15% no están interesadas.

13. Valor de un Programa de Educación Continua: Al realizar un análisis encontramos que el 80% de la muestra coincide que el valor de los cursos de educación continua debe estar en el orden de los USD\$ 20 a los USD\$ 140 como máximo.

14. Modalidad de estudio: Existe un 43.3% que prefieren modalidad en línea, un 31.8% modalidad semipresencial, un 19.2% modalidad presencial, y el 5,7% en modalidad MOOC.

15. Duración en días: El 37.3% prefiere viernes y sábado, el 26.9%

de lunes a viernes, el 16.2% miércoles, jueves y viernes, y el 11.9% jueves, viernes y sábado.

16. Horario: Existe un 57.3% que prefiere de 16:00 a 22:00, un 17.1% de 08:00 a 15:00 y un 9.3% de 14:00 a 19:00

17. Horas máximas de un curso de Educación Continua-EC: El 80% de la muestra establece que el número de horas máximo para un curso de educación continua es de 25 horas por semana.

18. Importancia de Educación Continua: El 62,6% de 406 registros válidos señala que la educación continua es muy importante, el 27,1% establece que es importante, el 9,1% califica como medianamente importante y el 1,2% indica que no es importante.

19. Utilidad de la Educación Continua: Un 96.6% considera que la educación continua es útil en su organización.

20. Importancia de la EC para los servicios públicos: Un 92.4% considera que la educación continua es importante para mejorar la provisión de servicios públicos.

21. Área de interés: los temas de mayor interés de educación continua tienen relación con Administración, el 64,3%, Tecnologías de Información y Comunicación 31,8%, Idiomas 16,5%, Educación 14%, Derecho 7% y Salud 2% entre las más destacadas.

22. Temas administrativos de interés: Los temas administrativos de mayor interés son Administración de bodegas, por Proceso, Asistentes de Dirección, Auditoría a los Procesos, Contratación pública, contabilidad, tributación, estadística, finanzas públicas, gestión de la calidad, gestión por resultados, gestión y seguimiento, teletrabajo, innovación, emprendimiento público, levantamiento de necesidades POA, Negociación Pública, Pensamiento estratégico y prospectiva, Seguridad Industrial, Servicio al Cliente e Instrumentos de evaluación.

23. Temas tecnológicos de interés: Los temas de mayor interés en temas de tecnología son: Administración de aulas virtuales con plataforma Moodle, administración de proyectos con Microsoft Project, administración de sistemas ERP, Almacenamiento de bases de datos masivos, analítica de la experiencia del usuario, automatización de procesos, cyber-seguridad, desarrollo web, diseño y administración de web sites, fibra óptica, telefonía IP, gestión clientes de correo, hacking ético, informática forense, ITIL, Minería de datos, machine learning ofimática en la nube, programación con Android, Raspberry, Python, Shell scripting, redes de datos,

Sistemas operativos desarrollo de aplicaciones entre los principales temáticas.

24. Temas educativos de interés: Los principales temas de interés en el área educativa, tienen que ver con: Docencia, Experto en tutorías virtuales, Formador de formadores, tutorías virtuales, diseño de planes de capacitación, entre otras.

25. Temas técnicos de interés: Los temas técnicos de interés son: Dictado y mecanografía, limpieza, albañilería y construcción, carpintería, temas ambientales, eléctrica y electrónica, mecánica, electricidad del automóvil, conducción a la defensiva, comunicación codificada para conductores, entre las más destacadas.

26. Programa de idiomas de interés: Un alto porcentaje señalan que el idioma inglés en mayor medida y el idioma francés en menor medida son las necesidades actuales de esta muestra poblacional.

27. Temáticas de interés: A continuación, se presenta el listado de recomendaciones de cursos que se requiere, éste no significa ningún orden sino más bien obedece a las recomendaciones de los encuestados.

Según la muestra poblacional probabilística definida con el 95% de confiabilidad y el 5% de error, los temas de mayor interés de educación continua tienen relación con temas de: Administración con un 64,3%, Tecnologías de Información y Comunicación 31,8%, Idiomas 16,5%, Educación 14%, Derecho 7% y Salud 2% entre las más destacadas.

Los temas administrativos de mayor interés son: Administración de bodegas, por Proceso, Asistentes de Dirección, Auditoría a los Procesos, Contratación pública, contabilidad, tributación, estadística, finanzas públicas, gestión de la calidad, gestión por resultados, gestión y seguimiento, teletrabajo, innovación, emprendimiento público, levantamiento de necesidades POA, Negociación Pública, Pensamiento estratégico y prospectiva, Seguridad Industrial, Servicio al Cliente e Instrumentos de evaluación.

Los temas de tecnología de mayor interés son: Administración de aulas virtuales con plataforma Moodle, administración de proyectos con Microsoft Project, administración de sistemas ERP, Almacenamiento de bases de datos masivos, analítica de

la experiencia del usuario, automatización de procesos, ciberseguridad, desarrollo web, diseño y administración de web sites, fibra óptica, telefonía IP, gestión clientes de correo, hacking ético, informática forense, ITIL, Minería de datos, machine learning ofimática en la nube, programación con Android, Raspberry, Python, Shell scripting, redes de datos, sistemas operativos desarrollo de aplicaciones entre las principales temáticas.

Los principales temas de interés en el área educativa tienen que ver con: Docencia, Experto en tutorías virtuales, Formador de formadores, tutorías virtuales, diseño de planes de capacitación, entre otras.

Los temas técnicos de interés son: Dictado y mecanografía, limpieza, albañilería y construcción, carpintería, temas ambientales, eléctrica y electrónica, mecánica, electricidad del automóvil, conducción a la defensiva, comunicación codificada para conductores, entre las más destacadas.

Finalmente, el idioma inglés en mayor medida y el idioma francés en menor medida son requeridos.

A continuación, se presentan los temas que se recomienda se desarrollen como programas de capacitación masivo en la función pública:

Tabla 7: Temas de interés en formación avanzada.

Temas de interés	Otras temáticas de interés
Marco Legal Del Estado	Administración de Mantenimiento
Especialidad En Constitucional	Derecho Informático
Temas Notarial	Derechos Humanos Y Ayuda Humanitaria
Redacción Jurídica	Capacitación En Flota Autos
Área Jurídica	Gestión Documental
Derecho En El Campo Civil Y Notarial	Ingenierías Técnicas
Econometría	Automatización Industrial
Aseguramiento De La Calidad	Artes: Danza, Teatro, Cine, Pintura
Cursos Avanzados Para Servidores Públicos	Revolución 4.0
Historia De Ecuador	Planificación Territorial
Uso De Herramientas Virtuales Para Talleres de Alumnos.	Gestión Educativa

Prospectiva	Ofimática
Derecho	Evaluación Educativa
Ciudadanía Digital	Econometría
Programación Neurolingüística	Derechos Humanos E Igualdad De Género
Bibliometría	Tributación
Talleres De Historia Económica,	Carreras Sobre Salud O Medicina
Administración De Organizaciones Asociativas	Mba En Administración
Modelación Hidráulica	Mba Tributario
Modelación Estructural	Master En Compras Publicas
Dibujo En Cad	Marketing Digital
Curso De Excel Avanzado	Compras Públicas
Liderazgo	Mantenimiento De Equipos Biomédicos
Costos Y Presupuesto En Obras	Activos Fijos
Responsabilidad Social	Bodegas
Control Previo	Vialidad, Tránsito Y Transporte, Etc.
Estudios Demoscópicos.	Administración Publica
Inteligencia Política. Prospectiva.	Gestión Del Agua
Derechos Humanos Y Especializados	Contratación Pública,
Salud	Políticas Anticorrupción
Psicología Infantil	Gestión Pública
Análisis Gubernamental	Seguros
Gerencia De Proyectos	Ofimática
Desarrollo Personal	Posgrados A Distancia

Fuente: IAEN-EGAP Estudio de Demanda de Educación Continua 2021.

5

Pensamiento Estratégico - Objetivos

5.1 Visión

Al año 2025, el Plan Nacional de Formación (PNF) se constituye en la herramienta de política pública para institucionalizar la profesionalización, especialización y estudios de posgrado de las y los servidores del Estado, mediante la cual se mejora la calidad de los servicios públicos, la gestión de los recursos públicos, la carrera administrativa, la atención al usuario y se brindan servicios inteligentes que impulsan el desarrollo integral de la sociedad.

5.2 Misión

Las instituciones del Estado, bajo la rectoría del Ministerio del Trabajo y la Coordinación del Instituto de Altos Estudios Nacionales, implementan procesos de profesionalización, especialización y estudios de posgrado, con el compromiso de fortalecer las competencias de las y los servidores públicos para alcanzar la consecución de los objetivos nacionales de desarrollo y elevar la calidad de los bienes y servicios públicos.

5.3 Valores

La filosofía del PNF, se basa en la tesis de que formar va mucho más allá de impartir conocimientos académicos. Por eso, se configura este plan basándose en una serie de valores éticos con el fin de no solo crear mejores servidores públicos, sino también buenas personas. En tal sentido, establecemos los valores éticos como insumo principal de los procesos de formación académica para el servicio civil y carrera administrativa de nuestra nación, basados en:

- **Responsabilidad**

Formar para que a una persona cumpla sus deberes y obligaciones de mejor manera en las Instituciones, es fundamental para convertirlo en un funcionario público responsable. No obstante, en la Institución, la responsabilidad debe ser un valor impartido para que los servidores comprendan sobre su importancia, así como la consecuencia de sus actos, sean malos o buenos.

- **Compromiso**

Para forjar la base de un buen desarrollo profesional, social y personal de todo funcionario público, el compromiso es la clave. Al entender y aplicar este valor, la o el servidor será capaz de crear relaciones interpersonales mucho más sólidas y duraderas. Además, fortalece la intención de involucrarse en objetivos y proyectos que les permitirán alcanzar metas a largo plazo.

- **Tolerancia**

Este es uno de los valores éticos más importantes en la formación, ya que prepara al funcionario a como desempeñar sus actividades en la Institución y la sociedad y a entender mejor la diversidad. Así como es necesario aprender a reconocer las diferencias entre sí, también es importante que los funcionarios conozcan cómo piensan y se sienten los demás, sin juzgarlos y aceptándolos.

- **Honestidad**

Sin importar que hayamos cometido un error, debemos ser honestos en todo momento. Cuando se trata de funcionarios públicos, siempre es mejor decir la verdad. Esto les ayudará a ganarse la confianza de quienes les rodean y a sentirse mejor consigo mismos.

- **Ética**

Los valores éticos son imprescindibles en el desarrollo formativo de los funcionarios públicos. Por esa razón, en las instituciones públicas con la ayuda de las autoridades, mandos medios, personal administrativo y operativo; así como los docentes, profesores y profesionales en educación, es necesario brindar todas las herramientas necesarias a los servidores públicos para su correcta formación académica y moral.

5.4 Pilares

La sociedad demanda del Estado bienes y servicios que aseguren oportunidades para su desarrollo integral, el ejercicio de sus derechos y la generación de valor público en función de los mandatos constitucionales y los objetivos de desarrollo nacional. La visión de futuro de la formación del servidor público se orienta en aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS); en donde, el objetivo 4 “educación de calidad”; estableció que la educación permite la movilidad socioeconómica ascendente y es clave para reducir la pobreza. Además, y de manera holística el Plan Nacional de Formación tiene relación también con los objetivos: 9 “industria, innovación e infraestructura”, 11 “ciudades y comunidades sostenibles”, 16 “paz, justicia e instituciones sólidas” y 17 “alianzas para lograr los objetivos”.

En relación al desarrollo nacional el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, define los ejes: económico, social, seguridad integral, transición ecológica, e institucional. La educación está incluida en el eje social, que incorpora al objetivo 7: “Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles”; por lo que, es indispensable que el Plan Nacional de Formación integre los lineamientos de las Normas de Comportamiento Ético Gubernamental, con el objeto de promover una administración pública transparente y eficiente, al servicio de la ciudadanía.

Esta visión de futuro prioriza el portafolio de programas de formación y determina la base de las capacidades y conocimientos primarios de este Plan, incorporando pilares que se constituyen en el marco del pensamiento estratégico que agrega valor a la formación y al desempeño de las y los servidores públicos y que son:

1. Creatividad e innovación en la esfera pública;
2. Gestión del conocimiento;
3. Optimización y transformación digital;
4. Integridad y ética en el ejercicio público;
5. Valor público.

Figura 12: Pilares del Plan Nacional de Formación 2022-2025.



Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

5.5 Objetivos

Objetivo General

Perfeccionar los conocimientos, habilidades, competencias y destrezas de todas y todos los servidores de las Instituciones Públicas con planes y programas de formación institucionales, especialización y estudios de posgrado, vinculados a los objetivos de desarrollo sostenible, el Plan Nacional de Desarrollo y las Normas de Comportamiento Ético Gubernamental; con el fin de mejorar la gestión de los recursos públicos, la atención al ciudadano y brindar servicios inteligentes y de calidad.

Objetivos Específicos

1. Orientar la demanda y la oferta de formación del sector público a los objetivos nacionales de desarrollo.
2. Motivar a los servidores públicos a mejorar sus conocimientos, competencias, habilidades y destrezas; en áreas de interés y responsabilidad;
3. Fortalecer y desarrollar las competencias de los servidores públicos, mediante la ejecución de programas de formación ajustados a su realidad;
4. Aumentar la cobertura e inclusión de los programas de formación a nivel nacional a través de la Red Ecuatoriana de Gobierno y

Administración Pública REGAP;

5. Garantizar la mejora continua de la gestión pública mediante un sistema de evaluación de los procesos de formación inclusivos y de calidad.

De esta manera, el cumplimiento del objetivo general de este Plan se logrará a través de alcanzar los objetivos específicos planteados, en este contexto se pretende:

Tabla 8: Objetivos del PNF

Objetivo General	Objetivos Específicos
<p>Perfeccionar los conocimientos, habilidades, competencias y destrezas de todas y todos los servidores de las Instituciones Públicas con planes y programas de formación institucionales, especialización y estudios de posgrado, vinculados a los objetivos de desarrollo Sostenible, el Plan Nacional de Desarrollo y las Normas de Comportamiento Ético Gubernamental; con el fin de mejorar la gestión de los recursos públicos, la atención al ciudadano y brindar servicios inteligentes y de calidad.</p>	<p>1. Orientar la demanda y la oferta de formación del sector público a los objetivos nacionales de desarrollo.</p>
	<p>2. Motivar a los servidores públicos a mejorar sus conocimientos, competencias, habilidades y destrezas; en áreas de interés y responsabilidad.</p>
	<p>3. Fortalecer y desarrollar las competencias de los servidores públicos, mediante la ejecución de programas de formación ajustados a su realidad.</p>
	<p>4. Aumentar la cobertura e inclusión de los programas de formación a nivel nacional a través de la Red Ecuatoriana de Gobierno y Administración Pública REGAP.</p>
	<p>5. Garantizar la mejora continua de la gestión pública mediante un sistema de evaluación de los procesos de formación inclusivos y de calidad.</p>

Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

³ Reglamento de la LOSEP, Artículo 98.- Las UATH serán responsables de la capacitación programada anualmente, en virtud de la programación que establezca el Ministerio de Relaciones Laborales, así como de generar para dicha planificación, las necesidades institucionales de capacitación de lo cual reportarán al Ministerio de Relaciones Laborales semestralmente. Para la elaboración del plan de capacitación, las UATH serán responsables del control y seguimiento de la capacitación en todos los procesos internos; mientras que los responsables de los procesos tendrán a su cargo la programación y dirección de eventos de capacitación propios de la naturaleza y especialización de la misión y objetivo de cada uno de ellos, con el apoyo técnico y logístico de las UATH.

6

Actores, Gestores y Beneficiarios

La definición de los actores relacionados con la formación del sector público se la realiza de conformidad con los siguientes artículos de la LOSEP:

- **Art. 54.-** De su estructuración. - El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.
- **Art. 69.-** De la Formación de los servidores públicos. - La formación es el subsistema de estudios de carrera y de especialización de nivel superior que otorga titulación según la base de conocimientos y capacidades que permitan a los servidores públicos de nivel profesional y directivo obtener y generar conocimientos científicos y realizar investigación aplicada a las áreas de prioridad para el país, definidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

La formación no profesional se alinearán también a las áreas de prioridad para el país establecida en el Plan Nacional del Buen Vivir.

- **Art. 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 de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación del Servicio Público, para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN.

A continuación, se describe los roles de los gestores que ocupan un lugar estratégico en el sistema de gestión de la formación de todas y todos los servidores del sector público, en la toma de decisiones y en la consecución de las políticas establecidas en el presente Plan Nacional de Formación:

- **Órgano Rector:** El Ministerio del Trabajo, establece políticas y normas de capacitación para el sector público.
- **Coordinación Interinstitucional:** Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación conformado por: el Ministro/a de Trabajo o su delegado permanente, el Secretario/a Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES o su delegado permanente y el Rector/a del Instituto de Altos Estudios Nacionales IAEN, quienes establecen la política nacional de capacitación y formación para el sector público.
- **Coordinador de Formación:** Instituto de Altos Estudios Nacionales, en atención a su misión institucional determinado en la Ley Orgánica de **Educación Superior**.
- **Oferentes de Formación y Capacitación:** Red Ecuatoriana de Gobierno y Administración Pública REGAP; Instituciones de Educación Superior a través de sus centros de educación continua; Escuelas y Centros de Capacitación de las Funciones Públicas; y, operadores de capacitación públicos y privados, autorizados por el Ministerio del Trabajo.
- **Ejecutores:** Las Unidades de Administración de Talento Humano (UATH) de las instituciones públicas son en primer lugar las encargadas de aplicar las directrices planteadas por el Ministerio del Trabajo, Art. 198.- segundo acápite del Reglamento General de la LOSEP³.
- **Beneficiarios Directos:** Servidores y trabajadores públicos a nivel nacional.
- **Beneficiarios Indirectos:** Sociedad.

Los beneficiarios de las políticas a implementar en el presente Plan Nacional de Formación para el Sector Público, son en primera instancia los servidores públicos quienes producto de la formación que reciban, desarrollarán y fortalecerán competencias que finalmente se verán traducidas en servicios públicos de calidad más eficientes a favor de la ciudadanía.

7

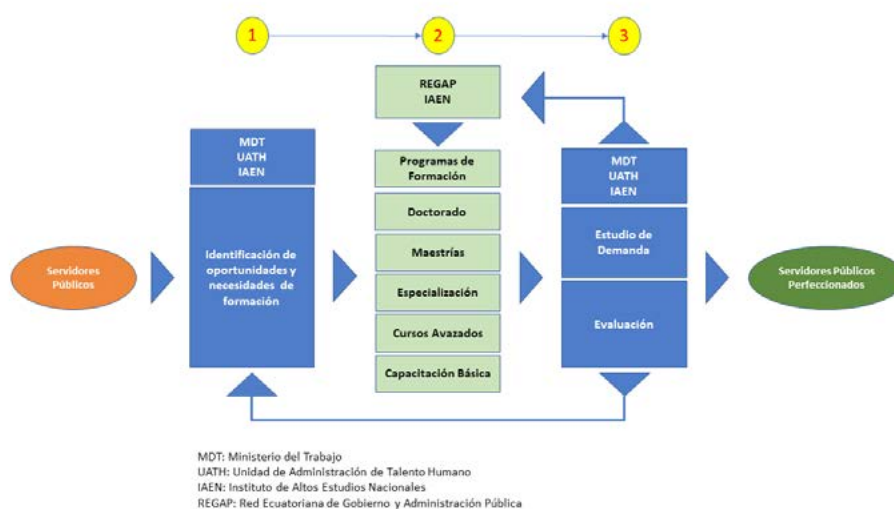
Establecimiento de Políticas, Estrategias, Metas E Indicadores

El Plan Nacional de Formación formula políticas en respuesta a las necesidades y oportunidades de mejora identificadas en los estudios de demanda, en un entorno delimitado por el marco normativo. En este sentido, y con el fin de establecer las políticas que guiarán la gestión de la formación de las y los servidores públicos, entendidas como el conjunto de acciones ordenadas y estructuradas realizadas para aprovechar las oportunidades y atender las necesidades específicas del talento humano de la función pública del país.

En términos generales las políticas están orientadas para permitir ejecutar de manera ordenada, procesos para desarrollar y fortalecer el conocimiento, las competencias, habilidades y destrezas de todas y todos los servidores y trabajadores públicos.

Técnicamente, el proceso de formación de los servidores públicos del país, es el siguiente:

Figura 13: Proceso de formación del Plan Nacional de Formación 2022-2025



Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

Este proceso obedece a una filosofía de calidad y de mejora continua, que inicia con la identificación de oportunidades y necesidades de formación de los servidores públicos, por parte de las Unidades de Administración de Talento humano (UATH) de las Instituciones públicas, que remiten al Ministerio del Trabajo (MDT) de manera anual y pone en conocimiento del Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN).

Posteriormente, con base en estas necesidades, la caracterización y la normativa el IAEN estructura los nuevos programas de formación en conjunto con la REGAP que integra a una red de instituciones de educación superior nacional e internacional; esto permite desarrollar nuevos programas adicionales a la oferta del IAEN que fueran solicitados y que ajustados a la realidad y necesidad de las Instituciones Públicas y sus funcionarios, se proporcionan bajo la coordinación del IAEN.

