



# Plan Estratégico Institucional



Servicio Ecuatoriano de  
Capacitación Profesional



República  
del Ecuador

  
**Gobierno**  
del Encuentro

Juntos  
lo logramos

*PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL*

*2021 - 2025*



*SECAP HACIA EL 2025*

*ELABORADO POR:*

*DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA*

*QUITO 2021*

*[www.secap.gob.ec](http://www.secap.gob.ec)*

## CONTENIDO

<b>1.</b>	PRESENTACIÓN .....	7
<b>2.</b>	INTRODUCCIÓN.....	7
<b>3.</b>	DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL .....	8
<b>3.1.</b>	DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL .....	8
3.1.1.	Marco Normativo. ....	8
3.1.1.1.	Competencias, facultades, atribuciones y rol .....	11
3.1.1.1.1.	Facultades.....	11
3.1.1.1.2.	Competencias .....	12
3.1.1.1.3.	Atribuciones.....	12
3.1.1.1.4.	Rol de la institución: .....	14
<b>3.2.</b>	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL .....	14
3.2.1.	Planificación.....	14
3.2.2.	Estructura Organizacional.....	15
3.2.3.	Talento Humano .....	16
3.2.3.1.	Composición del Talento Humano.....	16
3.2.3.2.	Evolución histórica de Talento Humano .....	17
3.2.3.3.	Enfoque en el Cliente Interno .....	18
3.2.3.3.1.	Capacitación de Personal.....	18
3.2.3.3.2.	Salud y Seguridad Ocupacional.....	18
3.2.3.3.3.	Evaluación del Desempeño.....	19
3.2.4.	Administrativo Financiero.....	19
3.2.4.1.	Gestión Administrativa .....	19
3.2.4.1.1.	Detalle de Inventarios.....	19
3.2.4.1.2.	Contratación Pública.....	19
3.2.4.2.1.	Evolución histórica del presupuesto institucional .....	20
3.2.5.	Tecnologías de la Información y comunicación .....	23
3.2.5.1.	Equipos Informáticos .....	23
3.2.5.2.	Estado del cableado en los diferentes centros .....	24
3.2.5.3.	Data Center.....	24
3.2.5.4.	Sistemas Internos .....	24
3.2.6.	Gestión por procesos.....	24



3.2.6.1.	Mapa de Procesos: .....	24
3.2.6.2.	Cadena de valor: .....	25
3.2.6.2.1.	Catálogo de Procesos: .....	26
3.2.6.3.	Gestión de los Servicios .....	26
3.2.6.4.	Servicio de Capacitación .....	26
<b>4.</b>	<b>ANÁLISIS SITUACIONAL</b> .....	<b>28</b>
<b>4.1.</b>	<b>ANÁLISIS DE CONTEXTO</b> .....	<b>28</b>
4.1.1.	Político .....	28
4.1.2.	Económico .....	29
4.1.3.	Social.....	29
4.1.4.	Tecnológico.....	30
4.1.5.	Cultural .....	31
<b>4.2.</b>	<b>ANÁLISIS SECTORIAL Y DIAGNÓSTICO TERRITORIAL</b> .....	<b>31</b>
<b>4.3.</b>	<b>MAPA DE ACTORES</b> .....	<b>33</b>
<b>4.4.</b>	<b>ANÁLISIS FODA</b> .....	<b>36</b>
4.4.1.	Factores Internos.....	36
4.4.1.1.	Fortalezas .....	36
4.4.1.2.	Debilidades .....	37
4.4.2.	Factores Externos .....	37
4.4.2.1.	Oportunidades.....	37
4.4.2.2.	Amenazas .....	38
4.4.3.	Definición y descripción de los factores críticos de éxito determinados para la gestión institucional.....	38
<b>4.5.</b>	<b>ELEMENTOS ORIENTADORES INSTITUCIONALES</b> .....	<b>39</b>
4.5.1.	Misión .....	40
4.5.2.	Visión .....	40
4.5.3.	Valores.....	40
<b>4.6.</b>	<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES – OEI</b> .....	<b>41</b>
4.6.1.	Formulación de OEI .....	41
4.6.2.	Alineación de OEI al PNCO.....	42
4.6.3.	Formulación de Estrategias .....	43
4.6.4.	Mapa Estratégico.....	45
4.6.5.	Formulación de Indicadores y metas de OEI.....	46

<b>4.7.</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS</b> .....	<b>48</b>
<b>4.8.</b>	<b>PROGRAMACIÓN PLURIANUAL Y ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA</b> .....	<b>48</b>
4.8.1.	Matriz de la Programación Plurianual de la Política Pública – Alineación .....	48
4.8.2.	Matriz de la Programación Plurianual de la Política Pública .....	52
4.8.3.	Plan anual de la Política Pública – PAPP (metas) .....	55
4.8.4.	Plan Anual de la Política Pública - PAPP (presupuesto).....	58
<b>5.</b>	<b>GLOSARIO DE TERMINOS</b> .....	<b>59</b>
5.1.1.	Términos y Definiciones.....	59
5.1.2.	Abreviaturas .....	60
5.1.3.	Bibliografía / Fuentes de Consulta .....	61
<b>6.</b>	<b>FIRMAS DE RESPONSABILIDAD</b> .....	<b>62</b>

## CONTENIDO DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Descripción de Facultades por Nivel de Jurisdicción .....	12
<b>Tabla 2:</b> Nómina por Jerarquía y Género 2021 .....	16
<b>Tabla 3:</b> Estructura actual de Talento Humano por procesos. ....	17
<b>Tabla 4:</b> Evolución Histórica del Talento Humano (2019-2021) .....	18
<b>Tabla 5:</b> Detalle de Bienes Muebles a octubre 2021 .....	19
<b>Tabla 6:</b> Tipos de Contratación Pública de enero a octubre 2021 .....	19
<b>Tabla 7:</b> Número de procesos, subprocesos y procedimientos .....	26
<b>Tabla 8:</b> Número de participantes Capacitados (2017 – octubre 2021) .....	27
<b>Tabla 9:</b> Número de exámenes efectuadas (2017 - octubre 2021) .....	27
<b>Tabla 10:</b> Matriz de Relacionamiento Interinstitucional - SECAP .....	33

## CONTENIDO DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Estructura Orgánica.....	15
<b>Gráfico 2:</b> Comparativo de Nómina de Personal 2020 - 2021.....	17
<b>Gráfico 3:</b> Comparativo por tipo de contratación pública 2020-2021 .....	20
<b>Gráfico 4:</b> Ejecución histórica del presupuesto institucional del 2017 a diciembre 2021 .....	21
<b>Gráfico 5:</b> Ejecución histórica Gasto Corriente .....	21
<b>Gráfico 6:</b> Ejecución histórica Gasto Inversión.....	22
<b>Gráfico 7:</b> Estado de la funcionalidad de los equipos por centro.....	23
<b>Gráfico 8:</b> Estado del cableado por centro.....	24
<b>Gráfico 9:</b> Mapa de Procesos .....	25
<b>Gráfico 10:</b> Cadena de Valor .....	25
<b>Gráfico 11:</b> Capacitación a Grupos de Atención Prioritaria (2012-2020) .....	30
<b>Gráfico 12:</b> Comparativo Internacional de Cualificaciones .....	33
<b>Gráfico 13:</b> Mapa de Actores .....	35
<b>Gráfico 14:</b> Alineación de los OEI al PCO .....	42

## 1. PRESENTACIÓN

Uno de los desafíos más importantes del nuevo Gobierno ecuatoriano es la reactivación económica, lo que implica que las instituciones del sector público deben asumir nuevos retos y responsabilidades, con el objetivo de construir una sociedad orientada hacia un régimen de desarrollo inclusivo, equitativo y solidario.

