DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO A NIVEL NACIONAL

2013

Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional

SECAP

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO (A NIVEL NACIONAL)

Quito, agosto de 2013

Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
®©2013,SECAP

Índice

Contenido

Presentación 4
Abreviaturas 6
Glosario 6
Resumen 9
1. Introducción 11
1.1. Importancia de capacitar al Sector Público 11
1.2. Detección de Necesidades de Capacitación 12
1.3. Importancia de la Detección de Necesidades de Capacitación 12
2. Objetivos de la Detección de Necesidades de Capacitación 13
3. Metodología 14
3.1 Muestreo 14
4. Resultados Sector Público 15
4.1 Instituciones consideradas para el estudio 15
4.1.1 Distribución de instituciones encuestadas por zonas SECAP 15
4.1.2 Distribución de instituciones públicas por Funciones del Estado 15
4.2 Personal a capacitarse en el año 2013 16
4.2.1 Personal a capacitarse según el género 17
4.3 Validación de la oferta de capacitación 2013 del SECAP para el servicio público a nivel nacional 19
4.3.1 Análisis de la oferta académica SECAP 2013 de acuerdo a modalidades de capacitación 21
4.3.1.1 Oferta académica de capacitación SECAP 2013 de acuerdo a modalidad y prioridad 22
4.3.1.1.1 Modalidad presencial, prioridad alta y media 22
4.3.1.1.2 Modalidad “in house”, prioridad alta y media 23
4.3.1.1.3 Modalidad virtual, prioridad alta y media 26
4.3.1.1.4 Modalidad semipresencial, prioridad alta y media 27
4.4 Cursos sugeridos 29
5. Conclusiones y recomendaciones 30
BIBLIOGRAFÍA 32
ANEXO I 33
ANEXO 2 34
ANEXO III 37
ANEXO IV 41
ANEXO IV 42

AGRADECIMIENTOS

Instituciones y empresas públicas que facilitaron y proporcionaron la información.

Presentación

Entre uno de los esfuerzos del gobierno ecuatoriano está el mejorar la imagen de la calidad de los servicios públicos y elevar de manera efectiva los niveles de eficiencia y calidad en la administración pública. (SENPLADES, 2009-2013) En este sentido, en el año 2013, el Estado ha presupuestado para capacitación a empleados públicos un total de $92'350.990 proveniente de fuente fiscal,[1] es decir, la asignación para capacitación se ha incrementado en 48.04% frente al año 2012.

Con esta premisa fundamental el gobierno ecuatoriano busca apoyar la transformación en el sector público como clave que potencia el desarrollo del país, a través, de empleados públicos aptos con una actitud que brinde a la sociedad bienes y servicios públicos con calidad y calidez.

Bajo este contexto, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional-SECAP-, como entidad adscrita al Ministerio de Relaciones Laborales-MRL- siendo el principal integrante de la Red de Capacitación y Desarrollo Personal, encargado de operativizar la capacitación no profesional y técnica de las instituciones, entidades y organismos del Estado[2] y, a través, de la Coordinación General de Gestión del Conocimiento para el Servicio Público-CGGCSP-, investiga, desarrolla, implementa y monitorea acciones de perfeccionamiento y capacitación para el servicio público.

Así, en el presente documento denominado: "DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO - DNCSP- A NIVEL NACIONAL" se presenta los resultados obtenidos de la segunda investigación de detección de necesidades de capacitación realizada a instituciones y empresas del sector público, con el fin de brindar una capacitación vinculada hacia las necesidades específicas en territorio.

La información obtenida constituirá la base para la formulación de planes de capacitación, diseño de programas de perfeccionamiento, procesos de monitoreo y evaluación para el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes de las y

[1] Ministerio de Finanzas Presupuesto General del Estado.
[2] Acuerdo Ministerial MRL 2012-0224.

los empleados públicos; a fin de contribuir con la transformación institucional que plantea el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017[3], *"Objetivo 1: Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular; Política 1.9. Consolidar la participación ciudadana en los procesos de elaboración de políticas públicas y en el relacionamiento Estado-sociedad"*[4].

Esperamos que este documento contribuya a la identificación de necesidades de capacitación en el sector público, así como también internalice la necesidad institucional de fortalecer el capital humano en los procesos de desarrollo país.

[3] Versión Borrador.

[4]En la que se especifican los siguientes lineamientos*: "Lineamiento Estratégico (b): Profundizar procesos de formación, capacitación, difusión, información y sensibilización que promuevan la participación ciudadana y construyan una cultura democrática. Lineamiento Estratégico (c): Establecer programas de capacitación para servidoras y servidores públicos que procuren el cumplimiento de los derechos de participación ciudadana y la transparencia en la gestión pública".*

Abreviaturas

CGGCSP: Coordinación General de Gestión del Conocimiento para el Servicio Público

DEM: Dirección de Estudios y Monitoreo

DNC: Detección de Necesidades de Capacitación

DNCSP: Detección de Necesidades de Capacitación del Sector Público

INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

LOSEP: Ley Orgánica del Servicio Público

MRL: Ministerio de Relaciones Laborales

NJS: Nivel Jerárquico superior

SECAP: Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional

SP: Servidor Público

SPA: Servidor Público de Apoyo

UATH: Unidades de Administración del Talento Humano

Glosario

Capacitación: Se entiende el/los curso/s corto/s mediante el/los cual/es se logra la adquisición o complementación de competencias, esto es, conocimientos, habilidades, destrezas y valores para el desempeño de una ocupación o profesión determinada.

Detección de Necesidades de Capacitación: Proceso de investigación sistemático, dinámico, flexible y participativo que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una empresa o institución, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

Prioridad: Acciones establecidas en orden de preferencia, importancia o urgencia para los objetivos de la institución en un determinado momento.

Prioridades aplicadas a la programación académica de capacitación del SECAP para el servicio público una vez identificado el requerimiento.

1. Prioridad alta: Capacitación necesaria en el corto plazo, durante el primer trimestre.

2. Prioridad media: Capacitación necesaria en el mediano plazo, durante el segundo y tercer trimestre.

3. Prioridad baja: Capacitación necesaria en el largo plazo, en el cuarto trimestre.

Encuesta: Es una técnica de investigación que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.

Metodología de muestreo probabilístico sistemático: Procedimiento por el cual se da a cada persona o elemento del universo una posibilidad igual de ser seleccionado en la muestra. Se selecciona cada enésimo elemento de una lista.

Sector Público: comprende los siguientes organismos:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

Servidores Públicos: Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Trabajadores Públicos: Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo.

Modalidad Presencial: Modalidad en que los procesos de enseñanza-aprendizaje, se desarrollan con la presencia física de el/la instructor/a y los/as participantes, en tiempo real en los diferentes ambientes de aprendizaje[5].

[5] RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013, Art. 9., p.8.

Modalidad Virtual: Procesos formativos desarrollados exclusivamente en ambiente de aprendizaje virtual, mediados por tecnologías de información y comunicación, y apoyados a través de una plataforma virtual, a partir de las cuales se motiva el intercambio y colaboración entre el /la instructor/a y los/as participantes. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013: 9)

Modalidad Semipresencial: Procesos formativos desarrollados con mayor componente virtual, complementado con características y estrategias de perfeccionamiento, capacitación o formación en forma presencial. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013: 9).

Resumen

A comienzos del año 2013, el SECAP, a través, de la CGGCSP y su Dirección de Estudios y Monitoreo-DEM-, presentó el estudio de "LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO DIRIGIDO A LA FUNCIÓN EJECUTIVA". Sin embargo, con el afán de conseguir resultados que presenten mayor incidencia y recojan la diversidad de realidades en el territorio, en cuanto a capacitación en el sector público, se realiza el presente estudio dirigido a las UATH de las instituciones públicas a nivel nacional, teniendo como premisa fundamental, las variables que influyen en el tipo de capacitación a ser impartida, como son: grado ocupacional, marco normativo que rige a los empleados de las instituciones públicas, áreas académicas, modalidades de capacitación y prioridades.

La especificidad territorial constituye el principal parámetro para construir una oferta académica focalizada que responda a las reales necesidades de capacitación de las instituciones públicas a nivel nacional. Y, este es precisamente el reto al cual apuesta el presente estudio. El mecanismo para desarrollar el estudio de DNCSP se basó en una herramienta en línea que permitió a las instituciones públicas hacer explícitas las demandas de capacitación en función de su realidad. Debido a la amplitud del estudio, se contó con el apoyo y coordinación de las Direcciones Zonales, Centros Operativos y Centros Múltiples del SECAP, quienes colaboraron con el seguimiento y monitoreo de las instituciones públicas en territorio.

El estudio de DNCSP a nivel nacional está diseñado para conocer el interés que presentan las instituciones públicas acerca de la oferta académica SECAP 2013 para el sector público, así como la priorización de cursos y modalidades de capacitación. Adicionalmente se constituye como el principal insumo que orienta la estructuración y desarrollo de planes de capacitación para el sector público en el año 2015.

El estudio se encuentra estructurado de la siguiente manera:

i) Introducción a la problemática que subyace el presente estudio, en la que se establece la importancia de capacitar al sector público y se explica la herramienta para detectar necesidades de capacitación.

ii) Objetivos del estudio, metodología y muestreo.

iii) Presentación e interpretación de los resultados de la encuesta en línea, en cuanto a: personal a capacitarse, distribución de instituciones públicas por zonas SECAP y funciones del Estado, modalidades de capacitación, validación de la oferta de capacitación, entre otros.

iv) Conclusiones y recomendaciones principales que la investigación demuestra, las mismas que permitan desarrollar estrategias de investigación de nuevas metodologías, enfoques y modalidades de enseñanza-aprendizaje.