La oferta incluye cursos básicos de formación, cursos avanzados, programas de especialización, programas de maestría y un programa en proceso de aprobación de Doctorado.

Posteriormente y de manera anual se realizará la evaluación de los procesos de formación, así como la determinación del número de funcionarios perfeccionados, y un estudio de demanda dirigido a los servidores públicos de todas las instituciones del Estado, con la finalidad de determinar las nuevas oportunidades y necesidades de formación, proceso que es retroalimentado por parte de todas las UATH al MDT y al IAEN.

7.1 Establecimiento de políticas

En este contexto y bajo el pensamiento estratégico planteado se establecen las políticas, estrategias y metas que permitirán cumplir con los objetivos propuestos; así como establecer una gestión eficiente de la formación de las y los servidores de las instituciones públicas del país. Estas políticas tienen como propósito el aprovechar las oportunidades y necesidades de formación de los funcionarios públicos y mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje orientados a perfeccionar el conocimiento, las capacidades, competencias, habilidades, y destrezas, para el mejoramiento de la provisión del servicio público que agregue

valor a la comunidad y al Estado. Además, se incluyen aspectos externos de la formación institucional que aumenta la oferta alineada a las necesidades y requerimientos de las Instituciones del Estado, con la conformación de la Red Ecuatoriana de Gobierno y Administración Pública (REGAP), en líneas estratégicas de formación para garantizar un mayor alcance y cobertura geográfica y la generación de confianza y legitimidad. Las políticas que integran el PNF son las siguientes:

1. Impulsar la profesionalización del sector público en función de la planificación nacional de desarrollo y la evaluación de los servicios públicos por parte del ciudadano.
2. Articular los requerimientos de formación del sector público con los operadores de formación⁴ del Sistema de Educación Superior del país.
3. Promocionar y motivar permanentemente los procesos de formación;
4. Facilitar el acceso a los procesos de formación teniendo en cuenta entre otros aspectos la interculturalidad, intergeneracionalidad, discapacidad, movilidad humana y género;
5. Generar procesos de formación bajo la visión de futuro y los pilares de: Creatividad e Innovación en la esfera pública, Gestión del Conocimiento, Optimización y Transformación Digital; Integridad y ética en el ejercicio público; y Valor Público;
6. Actualizar la oferta de formación en contenido, alcance y cobertura en base a las necesidades y requerimientos de las instituciones públicas a nivel nacional;
7. Establecer procesos de mejora basados en un sistema de evaluación e identificación de necesidades de formación para elevar la calidad de los bienes y servicios públicos.

La ejecución de estas políticas, son el principal medio de cumplimiento de los objetivos específicos y en conjunto del objetivo general de este plan, por tal razón estas políticas aportan a este cometido de la siguiente manera:

Tabla 9: Políticas del PNF

Objetivo General	Objetivos Específicos	Políticas
<p>Perfeccionar los conocimientos, habilidades, competencias y destrezas de todas y todos los servidores de las Instituciones Públicas con planes y programas de formación institucionales, vinculados a los ODS, la Política Nacional y el código de ética; con el fin de mejorar la gestión de los recursos públicos, la atención al ciudadano y brindar servicios inteligentes y de calidad.</p>	<p>1. Alinear la demanda y la oferta de formación del sector público a los objetivos nacionales de desarrollo.</p>	<p>1. Profesionalizar al sector público en función de la planificación nacional de desarrollo y la evaluación de los servicios públicos por parte del ciudadano.</p> <p>2. Articular los requerimientos de formación del sector público con los operadores de formación del Sistema de Educación Superior del país.</p>
	<p>2. Motivar a los servidores públicos a mejorar sus conocimientos, competencias, habilidades y destrezas; en áreas de interés y responsabilidad.</p>	<p>3. Promocionar y motivar permanentemente los procesos de formación.</p> <p>4. Facilitar el acceso a los procesos de formación teniendo en cuenta entre otros aspectos la interculturalidad, intergeneracionalidad, discapacidad, movilidad humana y género.</p>
	<p>4. Aumentar la cobertura e inclusión de los programas de formación a nivel nacional a través de la Red Ecuatoriana de Gobierno y Administración Pública REGAP.</p>	<p>6. Actualizar la oferta de formación en contenido, alcance y cobertura en base a las necesidades y requerimientos de las instituciones públicas a nivel nacional.</p>
	<p>5. Garantizar la mejora continua de la gestión pública mediante un sistema de evaluación de los procesos de formación inclusivos y de calidad.</p>	<p>7. Establecer procesos de mejora basados en un sistema de evaluación e identificación de necesidades de formación para elevar la calidad de los bienes y servicios públicos.</p>

Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

7.2 Establecimiento de estrategias, metas e indicadores

La política 1: Profesionalización del sector público en función de la planificación nacional de desarrollo y la evaluación de los servicios públicos por parte del ciudadano.

Si bien la Constitución de la República determina como responsabilidad del Estado garantizar la formación de los servidores públicos (Artículo 234) y, en concordancia, la LOSEP reconoce el derecho a la formación

[(Artículo 23, literal q)], en la actualidad la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación (Acuerdo No. MRL-2014-0136, publicado en el Registro Oficial No. No. 296, 24 de Julio 2014) no incorpora mayores disposiciones para regular el proceso de formación.

Se precisa de normativa secundaria que determine los mecanismos para el levantamiento de los planes anuales institucionales de formación. La formación en el sector público debe impulsarse, “mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades” (Carta Iberoamericana de la Función Pública, 2003). La normativa de formación por tanto deberá, por un lado, enfocarse en la metodología y procedimientos para la elaboración de los planes institucionales de formación en función de los objetivos de planificación nacional de desarrollo; así como, concentrarse en el levantamiento de necesidades de formación, en atención a la evaluación de la calidad de los servicios públicos por parte del ciudadano.

En atención a los citados componentes, la actualización normativa se constituye en el primer paso para promover la profesionalización del sector público, mediante la implementación de los planes institucionales de formación que reduzcan las brechas vigentes. El presente Plan se constituye en la primera instancia para impulsar la profesionalización del sector público.

Tabla 10: Política 1. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Estrategias	Metas	Línea Base 2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable
Actualización Normativa de Formación en el Sector Público	Emitir la Normativa Secundaria de Formación para el Sector Público	0	1	1	1	# de Normativas de Formación del Sector Público	Normativa de Formación del Sector Público	MDT, Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación.
Emisión de Planes Anuales Institucionales de Formación	50% de las Instituciones y Empresas de la Administración Pública Central	0	10%	30%	50%	# de Instituciones y Empresas de la Administración Pública Central	# de Instituciones y Empresas de la Administración Pública Central/ Total de Instituciones y Empresas de la Administración Pública Central	MDT, UATHS

Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

La política 2: *Articular los requerimientos de formación del sector público con los operadores de formación del Sistema de Educación Superior del país.*

El sistema de educación superior se fundamenta en el principio de pertinencia, por el cual la oferta académica debe responder “a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural” (LOES, Artículo 107). El reto para las instituciones de educación superior se centra en la formulación de estudios de pertinencia que cumplan los citados requerimientos. Al concentrarse en la formación para el sector público, obtener información actualizada veraz, oportuna y relevante se constituye en el factor clave para asegurar el principio de pertinencia de los programas de educación superior.

El Ministerio del Trabajo, como órgano rector en materia laboral del sector público, es el administrador de toda la información relativa a los requerimientos de formación. Conjuntamente con el IAEN y las instituciones de educación superior que integran la REGAP⁵, el Ministerio del Trabajo tiene la oportunidad de generar Convenciones Anuales de Formación del Sector Público, en la que las instituciones del Estado, al menos de la Administración Pública Central, puedan exponer sus planes anuales de formación, para fortalecer los estudios de pertinencia de los programas académicos que las instituciones de educación superior diseñen para la atención a la demanda del sector público.

El intercambio de información, entre entidades públicas e instituciones de educación superior, permitirá que la oferta de formación para el sector público, al tiempo de actualizarse de manera más oportuna, se alinee a los requerimientos institucionales y aporte a la consecución de los objetivos nacionales de desarrollo.

⁵ La REGAP está integrada por las siguientes Universidades: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Universidad Andina Simón Bolívar, Universidad de Los Hemisferios, Universidad Internacional del Ecuador, Universidad Nacional de Loja, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Universidad Técnica Particular de Loja; y, el Instituto de Altos Estudios Nacionales.

Tabla 11: Política 2. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Estrategias	Metas	Línea Base 2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable
Promoción de Convenciones Anuales de Formación del Servicio Público	1 Convención Anual de Formación del Servicio Público	1	1	1	1	# de Convenciones Anuales de Formación del Servicio Público	# de Convenciones Anuales de Formación del Servicio Público	MDT, IAEN, REGAP, UATHs

Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

La política 3: *Promocionar y motivar permanentemente los procesos de formación.*

Para el logro de esta política es fundamental apostar al fortalecimiento institucional a través de la difusión continua de los programas y de la oferta académica de formación del IAEN y del REGAP. Adicionalmente la construcción de un sitio web en la plataforma del MDT y del IAEN para que en conjunto se reciba comentarios, sugerencias y se pueda atender cualquier inquietud de las y los servidores públicos.

En este sentido se espera que en el año 2022 al menos el 25% de las Instituciones públicas estén debidamente comunicadas y estas a su vez por intermedio de sus UATH puedan promocionar al talento humano institucional. Se espera que al 2025 todas las instituciones conozcan, dispongan y estén familiarizados con los procesos de formación disponibles en el IAEN y en la REGAP.

Adicionalmente y teniendo en cuenta el uso y aprovechamiento de las redes sociales, se espera llegar en este período al menos al 40% de la totalidad de funcionarios públicos, por lo que se requiere el uso de todas las redes sociales y medios de comunicación disponibles para promocionar la formación del servidor público en todo nivel. Por lo que el IAEN coordinará con el MDT la creación de redes sociales y el uso del marketing digital para promocionar las ofertas de formación anual.

A continuación, se presentan las metas, indicadores y responsables.

Tabla 12: Política 3. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Estrategias	Metas	Línea Base 2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable
Difundir con las UATH, un plan de comunicación institucional los programas de formación del IAEN y la REGAP.	100% de Instituciones públicas	25%	50%	75%	100%	% de Instituciones Públicas Difundidas	# de Instituciones Públicas difundidas / Total de Instituciones Públicas.	UATH, MDT
Utilizar las redes sociales del MDT, UATH y del IAEN para promocionar la oferta de formación del IAEN y la REGAP	40% de Funcionarios públicos	10%	20%	30%	40%	% de Servidores Públicos Promocionados	# de Servidores Públicos que siguen las redes sociales	UATH, MDT, IAEN

Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

La política 4: *Dar facilidad de acceso a los procesos de formación teniendo en cuenta entre otros, aspectos de interculturalidad, intergeneracionalidad, discapacidad, movilidad humana y género.*

Las estrategias que permiten cumplir con esta política se configuran principalmente atendiendo los perfiles, necesidades, preferencias de las y los servidores públicos, por lo que se ha considerado el aspecto económico, al proporcionar becas del 100% de su valor; por el 10% de estudiantes inscritos por institución; por lo que se aspira en este período dar al menos 400 becas de formación en todos los programas de formación del IAEN y la REGAP.

Otro punto fundamental es ofertar programas de formación de acceso masivo, al menos el 50% de programas para el primer año y luego al segundo ofertar el 100% de programas de formación en modalidad presencial, semipresencial y virtual.

Se alienta además el acceso a los programas de formación a personas con discapacidad, género y etnia, con consideraciones especiales, para descuentos y becas en relación al número de inscritos en los programas de formación del IAEN y de la REGAP.

Las consideraciones económicas son descuentos del 5 y hasta el 10% del

valor de los cursos, becas en su totalidad en función de ciertas condiciones y facilidades de pago con ciertos requisitos. Estas consideraciones pueden modificarse según las circunstancias.

En este sentido esta política lo que pretende es fomentar el acceso masivo a los programas de formación y perfeccionamiento del servidor público tomando en cuentas las condiciones económicas de acceso, movilidad, discapacidad, etnia y género; además de requerirse y disponer de un grupo superior de 15 estudiantes se podría configurar programas en función de días, horarios y extensión de tiempo.

Sin embargo, en la oferta académica inicial se presenta programas en modalidad presencial, semi presencial y virtual, a llevarse a cabo los días viernes y sábados en los horarios de 08:00 a 17:00 por un año de extensión para programas de Maestría, y Especialización. Para el curso de Alta Gestión Pública se puede desarrollar los días viernes y sábados por dos meses en modalidad virtual.

A continuación, se presentan las metas, indicadores y responsables:

Tabla 13: Política 4. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Estrategias	Metas	Línea Base 2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable
Asignar el 10% de becas del número de estudiantes en los programas de formación.	400 de becas de programas de formación	50	100	150	100	# de Becas otorgadas	Total de becas entregadas	UATH, MDT, IAEN
Establecer modalidades de formación con mecanismos de acceso masivo y uso de las TIC.	Programas de modalidad virtual, semipresencial	50%	100%	100%	100%	# de modalidades establecidas	Total de modalidades	IAEN, REGAP
Consideraciones económicas y facilidades para personas con discapacidad, género, pueblos y nacionalidades.	2% aumento anual de participación de personas con discapacidad, género, pueblos y nacionalidades en programas de formación	2%	4%	6%	8%	% de participación de personas con discapacidad, género, pueblos y nacionalidades	% de personas con discapacidad, género, pueblos y nacionalidades / total de participantes	UATH, MDT, IAEN
Consideraciones de excelencia en el ejercicio del puesto público	Hasta el 5 % de funcionarios de cada institución seleccionados por la excelencia en el ejercicio del puesto público	0%	5%	15%	25%	% Funcionarios evaluados con excelencia en el ejercicio del puesto público con Beca de Formación	Funcionarios evaluados con excelencia en el ejercicio del puesto público con Beca de Formación/ Funcionarios evaluados con excelencia en el ejercicio del puesto público	UATH, MDT

Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

La política 5: En el marco de la Constitución de la República y los derechos que reconoce, fortalecer los procesos de formación bajo la visión de futuro y los pilares de: Creatividad e Innovación en la esfera pública, Gestión del Conocimiento, Optimización y Transformación Digital; Integridad y ética en el ejercicio público; y Valor Público.

El perfil del nuevo servidor público, requiere de una visión de futuro que integre competencias creativas, innovadoras que aporten a la gestión del conocimiento institucional, y lidere procesos de transformación digital, basados en principios éticos e íntegros que permitan generar valor público con la provisión servicios de calidad y atención al ciudadano eficiente e inteligente.

En este contexto, es que se requiere de programas de formación que privilegien esta nueva forma de conceptualizar al servidor público, en este sentido se pretende que al menos el 40% todos los funcionarios de mandos medios y de alta jerarquía se certifiquen en el curso de Alta Gestión Pública .

Además, se acompaña de programas de Especialización en Gestión pública, Maestrías en diferentes áreas y se inició el proceso de aprobación de un programa de Doctorado en Gobierno y Políticas Públicas, con la finalidad de abarcar todo el contexto de formación profesional de nuestros servidores públicos.

Se tiene previsto al menos incluir el 20% de servidores públicos en programas de Especialización y el 5% de los funcionarios en programas de Maestría. Se espera contar con 20 funcionarios en procesos de Doctorado, distribuidos en dos cohortes.

A continuación, se presentan las metas, indicadores y responsables:

Tabla 14: Política 5. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Estrategias	Metas	Línea Base 2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable
Llevar a cabo el Curso de Alta Gestión Pública para los funcionarios públicos de alta jerarquía	40% de funcionarios públicos certificados	10%	20%	30%	40%	% de funcionarios certificados con el Curso de Alta Gestión Pública	# de personas con discapacidad, género y etnias / total de funcionarios públicos	UATH, MDT, IAEN

Formar Especialistas en Gestión Pública	20% de funcionarios públicos de media y alta jerarquía	5%	10%	15%	20%	% de funcionarios certificados con Especialización	# de funcionarios / total de funcionarios públicos de media y alta jerarquía	UATH, MDT, IAEN
Incentivar la realización de programas de Maestría	5% del total de funcionarios públicos de media y alta jerarquía.	11%	3%	4%	5%	% de funcionarios certificados con Maestría	# de funcionarios / total de funcionarios públicos de media y alta jerarquía	UATH, MDT, IAEN
Impulsar el desarrollo de la formación de Doctores en Gobierno y Políticas Públicas	(10) por cohorte.		10		20	# de Doctorandos	# de Doctorandos	UATH, MDT, IAEN

Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

La política 6: Actualizar la oferta de formación en contenido, alcance y cobertura en base a las necesidades y requerimientos de las instituciones públicas a nivel nacional.

La REGAP, como red académica tiene como objetivo generar un espacio de intercambio y contribución académica entre las Instituciones de Educación Superior (IES), las instituciones del sector público, personas jurídicas y naturales vinculadas a la comunidad académica, a fin de promover esfuerzos conjuntos para fortalecer los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad orientados al gobierno y administración pública.

Las Universidades de la REGAP, en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública de Colombia (ESAP) y el Instituto Nacional de Administración Pública de México (INAP), entre las principales, están configurando programas en base a los requerimientos y temáticas de especialización que pueden ser requeridas por las instituciones públicas, adicionales a los programas de formación actuales a los que brinda el IAEN que se encuentra en hojas Anexo.

A continuación, se presentan las estrategias, metas, indicadores y responsables:

Tabla 15: Política 6. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Estrategias	Metas	Línea Base 2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable
Establecer nuevas ofertas de formación a todo nivel con la REGAP, con base a las necesidades y requerimientos de las Instituciones públicas.	Llevar a cabo convenios con el 100% de las Instituciones de la REGAP para llevar a cabo programas de capacitación, especialización y maestrías	50%	100%	100%	100%	# de convenios establecidos	Total, de convenios	IAEN, REGAP

Fuente: IAEN-EGAP. 2022.

***La política 7:** Garantizar la mejora y perfeccionamiento de las y los servidores públicos mediante un proceso de evaluación e identificación de necesidades de formación.*

Para el cumplimiento de esta política, se requiere de una constante identificación de necesidades de formación de las y los servidores públicos, que debe incluir un proceso sistemático que refleje necesidades y realidades institucionales, razón por la que el IAEN en conjunto con el Ministerio del Trabajo, se plantean desarrollar o contar para el año 2022, con un Sistema de Identificación de Necesidades de Formación, que es una plataforma informática en base a una metodología estandarizada para evaluar, e identificar las necesidades de formación, y sus resultados servirán de insumo para la elaboración y planificación de los planes anuales de formación institucional⁷.

En cumplimiento a esta política se tiene previsto brindar asistencia técnica en la aplicación de la metodología al 100% de las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del sector público hasta el año 2025.

⁷ La REGAP está integrada por las siguientes Universidades: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Universidad Andina Simón Bolívar, Universidad de Los Hemisferios, Universidad Internacional del Ecuador, Universidad Nacional de Loja, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Universidad Técnica Particular de Loja; y, el Instituto de Altos Estudios Nacionales.

Tabla 16: Política 7. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Estrategias	Metas	Línea Base 2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable
Implementar un sistema de evaluación del Plan Nacional de Formación a cargo de las UATH, MDT e IAEN.	Desarrollar e Implementar mecanismos informáticos efectivos de evaluación de	50%	100%	100%	100%	# Plataformas implementadas	Plataformas informáticas implementadas	UATH, MDT, IAEN

Fuente: IAEN-EGAP. 2022

Abreviaturas

- **Art:** Artículo
- **CES:** Consejo de Educación Superior
- **FLACSO:** Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
- **GAD:** Gobiernos Autónomos Descentralizados
- **GEI:** Gestión Estratégica de la Información
- **AEN:** Instituto de Altos Estudios Nacionales
- **ITIL:** Information Technology Infrastructure Library (Biblioteca de Infraestructura de Tecnologías de la Información)
- **LOSEP:** Ley Orgánica del Servicio Público
- **LOTAIP:** La Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- **MDT:** Ministerio del Trabajo
- **MOOC:** Massive Online Open Courses (Cursos masivos abiertos en línea)
- **MS Excel:** Microsoft Excel
- **ODS:** Objetivos de Desarrollo Sustentable
- **ONU:** Organización de Naciones Unidas
- **PhD:** Philosophy doctor (Doctor)
- **PNF:** Plan Nacional de Formación
- **PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- **POA:** Plan Operativo Anual
- **RAE:** Real Academia Española
- **REGAP:** Red Ecuatoriana de Gobierno y Administración Pública
- **SECAP:** Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.
- **SENESCYT:** Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia,
- **SENPLADES:** Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo
- **SIAAD:** Sistema Integrado Académico y Administrativo
- **SIIES:** Sistema Integral de Información de Educación Superior
- **SP:** Servicio Público
- Tecnología e Innovación
- **UASB:** Universidad Andina Simón Bolívar
- **UATH:** Unidad de Administración de Talento Humano

7

Glosario

- **Competencias:** Son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa, las competencias definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. “El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación”⁸.
- **Código del Trabajo:** Documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo⁹.
- **EGAP:** Escuela de Gobierno y Administración Pública
- **Evaluación de resultados:** Es una evaluación que intenta establecer una relación causal entre un programa o una intervención, el agente (beneficiario) y una serie de resultados generados. Esta evaluación pretende responder a la pregunta de si el programa es responsable de los cambios en los resultados de interés¹⁰.
- **IAEN:** Instituto de Altos Estudios Nacionales
- **Identificación de necesidades de formación:** La identificación de necesidades de formación consiste en encontrar las diferencias existentes entre lo que la/el servidor y directivo público realiza y las competencias que requiere fortalecer según el puesto de trabajo. La identificación de necesidades consiste en determinar temas de formación a partir del análisis entre las diferencias existentes¹¹.