En este contexto, la gestión del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP debe enmarcarse en los principios de transparencia, eficiencia e innovación, mediante el desarrollo e implementación de un modelo de gestión sostenible, herramientas tecnológicas de punta y talento humano de alto nivel que enmarca su accionar en la filosofía institucional.

La herramienta que establece los elementos fundamentales para que la administración disponga de una programación en el mediano plazo es la planificación estratégica, instrumento que debe alinearse con el Plan de Gobierno, el Plan de Creación de Oportunidades y las directrices impartidas por el Ministerio de Trabajo.

Nuestra propuesta se basa en la creación de valor a mediano plazo, a través de un modelo organizacional responsable y comprometido con la ciudadanía que contribuye al desarrollo social, productivo y económico del país, con procesos integrales que crean y fortalecen los conocimientos, habilidades y destrezas de los usuarios, a través de la capacitación y certificación de personas por competencias laborales.

## 2. INTRODUCCIÓN

En el contexto global, las organizaciones se encuentran en un proceso de cambio permanente, y la implementación de herramientas de gestión y toma de decisiones como la planificación estratégica permiten proyectar su gestión de forma eficiente para dar respuestas claras y oportunas, así como poder satisfacer las necesidades y requerimientos de la ciudadanía.

El Plan Estratégico Institucional se constituye en la base formal que orienta el desarrollo y crecimiento del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP. Considerando que es una herramienta con enfoque sistemático, apoya la toma de decisiones entorno a la misión institucional y al camino que debe recorrer para adaptarse a los cambios y demandas en el sector productivo, económico y social.

El Decreto Ejecutivo 1494, vigente a partir del 18 de noviembre de 1999, establece como responsabilidad y competencia del SECAP: la capacitación profesional intensiva y acelerada de la mano de obra y de los mandos medios para las actividades industriales, comerciales y de servicios. Por tal motivo, el Plan Estratégico Institucional del SECAP está alineado a los objetivos establecidos en el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, así como a las políticas del Ministerio de Trabajo.

### 3. DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

#### 3.1. DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL

##### 3.1.1. Marco Normativo.

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP, fue creado el 3 de octubre de 1966, mediante Decreto Supremo Nº 1207; “El SECAP fue suprimido por Decreto Ejecutivo No. 683, publicado en Registro Oficial Suplemento 149 de 16 de marzo de 1999; y, restaurado por Decreto Ejecutivo No. 1494, publicado en Registro Oficial 321 de 18 de Noviembre de 1999”.

El diseño e implementación del Plan Estratégico Institucional del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP para el periodo 2021 – 2025, está sustentado en la normativa que se cita a continuación:

La Constitución de la República del Ecuador es el marco fundamental que posiciona a la planificación del desarrollo como un deber del Estado, así:

**Art. 329.** “(...) El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores”.

El Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 306, 22 de octubre de 2010, cuyo objetivo es organizar, normar y vincular el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa con el Sistema Nacional de Finanzas Públicas, establece:

**Art. 54.** “Planes institucionales. - Las instituciones sujetas al ámbito del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, excluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, reportarán a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo sus instrumentos de planificación institucionales, para verificar que las propuestas de acciones, programas y proyectos correspondan a las competencias institucionales y los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (...)”.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, creado mediante Decreto Ejecutivo 860 publicado en el Suplemento del Registro Oficial 666, de enero 11 de 2016 y con la última reforma efectuada mediante Decreto Ejecutivo No.161, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 97 de 11 de octubre de 2017, establece:

**Art. 1.-** “Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional.- El Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional es el conjunto de principios, normas, procedimientos, mecanismos y relaciones, para promover y desarrollar la política pública intersectorial de

*capacitación, reconocimiento y certificación de cualificaciones de los trabajadores con o sin relación de dependencia, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria, grupos de atención prioritaria, servidores públicos y ciudadanía en general”.*

**Art. 2.-** Definiciones:

1. *Capacitación Profesional: Son las actividades que tienden a proporcionar o actualizar conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica, o para mejorar su desempeño laboral.*
2. *Certificación de cualificaciones: Es el procedimiento mediante el cual un organismo acreditado o designado temporalmente por el Servicio de Acreditación Ecuatoriano o reconocido por la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional en los casos que indique la normativa correspondiente, determina formalmente que una persona ha alcanzado el desempeño esperado, y ha demostrado contar con los conocimientos, destrezas, aptitudes y habilidades, conforme a un estándar ocupacional o a una Norma de Certificación de Cualificación.*

**Art. 11.-** *“Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP). El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), de acuerdo a las políticas y normativas establecidas por el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, ejercerá el rol de operador público de capacitación profesional, en los campos en que se encuentre calificado o registrado, y para cuyo efecto deberá cumplir con los estándares de calidad y demás normas establecidas.*

*Su oferta de capacitación deberá incluir programas destinados a aquellos grupos excluidos del acceso al trabajo de calidad, la educación formal y la capacitación privada, como los grupos de atención prioritaria, actores de la economía popular y solidaria, subempleados, trabajadores autónomos y desempleados y contribuir en procesos de reinserción y reconversión laboral; además atenderá de forma complementaria en aquellos campos, sectores y territorio en los que la oferta privada no tenga cobertura”*

La Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Registro Oficial N° 294 de 06 de octubre de 2010 señala:

**Art. 71.-** *menciona que: “(...) 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 (...).”*

**Art. 72.-** *“(...) El Ministerio de Relaciones Laborales coordinará con las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las Unidades de Administración del Talento Humano de la institución, la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales (...).”*

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, publicado en Suplemento del Registro Oficial 418, 1 de septiembre de 2011, establece:

**Art. 204.-** *“El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP, formará parte de las Redes de Capacitación y será la instancia encargada de la operativización de la capacitación no profesional, técnica de las instituciones, entidades, empresas y organismos establecidos en el ámbito de la LOSEP, en los temas de su competencia”.*

Ley Orgánica de Economía Circular Inclusiva, publicado en Registro Oficial Cuarto Suplemento Nº 488 de 6 de julio de 2021, establece:

**Art. 12.-** literal l) *“El SECAP o quien haga sus veces generará programas de capacitación específica en Economía Circular Inclusiva y gestión de residuos dirigidos al fortalecimiento de capacidades de los recicladores de base, acorde a los perfiles de certificación de competencias laborales correspondientes(...)”.*

La Ley de Creación y Funcionamiento del SECAP, establecida mediante Decreto Supremo No. 2928, de octubre 19 de 1978 y con última modificación enero 11 del 2016 señala:

**Art. 1.-** *“El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP-, es persona jurídica de derecho público, con autonomía administrativa y financiera, con patrimonio y fondos propios, especializada y técnica, adscrita al Ministerio del Trabajo y Bienestar Social (...)”.*

**Art. 3.-** *“El objetivo fundamental del SECAP, es la capacitación profesional intensiva y acelerada de la mano de obra y de los mandos medios para las actividades industriales, comerciales y de servicios.*

*Las actividades del SECAP se dirigirán a la capacitación del personal en servicio o en aptitud de incorporarse al mismo y, se orientarán al desarrollo de habilidades y destrezas para el eficiente desempeño de trabajo concretos en los sectores anteriormente mencionados”*

**Art. 5.-** *“El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP, contará para su dirección y operación un Director Ejecutivo y Unidades Técnicas, una de las cuales será especializada en capacitación industrial. Adicionalmente, y de conformidad con las disposiciones de la presente Ley, el SECAP podrá establecer unidades operativas en las diferentes regiones y provincias del país (...)”.*

**Art. 13.-** *“Es obligación del Estado y del sector privado del país, en los términos señalados por la Ley, el contribuir a financiar las actividades de capacitación profesional de los trabajadores”.*

**Art.14.-** *“El SECAP contará, para su funcionamiento, con las siguientes rentas:*

- (...) c.- El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social <sup>1</sup>asignará en su Presupuesto de Inversiones elaborado en base a los Excedentes de Utilidades de los trabajadores y a los ingresos a la Renta Petrolera, con los valores necesarios para financiar programas específicos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional en concordancia a su disponibilidad de recursos.
- d.- Los fondos que ingresen por el cobro de servicios prestados a las Empresas para adiestramiento de su personal, u otras actividades en el área de su competencia;
- e.- Los recursos provenientes de empréstitos internos o externos concedidos a la Institución directamente, o al Gobierno del Ecuador y que se destinen a capacitación profesional;
- f.- Las contribuciones voluntarias como herencias, legados o donaciones de cualquier naturaleza;(...)"

El Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, aprobado por la Asamblea Nacional mediante Registro Oficial N° 899, de fecha 09 de diciembre de 2016, señala:

**Art. 37.-** "Certificación de cualificaciones profesionales. - La certificación de cualificaciones profesionales es el reconocimiento público de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por las personas de manera formal o no formal, luego del correspondiente proceso de evaluación.

La obligatoriedad de la certificación de cualificaciones profesionales será establecida por la autoridad rectora del ámbito laboral y los efectos académicos serán definidos en coordinación con los entes rectores de cada nivel de formación.

La autoridad nacional competente deberá llevar un registro público de las certificaciones de cualificaciones profesionales expedidas por las entidades acreditadas para tal efecto. Estas entidades deberán notificar a la autoridad nacional competente la nómina de las certificaciones expedidas conforme lo determine el reglamento correspondiente.

El órgano rector de la educación superior deberá emitir la normativa correspondiente a fin de lograr mecanismos de homologación de las capacitaciones y formaciones para el trabajo adquiridas que permitan el tránsito a los niveles formales de la educación superior."

El SECAP es una institución de servicio público que desconcentra su gestión hacia el territorio para generar desarrollo endógeno en la población que busca mejorar sus capacidades y potencialidades profesionales.

### 3.1.1.1. Competencias, facultades, atribuciones y rol

#### 3.1.1.1.1. Facultades

Las facultades que se le atribuye, conforme la matriz de competencias aprobada por la Secretaría Nacional de Planificación Ecuador con Oficio No. SENPLADES-SDC-2015-0068-OF del 12 de marzo

---

<sup>1</sup> Con Decreto Ejecutivo No. 500, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 395, de 12 de diciembre de 2014, se establece como "Ministerio del Trabajo"

de 2015, son:

**Tabla 1:** Descripción de Facultades por Nivel de Jurisdicción

NIVEL	FACULTAD
<b>Central:</b> Coordinaciones Generales y Direcciones Técnicas de Área	Planificación, coordinación, gestión y evaluación
<b>Zonal:</b> Direcciones Zonales	Planificación, coordinación, gestión y evaluación

**Fuente:** Matriz de Competencias

**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

### 3.1.1.1.2. Competencias

Las competencias que agregan valor a la gestión institucional del SECAP y que consta en la matriz de competencias son:

- Perfeccionamiento, capacitación profesional y formación
- Investigación orientada al perfeccionamiento, capacitación profesional, formación y certificación de personas

### 3.1.1.1.3. Atribuciones

En el marco de las competencias del SECAP, establecidas en la matriz de competencias, se ejecutan las siguientes atribuciones para la consecución de hitos de gestión institucional:

- Elaborar estrategias para desarrollar el Plan Institucional de Perfeccionamiento, Capacitación Profesional y Formación alineado al Plan Nacional del Buen Vivir<sup>2</sup> y al Plan Nacional de Formación y Capacitación de los trabajadores con o sin relación de dependencia, trabajadores independientes, microempresarios, de las y los servidores y trabajadores públicos, actores de la economía popular y solidaria y grupos de atención prioritaria.
- Elaborar propuestas de planes de Perfeccionamiento, Capacitación Profesional y Formación requeridos por el Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional y por el Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional del Sector Público, en el ámbito de su competencia para contribuir a mejorar la calidad de empleo y las iniciativas de trabajo autónomo del Sector Productivo, Sector Público y Sector Social, con énfasis en los actores de la Economía Popular y Solidaria en territorio.
- Planificar la Certificación de personas por competencias laborales acorde con la demanda del sistema laboral, así como de los perfiles de competencia identificados en el ejercicio y ejecución de la política de capacitación y formación profesional.