1. Introducción

El Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013 se identificó como problemática, "El ineficiente manejo del recurso humano en el sector público": "*La falta de profesionalización del servicio público atañe a problemas estructurales, que demandan estrategias de mediano y largo plazo para superarlas. Las principales dificultades derivadas de esta falta de profesionalización son la deficiente formación de las y los servidores en materia de administración o gestión pública*". […]

[…] "*Al respecto, se han iniciado acciones orientadas a la superación de la problemática estructural de la gestión pública. Entre ellas*":

[…] "*Creación de la Red Ecuatoriana de Formación y Capacitación de Servidores Público*s".[6]

El Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 da continuidad a los objetivos, políticas y lineamientos estratégicos planteados en el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013[7].

Desde esta perspectiva, la capacitación en el sector público requiere ser replanteada desde una visión de inversión y no de gasto, pues la capacitación apuesta por la promoción en el capital humano y en el fortalecimiento institucional. Toda vez que se reconoce a la capacitación como un elemento clave para el desarrollo integral de un país, que debe acompañar y apoyar la transformación del cambio de la matriz productiva.

1.1. Importancia de capacitar al Sector Público

La importancia de la capacitación a empleados públicos radica en efectivizar la gestión estatal que realiza el empleado dentro de las instituciones públicas. Pero a su vez, como efecto deseado la capacitación debe potenciar las capacidades del funcionario y promocionar su desarrollo en el quehacer institucional, y así mejorar su calidad de vida y profundizar en la dignificación del trabajo estatal. Ambos factores son interdependientes.

[6] Plan Nacional del Buen Vivir 2009:2013, pág:360.
[7] Versión Borrador.

De acuerdo al Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública, indica los objetivos que persigue la gestión de recursos humanos y de capacitación de acuerdo a las necesidades de:

- Trabajar por resultados y evaluar el desempeño de las instituciones a través de la mejora en la calidad de los servicios y relación con los usuarios.
- Mejorar los niveles de información y la eficiencia en el uso de los recursos públicos.
- Mejorar el clima laboral. [8]

Por lo tanto una capacitación orientada a mejorar las competencias de las/los servidores y las/los trabajadores públicos conlleva al logro eficiente de los objetivos de una entidad pública y a su fortalecimiento en cuanto a productividad.

1.2. Detección de Necesidades de Capacitación

La *Detección de Necesidades de Capacitación* es un proceso de investigación participativo que busca conocer los temas de capacitación, modalidades y prioridades que requieren las instituciones públicas; y, a su vez, es el insumo principal para construir una oferta académica enfocada a satisfacer las reales necesidades de capacitación de las instituciones públicas.

Este proceso incluye las siguientes fases de análisis[9]:

-Revisión bibliográfica.
- Definición de la metodología y muestra.
- Levantamiento y consolidación de la información (proceso participativo que contó con el apoyo de las Direcciones Zonales).
- Análisis e interpretación de resultados.

1.3. Importancia de la Detección de Necesidades de Capacitación

La importancia de la *Detección de Necesidades de Capacitación* radica hacer explícitas las necesidades de capacitación en función de requerimientos institucionales, y de acuerdo a la realidad nacional en la cual se desempeñan. Así, los resultados obtenidos

[8] Capacitación en el Sector Público, Ministerio de Hacienda, Serie Guía Metodológica 1996, pág. 1.
[9] Informe de Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación Institucional. Gobierno Regional Metropolitano de Santiago; 2010, pág. 2.

de este estudio, sirven de base para construir planes y diseños curriculares de capacitación enfocados a satisfacer las necesidades de aprendizaje de las instituciones públicas y, a su vez, se constituye como un insumo enriquecedor para el SECAP en la medida que actualiza su oferta de acuerdo al contexto cambiante del país y su aparato estatal.

2. Objetivos de la Detección de Necesidades de Capacitación

General

- Construir un plan de capacitación SECAP 2015 contextualizado a las realidades institucionales y necesidades de conocimiento de los empleados públicos.

Específicos

- Identificar los temas de capacitación más requeridos por las instituciones y empresas públicas a nivel nacional.
- Validar la oferta de capacitación SECAP 2013 y,
- Establecer las áreas académicas prioritarias y sus modalidades en las que debería concentrarse la capacitación del SECAP para empleados públicos.

3. Metodología

La investigación se realizó a través de una metodología mixta que combina variables cuantitativas, debido a la recolección y sistematización de datos para determinar conclusiones al comparar las estadísticas obtenidas; y una metodología cualitativa debido a que recopila variables de percepción y niveles de interés sobre temas de capacitación, modalidades y prioridades; que ligadas al estudio de fuentes bibliográficas reforzaron el contexto del presente estudio.

El desarrollo de la herramienta en línea permitió recabar información primaria confiable, cuyos resultados se constituyen como un aporte significativo para cumplir con los propósitos de este estudio.

3.1 Muestreo

El presente estudio considera una muestra de 67 instituciones públicas a nivel nacional.[10] Las 67 instituciones públicas [11]seleccionadas aleatoriamente se encuentran distribuidas de acuerdo a las zonas de planificación SECAP, y los responsables en responder la encuesta fueron las UATH. A continuación los resultados y sus interpretaciones.

[10] Obtenidas de un universo de 5.073 instituciones públicas. Ministerio de Relaciones Laborales, *"Catastro de Entidades Públicas 2.1",* 2012.
[11] Para conocer el listado de las instituciones seleccionadas, remítase al Anexo No. II.

4. Resultados Sector Público

4.1 Instituciones consideradas para el estudio

4.1.1 Distribución de instituciones encuestadas por zonas SECAP

El gráfico No. 1 indica la forma cómo están distribuidas porcentualmente las instituciones encuestas de acuerdo a las zonas de planificación SECAP, teniendo un promedio del 11.11% de participación en cada zona.

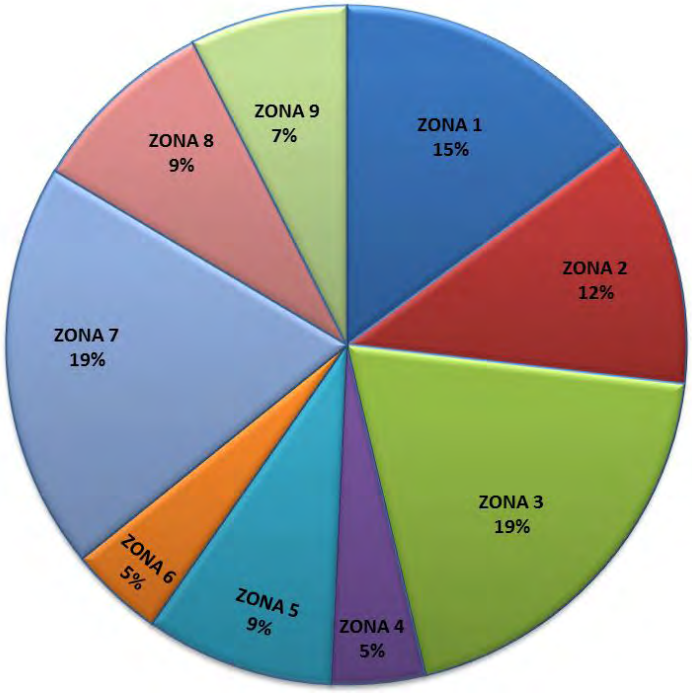


Gráfico No. 1 Distribución de instituciones encuestadas por zonas SECAP
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP- DEM 2013

4.1.2 Distribución de instituciones públicas por Funciones del Estado

El gráfico No. 2 se presenta la distribución de instituciones sujetas a investigación según las Funciones del Estado y su creación[12]; sobresalen con el 40% las Empresas Públicas del Régimen Autónomo Descentralizado, con el 15% la Función Ejecutiva y con el 21% los Organismos y Entidades Públicas.

[12] Se refiere al tipo de creación de la instituciones públicas según artículo 225 de la Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, numerales a saber: ***3***. *Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.* ***4***. *Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos".*

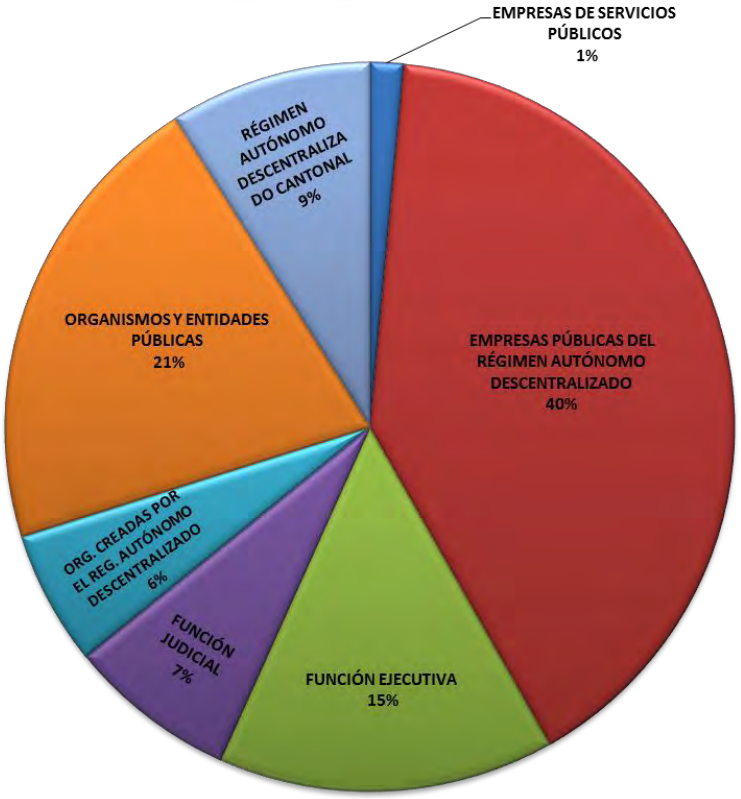


Gráfico No. 2 Distribución de instituciones investigadas de acuerdo a Funciones del Estado y Régimen de Creación[13]
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

4.2 Personal a capacitarse en el año 2013

Como se observa en el gráfico No. 3, la mayor demanda de capacitación se concentra en un 46% en el Régimen del Código del Trabajo. Este resultado evidencia dos aspectos fundamentales: primero una representación significativa de los trabajadores públicos en la estructura ocupacional del Estado y en especial en territorio; y segundo, permite avizorar en el futuro el incremento de demandas de capacitación para los trabajadores públicos, y la necesidad de construir una oferta de capacitación específica para este sector.