⁸ Revista Iberoamericana de Educación Principal, Organización de Estados Iberoamericanos OEI. Competencias Laborales, INEM, España.

⁹ H. Congreso Nacional, Código del Trabajo, Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, Última modificación: 26-sep-2012, Art. 1.- Ámbito de este Código P.2.

¹⁰ CINTERFOR - OIT, Evaluación de Impacto, 2011, p. 94.

¹¹ Adaptado en base a: Ministerio del Trabajo, Guía metodológica para la identificación de necesidades de capacitación, elaboración de los reportes del plan anual institucional y su ejecución para el sector público, 2015.

- **Metodología:** Hace referencia al conjunto de procedimientos utilizados para alcanzar el objetivo o los objetivos que rige una investigación, en sí la metodología es el estudio del método¹². Operativamente es un conjunto de acciones desarrolladas según un plan preestablecido, con el fin de lograr un objetivo. La metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación.
- **Plan Nacional de Formación para el sector público:** Obedece a la política gubernamental, y define una estrategia nacional para perfeccionar al servidor público; orientando en los procesos de formación de los servidores y trabajadores públicos hacia el fortalecimiento de conocimientos y competencias, a través del establecimiento de objetivos, políticas, estrategias, metas e indicadores con una visión de futuro, dirigidos al mejoramiento del servicio público y a la consolidación de un Estado democrático de derechos y justicia.
- **Plan anual de formación institucional:** Define la política institucional, objetivos, estrategias, metas e indicadores de los procesos de formación programados a nivel de cada institución, de carácter operativo, con periodicidad anual, levantado en base a la identificación de necesidades de formación institucional, elaborado por las UATH.
- **Sector público:** Son todos los organismos administrativos y operativos con los que el Estado cumple o hace cumplir sus políticas; y comprende a todas las instituciones de las funciones ejecutiva, legislativa, judicial, electoral y de transparencia y control social.
- **Servidores públicos:** Son todas las personas que trabajan, prestan servicios o ejercen un cargo, función o dignidad dentro del sector público¹³, en sí son todas las personas que desarrollan sus actividades laborales, bajo cualquier forma o título en relación de dependencia laboral del Estado.
- **Sistema de Identificación de Necesidades de Formación:** Sistema tecnológico adoptado por el IAEN y el MDT; que será supervisado por el MDT y administrado por el IAEN; así como también deberá ser utilizado por las UATH institucionales para: identificar necesidades de formación, planificar planes anuales de formación institucional, reportar formaciones ejecutadas y evaluar los procesos de formación ejecutados.

¹² Mario Bunge, La ciencia y su método, fecha de actualización, 13 de septiembre de 2008.

¹³ Constitución 2008, art. 229, Quito, p 119.

Bibliografía

- Armijo, D. M. (2009). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público.
- Armijo, M, Bonnefoy J.C. Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Publicaciones. ILPES. Serie Manuales, N°45. 2005.
- Banco Interamericano de Desarrollo. Propuesta para la creación del programa especial y del fondo multidonante de banda ancha. Enero de 2013.
- Banco Mundial-LAC. (2011). La Formulación de Políticas en la OCDE. Ideas para América Latina. [s.l.]: Ministerio de Economía y Hacienda del Gobierno de España.
- Berretta N, Tavares, M. Sistemas de Planificación Estratégica e Innovaciones Presupuestarias. Banco Interamericano de Desarrollo. PRODEV. Diálogo Regional de Política. 2006.
- BID. (2011). La planificación orientada a resultados. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bunge Mario, La ciencia y su método, fecha de actualización, 13 de septiembre de 2008.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD, XVI Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, México 2014.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD, Carta Iberoamericana de Calidad en la gestión pública, San Salvador 2008.
- Coordinadores.
- Fernández Arroyo, Nicolás. Planificación de políticas, programas y proyectos sociales / Nicolás Fernández Arroyo y Lorena Schejtman. - 1a ed. - Buenos Aires: Fundación CIPPEC, 2012. ISBN 978-987-1479-36-8
- INEC, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, Quito, 2007- 2017.
- Institucional y su ejecución para el sector público, 2015-2017.
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro Oficial 449, de 20 de Octubre de 2008

- Instituto Nacional de la Administración Pública, Guía para la evaluación de necesidades formativas. Programa de actividades de formación continua Madrid, 2002.
- Kaufmann, N. B. (2011). Gestión para resultados en el desarrollo en gobiernos subnacionales. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ley Orgánica de Servicio Público (2010). Registro Oficial 294, de 6 de octubre de 2010.
- Lira, I.S. (2003). Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local. CEPAL.
- Lira, Luis. 2006. "Revalorización de la Planificación del Desarrollo." Serie Gestión Pública N° 59, agosto.
- Luisa Gracia, Karen Franco, Johana Hernández, Esperanza Pineda y Laura Rodríguez. Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Dra. Marianela Armijo. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública. ILPES/CEPAL 2009.
- Ministerio del Trabajo, Guía metodológica para la identificación de necesidades de capacitación, elaboración de los reportes del plan anual
- Ministerio del Trabajo, Norma Técnica del Subsistema de Capacitación, Registro Oficial Nro. 865.
- Moreno Peláez, Florentina Universidad de Valladolid, Aprendizaje organizativo y generación de competencias, España, p 258.
- Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional.
- Ocampo Luis, Apuntes sobre los conceptos de métodos y metodología, p 5.
- Pagani María Laura, El cambio organizacional y la política formativa: análisis de una experiencia local. Buenos Aires: Maestría en Diseño y Gestión de Políticas y Programas Sociales, Flacso, 2011.
- Paladines, C. (2021). Retos 2020 Gobierno Abierto. Quito. Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Parenteau, R. (1994). Peut-on parler de management public? Administration publique : diversité de ses problèmes, complexité de sa gestion , 3-20.
- PNUD. (2009). Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. New York: NNUU.

- Presidencia de la República, Norma Técnica del Subsistema de Capacitación, Registro Oficial Nro. 865, julio 2014.
- Presidencia de la República, Suplemento del Registro Oficial Nro. 418 de 1 de abril de 2011 (Decreto Ejecutivo Nro. 710), Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.
- Presidencia de la República, Suplemento del Registro Oficial Nro. 666 de 11 de enero de 2016 (Decreto Ejecutivo Nro. 860), Crea el Sistema
- Presidencia de la República, Suplemento del Registro Oficial Nro. 666 de 24 de mayo de 2017 (Decreto Ejecutivo Nro. 07), Supresión de Ministerios
- Ramió, C. (2018). Inteligencia artificial, robótica y modelos de administración pública. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* (72), 5-42.
- Resolución RPC-SE-16-No.121-2020, adoptada por el Pleno del Consejo de Educación Superior (CES) en su Décima Sexta Sesión Extraordinaria, desarrollada el 12 de octubre de 2020
- Revista Iberoamericana de Educación Principal, Organización de Estados Iberoamericanos OEI. Competencias Laborales, INEM, España.*
- Saravia, E., & Ferrarezi, E. (2006). *Políticas Públicas ENAP Coletânea - Volume 1. Brasilia: ENAP.*
- Scholl, J. (2014). The EGOV Research Community: An Update on Where we stand. 13th International EGOV Conference (págs. 1-16). Dublin: *Lecture Notes in Computer Science.*
- Senplades, *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, Quito, 2017.*
- Tobón Sergio; *Aspectos básicos de la formación basada en competencias.*
- Velásquez Gavilanes Raúl, *Hacia una nueva definición del concepto política pública, Bogotá 2009, p 8.*



**> PLAN
NACIONAL DE
CAPACITACIÓN**

Introducción

La capacitación en el sector público constituye un eje fundamental para los servidores públicos, considerándose una sociedad democrática del Estado, destacándose así en un entorno de complejidad evolutiva para el desarrollo de los servidores, siendo uno de los aspectos fundamentales para el fortalecimiento de sus capacidades. La Constitución de la República garantiza el derecho de los servidores públicos a la capacitación, a fin de promover el desarrollo personal con el objetivo de que los servidores públicos adquieran competencias para fortalecer una gestión eficiente, eficaz y transparente buscando así mejorar la actitud, el conocimiento y las habilidades del servidor público. El Plan Nacional de Capacitación 2022-2025, está compuesto por políticas públicas, que se enfocan en el reconocimiento de la capacitación como un derecho para el crecimiento y mejoramiento profesional de los servidores públicos, pero sobre todo en el reforzamiento de las instituciones públicas, con la finalidad de brindar servicios públicos de calidad que permitan satisfacer las necesidades de la ciudadanía. En este sentido, se detalla el contenido del Plan:

1. Principios, que rigen la construcción del Plan y los niveles de aplicación para el efecto.
2. Aspectos metodológicos, normativas, diagnóstico, estructura de políticas, estrategias y metas aplicadas para el desarrollo del Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público 2022 - 2025.
3. Normativa legal para la elaboración y aplicación del Plan: disposiciones legales y normativas, Constitución de la República del Ecuador, LOSEP, Reglamento a la LOSEP, Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación para el sector público.
4. Diagnóstico de la problemática que han enfrentado los últimos años las instituciones públicas para el desarrollo de los procesos de capacitación y la elaboración del plan anual institucional de capacitación.
5. Objetivo general y específicos del Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público.
6. Actores y beneficiarios de los procesos de capacitación de las instituciones públicas.
7. Políticas, estrategias, metas e indicadores que direccionarán el trabajo de las UATH en las instituciones públicas y de otros actores relacionados en la implementación de la política pública.

El presente Plan será un medio que dirija la gestión de la capacitación hacia el desarrollo de los servidores públicos y la optimización de los recursos del Estado.

1

Principios

El Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público 2022-2025, cuenta con principios, que se centran en el reconocimiento de la capacitación como un derecho para los servidores públicos; lo cual debe traducirse en la consolidación del Estado, a través del mejoramiento continuo profesional de los servidores públicos, pero sobre todo con el fortalecimiento de instituciones públicas que respondan a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

El presente Plan tiene como objetivo fundamental, fortalecer la capacidad institucional del Estado mediante la capacitación de los servidores y trabajadores públicos, con la finalidad de entregar servicios públicos de calidad, atendiendo así las demandas de la ciudadanía de una manera eficiente y eficaz, con el fin de fomentar servicios públicos de calidad se han considerado principios los mismos que se detallan a continuación:

a) Principio de Transparencia.- La transparencia constituye un principio constitucional, que radica en respetar y cautelar la publicidad de los procedimientos, documentos de la Administración Pública, así como en facilitar el acceso de cualquier persona a la información, mediante los medios y procesos que para el efecto establezca la ley.

b) Principio de equidad.- Todas y todos los servidores y trabajadores públicos tendrán acceso igualitario y equitativo a la capacitación, sin distinción de género, auto identificación cultural, edad, grupo ocupacional, forma de vinculación laboral o nivel de desconcentración.

c) Principio de eficiencia.- Comprendido como la optimización de los resultados alcanzados en la capacitación en relación con los recursos disponibles e invertidos en su consecución.

d) Principio de eficacia.- Comprende el cumplimiento de los objetivos, estrategias, metas de corto, mediano y largo plazo, orientados a la satisfacción de las necesidades y expectativas del ciudadano.

e) Principio de revalorización de lo público.- Corresponde a la maximización del valor de las instituciones públicas que brindan capacitación, y además el reconocimiento de las capacidades, actitudes, aptitudes, destrezas y conocimiento especializado de los servidores públicos más idóneos, convirtiéndolos en entes replicadores y generadores de conocimiento.

f) Principio de relevancia.- La capacitación del sector público debe responder a las necesidades institucionales y nacionales, para la transformación del Estado hacia el mejoramiento y la calidad de los servicios públicos establecidos en el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. Para ello las instituciones planificarán sus programas de capacitación de acuerdo a la identificación de necesidades, la cual, debe estar articulada a las actividades de los puestos de trabajo específicos, a los servicios que brindan a la ciudadanía, y a los objetivos nacionales de desarrollo. Así mismo, las operadoras de capacitación deben articular su oferta de cursos en función de las necesidades institucionales y del desarrollo del país.

g) Principio de participación y articulación.- Para lograr una adecuada gestión de la capacitación en el sector público, se requiere la participación de los servidores públicos, sus jefes inmediatos, las UATH y autoridades institucionales; así como también, es necesaria una adecuada articulación de las instituciones públicas que contribuyan a la prestación de servicios de capacitación y a la gestión integral del sistema, de esta manera se logrará que todos los órganos y entes de la administración pública, trabajen coordinadamente en la consolidación de un servicio público eficiente.

En este contexto, cabe indicar que los principios antes descritos giran en torno a dos niveles específicos:

- El diseño, elaboración y evaluación del Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público.
- La implementación de esta política en las instituciones públicas y operadoras públicas de capacitación, a través del cumplimiento de los lineamientos, estrategias y metas que rigen en el proceso de capacitación.

2

Aspectos Metodológicos

Dentro de los aspectos metodológicos que imparte la política nacional de capacitación para el sector público, es preciso adoptar una metodología que identifique nudos críticos, y permita clasificarlos de acuerdo a las prioridades nacionales y en virtud de aquello se establezcan respuestas institucionales apropiadas, viables y sostenibles.

En ese sentido, en el diseño metodológico para el desarrollo del Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público se ha contemplado los siguientes elementos:

2.1. Normativa

Constitución de la República del Ecuador, Plan Nacional de Desarrollo denominado “Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025”, Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), Reglamento General de la LOSEP, Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, Decreto Ejecutivo Nro. 860, Decreto Ejecutivo Nro. 559 mediante el cual se decreta fusiónese por absorción al Ministerio de Comercio Exterior e Inversiones las siguientes instituciones: el Ministerio de Industrias y Productividad, el Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones Extranjeras y el Ministerio de Acuacultura y Pesca y el Decreto Ejecutivo Nro. 1043 a través del cual se decreta fusiónese por absorción la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales al Ministerio del Trabajo.

2.2. Diagnóstico

La información estadística y documental de fuentes primarias y secundarias¹⁴, organiza las líneas problemáticas de la gestión de la capacitación en el sector público.

Se utilizaron datos cuantitativos de fuentes primarias y secundarias para realizar un análisis estadístico-descriptivo que permita caracterizar al sector público y de manera general a los procesos de capacitación desarrollados en el Estado, bajo este alineamiento se recurrió a las siguientes fuentes de información:

- **Ministerio de Economía y Finanzas, MEF, Distributivo del sector público.-** Registro del cual se obtiene información actualizada en cuanto al número de servidores públicos por institución, ubicación geográfica, régimen laboral, grado ocupacional entre otras variables que caracterizan la composición del sector público.
- **Ministerio de Economía y Finanzas, Presupuesto codificado y devengado de la partida de capacitación del sector público.-** Mediante este reporte se conocen los valores asignados tanto del presupuesto codificado como del presupuesto devengado anualmente en la partida de capacitación de las instituciones del sector público. Esta información corresponde al periodo 2018 a 2020.

Adicionalmente, se realizó un análisis documental y bibliográfico de estudios e informes realizados por el Ministerio del Trabajo en los años 2018, 2019, 2020, 2021 los cuales se detallan a continuación:

Informe anual de Planes de capacitación ejecutados en las instituciones públicas.- Informe elaborado anualmente desde el año 2014 al 2020¹⁵, utiliza la información de los planes anuales institucionales ejecutados, que las UATH de las instituciones remiten al Ministerio del Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 de la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación; contiene información relevante en cuanto al número de procesos de capacitación ejecutados, número de servidores públicos capacitados, características ocupacionales de estos, temáticas de las capacitaciones ejecutadas, entre otras variables.

¹⁴ Para la construcción de este Plan Nacional de Capacitación a diferencia de los anteriores no se considera la información del INEC, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), toda vez que a la fecha el Ministerio del Trabajo ya cuenta con información de capacitación la cual permite caracterizar al sector público en cuanto a la composición socio demográfica y ocupacional de los servidores públicos al analizar variables como: sexo, edad, auto identificación cultural, modalidad contractual, nivel de instrucción, número de capacitados y no capacitados por las distintas instituciones que aplican la metodología utilizada para la gestión de capacitación en el sector público. Para efectos del presente Plan se ha analizado la información correspondiente a los 3- 4 últimos años.

¹⁵ La información se registra al año 2020, toda vez que por normativa la ejecución de los procesos de capacitación se entregan al 31 de marzo, en tal virtud hasta la fecha no se cuenta con información correspondiente al año 2021.

- **Informe nacional de identificación de necesidades de capacitación.-** Este informe es elaborado desde el año 2016 al 2021, y contiene la demanda de capacitación de las instituciones que aplican la metodología de identificación de necesidades de capacitación expedida por el Ministerio del Trabajo.
- **Informe de evaluación del Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público.-** Informe elaborado desde el año 2015 al 2020¹⁶ el cual contiene los resultados de la aplicación de las políticas públicas de capacitación implementadas, constituye información base y parte fundamental del diagnóstico para el diseño de las políticas públicas a implementar en el Plan Nacional de Capacitación para el período 2022 - 2025.
- **Sistema de identificación de necesidades de capacitación, INC.-** Desde el año 2016, las instituciones que aplican la Metodología de Identificación de Necesidades de Capacitación, registran en el sistema INC, toda la información inherente a la gestión de la capacitación, esto es en cuanto a la identificación, planificación, ejecución y evaluación de los planes de capacitación institucionales. Este sistema es administrado por el Ministerio del Trabajo y proporciona reportes de información consolidada y valiosa de cada una de las etapas de la gestión de la capacitación que anteriormente no se disponía.

2.3. Estructura de políticas, estrategias y metas

A partir de la identificación de los problemas en la gestión de la capacitación, se plantean respuestas estatales, que dirijan la gestión del proceso, a nivel de las UATH en el sector público.

Las políticas establecidas constituyen un conjunto de acciones estructuradas que pretenden abordar la problemática, a través de la determinación de estrategias y metas que encaminen acciones de carácter integral.

Cada meta cuenta con un indicador que, según el caso, puede ser de cumplimiento anual o progresivo para los años de duración del plan. Tienen un responsable a nivel de gestión y/o aplicación, que permite el seguimiento y la evaluación de manera sistemática.

¹⁶La información se registra al año 2020, toda vez que por normativa la ejecución de los procesos de capacitación se entregan al 31 de marzo, en tal virtud hasta la fecha no se cuenta con información correspondiente al año 2021.

3

Marco Normativo

3.1. La capacitación como derecho

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las instituciones del Estado, de conformidad con este principio, el ordenamiento jurídico interno compuesto por la Constitución de la República, las leyes y demás normativa vigente reconocen y garantizan a la capacitación como un derecho.

Al respecto, según lo prescrito en el artículo 234 de la Constitución de la República del Ecuador, *“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”*¹⁷.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), contiene varios artículos orientados a garantizar el cumplimiento de los derechos y las obligaciones de los servidores públicos respecto a los procesos de capacitación; así, por ejemplo, el artículo 23 determina que: *“Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: literal q): “Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades”*¹⁸.

En el mismo cuerpo legal antes mencionado, en el artículo 71 señala que para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de 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 (...)”*¹⁹.

En este sentido, la capacitación constituye un derecho irrenunciable de los servidores y trabajadores públicos, demanda responsabilidad y compromiso para aportar en la construcción de un Estado que responda

¹⁷ Asamblea Nacional del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008, artículo 234.

¹⁸ Asamblea Nacional del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público, Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre de 2010, artículo 23.

¹⁹ *Ibid.*, Art. 71

de manera incluyente, eficiente, y práctica a las necesidades de la ciudadanía y al fortalecimiento del Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025.

La base legal vigente del Ecuador²⁰ señala que la rectoría en materia de políticas laborales, remuneraciones para el sector público, así como la expedición de normas técnicas correspondientes al ámbito de los recursos humanos corresponde al Ministerio del Trabajo.

La LOSEP, en el literal g) del artículo 51, señala que entre las competencias del Ministerio del Trabajo está el *“establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación; así como coordinar la ejecución de programas de capacitación”*²¹.

En relación a las atribuciones y responsabilidades que tienen las UATH, la LOSEP dispone en el artículo 52, literales i) y p): *“ [...] i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio (del Trabajo), sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional, y, p) “Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de Formación y Capacitación Continua del Servicio Público” [...]”*²².

En este contexto, el Reglamento General de la LOSEP en el artículo 195 define al proceso de formación y capacitación como: *“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”*.