<sup>2</sup> Atribución establecida en matriz de competencias aprobada año 2015 con Oficio No. SENPLADES-SDC-2015-0068-OF, actualmente el Plan de Desarrollo tiene el nombre de “Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025”

- Planificar la asistencia y cooperación técnica nacional e internacional para fortalecer: 1) la empleabilidad de los trabajadores, 2) el perfeccionamiento, la capacitación profesional y formación de los actores del Sector Productivo, Sector Público, Sector Social.
- Desarrollar y proponer la normativa necesaria para el diseño, implementación, ejecución y estandarización de todos los procesos de perfeccionamiento, capacitación profesional, formación y certificación de personas por competencias laborales que lleve a cabo el SECAP.
- Diseñar planes y estrategias de promoción y contratación de los servicios del SECAP.
- Proponer la normativa necesaria para el diseño, implementación, ejecución y evaluación de la promoción y contratación de los servicios del SECAP.
- Coordinar con las instancias requeridas la asistencia y cooperación técnica nacional e internacional para la gestión de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación.
- Coordinar con el sector público, social y privado la ejecución de eventos de promoción de los servicios del SECAP.
- Ejecutar planes, programas, proyectos, cursos, seminarios, talleres y demás eventos de Perfeccionamiento Capacitación Profesional y Formación que contribuyan a: 1) mejorar la calidad de empleo e 2) iniciativas de trabajo autónomo en los sectores productivo y social, incluyendo a los actores de la economía popular y solidaria, con enfoque de competencias laborales y bajo todas las modalidades (presencial y virtual).
- Ejecutar planes de Certificación de personas por competencias laborales para contribuir a mejorar la calidad de empleo.
- Gestionar el fortalecimiento de la asistencia y cooperación técnica nacional e internacional sobre Perfeccionamiento, Capacitación Profesional y Formación para atender a los actores del Sector Público, así como a los actores del Sector Productivo y Social.
- Implementar: mecanismos e instrumentos de perfeccionamiento en modalidad continua y con enfoque de competencias laborales para los sectores productivo, social, y los actores de la economía popular y solidaria, en los territorios para el aprendizaje permanente.
- Ejecutar planes y estrategias de promoción y contratación de los servicios del SECAP.
- Emitir y registrar los certificados de los procesos formativos de acuerdo al área, modalidad y conforme a la normativa vigente.
- Aplicar sistemas de evaluación a los procesos de certificación de personas por competencias laborales.
- Aplicar sistemas de evaluación en los procesos formativos, para los sectores Productivo, Público y Social, a fin de determinar la satisfacción de los participantes y la eficiencia de los instructores, verificando la implementación de Competencias Laborales.
- Aplicar sistemas de evaluación de resultados e impacto en los procesos formativos, certificación de personas por competencias laborales, normativa y estrategias en el ámbito del perfeccionamiento, capacitación profesional y formación.

- Aplicar sistemas de evaluación a los procesos de promoción y contratación de los servicios del SECAP, a fin de determinar la satisfacción de los ciudadanos atendidos y población objetivo, así como los resultados de dichos procesos.
- Diseñar estudios e investigaciones para contribuir a fomentar el desarrollo de competencias laborales, certificación de personas por competencias laborales, en el Sector Productivo, Sector Público y Sector Social con énfasis en los actores de la Economía Popular y Solidaria en los territorios.
- Elaborar propuestas de planes y programas para el sistema de capacitación virtual.
- Coordinar con el sector público y privado la ejecución de investigaciones que apoyen políticas para mejorar la calidad del perfeccionamiento, capacitación profesional y formación, así como para conocer necesidades y expectativas sobre los servicios del SECAP.
- Ejecutar estudios de investigación e impacto en el marco de acuerdos interinstitucionales de perfeccionamiento, profesional y formación.
- Gestionar con el sector público y privado la implementación de investigaciones realizadas para contribuir a mejorar la calidad del empleo.
- Gestionar con los Gobiernos Autónomos Descentralizados, Ministerios, Entidades Públicas y Privadas y Organismos Internacionales aquellos estudios e investigaciones que apoyen la creación de política pública en relación al perfeccionamiento, capacitación profesional y formación.

#### 3.1.1.1.4. Rol de la institución:

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional –SECAP es una entidad de servicio público que potencia las habilidades y el conocimiento de los ciudadanos, con mecanismos modernos y eficientes de capacitación, formación y certificación de competencias laborales para el sector productivo, público y grupos de atención prioritaria.

## 3.2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

### 3.2.1. Planificación

La planificación es un proceso que orienta estratégicamente a una institución a conseguir sus objetivos acordes a su misión y alineados al Plan Nacional de Desarrollo, mediante un modelo de gestión eficiente que permita mejorar continuamente la calidad e innovación en la prestación de los servicios en función de las exigencias de la ciudadanía.

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP, en concordancia con las disposiciones gubernamentales realizó su planificación correspondiente al 2021, con la finalidad de identificar estrategias y tácticas según los diferentes niveles de gestión que permitan brindar con eficacia y eficiencia los servicios que son de competencia del SECAP a favor de la ciudadanía.

El plan del gobierno actual define a la capacitación como un eje transversal para impulsar el crecimiento y desarrollo de los diferentes sectores: social, seguridad, productivo, financiero,

entre otros. En este sentido se evidencia la necesidad de actualizar los instrumentos de planificación del SECAP, con el fin de alinear la estrategia con los objetivos y metas del Plan de Creación de Oportunidades 2021 - 2025.