ORG CREADOS POR REG AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO 6%

El gráfico No. 3 también presenta el grado de demanda que mantienen los servidores públicos que se encuentran bajo el régimen de la LOSEP de acuerdo a su grado ocupacional; SP1-SP14, con el 32%; seguido del 11% referente a SPA1 – SPA4. Si bien, en el gráfico la representatividad del NJS es baja, 2%, se debe considerar que esta

[13] Para conocer a detalle el listado de instituciones por funciones del Estado y su creación Ver Anexo. No. III.

representación es congruente con la representación nacional del total de funcionarios.[14] Y el 8% correspondía "Otros Regímenes", mismo que está compuesto por empleados públicos pertenecientes al régimen de la Ley Orgánica de Empresas Públicas-LOEP y Ley Orgánica de la Función Judicial – LOFJ.

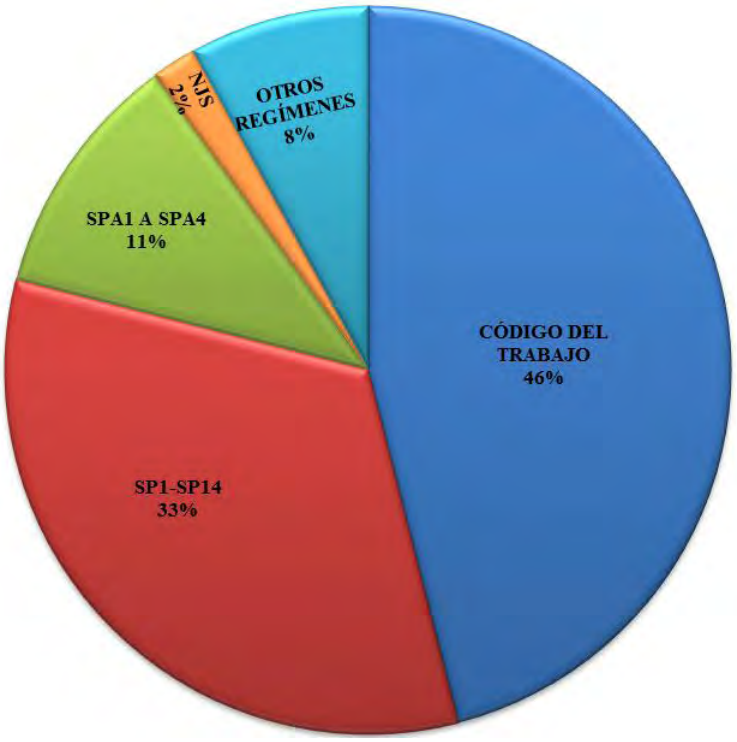


Gráfico No. 3 Personal a capacitarse en el año 2013 por grupo ocupacional
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación a nivel nacional
Elaboración: SECAP-DEM 2013

4.2.1 Personal a capacitarse según el género

La Constitución de la República del Ecuador (2008) así como el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 fomentan la inclusión, la sustentabilidad y la democracia permitiendo establecer un modelo de equidad de género y participación equitativa de hombres y mujeres.

La investigación evidencia la participación de hombres y mujeres dentro de las instituciones públicas así como su incidencia en cada grupo ocupacional.

[14] A nivel nacional, el NJS representa el 1,4 % según Ministerio de Finanzas 2012_07_Distributivo.

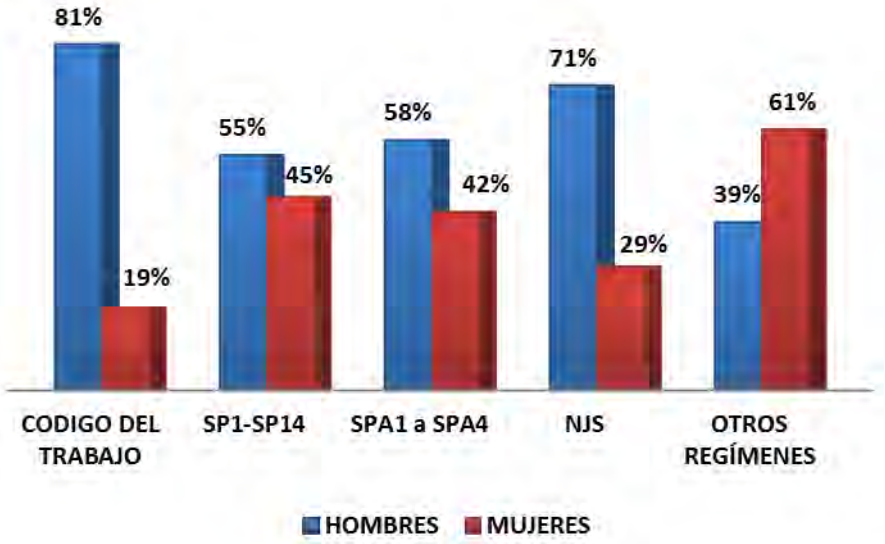


Gráfico No. 4 Participación de hombres y mujeres por grupo ocupacional
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación a nivel nacional
Elaboración: SECAP-DEM 2013

El gráfico No. 4 indica la segmentación de hombres y mujeres por grupos ocupacionales; bajo el régimen del Código de Trabajo existe un alto porcentaje de presencia masculina, representados por el 81%. En los niveles operativos que se encuentran regidos por la LOSEP, se mantiene esta tendencia. Sin embargo, en promedio existe solo el 13% de diferencia entre la participación masculina y femenina, siendo así la presencia femenina en SP1 a SPA4, 45% y 42% respectivamente.

En el NJS se destaca, la presencia masiva de hombres, esto es el 71%, entendiéndose que las jefaturas, están por lo general, lideradas por el género masculino. Sin embargo, es importante evidenciar que en el NJS existe un significativo 29% de mujeres que quieren capacitarse. Y en Otros Regímenes existe una mayor presencia de mujeres con interés a capacitarse.

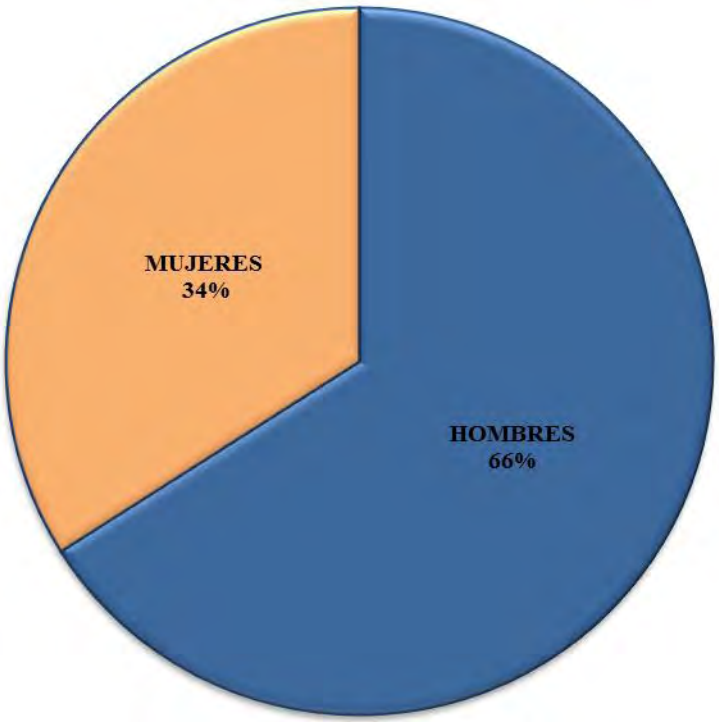


Gráfico No. 5 Participación de personal a capacitarse
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación a nivel nacional
Elaboración: SECAP-DEM 2013

En general, como vemos en el sector público encuestado prevalece la participación de hombres de forma mayoritaria como indica el gráfico No. 5. De ahí, que es necesario avanzar en una equidad en los procesos de formación que fomenten la participación tanto de hombres como de mujeres.

4.3 Validación de la oferta de capacitación 2013 del SECAP para el servicio público a nivel nacional

Es importante conocer el grado de interés que representa la oferta académica SECAP 2013 frente a las necesidades de las instituciones públicas a nivel nacional; esto con el objeto de disponer de estadísticas que permitan tomar decisiones frente a los cursos que tienen mayor grado de preferencia; y, por tanto, conservar estos cursos para futuros planes de capacitación. Al mismo tiempo se identificará qué cursos con poca acogida deberían reestructurarse en cuanto a contenido y así se actualicen de acuerdo al contexto en el cual se desarrolla el país.