La LOSEP también establece los efectos de capacitación y formación en su artículo 73 que dispone: *“La formación y capacitación efectuada a favor de las y los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación”*²³.

²⁰ Constitución de la República del Ecuador 2008, artículos: 141 y 154.

²¹ Asamblea Nacional del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público, Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre de 2010, artículo 51, literal g).

²² Ibid. Art. 52 literales i), y p).

²³ Asamblea Nacional del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público, Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre de 2010, artículo.

La ley ibídem, en su artículo 74, considera la obligatoriedad de realizar la devolución de valores en caso de incumplir con las obligaciones, por no aprobar el curso de capacitación o por cesación de funciones, determinando lo siguiente: *“En caso de que la servidora o servidor cese en su puesto en los casos previstos en las letras a), d), f), e i) del artículo 47 de esta ley y no pueda cumplir con la obligación establecida en el artículo 73 de la misma, o haya reprobado en sus estudios, la autoridad nominadora dispondrá la adopción de las medidas administrativas o judiciales a que hubiere lugar. El servidor estará obligado a reintegrar a la institución respectiva el valor total o la parte proporcional de lo invertido en su formación o capacitación, en un plazo no mayor a 60 días, pudiendo dichos valores cobrarse por parte de la Contraloría General del Estado a través de la jurisdicción coactiva o el Ministerio del Trabajo por la misma vía”*²⁴.

En el artículo 197 del Reglamento a la LOSEP, se establece que la capacitación y formación profesional estará bajo la responsabilidad de un comité interinstitucional²⁵; artículo que fue modificado a través de Decreto Ejecutivo Nro. 860, publicado en el Registro Oficial, Suplemento Nro. 666 de 11 de enero de 2016, el cual, en la disposición reformativa tercera, numeral uno, establece que se reemplace el mencionado comité por el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Posteriormente, mediante la promulgación del Decreto Ejecutivo Nro. 161 en su art.1, de fecha 18 de septiembre del 2017 se establece que el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales estará conformado por:

- El Ministro del Trabajo o su delegado permanente, quien lo presidirá;
- El Ministro de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca o su delegado permanente; y,
- El Secretario de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación o su delegado permanente.
- El Secretario Técnico del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales - actuará como secretario del Comité.

En lo concerniente al Plan Nacional de Formación y Capacitación de los

²⁴ Ibid., art. 74.

²⁵ Integrado por las siguientes instituciones: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Ministerio del Trabajo y el Instituto de Altos Estudios Nacionales, unificada la información con el decreto 860.

servidores públicos, el artículo 199 del Reglamento de la LOSEP, determina que *“El Ministerio del Trabajo será el responsable de administrar el Plan Nacional de Formación y Capacitación de las y los Servidores Públicos, el cual estará integrado por el Plan Nacional de Capacitación elaborado por el Ministerio del Trabajo y por el Plan Nacional de Formación, elaborado por el Instituto de Altos Estudios Nacionales”*²⁶.

Los artículos 201 y 202 del mismo Reglamento, establecen las responsabilidades que tienen las UATH de las instituciones públicas, de elaborar los planes y programas de capacitación para su personal. Al respecto, el artículo 201 determina que: *“La capacitación y el desarrollo profesional constituye un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de las y los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional, elaborado por el Ministerio del Trabajo”*²⁷.

Adicionalmente, el artículo 202, establece: *“Los planes y programas de capacitación a favor de las y los servidores públicos, serán planificados por las UATH de cada una de las instituciones que están en el ámbito de la LOSEP, acorde a las políticas y normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo. Los planes, procedimientos y procesos de capacitación, previa su ejecución, deberán contar con disponibilidad presupuestaria”*.

En el artículo 203 del reglamento, establece la obligatoriedad de las UATH de realizar el seguimiento a los procesos de capacitación desarrollados en la institución, los cuales estarán sujetos a las disposiciones que dicte el Ministerio del Trabajo: *“Durante la ejecución de los programas de capacitación, las UATH tendrán la responsabilidad de realizar el seguimiento de la capacitación, de conformidad con la LOSEP, este Reglamento General y la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo, observándose las necesidades institucionales”*.

El artículo 204 del reglamento ibídem, señala que el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP, forma parte de las redes de capacitación, y será la institución encargada de la operativización de

²⁶ Presidencia de la República del Ecuador, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, Decreto Ejecutivo 710, Registro Oficial Suplemento 418 de 01 de abril de 2011, art. 199.

²⁷ Ibid., art. 202 y 203.

la capacitación no profesional técnica de las instituciones, entidades, empresas y organismos establecidos en el ámbito de la LOSEP, en los temas de su competencia²⁸.

El artículo 209 prescribe que: *“En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 73 de la LOSEP, la UATH de cada institución, considerando el talento humano capacitado y que participó en procesos de formación o capacitación, diseñarán los programas internos de capacitación y formación mediante los cuales se transmitirán los conocimientos adquiridos. Es obligación de la o el servidor capacitado o formado acogerse a este programa interno diseñado por la UATH, y cumplir con el objetivo multiplicador”*.

3.2. La capacitación en la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación

La Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación²⁹, contiene disposiciones claras y precisas para planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de capacitación, orientados a potencializar al talento humano, por parte de las UATH y del Ministerio del Trabajo.

En este sentido, la Norma Técnica define su objeto en el artículo 1: *“Establece los mecanismos normativos y técnicos que permitan a las Unidades de Administración del 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”*³⁰.

En relación al ámbito y alcance de aplicación de la citada Norma Técnica, en el artículo 2 se indica que la misma: *“(...) es aplicable a todas las instituciones del Estado comprendidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público”*.

En el artículo 3 se define al proceso de formación y capacitación como: *“El conjunto de políticas y procedimientos que permite a las y los servidores*

²⁸ Presidencia de la República del Ecuador, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, Decreto Ejecutivo 710, Registro Oficial Suplemento 418 de 01 de abril de 2011, artículo 204.

²⁹ Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial, MRL-2014-0136, Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, Registro Oficial 296 de 24 de julio de 2014.

³⁰ Ibid. Art. 1.

públicos fortalecer sus competencias, en función de los perfiles exigibles de los puestos establecidos sobre la base de los objetivos institucionales y de Estado”.

En función de lo expuesto, el Ministerio del Trabajo es el responsable de emitir políticas nacionales de capacitación, así como, normas técnicas en materia de talento humano (recursos humanos); lo cual está prescrito en el artículo 6 de la Norma Técnica que se cita a continuación: *“a) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución, b) receptor los reportes de los resultados de los programas de capacitación ejecutados remitidos por las instituciones públicas en el instrumento técnico que se elabore para el efecto, c) consolidar los resultados de los programas de capacitación de las entidades del sector público y, d) mantener actualizado el listado actualizado de personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que prestarán servicios especializados de capacitación en el sector público, calificadas por las UATH de conformidad con la delegación emitida por el Ministerio del Trabajo³¹ y e) las demás que establezca la LOSEP y su Reglamento”.*

Así también, el artículo 7 de la citada norma menciona entre las responsabilidades de las autoridades nominadoras institucionales, la aprobación del plan anual de capacitación institucional y la suscripción de convenios, contratos o devengación de becas de capacitación o formación³².

Adicionalmente, especifica las responsabilidades de las UATH de las instituciones del Estado, mismas que se citan en el artículo 8 y consisten particularmente en las siguientes: *“a) Realizar el proceso de identificación 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*

³¹ Con respecto al literal d) se debe considerar las reformas realizadas en el Reglamento General de la Losep al artículo 205 a través del Decreto Ejecutivo Nro. 860. Disposición transitoria tercera.

³² Ministerio del Trabajo, Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, art. 7

el Ministerio del Trabajo 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 del Trabajo”.

Por otra parte, en el artículo 17 se establece que las fases del proceso de capacitación son: “a) Detección de necesidades de capacitación; b) Elaboración del plan; c) Programación; d) Ejecución; e) Evaluación; y, f) Plan de mejoramiento”³³.

Finalmente, el artículo 18 menciona que: “Las UATH institucionales determinarán las necesidades de capacitación de cada servidor, para diseñar el plan institucional de capacitación” y el artículo 19 determina que: “La UATH institucional diseñará el plan institucional de capacitación, en base a la detección de necesidades elaboradas por cada unidad administrativa”³⁴.

3.3. La capacitación en el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025

El Plan Nacional de Desarrollo denominado “Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025” está fundamentado en los principios de libertad, democracia, Estado de derecho, igualdad de oportunidades, solidaridad, sostenibilidad y prosperidad. Así, los nuevos retos por alcanzar girarán dentro de cinco ejes programáticos: Económico, Social, Seguridad Integral, Transición Ecológica e Institucional.

El Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público 2022-2025 se alinea con el segundo eje denominado **“Eje Social”** el cual enfatiza el acceso al derecho a la salud integral, gratuita y de calidad, la promoción de un sistema educativo inclusivo y de calidad en todos los niveles y la generación de nuevas oportunidades para las zonas rurales, con énfasis en pueblos y nacionalidades, su objetivo 7 está encaminado a **“Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles”**, el Gobierno del Encuentro reconoce que el Sistema Nacional de Educación es dinámico y está en constante evolución, por lo cual debe centrarse en preparar a la nueva generación frente a los desafíos intelectuales, profesionales y personas,

³³ Ministerio del Trabajo, Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, art. 17

³⁴ Ibid. art.18.

que los jóvenes tendrán que enfrentar en el futuro.

Además, la política 7.1 del Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, promueve la modernización y eficiencia del modelo educativo por medio de la innovación y el uso de herramientas tecnológicas.

Por tanto, resulta importante resaltar que la capacitación, debe estar mediada por las tecnologías de la información y comunicación, para potenciar de manera integral las competencias de los servidores públicos. En ese sentido, cobra relevancia la expedición del Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público 2022-2025, ya que el conjunto de políticas establecidas, direccionarán la gestión de la capacitación en el ámbito público con el objetivo de garantizar el derecho prescrito en nuestra Carta Magna y fortalecer la capacidad institucional del Estado.

4

Diagnóstico de la Capacitación

4.1. Caracterización de la capacitación en el sector público

Se presenta la caracterización de la capacitación del sector público a través de las siguientes variables: número de instituciones públicas, distribución de servidores públicos en territorio, servidores públicos que recibieron capacitación por parte del Estado, durante los últimos años y, además, el porcentaje de servidores públicos capacitados según: sexo, auto identificación cultural, grupos de edad, nivel de instrucción y modalidad contractual.

La información que se detalla a continuación proviene de fuente secundaria Ministerio de Economía y Finanzas y Dirección de Análisis y Desarrollo Organizacional del Ministerio del Trabajo y fuente primaria

considerando a la información de los planes anuales de capacitación ejecutados que reportan las UATH al Ministerio del Trabajo, en función del cumplimiento del art. 8 de la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, mismo que establece como fecha máxima para el reporte de dicha información el 31 de marzo del año siguiente al año de ejecución de las capacitaciones. Del procesamiento de estos reportes se desprende la siguiente información:

Tabla Nro.1
Número de instituciones públicas

Funciones del Estado	Nro. instituciones	Porcentaje
Ejecutiva	114	63,27%
Transparencia y Control Social	9	5,08%
Judicial	3	1,69%
Electoral	2	1,12%
Legislativa	1	0,56%
Instituciones creadas por la constitución y la ley	50	28,24%
Total	179	100%

Fuente: MDT. Dirección de Análisis y Desarrollo Organizacional, corte 31 de diciembre de 2021

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano

En la tabla Nro.1, se evidencia el número de instituciones públicas según función y las instituciones creadas por la constitución y la ley (Casas de Cultura, Universidades y Escuelas Politécnicas, Convenio Internacional y otras), mostrando que de un total de 179 instituciones públicas, el mayor porcentaje 63,27% pertenecen a la Función Ejecutiva (incluye empresas públicas), seguido del 28,24% que pertenecen a las instituciones creadas por la constitución y la ley.

Tabla Nro. 2
Distribución porcentual de servidores públicos en territorio

Funciones del Estado	Nro. instituciones
Pichincha	27,68%
Guayas	19,56%
Manabi	8,13%
Azuay	4,23%
Los Rios	3,55%
El Oro	3,54%
Loja	3,45%
Esmeraldas	3,38%
Tungurahua	3,26%
Chimborazo	3,23%
Imbabura	2,64%
Cotopaxi	2,44%
Santo Domingo De Los Tsachilas	1,99%
Cañar	1,64%
Santa Elena	1,51%
Morona Santiago	1,38%
Bolivar	1,31%
Sucumbios	1,22%
Napo	1,22%
Carchi	1,14%
Orellana	1,08%
Pastaza	0,94%
Zamora Chinchipe	0,90%
Galapagos	0,41%
Exterior	0,15%
Regional	0,01%
Total	100%

Fuente: Ministerio de Finanzas, Distributivo, diciembre 2021.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

La tabla Nro.2, presenta la distribución porcentual de servidores públicos en territorio, se puede observar que la mayor concentración de estos se encuentra en la provincia de Pichincha con el 27,68% y en la provincia de Guayas con el 19,56%, mientras que el menor número de servidores públicos se encuentra en la provincia de Galápagos con el 0,41% y en el exterior (embajadas, consulados) con el 0,15%.

Tabla Nro. 3
Número de servidores públicos que recibieron capacitación y procesos de capacitación realizados
Periodo 2018- 2020

Años	Número de Servidores Públicos Capacitados	Número de Procesos de Capacitación realizados
2018	97.407	218.984
2019	64.646	172.116
2020	72.223	187.619

Fuente: MDT, Informe de Ejecución de los procesos de capacitación años 2018, 2019, 2020.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

La tabla Nro. 3, refleja que en el año 2018 se encuentra el número más alto de servidores públicos capacitados y procesos de capacitación realizados.

Tabla Nro. 4
Presupuesto general del Estado asignado y devengado a la partida de capacitación

Año	Presupuesto Codificado	Presupuesto Devengado	Presupuesto Ejecutado	Número de instituciones registradas
2018	\$9.748.499,73	\$8.097.647,52	83,07%	90
2019	\$20.660.658,91	\$16.043.244,68	77,65%	92
2020	\$10.905.729,00	3.618.448,84	33,18%	87
Promedio	\$13.771.629,21	\$9.253.113,68	64,63%	

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas, Dirección Nacional de Egresos Permanentes, 2018 - 2020, MDT, Informe de ejecución de los procesos de capacitación años 2018, 2019, 2020.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano. Uno de los aspectos fundamentales para el desarrollo y la ejecución de los procesos de capacitación en el sector público constituye la asignación de recursos. En la tabla Nro. 4 se detallan los valores asignados y devengados de la partida de capacitación del sector público de las instituciones que registraron y reportaron información mediante los instrumentos emitidos para el efecto por el Ministerio del Trabajo, desde el año 2018 hasta el año 2020 así como también, el porcentaje de ejecución de los valores asignados para cada uno de estos años.

Se encuentra que el año con mayor asignación de recursos para capacitación del sector público durante el período 2018 - 2020, fue el 2019 con USD \$20.660.658,91, sin embargo, la ejecución presupuestaria alcanzó el 77,65% (porcentaje mayor al promedio del período: 64,63%).

Tabla Nro. 5
Porcentaje de servidores públicos capacitados según sexo
Período: 2018 - 2020

Año	Nº Servidores capacitados	% Mujeres Capacitadas	% de Hombres Capacitados
2018	97.407	61.70%	38.30%
2019	64.646	59.85%	40.15%
2020	72.223	59%	41%

Fuente: MDT, Informe de ejecución de los procesos de capacitación años 2018, 2019, 2020.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

La tabla Nro.5 muestra el porcentaje de servidores públicos capacitados según sexo, revelando que durante el año 2018 se capacitó el 97.407 de servidores públicos, de los cuales el 38,30% son hombres y el 61,70% mujeres; seguido del año 2020, con el 72.223, de los cuales el 41% son hombres y el 59% son mujeres. Mientras que para el año 2019 en comparación con los años 2018 y 2020, se reduce el porcentaje de servidores públicos capacitados al 64,646 de los cuales el 40,15% son hombres y el 59,85% son mujeres.

Se puede observar un mayor número de mujeres con respecto al número de hombres, por ende, en cuanto al acceso a capacitación según sexo, las mujeres se capacitaron en mayor número con respecto a los hombres.

Tabla Nro.6
Servidores Públicos capacitados según autodefinición étnica
Período: 2018-2020

Autodefinición Étnica	2018	2019	2020
Afroecuatoriano	1,30%	1,52%	1,26%
Blanco	0,67%	0,77%	0,75%
Indígena	1,23%	2,48%	2,20%
Mestizo	62,59%	90,43%	90,42%
Montubio	2,13%	4,00%	3,61%
Mulato	0,06%	0,20%	0,09%
Otro	0,50%	0,19%	1,33%
(en blanco)	31,52%	0,40%	0,34%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: MDT, Informe de ejecución de los procesos de capacitación años 2018, 2019, 2020.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

La tabla Nro.6 presenta la distribución porcentual de servidores públicos según autodefinición étnica de los años 2018, 2019 y 2020. Se observa que, en el año 2020, el mayor porcentaje de servidores públicos, es decir el 90,42% se autoidentifica como mestizo, seguido del 3,61% que se autodefinición étnica como montubio y del 2,20% que se autodefine como indígena, continuo se determina el porcentaje de la auto identificación con categoría definida como afroecuatoriano con el 1,26%. Como se puede observar en la tabla que antecede, esta composición fue similar para los años 2018 y 2019.

Tabla Nro. 7
Porcentaje de servidores públicos capacitados según grupos de edad
Período: 2018- 2020

Grupos De Edad	2018	2019	2020
De 18 a 24	3,17%	3,21%	2,65%
De 25 a 29	14,35%	15,82%	16,37%
De 30 a 45	36,08%	56,28%	55,21%
De 46 a 64	14,51%	23,62%	24,83%
De 65 y más	0,37%	0,67%	0,60%
(En blanco)	31,53%	0,40%	0,34%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: MDT, Informe de ejecución de los procesos de capacitación años 2018, 2019, 2020.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

La tabla Nro.7 muestra la distribución porcentual de servidores públicos capacitados según grupos de edad de los años 2018, 2019 y 2020. Se observa que el mayor porcentaje de servidores públicos capacitados oscilan entre las edades de 30 y 45 años, seguido de entre los 46 y 64 años y el menor número de servidores públicos que fueron capacitados posee 65 años o más.

Tabla Nro.8
Servidores Públicos capacitados según nivel de instrucción
Período: 2018 - 2020

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	2018	2019	2020
CUARTO NIVEL	10,01%	14,80%	15,05%
TERCER NIVEL	45,36%	66,61%	66,65%
SECUNDARIA	12,42%	17,37%	17,33%

³⁵ El porcentaje 31,52% se encuentra entre los más elevados toda vez que la información pertenece al formato 1 utilizado anteriormente para la entrega de la información en el cual los campos de edad no se encuentran establecidos dentro de las categorías a identificarse.

PRIMARIA	0,48%	0,70%	0,59%
SIN INSTRUCCION	0,20%	0,12%	0,04%
(en blanco)	31,52%	0,40%	0,34%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: MDT, Informe de ejecución de los procesos de capacitación años 2018, 2019, 2020.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

La tabla Nro. 8, muestra la distribución porcentual de servidores públicos capacitados según nivel de instrucción; se observa que, en el año 2020, el mayor porcentaje corresponde a servidores públicos con instrucción tercer nivel, alcanzando el 66,65%, seguido de formación de nivel secundaria con el 17,33% y el 15,05% que posee formación de cuarto nivel (postgrado), esta tendencia fue similar durante los años 2018 y 2019.

Tabla Nro. 9
Porcentaje de servidores públicos capacitados según régimen laboral. Período: 2018-2020

Régimen Laboral	2018	2019	2020
LOSEP	62,77%	89,41%	88,72%
Código de Trabajo	5,53%	6,65%	7,19%
Otros Regímenes Especiales	2,58%	3,94%	4,09%
Sin registro	29,12%	N/A	N/A
Total	100%	100%	100%

Fuente: MDT, Informe de ejecutados años 2018,2019 y 2020.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

La tabla Nro.9 presenta el porcentaje de servidores públicos capacitados según régimen laboral, para los años 2018, 2019 y 2020. Conforme a nuestras leyes vigentes, para fines de este análisis se ha establecido los siguientes regímenes laborales, bajo los cuales están amparados los servidores públicos, son: el régimen de la LOSEP, el Código de Trabajo

y Otros Regímenes Especiales. Se evidencia que los servidores públicos bajo el régimen de la LOSEP, alcanzaron un alto porcentaje de capacitación el año 2019 con el 89,41%, seguido del año 2020 con el 88,72%, y del año 2018 con el 62,77%. Para los trabajadores del Código de Trabajo, se evidencia un crecimiento anual, con respecto a la capacitación, en el año 2018 alcanzaron el 5,53%, incrementándose en el año 2019 al 6,65%, y finalmente logrando el 7,19% en el año 2020. En igual proporción se evidencia un crecimiento porcentual con respecto a la capacitación para los servidores que se encuentran amparados bajo otros regímenes especiales, en el año 2018 con el 2,58%, aumentándose en el año 2019 al 3,94%, y finalmente logrando el 4,09%, año 2020.