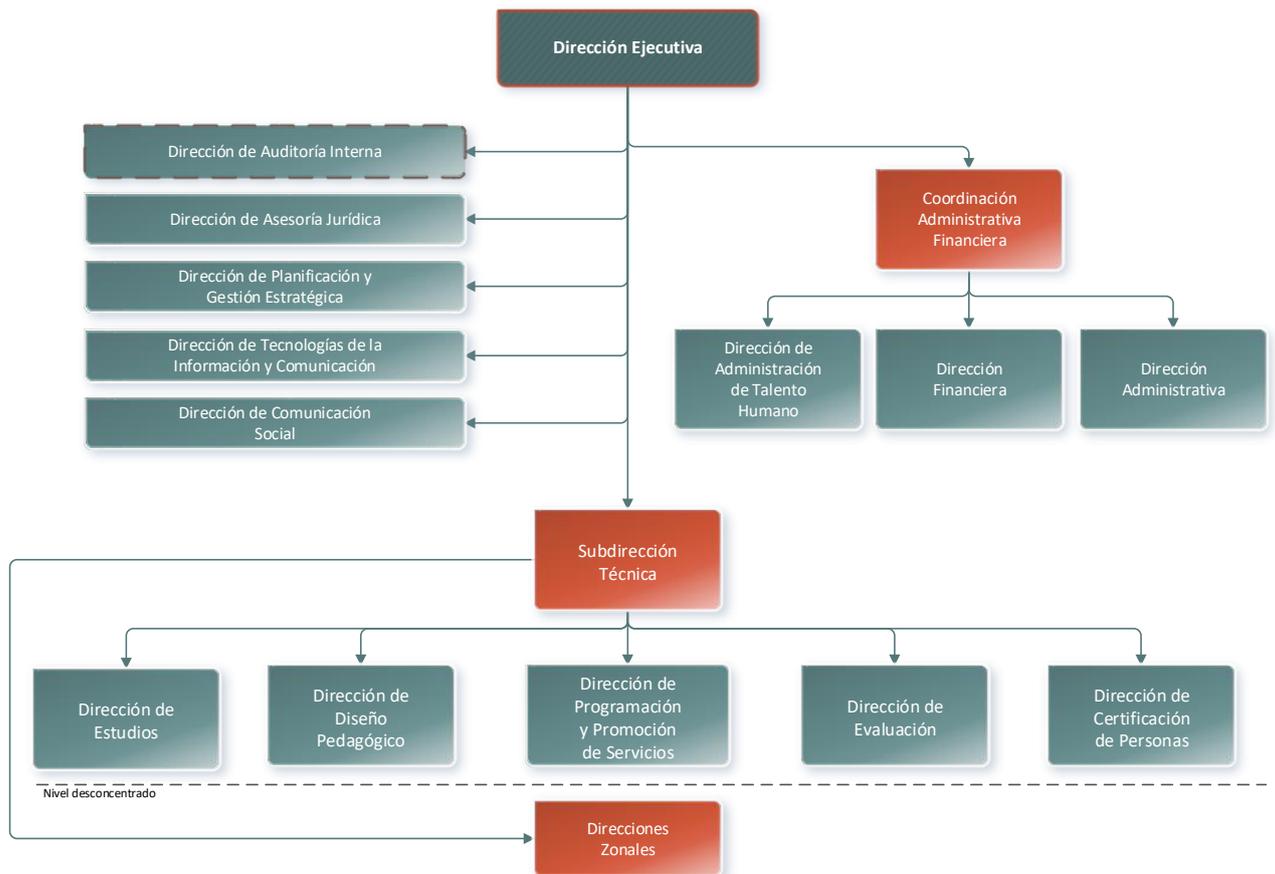
### 3.2.2. Estructura Organizacional

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP, ha definido su estructura organizacional en función de su Matriz de Competencias y Modelo de Gestión.

El cuerpo normativo que regula la estructura organizacional y el funcionamiento de la Institución, es el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP, que fue expedido mediante Resolución Nro. SECAP-SECAP-2020-0012-R del 21 de septiembre de 2020 y publicado mediante Registro Oficial Edición Especial Nº 1173, de 15 de octubre de 2020.

A continuación, se presenta la estructura organizacional del SECAP:

**Gráfico 1:** Estructura Orgánica



**Fuente:** Estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos del SECAP

**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

El nivel central del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP, ejerce planificación, coordinación, gestión y evaluación a nivel nacional en el ejercicio de sus atribuciones para el

cumplimiento de su matriz de competencias; de esta forma desde este nivel se emiten las políticas, lineamientos y directrices a las Unidades Desconcentradas y Oficinas Técnicas (Centros Múltiples, Operativos y Puntos de Atención) para la prestación de servicios.

De forma inversa el nivel desconcentrado, retroalimenta el cumplimiento a la ejecución de los planes, programas y proyectos, así como la evaluación de los servicios, para la atención de sector productivo, público y los grupos de atención prioritaria.

Las oficinas Técnicas (Centros Operativos y los Puntos de Atención), se constituyen en unidades ejecutoras, que desarrollarán las tareas inherentes a la prestación de los servicios, dependientes de la unidad desconcentrada zonal.

### 3.2.3. Talento Humano

#### 3.2.3.1. Composición del Talento Humano

El SECAP al cierre del mes de octubre de 2021, cuenta con 325 funcionarios a nivel nacional, de los cuales el 56,92% son hombres y el 43,08% mujeres. A continuación, se detalla la composición de la nómina por jerarquía y género:

**Tabla 2:** Nómina por Jerarquía y Género 2021

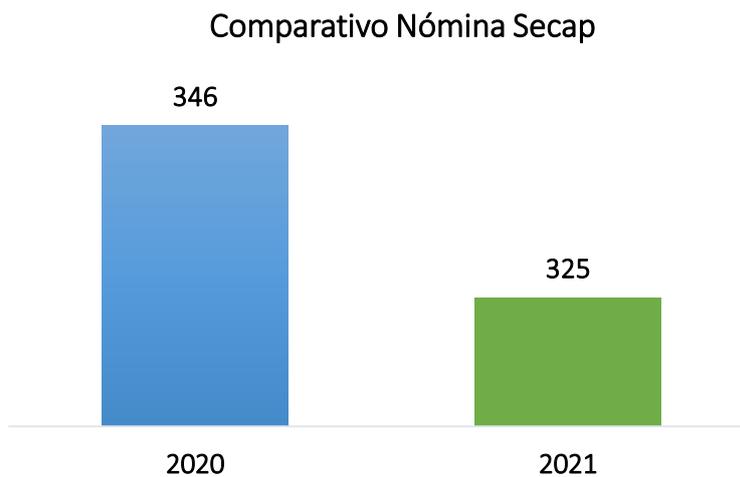
Nómina por jerarquía y género - SECAP 2021			
Cargo	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Nivel Jerárquico Superior 1 Dec. 135	1	1	2
Nivel Jerárquico Superior 2 Dec. 135	7	12	19
Nivel Jerárquico Superior 5 Dec. 135	0	2	2
Nivel Jerárquico Superior 6 Dec. 135	0	1	1
Servidor Público 1	8	9	17
Servidor Público 2	18	8	26
Servidor Público 3	26	26	52
Servidor Público 4	4	11	15
Servidor Público 5	30	17	47
Servidor Público 7	16	25	41
Servidor Público De Apoyo 1	5		5
Servidor Público De Apoyo 2	10	4	14
Servidor Público De Apoyo 3	6	2	8
Servidor Público De Apoyo 4	9	23	32
Nivel 1 Código de Trabajo	0	40	40
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>185</b>	<b>325</b>

**Fuente:** Dirección de Administración de Talento Humano

**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

Para el análisis del comparativo de nómina del personal se tomaron los datos de los dos últimos años de gestión (2020 y 2021), en los cuales se puede mostrar que el SECAP ha iniciado procesos de optimización del Talento Humano, por lo que en el año 2020 contaba con 346 funcionarios y al cierre del mes de octubre 2021, cuenta con 325 funcionarios a nivel nacional, como se detalla el siguiente gráfico:

**Gráfico 2:** Comparativo de Nómina de Personal 2020 - 2021



**Fuente:** Dirección de Administración de Talento Humano  
**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

Con respecto a la estructura por procesos, la distribución de Talento Humano del SECAP actualmente se encuentra conformada de la siguiente manera:

**Tabla 3:** Estructura actual de Talento Humano por procesos.

Estructura del talento humano por procesos		
Proceso	Total	Porcentaje
Gobernante	3	0.92%
Sustantivo	166	51.08%
Adjetivo	156	48%
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Dirección de Administración de Talento Humano  
**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

### 3.2.3.2. Evolución histórica de Talento Humano

En el siguiente cuadro se puede observar el detalle de la evolución histórica del Talento Humano del SECAP correspondiente al periodo 2019 – 2021, desagregado por Nivel Jerárquico Superior y Operativo y el costo de nómina de cada uno respectivamente.