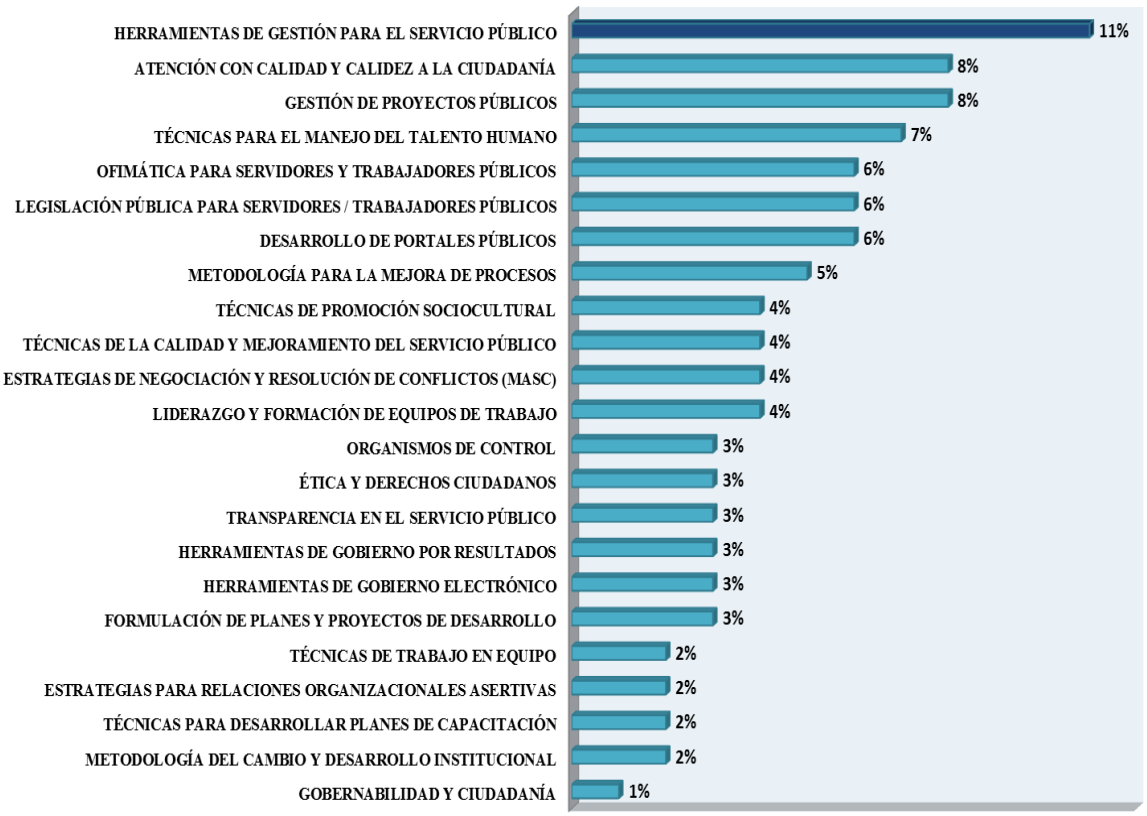


Gráfico No. 6 Validación oferta académica SECAP 2013
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación a nivel nacional
Elaboración: SECAP-DEM 2013

El gráfico No. 6 muestra que el porcentaje de interés que presentan las instituciones públicas encuestadas está distribuido en toda la oferta académica SECAP 2013, es decir, todos los cursos son demandados. No obstante, se destaca representado por el 11% de interés el curso "Herramientas de Gestión para el Servicio Público". Ello se explica, ya que, las UATH consideran que deben capacitar a los servidores públicos en el uso de herramientas de evaluación y cumplimiento de objetivos institucionales, que responde a fomentar una cultura de calidad institucional.

Cabe recalcar que existe concentración de preferencia en los cursos de "Atención con Calidad y Calidez a la Ciudadanía" y "Gestión de Proyectos Públicos".

4.3.1 Análisis de la oferta académica SECAP 2013 de acuerdo a modalidades de capacitación

El estudio DNCSP a nivel nacional permitió conocer el grado de preferencia que presentan las instituciones públicas encuestadas frente a las diferentes modalidades de capacitación que brinda el SECAP.

Estos resultados se transforman en indicadores a ser tomados en cuenta para satisfacer las necesidades reales de capacitación de las instituciones públicas.

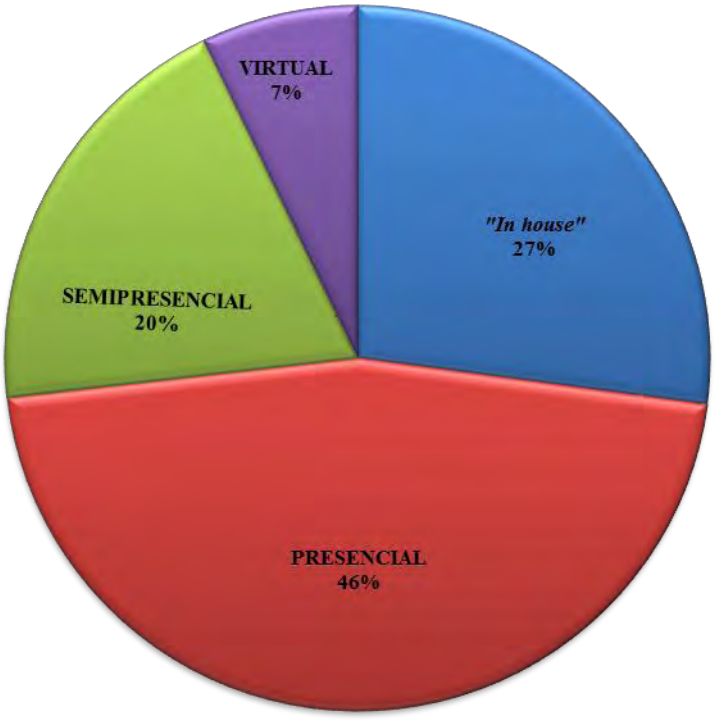


Gráfico No. 7 Análisis de la oferta académica SECAP 2013 de acuerdo a modalidades de capacitación
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación a nivel nacional
Elaboración: SECAP-DEM 2013

En el gráfico No. 7 se puede observar que la modalidad que predomina es la presencial con un porcentaje del 46% de aceptación. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la modalidad "*in house*" y la modalidad "semipresencial" han cobrado un peso significativo, que debe ser tomado en cuenta al momento de elaborar planes de capacitación, sobre todo para el sector público del gobierno central, ámbito que en gran parte se caracteriza por contar con infraestructura, tecnología y equipamiento para el desarrollo de capacitaciones.

El 46% de interés en la modalidad presencial indica que los empleados públicos prefieren una capacitación basada en la relación directa, que fomente la interacción-

retroalimentación-; lo que estimula destreza y habilidades para el trabajo en grupo y las relaciones humanas.

4.3.1.1 Oferta académica de capacitación SECAP 2013 de acuerdo a modalidad y prioridad

4.3.1.1.1 Modalidad presencial, prioridad alta y media

El gráfico No. 8 muestra, un alto interés por capacitación en esta modalidad y prioridad alta, por ejemplo en el tema de "Herramientas de Gestión para el Servicio Público", representado por el 16%. Esto, se explica ya que en la actualidad el sector público ha implementado herramientas de gestión que permiten evidenciar cuantitativamente el cumplimiento de metas y con ello, la valoración del desempeño de los empleados públicos.

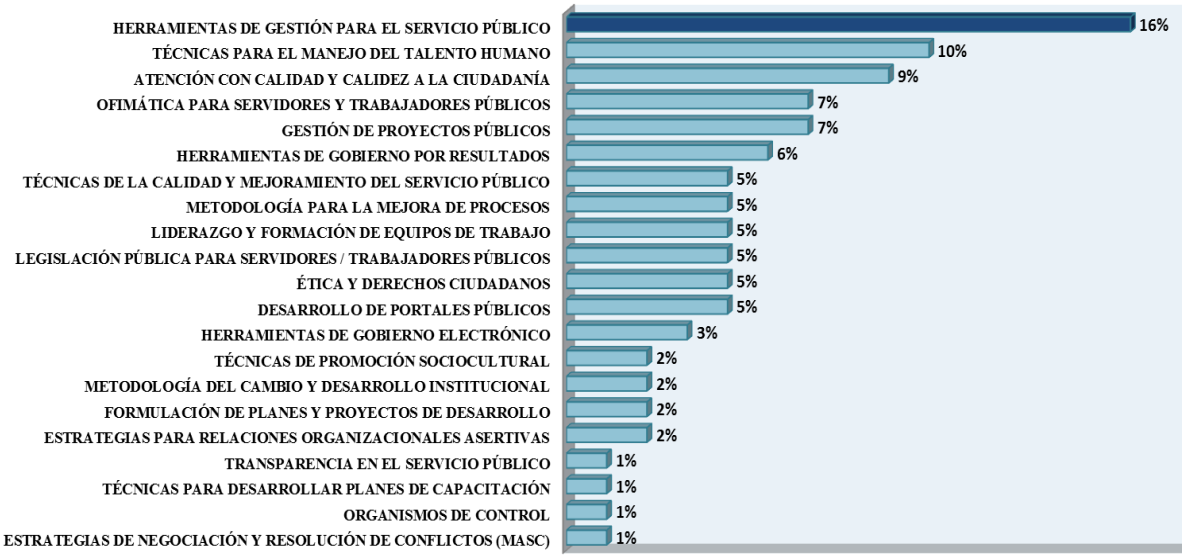


Gráfico No. 8 Oferta SECAP 2013, modalidad presencial, prioridad alta.
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

El gráfico No. 9 demuestra un mayor interés en el curso "Gestión de Proyectos Públicos", "Técnicas para el Manejo del Talento Humano", "Desarrollo de Portales Públicos" y "Ofimática para Servidores y Trabajadores Públicos", destacándose con el 11% "Gestión de Proyectos Públicos".

Gráfico No. 9 Oferta SECAP 2013, modalidad presencial, prioridad media
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

Los gráficos No. 8 y 9 demuestran el porcentaje de interés que mantienen las instituciones públicas frente a la oferta de capacitación SECAP 2013 en modalidad presencial, a ser recibida en el corto y mediano plazo respectivamente.

Los cursos que se consideran tanto en prioridad alta y media, serán tomados en cuenta en la prioridad en que tengan mayor porcentaje de requerimiento.

En prioridad alta y media, bajo la modalidad presencial existen cursos con un porcentaje bajo de aceptación, de los cuales destacan los siguientes:

- "Herramientas de Gobierno Electrónico"
- "Estrategias de Negociación y Resolución de Conflictos (MASC)."
- "Gobernabilidad y Ciudadanía."

4.3.1.1.2 Modalidad "in house", prioridad alta y media

El SECAP como estrategia para satisfacer las necesidades y preferencias de capacitación de las Instituciones Públicas ha desarrollado la capacitación bajo la modalidad "*in house*".

La modalidad de capacitación "*in house*", permite que exista una interacción e intercambio de experiencias dentro de una Institución enfocados en un tema específico, además de facilitar a los capacitados un espacio propio que evite la movilización de un

lugar a otro (ahorro de tiempo), tiempo que es aprovechado para optimizar el desarrollo de la capacitación.