4.2. Capacitaciones ejecutadas durante los años 2018, 2019 y 2020

En el proceso metodológico para identificar las capacitaciones ejecutadas se incluyó el procesamiento de temas de capacitación, para lo cual se elaboró un clasificador que resume los temas en los que las instituciones públicas ejecutaron sus procesos de capacitación durante los años 2018, 2019 y 2020. La elaboración de este clasificador³⁶ se lo realizó en función a las áreas de capacitación del SENECHT, para disponer de temas codificados y estandarizados.

Posteriormente se codificaron y clasificaron los temas de capacitación de:

- **218.984** procesos de capacitación para el año 2018
- **172.116** procesos de capacitación para el año 2019 y
- **187.619** procesos de capacitación para el año 2020

Finalmente se tabula y procesa los resultados obteniendo los siguientes:

³⁶ El clasificador se presenta a uno, tres y cinco dígitos, siendo el último el de mayor desagregación, es decir se presenta el tema específico, mientras que a un dígito comprende la agrupación de temas relacionados en un nombre genérico.

Tabla Nro. 10
Temas con mayor frecuencia de capacitación ejecutados 2018

Nro.	Tema de Capacitación	Nro. Procesos de Capacitación	Porcentaje
1	Seguridad y salud ocupacional	16.997	22,76%
2	Medicina	11.284	15,11%
3	Buenas Prácticas Procedimientos de Atención y Derechos Humos de las Personas Que Vivan VIH/Sida	10.904	14,60%
4	Ginecología y Obstetricia	6.947	9,30%
5	Trabajo social y orientación	6.235	8,35%
6	Auditoría y control interno	5.828	7,80%
7	Normas técnicas y leyes específicas	5.212	6,98%
8	Violencia de Género	4.474	5,99%
9	Atención en Salud Víctimas de Violación de Derechos Humanos y Delitos de Lesa Humanidad	3.443	4,61%
10	Derechos humanos	3.370	4,51%
Total de procesos de capacitación ejecutados en los 10 temas de mayor frecuencia		74.694	100%
Otros temas		144,29	-
Total de procesos de capacitación ejecutados en el año 2018		218,984	

Fuente: MDT, DEDCDTH, Informe de Planes Ejecutados 2018.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

En la tabla Nro. 10, se presentan los 10 temas con mayor frecuencia de ejecución durante el año 2018, en el que se procesaron 74.694 registros de capacitación ejecutados de los temas con mayor frecuencia, ocupando Seguridad y salud ocupacional con el 22,76%, Medicina con el 15,11% y Buenas Prácticas Procedimientos de Atención y Derechos Humos de las Personas Que Vivan VIH/Sida con 14,60%.

Tabla Nro.11
Temas con mayor frecuencia de capacitación ejecutados 2019

Nro.	Tema de Capacitación	Nro. Procesos de Capacitación	Porcentaje
1	Medicina	13.082	17,10%
2	Ginecología y Obstetricia	10.386	13,58%
3	Violencia de Género	10.129	13,24%
4	Seguridad y salud ocupacional	8.620	11,27%
5	Sensibilidad en discapacidades	6.757	8,83%
6	Buenas Prácticas Procedimientos de Atención y Derechos Humanos de las Personas Que Vivan VIH/Sida	6.554	8,57%
7	Derechos humanos	5.897	7,71%
8	Gerencia del servicio - atención a usuarios	5.743	7,51%
9	Tecnología de diagnóstico y tratamiento médico	4.815	6,29%
10	Gestión financiera, administración bancaria y seguros	4.521	5,91%
Total de procesos de capacitación ejecutados en los 10 temas de mayor frecuencia		76.504	100%
Otros temas		95.612	-
Total de procesos de capacitación ejecutados en el año 2018		172.115	

Fuente: MDT, DEDCDTH, Informe de Planes Ejecutados 2019.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

Acorde a lo expuesto en la tabla Nro. 11, entre los temas con mayor frecuencia de ejecución durante el año 2019, en el que se procesaron 76.504 registros, figuran; Medicina con el 17,10%, Ginecología y Obstetricia con el 13,58% y Enfermería y Violencia de Género con 13,24%.

Tabla Nro. 12
Temas con mayor frecuencia de capacitación ejecutados 2020

Nro.	Tema de Capacitación	Nro. Procesos de Capacitación	Porcentaje
1	Coronavirus COVID-19	23.884	31,86%
2	Violencia de Género	9.928	13,25%
3	Medicina	9.194	12,27%
4	Seguridad y salud ocupacional	6.425	8,57%
5	Gestión financiera, administración bancaria y seguros	6.111	8,15%
6	Regulación y control	4.742	6,33%
7	Interculturalidad y Salud	4.181	5,58%
8	Software específico	3.920	5,23%
9	Gestión y administración	3.335	4,45%
10	Sensibilidad en discapacidades	3.235	4,32%
Total procesos de capacitación ejecutados en los 10 temas de mayor frecuencia		74.955	100%
Otros temas		112.664	-
Total de procesos de capacitación ejecutados en el año 2018		187.619	

Fuente: MDT, DEDCDTH, Informe de Planes Ejecutados 2020.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

En la tabla Nro. 12, se puede observar los 10 temas con mayor frecuencia de ejecución durante el año 2020, en el que se registraron 74.955 procesos de capacitación ejecutados. En primer lugar, se destaca la ejecución de temáticas relacionadas con Coronavirus COVID-19 con el 31,86%, en segundo lugar: Violencia de Género con el 13,25%, y, en tercer lugar: Medicina con el 12,27%.

Tabla Nro. 13
Servidores capacitados según tipo de certificado
Período: 2018-2020

Tipo de Certificación	2018		2019		2020	
	Nro. Servidores capacitados	Servidores Capacitados	Nro. de servidores capacitados	Servidores Capacitados	Nro. de servidores capacitados	Servidores Capacitados
Aprobación	47.106	48,36%	38.096	58,93%	45.724	63,31%
Participación o Asistencia	48.187	49,47%	24.236	37,49%	24.614	34,08%
Sin registro	2.114	2,17%	2.314	3,58%	1.885	2,61%
Total	97.407	100%	64.646	100%	72.223	100%

Fuente: MDT, DEDCDTH, Informe de Planes Ejecutados 2018, 2019 y 2020.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

En la tabla Nro.13, se encuentra que en el año 2020 el mayor porcentaje de capacitaciones ejecutadas corresponden a certificaciones de aprobación con el 63,31%, frente a un 34,08% que corresponden a certificaciones de participación o asistencia. En cambio, en el año 2018 el mayor porcentaje de capacitaciones ejecutadas corresponden a certificaciones de participación o asistencia con el 49,47%, mientras que el 48,36% corresponde a certificaciones de aprobación o asistencia, situación que se mantiene para el año 2019.

4.3. Demanda de capacitación en el último año aplicado correspondiente al 2021

Durante el año 2021, las UATH en conjunto con el Ministerio del Trabajo, realizaron el levantamiento de necesidades de capacitación de los servidores públicos a través de la aplicación de la *“Guía Metodológica para la Identificación de Necesidades de Capacitación, elaboración de los reportes del plan anual institucional de capacitación y su ejecución, para el sector público”* expedida por esta Cartera de Estado³⁷.

³⁷ Se dispone de información de la demanda de capacitación a partir del año 2016, debido a que la aplicación de la Guía Metodológica y su sistema INC fue expedido por el Ministerio del Trabajo a finales del año 2015, es así que los servidores públicos registraron su demanda de capacitación entre enero y mayo de 2016, en adelante esta información es procesada anualmente por el MDT mediante el Informe Nacional de Identificación de Necesidades de Capacitación.

De este modo, en la tabla Nro.14 se presenta el detalle de cobertura del levantamiento de necesidades de capacitación año 2021:

Tabla Nro. 14
Necesidades de capacitación - cobertura

Detalle Encuestas	Nro. Encuestas	Porcentaje
Completas	129.411	95,37%
Incompletas	2.323	1,71%
No iniciadas	3.966	2,92%
Total	135.700	100%

Fuente: MDT, DEDCDTH, Informe de Necesidades de Capacitación 2021.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

Como resultado del levantamiento se realizaron 129.411 encuestas completas, que representan el 95,37% del universo de aplicación que fue de 135.700 encuestas aplicadas a los servidores públicos mediante el sistema INC, es importante indicar que cada servidor puede registrar hasta 5 actividades de su puesto de trabajo e indicar sus necesidades de capacitación para cada una de las 5 actividades.

4.4. Disposición a la capacitación

A continuación, se indica la disposición de los servidores públicos para recibir un proceso de capacitación relacionado con determinada actividad de su puesto de trabajo.

Tabla Nro. 15
Disposición a la capacitación

¿Desea Capacitación?	Nro. Servidores	Porcentaje
Sí	65.560	50,66%
No	63.851	49,34%
Total	129.411	100,00%

Fuente: MDT, DEDCDTH, Informe de Necesidades de Capacitación 2021.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

Como resultado se obtiene que el 50,66% desea recibir capacitación, frente al 49,34% que no desea recibir capacitación.

4.5. Expectativas de los servidores públicos con respecto a la capacitación

Uno de los componentes de la encuesta de identificación de necesidades de capacitación para el sector público aborda las expectativas que tienen los servidores públicos acerca de los procesos de capacitación a recibir. Al realizar la pregunta ¿Cuáles son sus expectativas con respecto a la capacitación que desea recibir?, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla Nro. 16
Expectativas de los servidores públicos con respecto a la capacitación

Nro.	¿Cuáles son sus expectativas con respecto a la capacitación que desea recibir?	Porcentaje
1	Sólo conozco una manera de hacer esta actividad. Desearía conocer métodos, técnicas o procedimientos alternativos para poder realizarla.	44,11%
2	Al realizar esta actividad me toma mucho tiempo. Desearía hacerla más rápida.	24,11%
3	La manera en que realizo esta actividad es anticuada. Desearía conocer métodos, técnicas o procedimientos alternativos para poder realizarla.	20,54%
4	Al realizar esta actividad cometo errores. Desearía tener menos equivocaciones.	11,23%
Total		100%

Fuente: MDT, DEDCDTH, Informe de Necesidades de Capacitación 2021

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

En la tabla Nro. 16 se presentan los resultados a la pregunta formulada, con las 4 opciones de respuesta planteadas, se encuentra que el 44,11% indica que desearía conocer métodos, técnicas o procedimientos alternativos para poder realizar sus actividades vinculadas al puesto de trabajo, ya que sólo conoce una manera de realizar las mismas.

4.6. Temas de capacitación con mayor demanda

A continuación, se presenta la identificación de necesidades de capacitación del año 2021, mismas que fueron levantadas por los servidores públicos, validadas por su jefe inmediato y aprobadas por el responsable de la UATH de la institución.

Tabla Nro. 17
Demanda de capacitación 2021 (necesidades de capacitación)

Nro.	Identificación de Necesidades de Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
1	Medicina	6902	6,83%
2	Comunicación, redacción institucional y ortografía	4305	4,26%
3	Análisis, manejo de software y aplicaciones	3749	3,71%
4	Gerencia del servicio – atención a usuarios	2809	2,78%
5	Normas técnicas y leyes específicas	2607	2,58%
6	Software específico	2334	2,31%
7	Gestión documental y archivo	2233	2,21%
8	Gestión financiera, administración bancaria y seguros	2152	2,13%
9	Enfermería	2061	2,04%
10	Microsoft excel básico	1940	1,92%
11	Microsoft excel avanzado	1910	1,89%
12	Contratación pública	1738	1,72%
13	Tecnología de diagnóstico y tratamiento médico	1738	1,72%
14	Ciencias de la educación	1556	1,54%
15	Terapia y rehabilitación	1496	1,48%
16	Microsoft excel intermedio	1465	1,45%
17	Regulación y control	1465	1,45%
18	Gestión y administración	1445	1,43%
19	Gestión de proyectos	1405	1,39%
20	Ginecología y Obstetricia	1364	1,35%

Fuente: MDT, DEDCDTH, Informe de Necesidades de Capacitación 2021.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

Luego de realizar el procesamiento de esta información se obtuvo los 20 temas de capacitación más demandados y aprobados en el sector público de un total de 101.050 procesos de capacitación solicitados por los servidores públicos, según el detalle que muestra la tabla anterior Nro. 17.

4.7. Preferencias de capacitación

Tabla Nro. 18
Preferencias de capacitación en cuanto a la modalidad de los procesos de capacitación

Modalidad	Nro. Procesos de Capacitación	Porcentaje
Virtual	60.193	59,57%
Presencial	29.031	28,73%
Semi presencial	11.826	11,70%
Total	101.050	100%

Fuente: MDT, DEDCDTH, Informe de Necesidades de Capacitación 2021.

Elaboración: Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.

La tabla Nro.18 muestra los resultados a la pregunta realizada a los servidores públicos, con respecto a la modalidad preferida para realizar los procesos de capacitación. Encontrándose que el 59.57% de los servidores públicos prefieren capacitarse bajo la modalidad virtual, el 28,73% bajo la modalidad presencial y el 11,70% bajo la modalidad semi presencial.

5

Objetivos

5.1. Objetivo general

Fortalecer la capacidad institucional del Estado, mediante la capacitación de los servidores y trabajadores públicos, con el objetivo de brindar un servicio público de calidad, atendiendo así las demandas de la ciudadanía de una manera eficiente y eficaz.

5.2. Objetivos específicos

- Emitir política pública de capacitación a los servidores y trabajadores públicos a través de las Unidades de Administración del Talento Humano, mediante orientaciones estratégicas, que permitan ejecutar procesos óptimos de capacitación.
- Fortalecer los procesos metodológicos de identificación de necesidades de capacitación, así como la evaluación, retroalimentación y seguimiento de sus resultados.
- Potenciar la gestión del conocimiento a través del reconocimiento del servidor público como agente de enseñanza -aprendizaje institucional.

6

Actores y Beneficiarios

A continuación, se describe los actores que intervendrán en el cumplimiento de las políticas establecidas en el presente Plan Nacional de Capacitación:

- Las UATH de las distintas instituciones públicas son principalmente las encargadas de aplicar las directrices emitidas por el Ministerio del Trabajo y ejecutar las políticas establecidas en el presente plan así como las normas técnicas.
- El Ministerio del Trabajo, es el ente rector de la política nacional de capacitación, que tiene como competencia el establecimiento de políticas nacionales y normas técnicas de capacitación para el sector público.
- Los servidores y trabajadores públicos a nivel nacional, quienes darán cumplimiento a las directrices impartidas por las UATH.
- Las operadoras públicas: Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Centros de Educación Continua de las Universidades Públicas y los Institutos Públicos.
- La Universidad de Postgrado IAEN.

7

Estructura de Políticas, Estrategias y Metas

Peter J. Mayen en su paper PolicyDesign and Implementation, nos entrega algunos elementos para la comprensión de lo que son las políticas públicas:

“Las políticas públicas establecen los cursos de acción para abordar los problemas o para proporcionar los bienes y servicios a los segmentos de la sociedad. Las políticas hacen más que simplemente anunciar un curso de acción. Típicamente suelen contener un conjunto de intenciones de objetivos, una mezcla de instrumentos o medios para la consecución de las intenciones, una designación de entidades gubernamentales o no gubernamentales encargadas de llevar a cabo las intenciones, y una asignación de recursos para las tareas requeridas. La intención es luego caracterizada por el nombre de la política, en el lenguaje utilizado para comunicar los objetivos de la política y de la particular combinación de instrumentos de la política.”

Las políticas públicas, en tal sentido, constituyen una respuesta o solución a determinadas situaciones problemáticas o insatisfactorias que han sido identificadas como problemas relevantes en ciertos ámbitos circunscritos de realidad³⁸, las cuales expresan el mandato o voluntad de la autoridad de gobierno. En otras palabras, *“las políticas públicas corresponden a soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos”*³⁹.

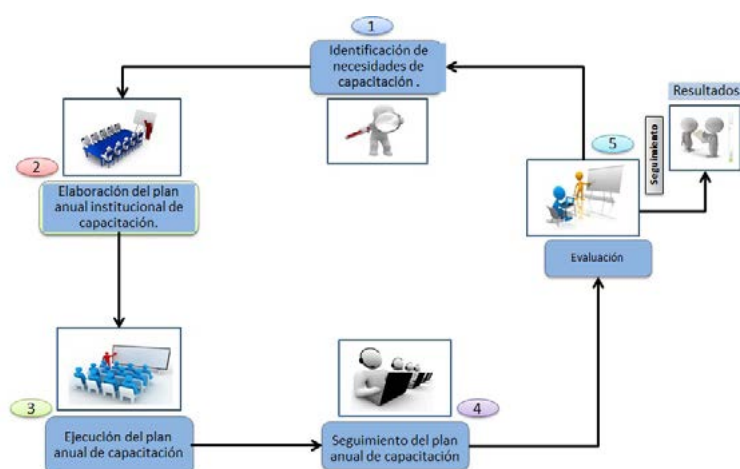
En la fase de diagnóstico de la construcción de las políticas se debe considerar la importancia del levantamiento de indicadores cuantificables. Esto permitirá generar líneas de base desde las cuales sea luego posible comparar los resultados⁴⁰ o el impacto de la política pública en relación al problema que se intenta resolver. Es decir, la línea base del problema se constituye en un instrumento de gestión y evaluación de la situación inicial y final de una determinada política pública.

La elaboración de las políticas públicas del Plan Nacional de Capacitación para el sector público 2022-2025, toman como referencia las problemáticas identificadas en el diagnóstico y los resultados de la evaluación del Plan Nacional de Capacitación 2018-2021.

Por lo que las políticas públicas están constituidas por estrategias, metas e indicadores y un responsable a nivel de gestión y/o aplicación, que permita su seguimiento y evaluación.

A nivel técnico, la capacitación se gestiona a través del siguiente ciclo:

Gráfico 4. Proceso de Gestión de la Capacitación



Fuente y Elaboración: MDT, Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Humano.

³⁸ Regonini, 2000: 60; Montecinos, 2007: 327; Goodin, Rein y Moran, 2006: 26.

³⁹ Lira, 2006: 61.

⁴⁰ Serrano y Raczynski, 2002: 16.

En el gráfico 4, se explica el proceso de la gestión de la capacitación, proceso que inicia con:

- i)** La identificación de necesidades de capacitación; a partir del año 2015 se expidió la metodología de identificación de necesidades de capacitación y la aplicación del Sistema INC⁴¹, donde las UATH identifican necesidades de capacitación articuladas a los puestos de trabajo;
- ii)** Planificación; los resultados de la identificación de necesidades de capacitación permitirán la elaboración del plan anual de capacitación institucional;
- iii)** Ejecución; seguidamente se ejecutan los procesos de capacitación;
- iv)** Seguimiento al plan anual de capacitación; se realiza control y seguimiento al personal capacitado; y
- v)** Evaluación; finalmente se evalúa la capacitación en el sector público.

Bajo esta lógica, de la gestión de la capacitación se han propuesto las políticas, estrategias, metas que regularán la gestión de la capacitación en las instituciones públicas para el periodo 2022-2025.

7.1. Políticas Nacionales de Capacitación

Política Nro. 1: Mejorar y fortalecer el proceso de identificación de necesidades de capacitación de los servidores y trabajadores públicos.

Los procesos de capacitación en el sector público no se ejecutan en su totalidad con la metodología de identificación de necesidades de capacitación expedida por el Ministerio del Trabajo, además al ser la mejora continua uno de los pilares básicos de toda institución y con el fin de alcanzar la máxima calidad, se ha visto la necesidad de realizar mejoras al sistema INC, las mismas que se encontraron durante el proceso de aplicación en los años 2018, 2019, 2020 y 2021 a través de las Unidades de Administración del Talento Humano y la asistencia técnica brindada por el equipo de la Dirección de Evaluación del Desempeño,

⁴¹Sistema de Identificación de Necesidades de Capacitación.

Capacitación y Desarrollo del Talento Humano del Ministerio del Trabajo, por lo que se plantea esta política con las siguientes estrategias:

Como parte del análisis para el planteamiento de esta primera política, es necesario destacar que una vez expedida desde septiembre del 2015, la *“Guía metodológica para la Identificación de Necesidades de Capacitación, elaboración de los reportes del plan anual institucional de capacitación y su ejecución, para el sector público”*, esta no ha mantenido modificaciones, es así que en este nuevo plan se propone realizar acciones de mejora para la metodología de Identificación de Necesidades de Capacitación y su herramienta tecnológica (sistema INC⁴²), automatizando al 100% el proceso de gestión de la capacitación en todas sus etapas: a) identificación, b) planificación, c) ejecución y d) evaluación, a diciembre de 2023.

Como segunda estrategia se propone brindar 100% acompañamiento técnico a las UATH, en la aplicación de la metodología e instrumentos técnicos creados para la identificación de necesidades de capacitación y el subsistema de gestión de capacitación del sector público; cabe mencionar que la asistencia técnica proporcionada por el Ministerio del Trabajo incluye: talleres de socialización, acompañamiento oportuno y permanente a las UATH, y la entrega de material de apoyo.