**Tabla 4:** Evolución Histórica del Talento Humano (2019-2021)

Evolución histórica del talento humano				
Año	Nivel Jerárquico Superior		Nivel Operativo	
	Número de Personas	Costo	Número de Personas	Costo
2019	25	\$ 433.635,34	343	\$ 5.949.476,82
2020	23	\$ 379.270,84	323	\$ 5.326.281,85
2021	24	\$ 339.751,25	301	\$ 4.261.046,89

**Fuente:** Dirección de Administración de Talento Humano

**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

### 3.2.3.3. Enfoque en el Cliente Interno

Dentro de los esfuerzos que ha realizado el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP en fomentar el desarrollo y participación del Talento Humano, se pueden mencionar los siguientes puntos:

#### 3.2.3.3.1. Capacitación de Personal

En el año 2020, se ejecutaron 82 capacitaciones a funcionarios del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, de acuerdo al Plan Anual de Capacitación enviado al MDT.

Al cierre del mes de octubre del año 2021, se han ejecutado 130 capacitaciones a los funcionarios del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP, cumpliendo con el 100%, de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Capacitaciones.

#### 3.2.3.3.2. Salud y Seguridad Ocupacional

En el año 2020, se atendió los requerimientos derivados de la pandemia, desarrollando protocolos e informes técnicos de bioseguridad que permitan el desarrollo de actividades bajo modalidades presenciales y teletrabajo. Para la modalidad presencial, las acciones se enfocaron en la adquisición y equipamiento de dispensadores de alcohol, bandejas de desinfección, rotulación y termómetro digital. En la modalidad de teletrabajo se coordinaron acciones para realizar el seguimiento de personas con condiciones agravantes de salud, evaluación y verificación de certificados médicos. Se realizó el seguimiento a personas con problemas de salud relacionadas al Covid-19 y se desarrollaron campañas internas de comunicación sobre medidas de prevención.

En el primer semestre 2021 las actividades se enfocaron en realizar seguimiento a personal en condiciones de vulnerabilidad y afectados por el Covid-19.

Al cierre del mes de octubre de 2021, se realiza la revisión el borrador de la Matriz de Riesgos Laborales, así como del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, adicionalmente se encuentra levantando la información para conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.

### 3.2.3.3.3. Evaluación del Desempeño

En el mes de enero 2021, se realizó la asignación de responsabilidades a todo el personal operativo de la institución en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano para el período febrero – diciembre 2021.

Mediante Oficio Nro. SECAP-DATH-2021-0023-O de 10 de marzo de 2021, se remitió los resultados de la Evaluación del Desempeño del año 2020 al Ministerio de Trabajo, culminando con el proceso.

Actualmente se está trabajando conjuntamente con el Ministerio del Trabajo en el proyecto de Manual de Puestos de la Institución.

### 3.2.4. Administrativo Financiero

Para una administración eficaz y eficiente de los recursos materiales, logísticos, bienes y servicios institucionales demandados se llevan a cabo las siguientes gestiones:

#### 3.2.4.1. Gestión Administrativa

##### 3.2.4.1.1. Detalle de Inventarios

De acuerdo a la gestión realizada por los funcionarios delegados para la constatación física de bienes de los Centros Operativos y Múltiples, a octubre de 2021 el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP mantiene 31.780 Bienes Muebles registrados en el Catálogo de bienes, como se muestra en el siguiente cuadro:

**Tabla 5:** Detalle de Bienes Muebles a octubre 2021

Tipo de Bienes	Estado			Total general
	Bueno	Malo	Regular	
Bienes Muebles	18.406	4.447	8.927	31.780

**Fuente:** Dirección Administrativa

**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

##### 3.2.4.1.2. Contratación Pública

En lo que respecta a los procesos de contratación pública, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP, durante el periodo de enero a octubre de 2021, ha ejecutado 60 contratos, de los cuales 1 por Catalogo Electrónico, se encuentra finalizado; a continuación, se detallan el cuadro resumen:

**Tabla 6:** Tipos de Contratación Pública de enero a octubre 2021

Tipo de Contratación	Estado			
	Adjudicados		Finalizados	
	Número Total	Valor Total	Número Total	Valor Total
Ínfima Cuantía	54	\$140.481,80		
Catalogo Electrónico	5	\$125.113,04	1	\$103.152,00

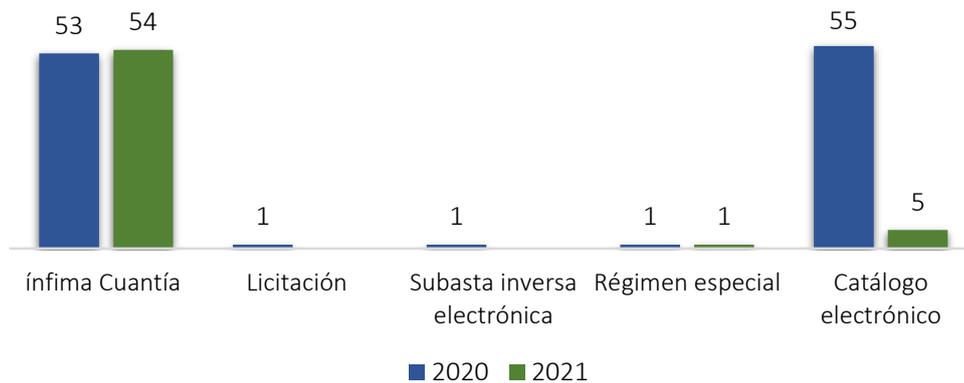
Régimen Especial	1	\$98.847,17		
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>\$364.442,01</b>	<b>1</b>	<b>\$103.152,00</b>

**Fuente:** Dirección Administrativa

**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

A continuación, se muestra un comparativo de los procesos de contratación pública gestionados en los dos últimos años de gestión (2020 y 2021), como se detalla el siguiente gráfico:

**Gráfico 3:** Comparativo por tipo de contratación pública 2020-2021



**Fuente:** Dirección Administrativa

**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

### 3.2.4.2. Gestión Financiera

#### 3.2.4.2.1. Evolución histórica del presupuesto institucional

La ejecución histórica del presupuesto institucional ha sido afectada por diversos factores, de ahí que el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP recibió en el año 2017 una asignación de \$ 14.771.679 con un devengo de 95%, mientras que en el año 2021 recibió una asignación de \$ 7.112.309 con un devengo a diciembre del 96%, esto representó una reducción de alrededor del 48,15% de la asignación anual respecto al 2017.

A continuación, se muestra la ejecución histórica del Presupuesto Institucional correspondiente al periodo 2017 – 2021.