El gráfico No. 10 evidencia una concentración en los siete primeros cursos en cuanto a preferencia a ser recibidos, estos son:

- "Técnicas de Promoción Sociocultural"
- "Gestión de Proyectos Públicos"
- "Legislación Pública para Servidores / Trabajadores Púbicos"
- "Herramientas de Gestión para el Servicio Público"
- "Formulación de Planes y Proyectos de Desarrollo"
- "Estrategias de Negociación y Resolución de Conflictos (MASC)"
- "Atención con Calidad y Calidez a la Ciudadanía"

Los cursos indicados representan el 52% del total de cursos estudiados en esta modalidad con prioridad alta. Es pertinente destacar la alta aceptación de las UATH por el curso de "Técnicas de Promoción Sociocultural", lo cual deja entrever el interés institucional por articular la cultura a los procesos de desarrollo.

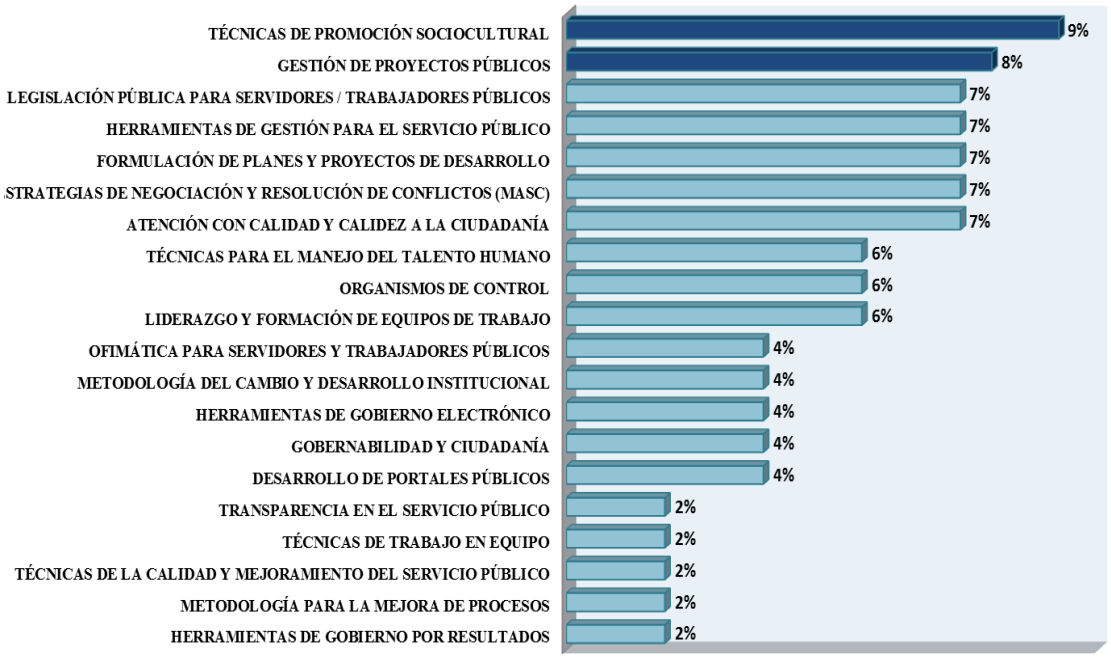


Gráfico No. 10 Oferta SECAP 2013, modalidad "i*n house"*, prioridad alta
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

El gráfico No. 11 expresa el alto grado de concentración en los cinco primeros cursos en cuanto a preferencia a ser recibidos, estos son: "Estrategias para Relaciones Organizacionales Asertivas", "Ofimática para Servidores y Trabajadores Públicos", "Metodología para la Mejora de Procesos", "Legislación Pública para Servidores/Trabajadores Públicos" y "Gestión de Proyectos Públicos"; estos representan el 49% del total de cursos ofertados en esta modalidad.

Con el 13% se destaca el curso "Estrategias para Relaciones Organizacionales Asertivas"; es decir, existe un alto porcentaje UATH interesadas en adquirir habilidades para dialogar y conseguir una comunicación efectiva mediante la cual se transmitan ideas.

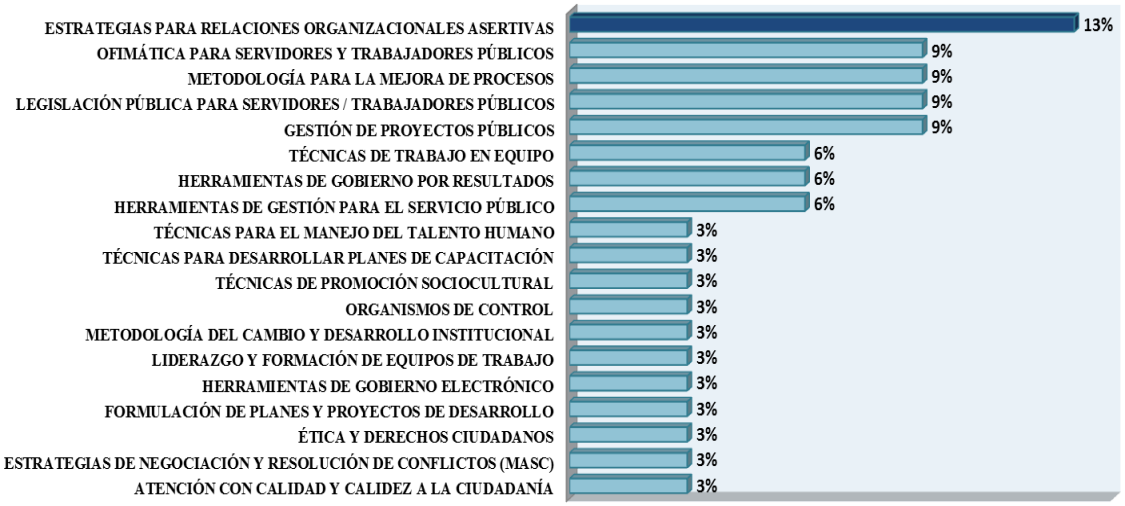


Gráfico No. 11 Oferta SECAP 2013, modalidad "*in house"*, prioridad media
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

El criterio a ser tomado en cuenta para cursos que se consideren en ambas prioridades se mantiene de acuerdo a lo expuesto anteriormente.

En prioridad alta y media, bajo la modalidad "*in house"* con un porcentaje bajo de aceptación no existen cursos que se repitan, pero si cursos que se destacan debido a que tienen una aceptación baja también en las modalidades "presencial" y "semipresencial", estos son:

- "Transparencia en el Servicio Público."
- "Técnicas para Desarrollar Planes de Capacitación."

4.3.1.1.3 Modalidad virtual, prioridad alta y media

Pese a que los porcentajes de preferencia demuestran tener un interés relativamente alto en prioridad alta y media (Gráfico No. 12 y 13), es importante mencionar que la modalidad virtual solo ocupa un 7% de preferencia con relación a las demás modalidades disponibles en el SECAP (Gráfico No. 7). Por lo tanto, los porcentajes presentados no son lo suficientemente representativos para indicar que existe un interés en un determinado curso.

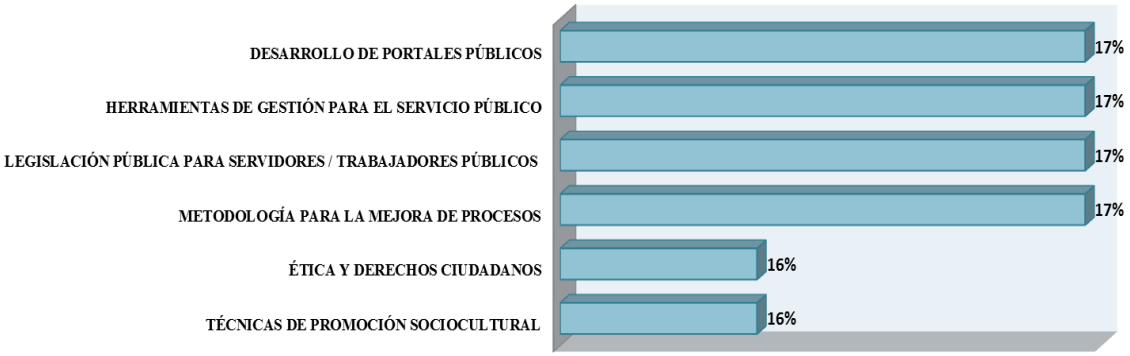


Gráfico No. 12 Oferta SECAP 2013, modalidad virtual, prioridad alta
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

El gráfico No. 13 muestra el interés por tres cursos: "Transparencia en el Servicio Público", "Atención con Calidad y Calidez a la Ciudadanía" y "Herramientas de Gestión para el Servicio Púbico" representados por el 13%, con prioridad media en esta modalidad. La capacitación en dichos temas permite que los empleados públicos sean capaces de elaborar informes de gestión que evidencie legitimidad de los procesos administrativos y técnicos ejecutados**.**

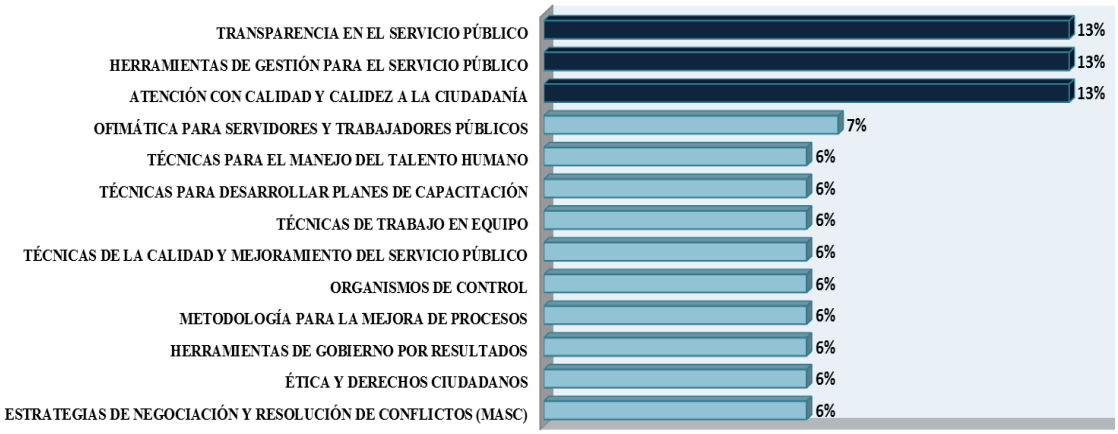


Gráfico No. 13 Oferta SECAP 2013, modalidad virtual, prioridad media
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

4.3.1.1.4 Modalidad semipresencial, prioridad alta y media

El gráfico No. 14 indica un alto grado de concentración en los seis primeros cursos en cuanto a preferencia a ser recibidos, estos son:

- "Técnicas de la Calidad y Mejoramiento del Servicio Público."
- "Metodología para la Mejora de Procesos."
- "Liderazgo y Formación de Equipos de Trabajo."
- "Gestión de Proyectos Públicos."
- "Estrategias de Negociación y Resolución de Conflictos (MASC)."
- "Desarrollo de Portales Públicos."