La tercera estrategia consiste en la aplicación de la metodología de identificación de necesidades de capacitación en el Sistema INC, para la elaboración de los planes anuales de capacitación institucionales 2022, 2023, 2024 y 2025, para el efecto el Ministerio del Trabajo conjuntamente con las UATH impulsarán estrategias para lograr el 100% de aplicación de la metodología correspondiente. A continuación, se detalla las estrategias, metas e indicadores que se han establecido para el efecto:

⁴² El sistema INC, ha sido desarrollado con el apoyo de la Dirección de Tecnología del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - Secap.

Tabla 19: Política 1. Estrategias, metas, indicadores y responsables.

Políticas	Estrategias	Metas	Línea base 2021	2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable	Medio De Verificación
1. Mejorar y fortalecer el proceso de identificación de necesidades de capacitación de los servidores y trabajadores públicos.	1.1 Plantear acciones de mejora para la Metodología de Identificación de Necesidades de Capacitación y su herramienta tecnológica a diciembre de 2025.	Expedir las acciones de mejora a la Metodología de Identificación de Necesidades de Capacitación a diciembre de 2023.	-	-	50%	100%	-	No aplica	No aplica	MDT	Guía Metodológica de Identificación de Necesidades de Capacitación actualizada
	1.1 Plantear acciones de mejora para la Metodología de Identificación de Necesidades de Capacitación y su herramienta tecnológica a diciembre de 2025.	Actualizar la herramienta tecnológica de acuerdo a la Metodología de Identificación de Necesidades de Capacitación a diciembre 2025.	-	-	50%	100%	100% Herramienta tecnológica actualizada	No aplica	No aplica	MDT	Herramienta Tecnológica INC actualizada
	1.2 Plantear acciones de mejora para la Metodología de Identificación de Necesidades de Capacitación y su herramienta tecnológica a diciembre de 2025.	Expedir las acciones de mejora a la Metodología de Identificación de Necesidades de Capacitación a diciembre de 2023.	100%	100%	100%	100%	100%	Porcentaje de acompañamiento a las UATH.	Número de UATH asistidas técnicamente/ Total UATH que solicitan asistencia técnica x 100.	MDT - UATH	Registro de asistencias técnicas brindadas
	1.3 Aplicar la metodología de identificación de necesidades de capacitación en el Sistema INC para la elaboración de los planes anuales de capacitación institucionales 2022,2023, 2024 y 2025	Alcanzar que el 100% de UATH apliquen la metodología de identificación de necesidades de capacitación en el Sistema INC para la elaboración de los planes anuales de capacitación institucionales 2022,2023, 2024 y 2025	95.41%	96%	97%	98%	100%	Porcentaje de aplicación de la metodología en el Sistema INC	Nro.de UATH que aplican la metodología de identificación de necesidades en el Sistema INC / Total UATH planificadas x 100.	UATH	Reporte de seguimiento de aplicación del sistema INC e informe de cumplimiento.

Política Nro. 2: Promover la capacitación de los servidores públicos en relación a los perfiles de puestos aprobados, conocimientos transversales, calidad del servicio público, código de ética y política antisoborno.

Los procesos de capacitación ejecutados no corresponden a los planes anuales de capacitación aprobados por la UATH institucional, en este sentido a fin de promover el ejercicio del derecho a la capacitación de los servidores y trabajadores públicos, y que la misma esté relacionada con los perfiles de puestos legalmente aprobados, así como a conocimientos transversales, calidad del servicio público, código de ética y política antisoborno, que aporten a la construcción de un Estado Constitucional, basado en la transparencia, equidad, eficiencia y calidad;

⁴³ 196 UATH constan registradas para el levantamiento de necesidades, incluidas coordinaciones zonales MSP, MINEDUC, MIES Y DISTRITOS DE MAG, al final 187 UATH aprueban el plan, 5 no aplican y 4 se quedan con proceso incompleto. $187/196 \times 100 = 95.41\%$.

es importante que, estos procesos de capacitación que son ejecutados por las UATH, sean fortalecidos mediante el desarrollo e implementación de herramientas o instrumentos técnicos que les permitan ejecutar los planes anuales de capacitación aprobados, mejorando la eficiencia y eficacia de los procesos de capacitación en las instituciones del sector público.

Como segunda estrategia se requiere que la ejecución de los planes anuales de capacitación institucionales respondan a las necesidades de los servidores públicos y a su vez se ejecuten de acuerdo al plan anual de capacitación institucional aprobado, por lo cual es importante ejecutar el presupuesto asignado al 90% para la capacitación, en función de las temáticas identificadas por la UATH.

Así también, para fomentar la capacitación y, dar a conocer a las UATH la oferta de capacitación que mantienen las distintas instituciones se propone como tercera estrategia mantener actualizado el catálogo de oferta de capacitación para el sector público en el cual constará la oferta de capacitación vigente.

La siguiente estrategia de esta política plantea trabajar articuladamente con el Ministerio de Economía y Finanzas a fin de efectuar una asignación presupuestaria equitativa en la mesa de discusión anual para conocer y discutir alrededor de la asignación presupuestaria para la gestión de la capacitación en el sector público. Esta mesa de trabajo además permitirá posteriormente definir indicadores para la asignación presupuestaria de la partida de capacitación en las instituciones públicas.

Finalmente como última estrategia de esta política se busca promover la capacitación de los servidores públicos por lo que se pretende “Alcanzar a diciembre de 2025 el 87% de ejecución de los planes de capacitación institucionales planificados y aprobados en el sistema INC” con la finalidad de medir la efectividad de los planes de capacitación de cada Institución.

A continuación, se presentan las estrategias, metas, indicadores y responsables de la consecución de la política Nro. 2 del Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público 2022-2025:

Tabla 20: Política 2. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Políticas	Estrategias	Metas	Línea base 2021	2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable	Medio De Verificación
2. Promover la capacitación de los servidores y trabajadores públicos en relación a los perfiles de puestos aprobados conocimientos transversales, calidad del servicio público, código de ética y política antisoborno	2.1 Investigar e implementar mecanismos óptimos de capacitación.	Desarrollar e implementar herramientas o instrumentos técnicos que permitan ejecutar a las UATH el plan anual de capacitación institucional aprobado.	1	1	1	1	1	No aplica	No aplica	MDT	Herramientas técnicas elaboradas
	2.2 Ejecutar el presupuesto asignado para la capacitación, en función de las temáticas identificadas y aprobadas en los planes anuales de capacitación institucional	Alcanzar a diciembre de 2025 el 90% de ejecución de la asignación presupuestaria	22%	39%	56%	73%	90%	Porcentaje de ejecución presupuestaria de capacitación.	Presupuesto devengado de capacitación / Presupuesto codificado para capacitación x 100.	MDT - UATH	Registro de asistencias técnicas brindadas
	2.3 Elaborar y mantener actualizado el catálogo de oferta de capacitación para el sector público	Comunicar oportunamente al 100% de las UATH de las instituciones públicas el catálogo de oferta de capacitación	100%	100%	100%	100%	100%	Porcentaje de difusión del catálogo de oferta de capacitación	(Nro. de UATH a las que se les comunica el catálogo de oferta del sector público/ Nro. de UATH planificadas)*100	MDT	Catálogo de oferta de capacitación para el sector público actualizado
	2.4 Trabajar articuladamente para mantener la equidad en la asignación presupuestaria en los años 2022, 2023, 2024, 2025 de la partida de capacitación del servicio público	Establecer mínimo una mesa de discusión anual sobre la asignación presupuestaria para la gestión de la capacitación en el sector público.	-	1	1	1	1	Nro. de mesas de discusión anual	Nro. de mesas de discusión conformadas / Nro. de mesas de discusión convocadas	MDT -MINFIN	Actas de reunión
	2.5 Alcanzar a diciembre de 2025 el 100% de ejecución de los planes de capacitación institucionales planificados y aprobados en el sistema INC.	Incrementar al 87%, la ejecución de los planes anuales de capacitación institucionales planificados y aprobados en el sistema INC.	27%	42%	57%	72%	87%	Porcentaje de ejecución de los procesos de capacitación aprobados en el sistema INC.	(Nro. de procesos de capacitación aprobados y ejecutados / Nro. de procesos de capacitación aprobados en el sistema INC) x 100.	UATH-MDT	Informe consolidado de reportes ejecutados

Política Nro. 3: Ejecución de los procesos de capacitación del Estado con operadoras públicas

Los procesos de capacitación en el sector público no se ejecutan en su totalidad con operadoras públicas de capacitación, en tal virtud la intención de esta política es fortalecer la operadora pública de capacitación SECAP, Centros de Educación Continua de las Universidades Públicas mediante la contratación de servicios de

⁴⁴ La información se considera de los planes de capacitación ejecutados año 2020, para lo cual se considera la siguiente fórmula: Número de procesos de capacitación ejecutados y registrados en el sistema INC 2020 / Número de procesos de capacitación aprobados en el sistema INC* 100.17.119/64.074=27%.

capacitación, como un efecto de reinversión estatal, de revalorización y recuperación de lo público, por lo que se pretende que las UATH contraten para ejecutar procesos de capacitación en el Estado, a la operadora pública SECAP, así como también Universidades Públicas (CEC) y Escuelas Politécnicas.

Para el efecto como primera estrategia de esta política se plantea: *“Articular la demanda de capacitación del servicio público, con la oferta académica de las operadoras de capacitación”*.

Es así que para la consecución de esta estrategia, el Ministerio del Trabajo elaborará el Informe Nacional de Identificación de Necesidades de Capacitación, producto del levantamiento anual de necesidades de capacitación a través del sistema INC, a fin de que este sea difundido oportunamente a las operadoras públicas de capacitación, quienes por su parte articularán la demanda de capacitación a la oferta de forma que dispongan de cursos actualizados a los requerimientos de las instituciones lo cual permita generar mejores resultados de satisfacción en los participantes.

Por su parte las operadoras públicas deberán anualmente difundir al 100% de las Unidades de Administración del Talento Humano su oferta académica. Además de entregar al Ministerio del Trabajo un reporte de servidores capacitados en las operadoras públicas.

En este sentido, se pretende que las UATH institucionales prioricen al SECAP, IAEN y centros de educación continua de las universidades públicas en la contratación de servicios de capacitación, que promueva el desarrollo o fortalecimiento de competencias de los servidores y trabajadores públicos.

Para las necesidades de capacitación que no puedan ser cubiertas por SECAP, IAEN y centros de educación continua de las universidades públicas, éstas deben ser brindadas por Operadores de Capacitación calificados ante al Ministerio del Trabajo a través de la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales.

A continuación, se presentan las estrategias, metas, indicadores y responsables de la consecución de la política Nro. 3 del Plan Nacional de

Capacitación para el Sector Público 2022-2025:

Tabla 21: Política 3. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Políticas	Estrategias	Metas	Línea base 2021	2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable	Medio De Verificación
3. Fortalecer la operadora pública de capacitación	3.1 Articular la demanda de capacitación del servicio público, con la oferta académica de las operadoras públicas de capacitación.	Difundir anualmente la demanda de Capacitación del sector público al 100% de las operadoras pública.	-	100%	100%	100%	100%	No aplica	No aplica	MDT	Herramientas técnicas elaboradas
		Socializar anualmente la oferta académica de capacitación a nivel nacional a las UATH.	-	100%	100%	100%	100%	Porcentaje de ejecución presupuestaria de capacitación.	Presupuesto devengado de capacitación / Presupuesto codificado para capacitación x 100.	MDT - UATH	Registro de asistencias técnicas brindadas
		Priorizar al: SECAP, IAEN y centros de educación continua de las universidades públicas en la contratación de servicios de capacitación, que promueva el desarrollo o fortalecimiento de competencias de los servidores y trabajadores públicos.	-	21,90%	30%	40%	50,00%	Porcentaje de servidores y trabajadores públicos capacitados con operadoras públicas	Nro. de servidores y trabajadores públicos capacitados con operadoras públicas / Total de servidores y trabajadores públicos capacitados x 100.	UATH - OPERADORAS PÚBLICAS	Informe consolidado de planes ejecutados

Política Nro. 4: Promover una cultura del conocimiento organizacional

Con el objetivo de apoyar la ejecución de los planes de capacitación institucionales, se diseñó el proyecto piloto de facilitadores internos y se elaboró la “*Guía Metodológica para la Identificación de Facilitadores Internos*”, el interés de esta Guía se centró en construir un perfil deseable de facilitador interno, que reúna condiciones como: formación académica, experiencia, capacitaciones, y competencias actitudinales alrededor de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y la voluntad y compromiso como características necesarias para ser un facilitador.

Es así que se identifica como problemática que en ciertas instituciones la calificación de los facilitadores internos no se puede realizar toda vez que no mantienen el curso de formación de formadores principal

requisito, por lo que para abordar este problema, se plantea la estrategia: “Institucionalizar los procesos de capacitación interna con servidores públicos con capacidades para actuar como agentes de aprendizaje”, para contribuir a la ejecución de los planes anuales de capacitación planificados y aprobados, según la metodología de identificación de necesidades de capacitación.

En este sentido, se pretende primeramente actualizar la “Guía Metodológica para la Identificación de Facilitadores Internos en el Sector Público” una vez que se efectuó la revisión correspondiente por la Operadora de Capacitación SECAP.

Además, se efectuarán campañas institucionales que permitan incentivar a las UATH a la aplicación de la “Guía Metodológica para la Identificación de Facilitadores Internos en el Sector Público” con la finalidad de que conozcan la misma y de esta forma puedan ejecutar los planes anuales de capacitación aprobados y cubrir las diferentes necesidades de capacitación.

Seguidamente se pretende fortalecer esta política con la capacitación en formación de formadores a los candidatos que aprobaron el proceso de identificación de facilitadores internos, esto con el objetivo de garantizar la calidad en la ejecución de los cursos de capacitación.

A continuación, se describe las estrategias, metas, indicadores y responsables de la política Nro. 4, del Plan Nacional de Capacitación para el sector público 2022-2025:

Tabla 22: Política 4. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Políticas	Estrategias	Metas	Línea base 2021	2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable	Medio De Verificación
4. Promover una cultura del conocimiento organizacional	4.1 Institucionalizar procesos de capacitación interna con servidores y trabajadores públicos con capacidades para actuar como agentes de aprendizaje	Actualizar la Guía Metodológica para la Identificación de Facilitadores Internos en el Sector Público	-	-	Guía Metodológica Actualizada	-	-	No aplica	No aplica	MDT	Guía Metodológica para la Identificación de Facilitadores Internos en el Sector Público actualizada
		Incentivar a las UATH a la aplicación de la Guía Metodológica para la Identificación de Facilitadores Internos en el Sector Público, con la finalidad de que puedan ejecutar los planes anuales de capacitación aprobados. .	47.28%	-	50%	60%	70%	Porcentaje de procesos de capacitación realizados con facilitadores internos	(Nro. de procesos de capacitación realizados con facilitadores internos/ Nro. de procesos de capacitación ejecutados) x 100.	UATH	Artes comunicacionales enviados a las UATH
		Brindar capacitación en formación de formadores a los servidores y trabajadores públicos que han sido identificados como facilitadores internos	-	-	60%	70%	100%	Porcentaje de facilitadores internos capacitados en la temática de formación de formadores.	(Nro. de facilitadores internos capacitados/ Nro. de facilitadores internos convocados al proceso de capacitación) x 100.	MDT- UATH	Informe de capacitaciones ejecutadas en el curso de formación de formadores

Política Nro.5: Promover la evaluación efectiva y de calidad de la gestión de capacitación en el sector público.

Como problemática se evidencia que la evaluación de los procesos de capacitación no se ejecutan en su totalidad con la metodología establecida, además el diagnóstico del Plan Nacional de Capacitación del Sector Público 2018-2021 muestra que la aplicación de la etapa de evaluación en los procesos de capacitación es muy baja; por lo que para la consecución de esta política se plantea como estrategia efectuar ajustes al sistema de identificación de necesidades de capacitación en todas sus fases y de ser necesario modificación a la metodología de evaluación de resultados de impacto planteada por el Ministerio del Trabajo la mismas que facilita a las Unidades de Administración del Talento Humano la medición de los resultados de la capacitación, considerando los cambios producidos en las actividades de un servidor dentro de una institución; y el porcentaje de contribución de los mismos a la generación de competencias vinculadas a las actividades específicas de sus puestos de

⁴⁵ De las 136 instituciones que reportaron las capacitaciones ejecutadas 2020, se evidenció que el 51,06% fueron capacitaciones externas, es decir se realizaron fuera de la institución; y el 47,28% fueron capacitaciones internas, es decir dentro de la misma institución.

trabajo, para incrementar el porcentaje de aplicación de la metodología, el Ministerio del Trabajo anualmente asistirá técnicamente al 100% de las Unidades de Administración del Talento Humano.

A continuación, se describe el resumen de las estrategias, metas, indicadores y responsables de la implementación de la política Nro. 5 del Plan Nacional de Capacitación para el sector público 2022-2025:

Tabla 23: Política 5. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Políticas	Estrategias	Metas	Línea base 2021	2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable	Medio de Verificación
5. Promover la evaluación efectiva y de calidad de la gestión de capacitación en el sector público.	5.1 Modificar y aplicar la metodología de evaluación de resultados e impacto planteada por el Ministerio del Trabajo	Alcanzar que el 97% de las UATH institucionales, evalúen los resultados e impacto de los procesos de capacitación en el sector público.	93.50%	94%	95%	96%	97%	Porcentaje de aplicación de la metodología de evaluación de resultados e impacto en el sistema INC	Nro. de UATH que aplican la metodología de evaluación de resultados e impacto / Total UATH planificadas en la fase x 100.	UATH	Informe de evaluación de resultados de los procesos de capacitación ejecutados.
	5.2 Brindar acompañamiento técnico a las UATH, en la aplicación de las metodologías de evaluación de resultados e impacto	Acompañar técnicamente al 100% de las UATH de las instituciones públicas en la aplicación de la metodología de evaluación de resultados e impacto	100%	100%	100%	100%	100%	Porcentaje de acompañamiento a las UATH.	Número de UATH asistidas técnicamente/ Total UATH que solicitaron asistencia técnica x 100.	MDT - UATH	Registro de asistencia técnica brindada e informe de cumplimiento de la fase de evaluación

Política Nro. 6: Fortalecer la institucionalidad de la gestión de la capacitación del servicio público.

No se cuenta con una normativa actualizada que garantice la gestión del talento humano en la ejecución del proceso de capacitación.

Para la consecución de esta política, se propone como estrategia “Fortalecer la institucionalidad de la gestión de capacitación del servicio público” mediante el análisis y actualización de la normativa legal de Formación y Capacitación, de tal manera que se brinde un marco legal que afiance el sistema de gestión del talento humano desde la generación de competencias en los servidores y trabajadores públicos para su desarrollo personal y profesional y la consecuente mejora en el servicio a la ciudadanía.

Además, se plantea concretar esfuerzos institucionales entre el Ministerio

⁴⁶ Incluye coordinaciones zonales MINEDUC y MSP: La fase de evaluación aplican las instituciones que registraron su plan anual de capacitación ejecutado en el sistema y la misma se aplica 6 meses de haber finalizado la ejecución del plan anual de capacitación 2020, se planificó el inicio de la fase de evaluación con 123 instituciones incluidas coordinaciones zonales de MINEDUC y MSP, de las cuales 104 finalizan el proceso, 13 cuentan con proceso incompleto y 6 no realizan el proceso. Número de instituciones convocadas 123 (incluidas coordinaciones MINEDUC Y MSP) Número de instituciones que aplicaron: 115 (incluidas 104 que finalizaron el proceso y 13 con proceso incompleto) 115/123*100=93,50.

del Trabajo y operadoras públicas a fin de generar espacios de diálogo mismos que permitirán contribuir a la gestión de la capacitación de los servidores y trabajadores públicos.

Así como promover las buenas prácticas en el ejercicio de la gestión de la capacitación del servicio público, para el efecto el Ministerio del Trabajo, identificará anualmente las buenas prácticas en el ejercicio de la gestión de la capacitación y las socializará con el fin de que las UATH institucionales repliquen su contenido mejorando así su proceso institucional.