Gráfico 4: Ejecución histórica del presupuesto institucional del 2017 a diciembre 2021

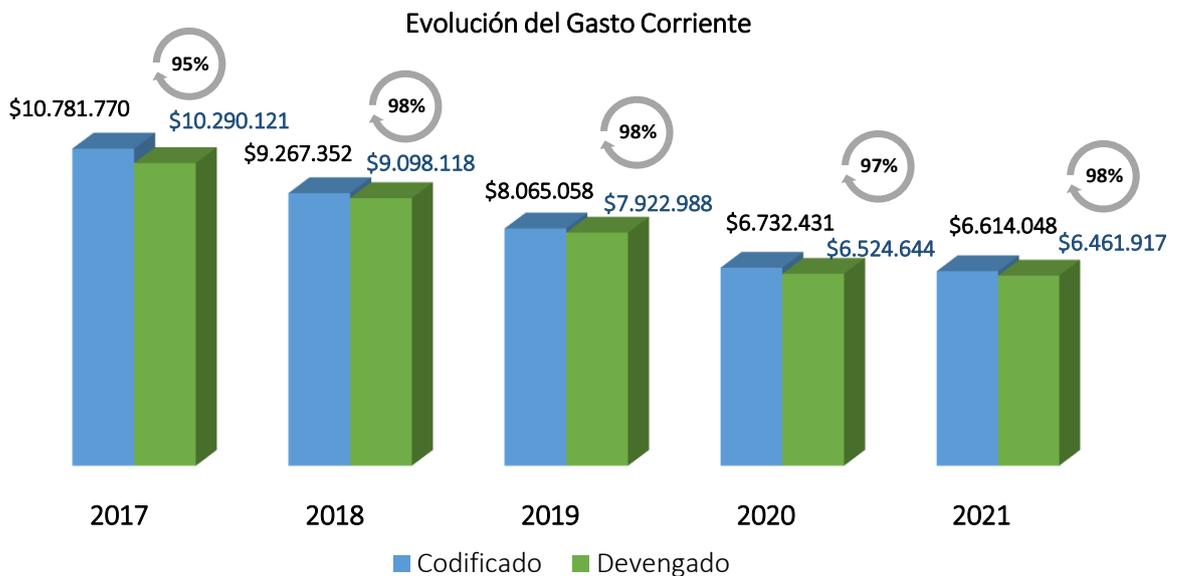


Fuente: ESIGEF

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

Con respecto a la asignación de gasto corriente e inversión, en el siguiente cuadro se muestra el detalle histórico de la asignación presupuestaria y su devengo:

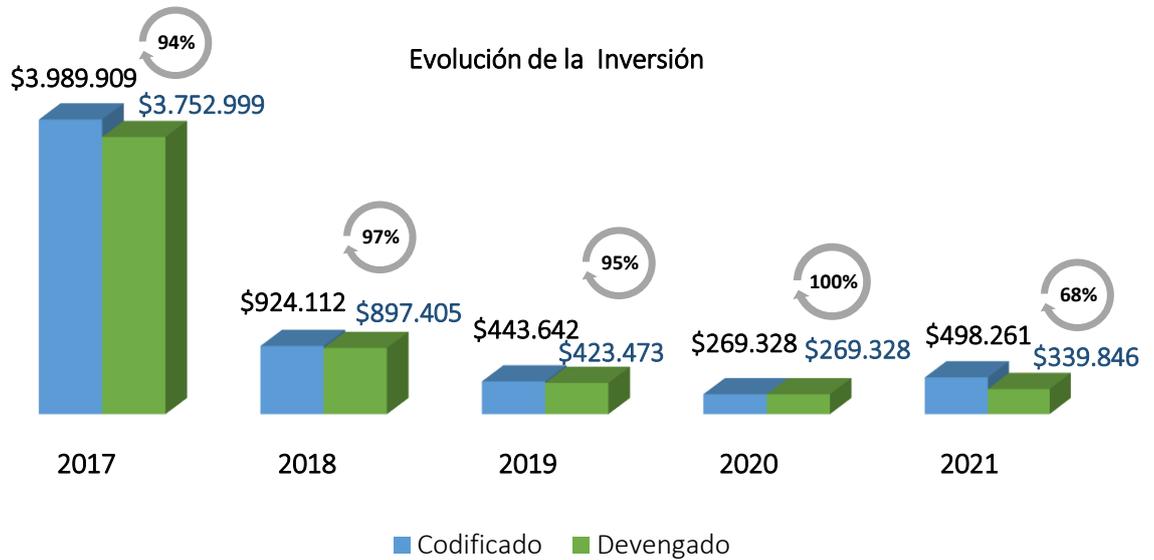
Gráfico 5: Ejecución histórica Gasto Corriente



Fuente: ESIGEF

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

Gráfico 6: Ejecución histórica Gasto Inversión



Fuente: ESIGEF

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

De acuerdo a los datos registrados en la ejecución histórica del gasto corriente y de inversión, se puede indicar:

- En el año 2017 el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP, tuvo una asignación en gasto corriente de \$ 10.781.770 que corresponde al 73% de lo codificado, mientras que el 27% corresponde a gasto de inversión \$ 3.989.909 para jubilaciones (\$1.995.233), proyecto de rehabilitación de centros (\$1.059.037) y convenio con SENESCYT para el servicio de capacitación (935.640), siendo el año con mayor asignación en inversión en los últimos 4 años.
- En el año 2018, del presupuesto asignado al SECAP, el 91% corresponde a gasto corriente con un valor de \$ 9.267.352, mientras que el 9% fue para gasto de inversión con un valor de \$ 924,112; valor que fue específicamente para la ejecución del convenio SECAP - SENESCYT para el servicio de capacitación.
- En el año 2019 tuvo una asignación del 95% para gasto corriente con un valor de \$8.065.058 y el 5% para gasto de inversión con un monto de \$443,642, específicamente para pagos de jubilación.
- En el 2020 tuvo una asignación del 96% para gasto corriente con un valor de \$ 6.732.431 y el 4 % para gasto de inversión con un valor de \$ 269.328, específicamente para pagos de jubilación.

- En el año 2021 tuvo una asignación del 93% para gasto corriente con un valor de \$ 6.614.048, y el 7% para gasto de inversión con un valor de \$ 498.261 específicamente para pagos de jubilación.