Dichos cursos representa el 60% del total de cursos ofertados en esta modalidad y prioridad alta.

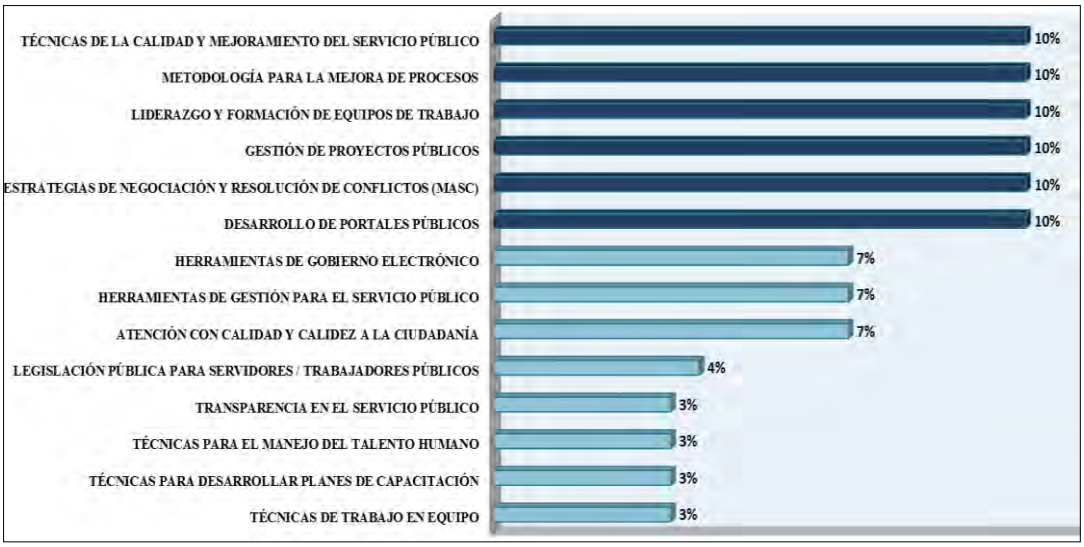


Gráfico No. 14 Oferta SECAP 2013, modalidad semipresencial, prioridad alta
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

El gráfico No. 15 demuestra un alto grado de concentración en los nueve primeros cursos en cuanto a preferencia a ser recibidos, estos son:

- "Transparencia en el Servicio Público."
- "Ofimática para Servidores y Trabajadores Públicos."
- "Desarrollo de Portales Públicos."
- "Legislación Pública para Servidores/Trabajadores Públicos."
- "Atención con Calidad y Calidez a la Ciudadanía."

Dichos cursos representa el 58% del total de cursos estudiados en esta modalidad y prioridad media, de los cuales el 16% corresponde a "Transparencia en el Servicio Público".

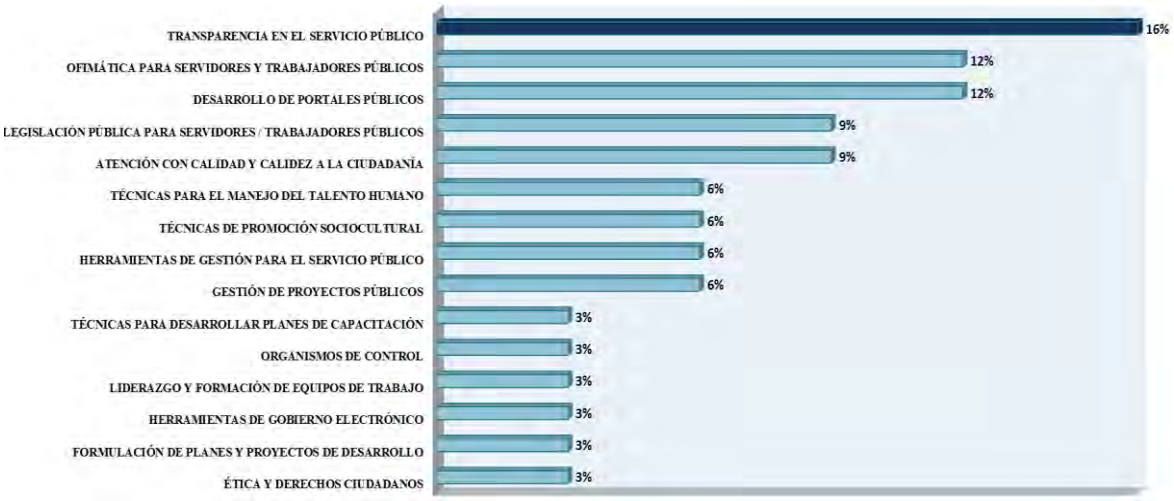


Gráfico No. 15 Oferta SECAP 2013, modalidad semipresencial, prioridad media
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

En importante destacar que la modalidad semipresencial, prioridad alta y media, se repite con baja aceptación el curso: "Técnicas para Desarrollar Planes de Capacitación.

4.4 Cursos sugeridos

La DNCSP identifica 12 cursos sugeridos, que no se contemplan en la oferta académica SECAP 2013, como se observa en el Cuadro No. 1.

No.	CURSOS SUGERIDOS
1	Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
2	Compras Públicas
3	Administración de Empresas Públicas
4	LOEP y su Reglamento
5	Sistema Integrado de Gestión Financiera (E-SIGEF)
6	Política Pública
7	Auditoría e Implementación de Sistemas de Calidad ISO
8	Planificación Estratégica
9	Principios y Derechos Constitucionales
10	Normas de Control Interno
11	Presupuesto
12	Evaluación De Proyectos

Cuadro No 1. Cursos Sugeridos SECAP – D.E.M.
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

5. Conclusiones y recomendaciones

1. El alto porcentaje de interés institucional de capacitar a trabajadores públicos, pertenecientes al Régimen del Código del Trabajo, constituye un indicador para que el SECAP fortalezca sus estrategias que permitan construir una oferta académica dirigida a este sector.

2. En general, el sector público presenta un porcentaje alto de participación masculina, especialmente bajo el régimen de Código del Trabajo. Sin embargo, bajo el régimen de la LOSEP no existe una diferencia tan marcada entre la presencia masculina y femenina. Por lo que, se debe establecer estrategias y actividades que permitan garantizar la equidad de la participación entre géneros, así como también el desarrollo de contenidos y metodologías que promocionen dicha equidad. Toda vez que reconocemos que ***las instituciones no son neutrales al género***, sino al contrario tienen el poder de reproducir desigualdades y estructuras jerárquicas de privilegio masculino. Así, también, con el propósito de visibilizar un acceso a la capacitación incluyente en el sector público, es prioritario avanzar en la identificación de necesidades de capacitación que tome en cuenta variables étnicas, generacionales y de asociación sindical.

3. La modalidad con mayor demanda es la "presencial", 46%; las modalidades "*in house"* y "semipresencial" tienen una aceptación considerable respecto al total de la demanda; se debe considerar que la modalidad virtual tiene una aceptación el 7%, lo que indica que se debe promocionar esta modalidad haciendo énfasis en los beneficios (tiempo-distancia).

4. Se identifica una alta validación en la Oferta SECAP 2013, a su vez existe mayor requerimiento en las áreas académicas de Administración y Legislación Pública, Tecnologías de la Información y Comunicación. Ahora bien, es importante incidir en la promoción de cursos que no presentan mayor interés, en la modalidad presencial prioridad alta y media, como "Transparencia en el Servicio Público", "Herramienta de Gobierno por Resultados", entre otros, toda

vez que estos cursos permiten el desarrollo de un servicio público con calidad y calidez.

5. Se ha podido evidenciar qué cursos son demandados con un gran porcentaje de preferencia (modalidades: presencial, *in house*, semipresencial, virtual) y requieren ser impartidos en el primer trimestre del año- prioridad alta- como son: "Herramientas de Gestión para el Sector Público", "Atención con Calidad y Calidez a la Ciudadanía". "Técnicas para el Manejo del Talento Humano" y "Gestión de Proyectos Públicos".

6. Se identificó qué cursos tienen una baja aceptación en las modalidades "presencial y semipresencial", como es el caso de "Gobernabilidad y Ciudadanía, Técnicas para Desarrollar Planes de Capacitación", por lo que, se debe promocionar estos cursos, tan ligados al desarrollo de los procesos de capacitación y formación.

7. Debido a que las modalidades "semipresencial" e "*in house*" tiene un porcentaje de preferencia representativo (Gráfico No. 7); se debería considerar agrupar varios cursos para formar programas de capacitación que sean académica y operativamente viables, en el caso de la modalidad "semipresencial", y, para la modalidad "*in house*" se recomienda plantear el desarrollo de una estrategia comunicacional y de promoción publicitaria que institucionalice esta modalidad, basados en el beneficio de administrar el tiempo y aprovechar el recurso físico – infraestructura de cada institución.