A continuación, se presentan las estrategias, metas, indicadores y responsables de la consecución de la política Nro. 6 del Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público 2022-2025:

Tabla 24: Política 6. Estrategias, metas, indicadores y responsables

Políticas	Estrategias	Metas	Línea base 2021	2022	2023	2024	2025	Indicador	Fórmula	Responsable	Medio de Verificación
6. Fortalecer la institucionalidad de la gestión de la capacitación del servicio público.	6.1 Reformar la Normativa relacionada al Subsistema de Formación y Capacitación del Sector Público.	Alcanzar que el Subsistema de Formación y Capacitación cuente con normativa actualizada a diciembre 2023.	-	-	Normativa reformada	-	-	No aplica	No aplica	MDT	Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación del Sector Público actualizada
	6.2 Concretar esfuerzos institucionales entre MDT y operadora pública: SECAP para generar espacios diálogo: Mesas redondas en temas de interés de la gestión pública, lo cual permitirá contribuir a la gestión de la capacitación de los servidores y trabajadores públicos	Organizar al menos 1 mesa anual en temas de interés de la gestión pública dirigido a servidores y trabajadores públicos .	-	1	1	1	1	Número de mesas organizadas en temas de gestión pública	(Nro. de mesas organizadas / Nro. de mesas planificados para el periodo) * 100	MDT-OPERADORAS PÚBLICAS	Actas de reunión
	6.3 Promover el uso de buenas prácticas en el ejercicio de la gestión de la capacitación del servicio público.	Identificar y socializar buenas prácticas para la gestión de la capacitación del sector público.	-	100%	100%	100%	100%	Porcentaje de directrices de buenas prácticas en el ejercicio de la gestión de la capacitación del servicio público	(Nro. de directrices de buenas prácticas de la gestión de la capacitación emitidas / Nro. de directrices de buenas prácticas de la gestión de la capacitación identificadas) x 100.	MDT	Documento de buenas prácticas actualizado

7.2. Lineamientos estratégicos

Para la efectiva aplicación de los principios, objetivos, políticas, estrategias y metas contenidos en el presente documento, es importante considerar los siguientes lineamientos estratégicos:

1) Es de vital importancia el liderazgo y compromiso de las máximas autoridades y a nivel directivo de las instituciones de la administración pública, para la consecución y aplicación de las metodologías y herramientas desarrolladas y expedidas por el Ministerio del Trabajo.

2) La UATH institucional para la ejecución de los procesos de capacitación, deberá:

- Agotar en primera instancia la oferta de capacitación disponible en las operadoras públicas, a fin de precautelar y mejorar la eficiencia en el gasto de los recursos financieros del Estado.
- Buscar mecanismos para acceder a capacitación por cooperación internacional.
- Viabilizar el acceso de los servidores y trabajadores públicos a la capacitación en entornos virtuales.
- Considerar los procesos de efecto multiplicador de los conocimientos adquiridos por servidores y trabajadores públicos capacitados, como mecanismo de optimización de recursos.
- Garantizar la calidad de los procesos de capacitación interna, para el efecto deberán cumplir con las directrices emitidas por el Ministerio del trabajo para efecto.

3) La metodología de identificación de necesidades de capacitación, en el sector público será articulada a los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores públicos, y considerará además componentes de capacitación complementarios en temáticas como: enfoque de derechos, transparencia, cuidado del medio ambiente y uso eficiente de los recursos, tecnologías de la información y comunicación y Plan de Creación de Oportunidades desde el enfoque

o misión institucional, entre otros. Por otro lado, es importante también el desarrollo de competencias comportamentales que pueden movilizar el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades de los servidores y trabajadores públicos para el logro de las metas estatales, entre otras se pueden destacar las siguientes: compromiso con la calidad del trabajo, conciencia organizacional, iniciativa, integridad, flexibilidad, autocontrol, trabajo en equipo, responsabilidad⁴⁷.

4) La capacitación es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de personas y sociedades, que además de proveer conocimientos, enriquece la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos, por esta razón, los procesos de capacitación que se ejecuten en el sector público, no solo deben ser teóricos, sino también prácticos y estar orientados a proveer, mantener y fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores y trabajadores públicos, elementos necesarios para alcanzar los objetivos institucionales.

El Plan Nacional de Capacitación para el sector público 2022 - 2025, es de aplicación obligatoria para las instituciones de la administración pública central, de los servidores y trabajadores bajo el régimen de la LOSEP y del Código del Trabajo, además se constituye en un referente para el desarrollo de los procesos de capacitación en las demás funciones del Estado y regímenes del sector público, así como una guía para los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

⁴⁷ Las competencias laborales como eje fundamental de la profesionalización de los servidores públicos en Iberoamérica. XVI Conferencia iberoamericana de ministras y ministros de administración pública y reforma del Estado. México, 03 y 04 de julio de 2014. Páginas. 67-70.

8

Abreviaturas

- **Art:** Artículo
- **INC:** Identificación de Necesidades de Capacitación.
- **IAEN:** Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- **LOSEP:** Ley Orgánica del Servicio Público.
- **MDT:** Ministerio del Trabajo.
- **SECAP:** Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional .
- **SENESCYT:** Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
- **SENPLADES:** Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- **UATH:** Unidad de Administración del Talento Humano.

9

Glosario

- **Capacitación:** La capacitación o desarrollo profesional es un proceso que tiene el objetivo de reforzar, actualizar y desarrollar competencias que mejoren la calidad y eficiencia de las personas en sus puestos de trabajo y en los procesos que interviene.
- **Capacitación interna:** Proceso programado de capacitación que realiza una institución utilizando recursos propios y mediante facilitadores internos.

Competencias: Son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa, las competencias definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo”. *“Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. “El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de*

decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación”⁴⁸.

- **Código del Trabajo:** Documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo⁴⁹.
- **Facilitador interno:** Es la persona que conoce una o varias áreas del conocimiento y apoya al desarrollo o fortalecimiento de competencias voluntariamente, utilizando sus experiencias y competencias para orientar aprendizajes colectivos.
- **Guía metodológica para la identificación de necesidades de capacitación:** Proceso estandarizado que permite identificar necesidades de capacitación de cada servidor, a través de una encuesta online sustentada en el análisis funcional del puesto de trabajo. Con esta información base las UATH institucionales planifican sus planes anuales de capacitación institucional.
- **Guía metodológica para evaluar los procesos de capacitación del sector público:** Proceso estandarizado que permite valorar si la inversión del Estado para capacitar a los servidores y trabajadores públicos, ha fortalecido y/o generado competencias. La metodología de evaluación utiliza los conceptos de transferencia, resultados e impacto para la construcción de indicadores y herramientas.
- **Guía metodológica para la identificación de facilitadores internos:** Proceso estandarizado para institucionalizar la identificación de facilitadores internos en el servicio público, la guía se centró en construir un perfil deseable de facilitador interno, que reúna condiciones como: formación académica, experiencia, capacitaciones, y competencias actitudinales alrededor de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y la voluntad y compromiso como características necesarias para ser un facilitador interno.
- **Identificación de necesidades de capacitación:** La identificación de necesidades de capacitación consiste en encontrar las diferencias existentes entre lo que la/el servidor y directivo público realiza y las competencias que requiere fortalecer según el puesto de trabajo. La identificación de necesidades consiste en determinar temas de capacitación a partir del análisis entre las diferencias existentes .
- **Metodología:** hace referencia al conjunto de procedimientos utilizados para alcanzar el objetivo o los objetivos que rige una investigación, en sí la metodología es el estudio del método . Operativamente es un conjunto de acciones desarrolladas según un plan preestablecido, con

⁴⁸ Revista Iberoamericana de Educación Principal, Organización de Estados Iberoamericanos OEI. Competencias Laborales, INEM, España,

⁴⁹ H. Congreso Nacional, Código del Trabajo, Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, Última modificación: 26-sep-2012, Art. 1.- Ámbito de este Código P.2.

el fin de lograr un objetivo. La metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación.

- **Plan Nacional de Capacitación para el sector público:** Es la política gubernamental, por medio de la cual se busca orientar los procesos capacitación de los servidores y trabajadores públicos hacia el fortalecimiento de competencias, a través del establecimiento de estrategias, metas e indicadores con una visión de corto, y mediano plazo, dirigidos al mejoramiento del servicio público y a la consolidación de un Estado democrático de derechos y justicia.
- **Plan de anual de capacitación institucional:** Son los procesos de capacitación programados a nivel de cada institución, de carácter operativo, con periodicidad anual, levantado en base a la identificación de necesidades de capacitación institucional, elaborado por las UATH.
- **Sector público:** Es un conjunto de organismos administrativos mediante los cuales el Estado cumple o hace cumplir la política; el sector público comprende: organismos y dependencias de las funciones ejecutiva, legislativa, judicial, electoral y de transparencia y control social.
- **Servidores públicos:** Personas que brindan servicio al Estado, en sí son todas las personas que bajo cualquier forma o título trabajan, prestan servicios o ejercen un cargo, función o dignidad dentro del sector público⁵⁰.
- **Sistema de Identificación de Necesidades de Capacitación INC:** Sistema tecnológico administrado por el Ministerio del Trabajo y utilizado por UATH institucionales para: identificar necesidades de capacitación, planificar planes anuales de capacitación institucional, reportar capacitaciones ejecutadas y evaluar los procesos de capacitación ejecutados.

⁵⁰ Constitución 2008, art. 229, Quito, p 119.

10

Bibliografía

Asamblea Constituyente, Constitución de la República del Ecuador, Quito 2008.

Bunge Mario, La ciencia y su método, fecha de actualización, 13 de septiembre de 2008.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD, Carta Iberoamericana de Calidad en la gestión pública, San Salvador 2008.

Congreso Nacional, Código del Trabajo, Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, Última modificación: 26-sep-2012, Art. 1.- Ámbito de este Código P. 2.

Consejo Nacional de Planificación, Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, Resolución 002.2021-CNP

Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro Oficial 449, de 20 de octubre de 2008.

Ley Orgánica de Servicio Público (2010). Registro Oficial 294, de 6 de octubre de 2010.

Luisa Gracia, Karen Franco, Johana Hernández, Esperanza Pineda y Laura Rodríguez. El Plan de capacitación y desarrollo de los recursos humanos. Como se Evalúa. 2009.

Mario Bunge, La ciencia y su método, fecha de actualización, 13 de septiembre de 2008.

Ministerio de Finanzas, Distributivo del Sector Público 2018, 2019, 2020 y 2021.

Ministerio de Finanzas, Presupuesto codificado y devengado de la partida de capacitación del sector público 2018-2020.

Ministerio del Trabajo, Catastro de Instituciones, Entidades y Organismos del Sector Público, Diciembre de 2021

Ministerio del Trabajo, Guía metodológica para la identificación de necesidades de capacitación, elaboración de los reportes del plan

- anual institucional y su ejecución para el sector público.
- Ministerio del Trabajo, 2018-2021, Informe de seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Capacitación para el Sector Público.
- Ministerio del Trabajo, 2019 Informe de Planes de Capacitación ejecutados en las instituciones públicas durante el año 2018.
- Ministerio del Trabajo, 2020 Informe de Planes de Capacitación ejecutados en las instituciones públicas en el año 2019.
- Ministerio del Trabajo, 2021 Informe de Planes de Capacitación ejecutados en las instituciones públicas en el año 2020.
- Ministerio del Trabajo, Informe Nacional de Identificación de Necesidades de Capacitación 2021.
- Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial No.136 Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, Registro Oficial Nro. 296 de 24 de julio de 2014.
- Ministerio del Trabajo, Sistema de Identificación de Necesidades de Capacitación. Reporte de planes de capacitación ejecutados 2018, 2019,2020.
- Ministerio del Trabajo, Reportes de planes de capacitación aprobados 2021.
- Ministerio del Trabajo, Plan Nacional de Capacitación para el sector público 2018- 2021.
- Moreno Peláez, Florentina Universidad de Valladolid, Aprendizaje organizativo y generación de competencias, España, p 258.
- Ocampo Luis, Apuntes sobre los conceptos de métodos y metodología, p 5.
- Pagani María Laura, El cambio organizacional y la política formativa: análisis de una experiencia local. Buenos Aires: Maestría en Diseño y Gestión de Políticas y Programas Sociales, Flacso, 2011.
- Plan Institucional de Capacitación. Unidad de Restitución de Tierras. Bogotá 2014, p 3.
- Presidencia de la República, Decreto Ejecutivo No.520 de 20 de septiembre de 2018, Fusión del Ministerio de Industrias y Productividad y el Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones Extranjeras al Ministerio de Comercio Exterior e Inversiones.

Presidencia de la República, Decreto Ejecutivo No. 559 de 14 de noviembre de 2018, Fusión al Ministerio de Comercio Exterior e Inversiones: el Ministerio de Industrias y Productividad, el Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones Extranjeras y el Ministerio de Acuacultura y Pesca, y se modifica su denominación a Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca.

Presidencia de la República, Norma Técnica del Subsistema de Capacitación, Registro Oficial Nro. 865, julio 2014.

Presidencia de la República, Suplemento del Registro Oficial 9 de 7 de junio del 2017 (Decreto Ejecutivo No. 1435, de 23 de mayo de 2017), reforma Decreto Ejecutivo No. 860.

Presidencia de la República, Suplemento del Registro Oficial 97 de 11 de octubre del 2017 (Decreto Ejecutivo No. 161), se reemplaza los miembros del Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Presidencia de la República, Suplemento del Registro Oficial No. 209, de 22 de mayo de 2020 (Decreto Ejecutivo Nro. 1043 de 09 de mayo de 2020), Fusión de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales al Ministerio del Trabajo.

Presidencia de la República, Suplemento del Registro Oficial Nro. 418 de 1 de abril de 2011 (Decreto Ejecutivo Nro. 710), Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

Presidencia de la República, Suplemento del Registro Oficial Nro. 666 de 11 de enero de 2016 (Decreto Ejecutivo Nro. 860), Crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional.

Presidencia de la República, Suplemento del Registro Oficial Nro. 666 de 24 de mayo de 2017 (Decreto Ejecutivo Nro. 07), Supresión de Ministerios Coordinadores.

Revista Iberoamericana de Educación Principal, Organización de Estados Iberoamericanos OEI. Competencias Laborales, INEM, España.

Tobón Sergio; Aspectos básicos de la formación basada en competencias.

Velásquez Gavilanes Raúl, Hacia una nueva definición del concepto política pública, Bogotá 2009, p 8. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD, XVI Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, M

ANEXOS

Tessit expella mendam, culpam
 tiumet essit, si re ipsum quam dendi
 doluptat ulliqui occaepae.

- CURSO DE ALTA GESTIÓN PÚBLICA

Oferta Especialización y Programas de Maestría.

<https://www.iaen.edu.ec/oferta/>

- ESPECIALIZACIÓN EN GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y REPARACIÓN INTEGRAL.
- ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA MODALIDAD VIRTUAL.
- MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.
- MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO Y LITIGACIÓN.
- MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN EN DERECHO NOTARIAL Y REGISTRAL.
- MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL PENAL Y LITIGACIÓN ORAL.
- MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LAS FINANZAS PÚBLICAS.
- MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA.
- MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
- MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- MAESTRÍA EN GERENCIA DE EMPRESAS PÚBLICAS
- MAESTRÍA EN MODELAMIENTO PROSPECTIVO PARA LA TOMA DE DECISIONES.
- MAESTRÍA EN RELACIONES INTERNACIONALES Y DIPLOMACIA CON MENCIÓN EN MOVILIDAD HUMANA.
- MAESTRÍA EN RELACIONES INTERNACIONALES Y DIPLOMACIA CON MENCIÓN EN POLÍTICA EXTERIOR.
- MAESTRÍA EN VICTIMOLOGÍA Y JUSTICIA RESTAURATIVA.
- MAESTRÍA PROFESIONAL EN PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS.

Oferta Académica IAEN Mayo 2022



IAEN
UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

**TU MAESTRÍA
EN 1 AÑO**
La primera **universidad
de posgrado** del Ecuador

OFERTA ACADÉMICA 2022

MAESTRÍAS:

- Maestría en Gestión Pública
- Maestría en Administración Tributaria
- Maestría en Gestión de las Finanzas Públicas
- Maestría en Derecho mención Notarial y Registral
- Maestría en Derecho Penal y Litigación Oral
- Maestría en Derecho con mención en Derecho Procesal Administrativo y Litigación
- Maestría en Relaciones Internacionales y Diplomacia con mención en Política Exterior
- Maestría en Relaciones Internacionales y Diplomacia con mención en Movilidad Humana
- Maestría en Modelamiento Prospectivo para la Toma de Decisiones
- Maestría en Prevención y Gestión de Riesgos
- Maestría en Victimología y Justicia Restaurativa

ESPECIALIZACIONES:

- Especialización en Gestión Pública
- Especialización en Garantías Jurisdiccionales y Reparación Integral

Para más info: admisiones.iaen@iaen.edu.ec **CRECER PARA TRASCENDER**

VISÍTANOS  www.iaen.edu.ec

NO DEJES PASAR ESTA GRAN OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO PROFESIONAL

Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN
Estudios de Demanda de los Programas de Doctorado, Maestría y Educación
Continua.

Instituto de Altos Estudios Nacionales
Escuela de Economía Pública y Sectores Estratégicos
Escuela de Gobierno y Administración Pública

ESTUDIO DE DEMANDA DE FORMACIÓN DOCTORADO

Jorge Yépez. PhD.
 Xavier Barragán. PhD.

1. INTRODUCCIÓN

La última semana de mayo del 2021 se envió una encuesta para indagar los gustos y preferencias de los estudiantes y ex estudiantes del IAEN, con el fin de conocer la demanda potencial de un programa doctoral en Gobierno y Políticas Públicas.

Se envió la encuesta vía correo electrónico, mediante el uso de los registros del SIAAD, con la ayuda de la Dirección de Evaluación. La base de datos cuenta con alrededor de 7000 registros, pero solo se usaron 3500, con el objetivo de mantener la mitad para otra ocasión. Se obtuvo hasta el día 30 de junio 228 respuestas, lo que representa una tasa de respuesta de 6.5%, lo que se considera normal para el caso de encuestas por correo electrónico¹.

La mayor parte de las personas afirmaron pertenecer o haber pertenecido a la Escuela de Gobierno y Administración Pública (36%), seguido de la Escuela de Derechos y Justicia (31%).

Tabla 1: Escuela a la que pertenece:

	Frecuencia	%
<i>Gobierno y Administración Pública</i>	83	36
<i>Derechos y Justicia</i>	70	31
<i>Seguridad y Defensa</i>	26	11
<i>Relaciones Internacionales</i>	24	11
<i>Economía Pública</i>	14	6
<i>Otro</i>	9	4
<i>Prospectiva Estratégica</i>	2	1
<i>Total</i>	228	100

La mayoría de individuos se encuentra en el rango etario de entre 30 y 39 años (63%), son funcionarios públicos (68%), y son egresados o graduados del IAEN (63%).

¹ Taylor et al. (2009) encuentra que la tasa de respuesta en línea es alrededor del 4%.

Tabla 2: Características

	Frecuencia	%
Edad		
De 20 a 29 años	12	5
De 30 a 39 años	142	63
De 40 a 50 años	56	25
De 50 años en adelante	14	6
Género		
Femenino	98	44
Masculino	126	56
Funcionario público		
No	74	32
Sí	154	68
Relación con el IAEN:		
Egresado/Graduado	140	63
Estudiante del IAEN	25	11
Otro	59	26

En promedio, la muestra reportó ingresos mensuales de alrededor \$1600. Sin embargo, debido a una persona que reportó ingresos mensuales de \$10000, la mediana de \$1400 nos da un mejor indicador de la tendencia central de la muestra.

Tabla 3: Ingresos

	Mediana	Media	Std. Dev.	Min	Max	Obs
Ingresos	1400	1608	1048.9	0	10000	224

La mayoría de personas poseen un título profesional relacionado al derecho (36%) y a las ciencias administrativas (21%), lo que guarda relación con las escuelas a las que afirmaron pertenecer.

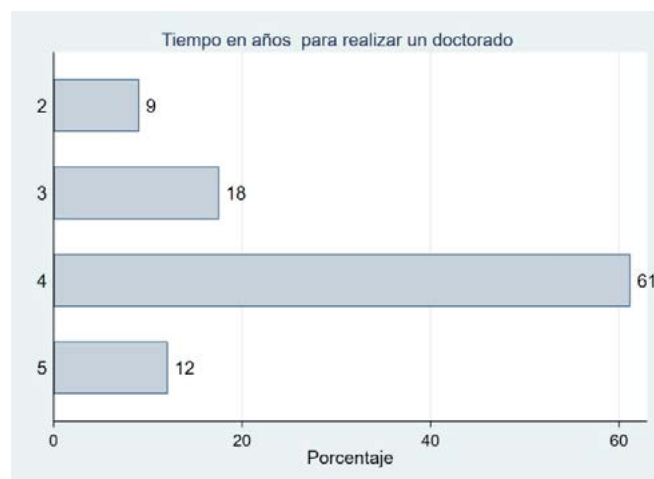
Tabla 4: Título profesional de tercer nivel

	Frecuencia	%
Derecho	82	36
Administración, contabilidad, finanzas, auditoría	47	21
Ingenierías o ciencias	30	13
Ciencias sociales o Economía	22	10
Educación o humanidades	17	7
Negocios y relaciones internacionales	10	4
Otro	20	9
Total	228	100

2. PREFERENCIAS SOBRE EL DOCTORADO

1. ¿A su parecer, que tiempo sería el correcto para realizar un doctorado?

La mayor parte de individuos concuerda en que el tiempo necesario para realizar un doctorado es de 4 años (61%).