8. La metodología del estudio de DNCSP, tercera fase, debe plantearse a futuro medir la relación entre las brechas existentes de conocimiento y capacidades de los empleados públicos dentro de la estructura ocupacional y sus diferencias en territorio. Ello con la finalidad de cotejar entre las capacidades existentes y capacidades necesarias que requiere el Estado, en temas de administración pública. Dicho ejercicio involucra conocer las disparidades de capacitación en la estructura ocupacional del sector público. Y al unísono, permitirá conocer qué sectores del Estado -a nivel de función y geográficamente- requieren mayor apoyo y acompañamiento en los procesos de capacitación.

BIBLIOGRAFÍA

En libros:

LIND, D. A., MARCHAL, W. G., & MASON, R. D. (2007). *ESTADÍSTICA PARA ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA.* ALFAOMEGA GRUPO EDITOR S.A.

En internet:

SENPLADES. (2009-2013). *PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR.* Recuperado el 2013, de http://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2009-2013/

HACIENDA, M. D. (1996). *GÚIA DE CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO*. Recuperado el 2013, de http://www.inh.cl/norma_iso/CALIDAD/DOCUMENTOS%20EXTERNOS/5%20SCAP/Guia%20Capacit.%20en%20Sector%20Publico.pdf

SANTIAGO, G. R. (2010). *DIAGNÓSTICO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE*. Recuperado el 2013, de http://fndr.gorerm.cl/intranet/archivos/CAPACITACION/2010/Informe%20Deteccion%20Necesidades%202010%20GORE%20RM%20Intranet.pdf

Normativa:

- Estatuto Orgánico de Gestión de Procesos del SECAP, pág. 15
- Acuerdo Ministerial MRL-2012-0224, pág. 9
- Resolución No. SECAP-003-2013, pág. 9

ANEXO I

Cálculo de la muestra Estudio Detección de Necesidades de Capacitación SECAP 2013

n=	Tamaño de la muestra	
Z=	Nivel de confianza	**1,65**
p=	Variabilidad positiva (probabilidad de ocurrencia)	**0,5**
q=	Variabilidad negativa (probabilidad de no ocurrencia)	**1-p**
N=	Tamaño de la población	**5073**
E=	Precisión o el error	**0,1**

$$n = \frac{Z^{\wedge 2}\, p^{*}\, q^{*}\, N}{NE^{\wedge 2} + Z^{\wedge 2}\, p^{*}\, q}$$

Valor de Z	**1,65**	**1,96**
Nivel de confianza	90%	95%

N= 5073 Instituciones públicas

Nivel de confianza: 90%

$$n = \frac{(1,65)^{\wedge 2}*0,5*0,5*5073}{5073*(0,05)^{\wedge 2}+(1,65)^{\wedge 2}*0,5*0,5}$$

$$n = \frac{3452,810625}{51,6904}$$

n = 67 → Instituciones públicas a ser encuestadas

ANEXO 2

CUADRO No. 2. Instituciones Encuestadas de acuerdo a las Zonas SECAP

ZONA	PROVINCIA	CENTROS OPERATIVOS	INSTITUCIONES
ZONA 1	Carchi	Centro Operativo Tulcán	EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TULCÁN EPMAPA-T
	Esmeraldas	Centro Operativo Esmeraldas	CORPORACIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO TERRITORIAL DE ESMERALDAS
	Imbabura	Centro Múltiple Ibarra	CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE IMBABURA
			EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE FAENAMIENTO Y PRODUCTOS CÁRNICOS DE IBARRA EP-FYPROCAI
			CUERPO DE BOMBEROS DE IBARRA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, SOCORRO, ATENCIÓN PREHOSPITALARIA Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIA EN EL CANTÓN IBARRA.
			DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE IMBABURA
			EMPRESA PÚBLICA DE VIALIDAD IMBAVIAL EP
			CONCEJO CANTONAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE IBARRA
			EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE IBARRA EMAPA - I.
	Sucumbíos	Centro Operativo Lago Agrio	CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS AGROPECUARIOS SUCUMBÍOS
ZONA 2	Napo	Centro Operativo Tena	CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE NAPO
			CONSEJO DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DEL CANTÓN TENA
			CORTE PROVINCIAL DE NAPO
			CUERPO DE BOMBEROS DE NAPO
			DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE NAPO
			EMPRESA PÚBLICA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y COMPETITIVIDAD EMPUDEPRO-TENA EP
	Pichincha	Centro Múltiple Quito Norte	HIDROEQUINOCCIO EP
			HIDROTOAPI EP

ZONA 3	Chimborazo	Centro Operativo Riobamba	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MERCADO DE PRODUCTORES AGRÍCOLAS SAN PEDRO DE RIOBAMBA EP-EMMPA
	Pastaza	Centro Operativo Puyo	CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE PASTAZA
			CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PASTAZA
			CUERPO DE BOMBEROS DE PASTAZA
			DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE PASTAZA
			EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PASTAZA - EMAPAST EP
			INSTITUTO PARA EL ECODESARROLLO DE LA REGIÓN AMAZÓNICA - ECORAE
	Tungurahua	Centro Múltiple Ambato	CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE TUNGURAHUA
			CASA DE MONTALVO
			CONSEJO CANTONAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA DE AMBATO
			EMPRESA MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO-EMPRESA PÚBLICA EMBA-EP
			EMPRESA PÚBLICA- EMPRESA MUNICIPAL MERCADO MAYORISTA AMBATO EP-EMA
			EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS DESECHOS SÓLIDOS DEL CANTÓN AMBATO
ZONA 4	Manabí	Centro Múltiple Manta	SECRETARIA TÉCNICA DEL MAR
			EMPRESA PÚBLICA CANTONAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN MANTA
		Centro Operativo Portoviejo	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MANABÍ
ZONA 5	Bolívar	Centro Operativo Guaranda	CUERPO DE BOMBEROS DE GUARANDA
	Los Ríos	Centro Operativo Babahoyo	CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE LOS RÍOS
			CUERPO DE BOMBEROS DE BABAHOYO
			EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO AMBIENTAL DE BABAHOYO EMSABA EP
	Santa Elena	Centro Operativo Santa Elena	EMPRESA MUNICIPAL DE RECOLECCIÓN, DE ASEO Y LIMPIEZA; DEL CANTÓN SANTA ELENA "EMASA EP"
			EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA AGUAPEN
ZONA 6	Azuay	Centro Múltiple Cuenca	CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE AZUAY
			EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DEL CANTÓN CUENCA. EMURPLAG
			CONSEJO CANTONAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DEL CANTÓN CUENCA
ZONA 7	El Oro	Centro Operativo Machala	EMPRESA PÚBLICA VIAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL AUTÓNOMO DE EL ORO-EMVIAL EP

			EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL TERRESTRE
	Loja	Centro Múltiple Loja	CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE LOJA
			DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE LOJA
			EMPRESA PÚBLICA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y AGROPECUARIO DEL SUR DEPROSUR EP
			EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE VIVIENDA DE LOJA - VIVEM-EP
			EMPRESA REGIONAL DE ENERGÍAS RENOVABLES Y DESARROLLO HUMANO ENERSUR
	Zamora Chinchipe	Centro Operativo Zamora	CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE ZAMORA CHINCHIPE
			CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE ZAMORA CHINCHIPE
			EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN ZAMORA
			EMPRESA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO PECUARIO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE
			HIDROZACHIN EP
			HIDROZACHIZAMORA CHINCHIPE EP
ZONA 8	Guayas	Centro Múltiple Guayaquil	CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL GUAYAS
			CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRIÓN NÚCLEO DEL GUAYAS
			EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRANSITO DE GUAYAQUIL EP
			INSTITUTO DE HIGIENE Y MEDICINA TROPICAL LEOPOLDO IZQUIETA PEREZ INHMT
			CNEL
			SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS DEL ECUADOR SENAE
ZONA 9	Galápagos	Centro Operativo Galápagos	CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO AYORA
			CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRIÓN NÚCLEO GALÁPAGOS
	Pichincha	Centro Múltiple Quito Centro	INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS ISSFA
			INSTITUTO NACIONAL AUTÓNOMO DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS INIAP
			CONSEJO NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL CNAC

Cuadro No. 2 Instituciones encuestadas de acuerdo a las zonas SECAP
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

ANEXO III

Instituciones por Funciones del Estado y su Régimen de creación

INSTITUCIONES	FUNCIÓN DEL ESTADO / RÉGIMEN DE CREACIÓN
CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR – CELEC EP	EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS
INSTITUTO PARA EL ECODESARROLLO DE LA REGIÓN AMAZÓNICA - ECORAE	FUNCIÓN EJECUTIVA
SECRETARIA TÉCNICA DEL MAR	FUNCIÓN EJECUTIVA
CUERPO DE BOMBEROS DE IBARRA PARA LA PREVENCIÓN PROTECCIÓN SOCORRO ATENCIÓN PRE HOSPITALARIA EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIA EN EL CANTÓN IBARRA CBI	FUNCIÓN EJECUTIVA
CUERPO DE BOMBEROS DE PASTAZA	FUNCIÓN EJECUTIVA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE IMBABURA	FUNCIÓN EJECUTIVA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE LOJA	FUNCIÓN EJECUTIVA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MANABÍ	FUNCIÓN EJECUTIVA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE NAPO	FUNCIÓN EJECUTIVA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE PASTAZA	FUNCIÓN EJECUTIVA
INSTITUTO NACIONAL DE HIGIENE Y MEDICINA TROPICAL LEOPOLDO IZQUIETA PEREZ - INHMT	FUNCIÓN EJECUTIVA
CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE AZUAY	FUNCIÓN JUDICIAL
CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE GUAYAS	FUNCIÓN JUDICIAL
CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE NAPO	FUNCIÓN JUDICIAL
CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PASTAZA	FUNCIÓN JUDICIAL
CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE ZAMORA CHINCHIPE	FUNCIÓN JUDICIAL
CASA DE MONTALVO	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DEL GUAYAS	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE IMBABURA	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE LOJA	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE LOS RÍOS	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE NAPO	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS

CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE PASTAZA	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE TUNGURAHUA	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE ZAMORA CHINCHIPE	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRION NÚCLEO DE GALÁPAGOS	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS DEL ECUADOR - SENAE	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS - ISSFA	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
CONSEJO NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL - CNAC	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
INSTITUTO NACIONAL AUTÓNOMO DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIAS - INIAP	ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE, SANEAMIENTO RURAL DE SANTA ELENA	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA CANTONAL DE AGUA POTABLE ALCANTARILLADO, MANEJO PLUVIAL Y DEPURACIÓN DE RESIDUOS LÍQUIDOS EP AGUAS DE MANTA	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN ZAMORA	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PASTAZA - EMAPAST EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE IBARRA EMAPA-I	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO AMBIENTAL DE BABAHOYO EMSABA EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TULCÁN EPMAPA-T	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS DESECHOS SÓLIDOS DEL CANTÓN AMBATO	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA MUNICIPAL DE RECOLECCIÓN, TRANSPORTE, TRATAMIENTO DE DESECHOS SÓLIDOS PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS, DE ASEO Y LIMPIEZA; Y DE MANTENIMIENTO DE LUGARES PÚBLICOS Y DEMÁS DEL CANTÓN SANTA ELENA "EMASA EP"	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DEL CANTÓN CUENCA. EMURPLAG	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE FAENAMIENTO Y PRODUCTOS CÁRNICOS DE IBARRA EP-FYPROCAI	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y COMPETITIVIDAD EMPUDEPRO-TENA EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA- EMPRESA MUNICIPAL MERCADO MAYORISTA AMBATO EP-EMA	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y AGROPECUARIO DEL SUR DEPROSUR EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO PECUARIO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MERCADO DE PRODUCTORES AGRÍCOLAS SAN PEDRO DE RIOBAMBA EP-EMMPA	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA VIAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL AUTÓNOMO DE EL ORO-EMVIAL EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA DE VIALIDAD IMBAVIAL EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRANSITO DE GUAYAQUIL EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE VIVIENDA DE LOJA - VIVEM-EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
HIDROTOAPI EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
HIDROEQUINOCCIO EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
HIDROZACHIN EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
HIDROZAMORA EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO-EMPRESA PÚBLICA EMBA-EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA REGIONAL DE ENERGÍAS RENOVABLES Y DESARROLLO HUMANO ENERSUR EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL TERMINAL TERRESTRE DE MACHALA EP	EMPRESAS PÚBLICAS DEL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
CONCEJO CANTONAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE IBARRA	ORGANISMOS CREADOS POR EL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
CONSEJO DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DEL CANTÓN TENA	ORGANISMOS CREADOS POR EL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

CONSEJO CANTONAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA DE AMBATO	ORGANISMOS CREADOS POR EL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
CONSEJO CANTONAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DEL CANTÓN CUENCA	ORGANISMOS CREADOS POR EL RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
CUERPO DE BOMBEROS DE GUARANDA	RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTONAL
CUERPO DE BOMBEROS DE BABAHOYO	RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTONAL
CUERPO DE BOMBEROS DE NAPO	RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTONAL
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO AYORA	RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTONAL
CORPORACIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO TERRITORIAL DE ESMERALDAS	RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTONAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS AGROPECUARIOS SUCUMBÍOS	RÉGIMEN AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTONAL

Cuadro No. 3 Instituciones por funciones del Estado y Régimen de Creación
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

ANEXO IV

Distribución de Instituciones Encuestadas en el Territorio

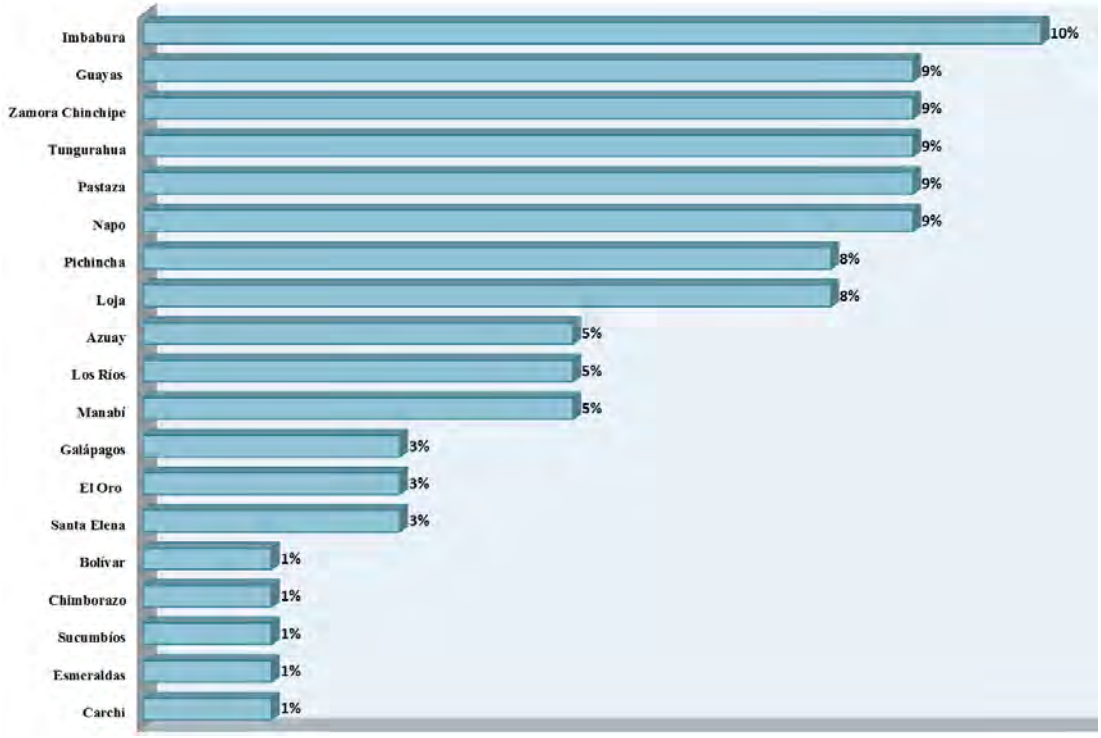
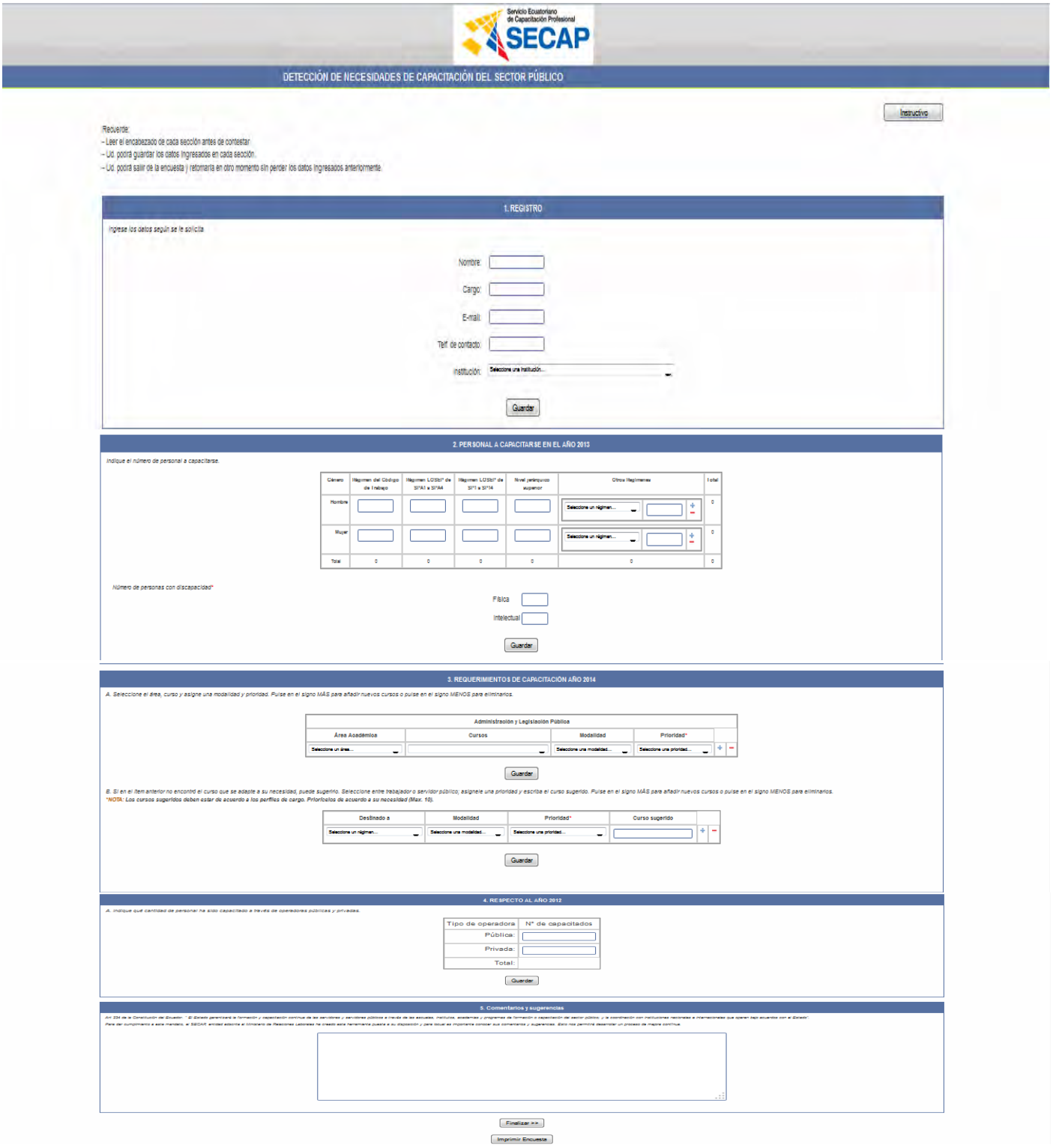


Gráfico No. 16 Distribución de instituciones encuestadas en Territorio
Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013

ANEXO IV
Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación del Sector Público



Fuente: Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
Elaboración: SECAP-DEM 2013