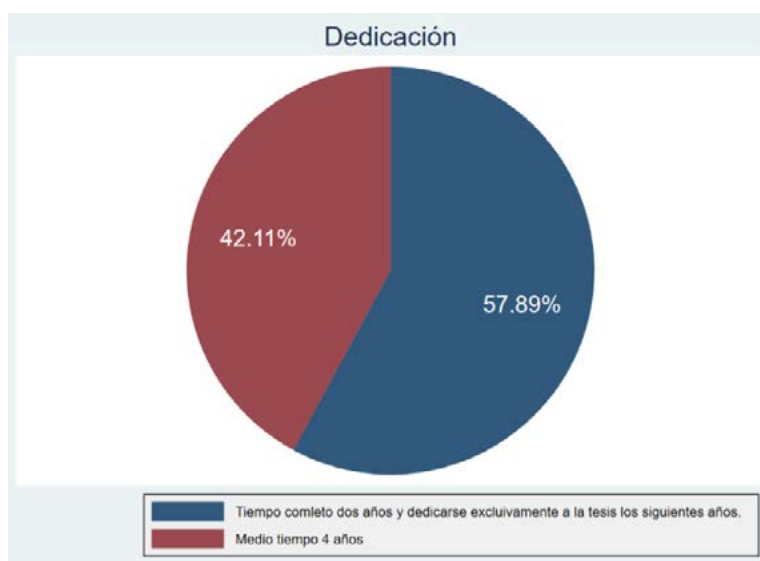
	Mediana	Media	Std. Dev.	Obs
Años	4	3.71	0.79	224

2. El programa doctoral se divide en clases e investigación (TESIS). Habrá periodos durante los cuales usted debe dividir su tiempo entre asistir a clases y realizar su tesis. En otros periodos se dedicará exclusivamente a realizar su tesis. Seleccione la opción le parece más apropiada como plan de estudios:

Las personas consideran que el tiempo de dedicación entre clases e investigación está dividido casi en partes iguales, aunque ligeramente a favor de dedicarse a tiempo completo a clases los dos primeros años y el resto a la tesis (58%).

Plan de estudios:

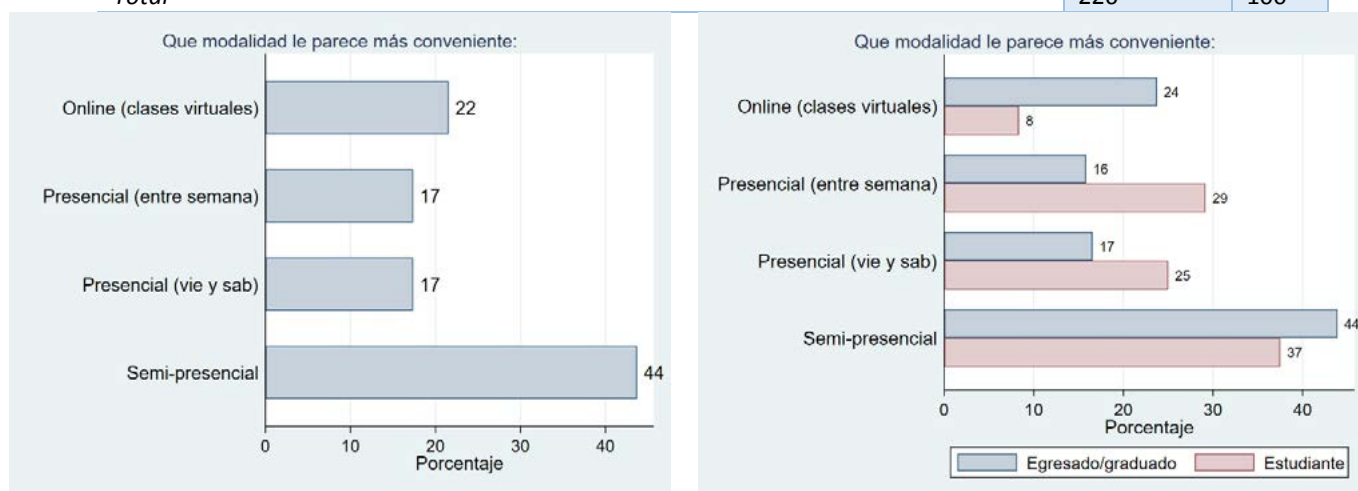
	Frecuencia	%
<i>Durante los dos primeros años tener clases a tiempo completo, y dedicarse exclusivamente a la tesis los siguientes años.</i>	132	58
<i>Tener clases a medio tiempo durante los 4 primeros años, y dedicarse a medio tiempo a realizar la tesis durante el mismo periodo. En caso de que el doctorado dure 5 años, el último año sería exclusivo para realizar la tesis.</i>	96	42
Total	228	100



3. Que modalidad le parece más conveniente:

Si bien la modalidad semi-presencial es la favorita (44%), la modalidad presencial tiene un importante porcentaje (34%). Es interesante observar que los estudiantes actuales que respondieron la encuesta le dan un mayor peso a la modalidad presencial (54%) en comparación a los graduados/egresados (33%).

	Frecuencia	%
Online (clases virtuales)	53	23
Presencial (clases presenciales entre semana)	36	16
Presencial (clases presenciales viernes y sábados)	39	17
Semi-presencial (clases virtuales entre semana, más clases presenciales fines de semana cada 15 días)	98	43
Total	226	100



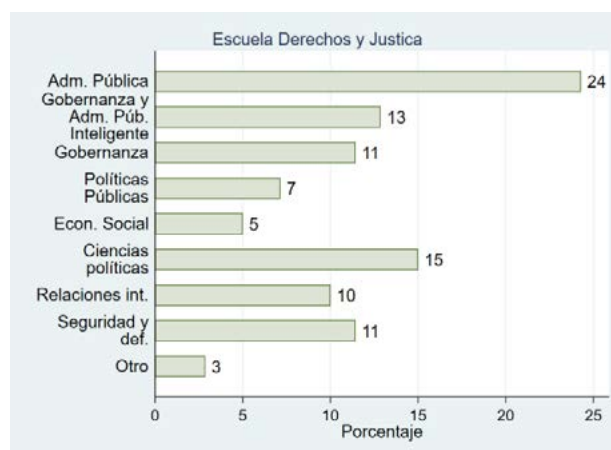
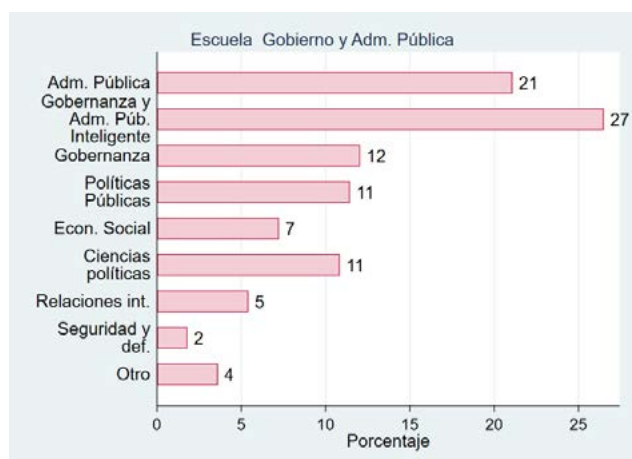
4. El doctorado de Gobierno y Políticas Públicas puede estar centrado en algunos ejes. Seleccione el eje que interesaría más:

Se solicitó a los encuestados seleccionar 2 opciones en esta pregunta. Por lo tanto, aquí tomamos en cuenta la incidencia en el número de las respuestas.

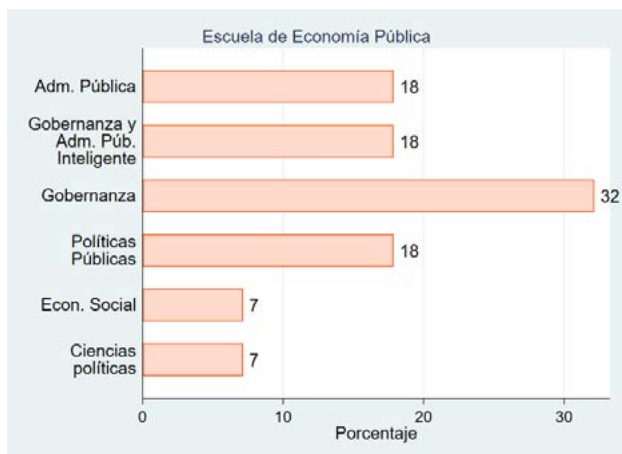
	Frecuencia	%
Administración Pública: Teoría de las organizaciones y la administración pública, Gerencia pública y toma de decisiones, Ética, política y gestión de lo público, etc.	83	18
Ciencias políticas: Ciencias Políticas Avanzadas, Política y políticas Públicas, Estado, democratización y modernización, Políticas contemporáneas y proceso decisional, Política comparada, Instituciones políticas, Ideologías políticas etc.	51	11
Economía Social y solidaria: Teoría e investigación sobre el sector sin fines de lucro, Teoría de la economía social y solidaria, Estructuras de sistemas legales comparados de la economía social y solidaria, Diseño de programas y proyectos de política para la economía popular y solidaria, Evaluación integral de políticas, programas y proyectos de la economía popular y solidaria, etc.	29	6
Gobernanza y Administración Pública Inteligente: Uso de la Gobernanza de Datos en los ejercicios de la Gestión Pública, para inteligenciar y mejorar la toma de decisiones de la esfera pública que involucre las tecnologías disruptivas como medio de llevar a un modelo de Estado	78	17

<i>Abierto, beneficiado por la transparencia, participación, e innovación pública.</i>		
Gobernanza: <i>Gobierno, gobernabilidad y gobernanza, Gobierno electrónico y gobierno abierto, Teoría del gobierno, Gestión de lo público y planificación estratégica, Relaciones intergubernamentales y política multinivel, etc.</i>	51	11
Políticas Públicas: <i>Teoría de la regulación, Política y política energética, Política de tecnología, Género y políticas públicas, Política pública en seguridad ciudadana y prevención local del delito, etc.</i>	54	11
Relaciones internacionales: <i>Gobernanza global y regional, Economía política global, Política Exterior Comparada, Conflictos Internacionales y Negociación, Análisis regional en la política mundial, etc.</i>	56	12
Seguridad y defensa: <i>Estudio científico del conflicto, Teoría de la violencia y criminología Terrorismo y contraterrorismo, Derechos humanos y represión, Gestión de conflictos, Micro dinámica de la violencia política y criminal organizada, etc.</i>	38	8
<i>Otro</i>	16	4
Total	456	100

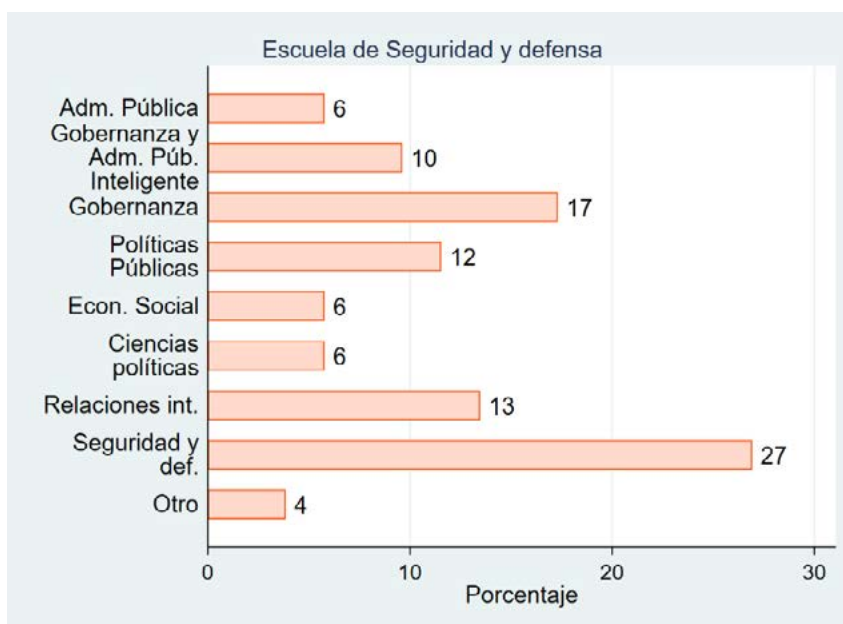
Los estudiantes y ex estudiantes que pertenecen a la Escuela de Gobierno y Administración Pública prefieren los ejes relacionados a la administración pública y la gobernanza. Algo similar se puede observar en los individuos que pertenecen a las Escuela de Derechos y Justicia, aunque estos últimos también se inclinan por las Ciencias políticas.



Las personas que pertenecen a la Escuela de Economía Pública prefieren ejes relacionados a la gobernanza, pero también se inclinan por las Políticas Públicas y la Administración Pública. Mientras que si la persona se identifica con la Escuela de Relaciones Internacionales se inclina por el eje de las Relaciones Internacionales.



Lo mismo se observa si la persona se identifica con la Escuela de Seguridad y Defensa, quienes se inclinan al eje relacionado a la misma escuela.



5. A más de los ejes antes mencionados, el doctorado incorpora temas metodológicos. ¿Cuál de los siguientes temas metodológicos le interesa más?

Tanto las metodologías cuantitativas (Econometría y Microeconomía) como las cualitativas (Análisis de discurso y texto y Cualitativa) gozan de similar popularidad, 42% y 55% respectivamente.

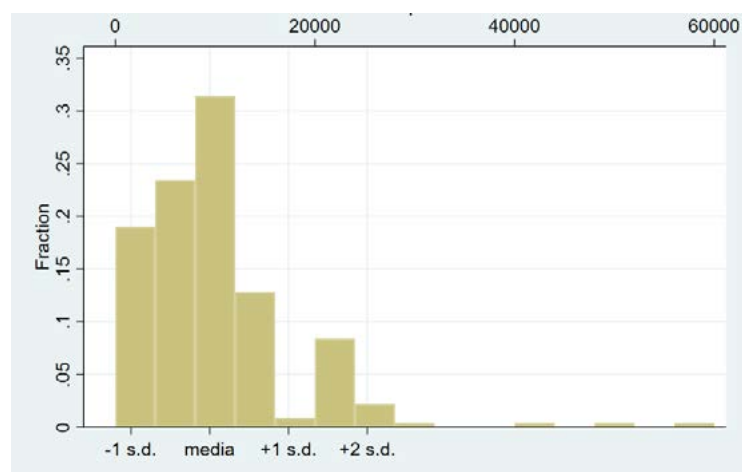


	Frecuencia	%
<i>Análisis de textos y análisis de discurso</i>	52	23
<i>Econometría, métodos experimentales y cuasi-experimentales de evaluación de impacto</i>	53	23
<i>Enfoques cualitativos para la evaluación de políticas</i>	73	32
<i>Microeconomía, análisis costo beneficio y costo - efectividad</i>	44	19
<i>Otro</i>	6	3
<i>Total</i>	228	100

6. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por realizar un doctorado de Gobierno y Políticas Públicas en el IAEN?

Esta pregunta indaga el valor que le dan las personas al doctorado, en términos monetarios. En promedio el valor total es de alrededor de \$9500, aunque se podría considerar la mediana de \$9000, un mejor valor, debido a que la distribución está sesgada por valores muy altos que algunos individuos dieron, como \$50000 o \$60000.

Variable	Mediana	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs
<i>Dispuesto a pagar</i>	9000	9455.4	7892.944	0	60000	221



Es importante tomar en cuenta que el 13% de individuos encuestados no estaría dispuesto a pagar nada por realizar un doctorado. La gran parte de personas (58%) se ubica entre los \$5000 y \$15000.

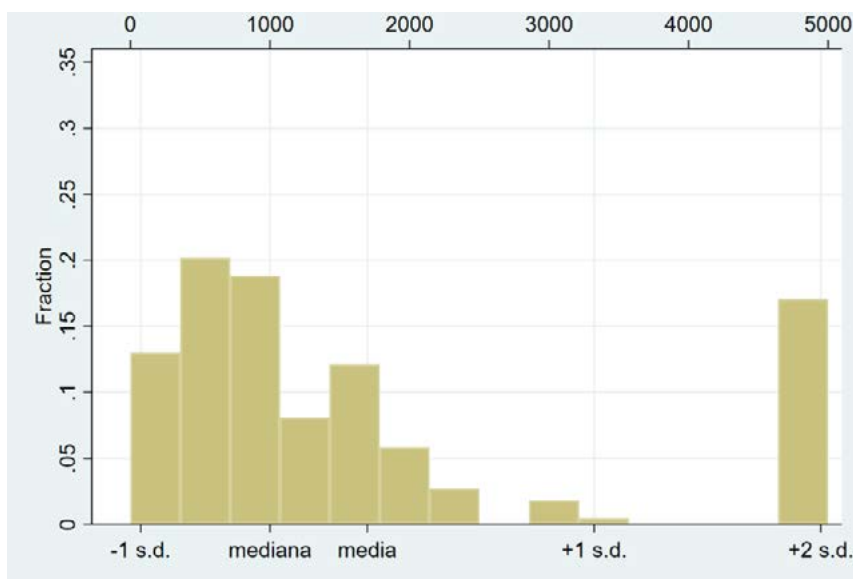
Límite Inferior	Límite superior	Frecuencia	%
0	0	28	13%
100	4999	18	8%
5000	9999	67	30%
10000	14999	61	28%
15000	19999	20	9%
20000	24999	18	8%
25000	29999	5	2%
30000	60000	4	2%

7. En caso de obtener una beca (no pagaría matrícula ni colegiatura), además de un estipendio (pago mensual que la universidad le confiere para afrontar gastos de alimentación, vivienda, etc.) ¿Cuál sería el estipendio mínimo mensual que estaría dispuesto/a aceptar para seguir un doctorado de Gobierno y Políticas Públicas a tiempo completo en el IAEN? Tenga en cuenta que en caso de recibir estipendio usted no puede trabajar a tiempo completo en otra institución.

Es importante conocer lo que esperan los estudiantes en cuanto al valor del estipendio mensual que podrían recibir en caso de seguir un doctorado. Para esta pregunta se censuró los datos en el valor de \$5000 mensuales. Por lo tanto, las personas que reportaron un valor mayor a los \$5000, se codificó su respuesta en \$5000. Esto nos sirve para concentrarnos en valores más reales, que el IAEN pueda tomar en cuenta para ofrecer una beca de estipendio.

A pesar de censurar los datos, tenemos una distribución aún bastante sesgada, donde la media \$1700 está bastante por arriba de la mediana \$1000.

	Mediana	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs
Estipendio	1000	1698	1625	0	5000	223



Tan solo el 26% de personas estaría dispuesta a seguir un doctorado con un estipendio de un salario básico unificado (SBU) \$400, mientras que el 42% lo haría con un estipendio de dos (SBU) \$800. Hay que tomar en cuenta que estamos trabajando en base a un doctorado en Gobierno y políticas públicas ideal en el imaginario de las personas que respondieron la encuesta, ya que aún no hemos definido, los ejes académicos, la modalidad, etc. En este sentido las personas responden sin conocer cuál sería el estado real de la oferta. Por lo tanto, estas cifras serían un escenario positivo (sesgado hacia arriba).

Aceptaría el doctorado por un estipendio de:	Demanda²	%
2000	174	78%
1800	162	73%
1600	161	72%
1400	154	69%
1200	133	60%
1000	116	52%
800	93	42%
600	74	33%
400	59	26%
200	29	13%
0	6	3%

En la siguiente tabla de regresión línea por MCO podemos ver que los ingresos están positivamente relacionados con el monto del estipendio mínimo por el cual una persona estaría dispuesta seguir un doctorado, incluso controlando por otros factores como edad, si es funcionario, etc. Por cada dólar extra en ingresos, las personas esperan un aumento en el estipendio de 30 ctvs. Es importante entender que los estudiantes que tienen mayores ingresos exigen un mayor estipendio, debido a que se enfrentan a un mayor costo de oportunidad en caso de dedicarse a tiempo completo a un doctorado.

	(1)	(2)	(3)	(4)
	estipendio	Estipendio	estipendio	estipendio
Ingresos	0.36**	0.34*	0.32*	0.29*
Femenino	196.3	250.0	190.1	279.8
de 20-29 años	-67.6	68.9	-344.5	-211.5
de 30-39 años	-117.5	-11.7	-323.4	-195.7
de 40-49 años	430.9	557.7	244.4	415.7
Funcionario	-23.1	-45.9	-44.8	-136.9
Beca	197.6	131.6	226.0	148.4
Egresado/graduado	380.9	454.4 ⁺	403.2 ⁺	493.8 ⁺
Estudiante	715.8 ⁺	806.2 ⁺	684.5	803.0 ⁺
Escuela Derechos		-769.1		-1428.0*
Escuela Economía		-938.9		-1246.2*
Escuela Gob. y Adm.		-674.8		-727.3
Escuela Prospectiva		-292.3		-258.0
Escuela Rel. Int.		-910.6		-884.7
Escuela Seg. y Def.		-459.2		-399.5
Título Administración			246.3	203.7
Título Derecho			445.5	990.5*

² Estimación basada en Fuguitt y Wilcos (1999, pg 225)

Título Educ_huma_psico			-278.5	-343.9
Título Ingeniería_ciencias			381.9	262.8
Título Relaciones Internacionales			406.7	292.1
Título Ciencias Sociales			624.9	828.3 ⁺
Constant	690.2 ⁺	1240.4 ⁺	621.3	1244.1 ⁺
Observations	223	223	223	223
r2	0.096	0.11	0.11	0.15

Estimación con errores estándar robustos.

⁺ $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$



@MinTrabajoEcuador



@mintrabajoecuador



@MinTrabajoEc

Ministerio del Trabajo



República
del Ecuador