### 3.2.5. Tecnologías de la Información y comunicación

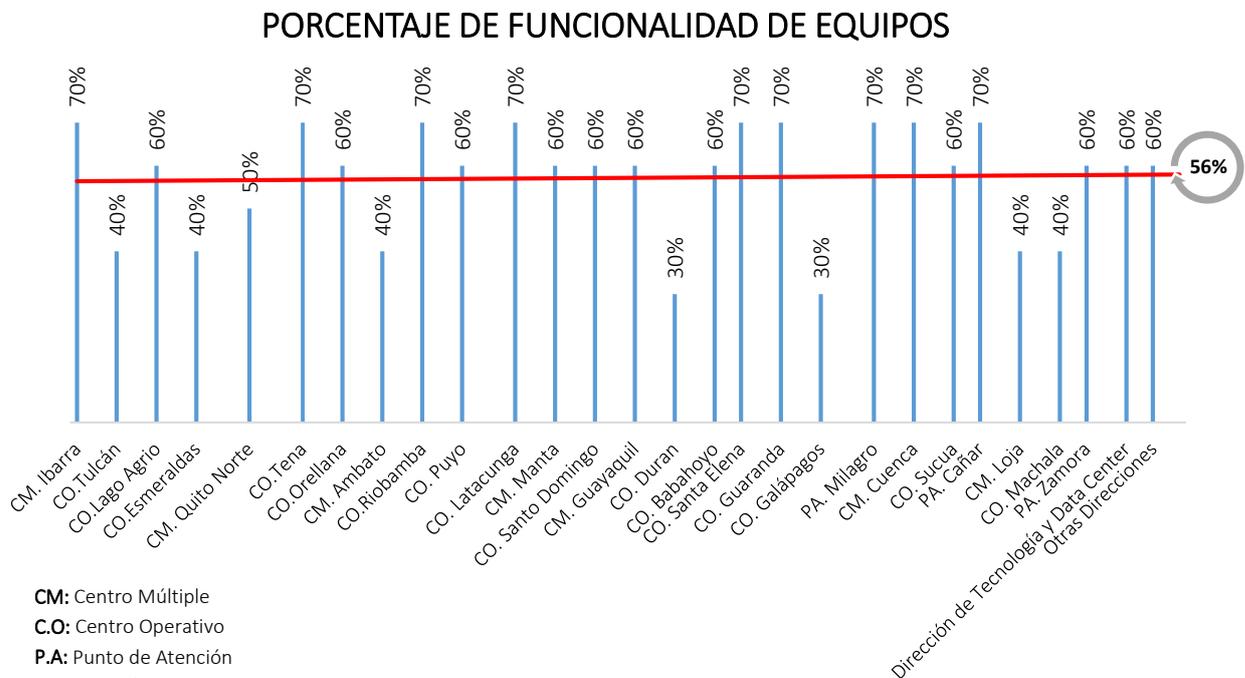
Hoy en día, el desarrollo tecnológico es un factor crítico en las instituciones que desean lograr una ventaja competitiva sostenida, una infraestructura sólida permite a las diferentes aplicaciones de una organización operar de manera eficiente y eficaz durante el tiempo previsto con niveles altos de servicios y prestaciones, en el caso particular del SECAP la infraestructura tecnológica consta de algunos componentes que se detallan a continuación:

#### 3.2.5.1. Equipos Informáticos

La Institución actualmente dispone a nivel nacional de aproximadamente 2.000 equipos informáticos para los funcionarios y laboratorios, entre esos constan: monitores, CPU, Teléfonos IP, cámaras de seguridad, biométricos, proyectores, impresoras, CPU, tabletas, computadoras portátiles, entre otros. Los cuales han cumplido con su tiempo de vida útil ya que fueron adquiridos por la institución antes del 2014 en el proceso de remodelación de los centros operativos.

Se debe mencionar que la media de la funcionalidad de los equipos a nivel nacional es del **56%**, a continuación, se detalla el estado de la funcionalidad de los equipos:

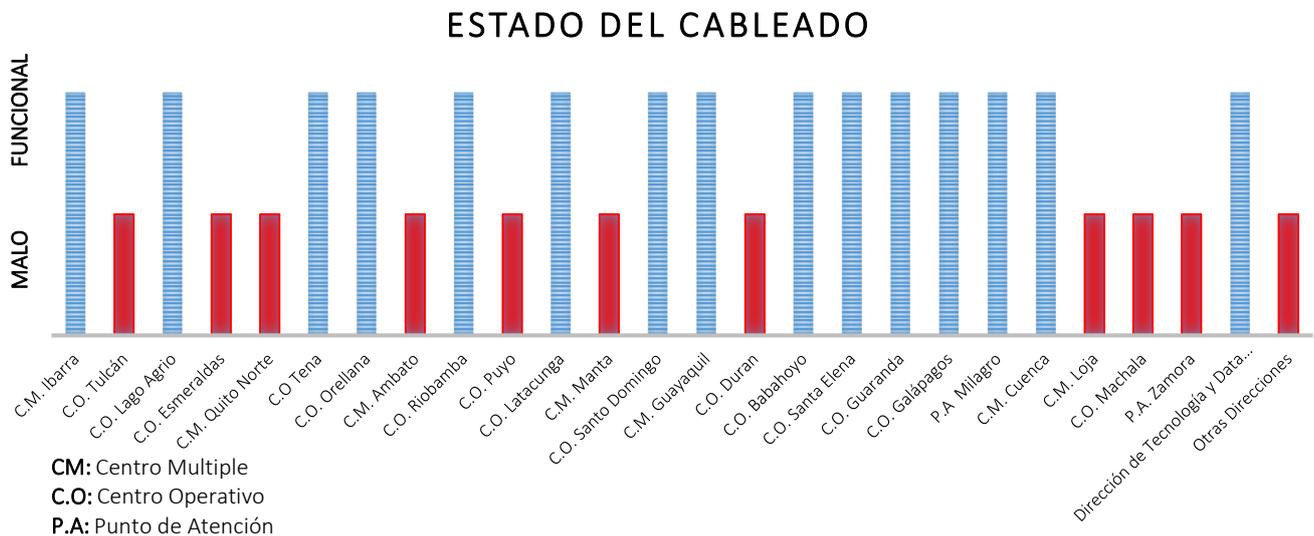
**Gráfico 7:** Estado de la funcionalidad de los equipos por centro



**Fuente:** Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones  
**Elaboración:** Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

### 3.2.5.2. Estado del cableado en los diferentes centros

Gráfico 8: Estado del cableado por centro



**Fuente:** Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones  
**Elaboración:** Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Cabe indicar que, del total de centros operativos y múltiples, 11 tienen el cableado estructurado en mal estado mientras que los otros 15 lo tienen en estado funcional, esto debido a que en su mayoría están en lugares compartidos donde el cableado no es propio de la institución.

### 3.2.5.3. Data Center

Con respecto a los equipos del Data Center, su infraestructura completa fue adquirida hace una década donde la mayoría de los equipos ya han perdido o están a punto de perder el soporte de fábrica, lo cual representa un riesgo muy alto en caso de un eventual daño de estos equipos.

### 3.2.5.4. Sistemas Internos

El sistema informático que soporta los procesos agregadores de valor y procesos de apoyo se denomina SISECAP (Sistema Integrado SECAP), el mismo que fue creado en el año 2012 por desarrolladores internos de la institución. A partir de ese año, se han realizado constantes actualizaciones y desarrollos con la finalidad de apoyar a la gestión de los servicios que presta el SECAP.

### 3.2.6. Gestión por procesos

El SECAP está impulsando un proceso de reestructuración institucional que le permitirá implementar un nuevo modelo de gestión por procesos.

#### 3.2.6.1. Mapa de Procesos:

El Mapa de procesos, se puede definir como la representación gráfica del agrupamiento de los

procesos que están presentes en la institución, permitiendo tener una visión general de su funcionamiento, mostrando la relación entre ellos, considerando las atribuciones que se encuentran establecidas en el estatuto vigente, por lo cual, su estructura está planteada de acuerdo al siguiente gráfico:

Gráfico 9: Mapa de Procesos



Fuente: Estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos del SECAP

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

### 3.2.6.2. Cadena de valor:

Gráfico 10: Cadena de Valor



Fuente: Estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos del SECAP

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

### 3.2.6.2.1. Catálogo de Procesos:

La arquitectura de Procesos y Servicios está diseñada con enfoque en la satisfacción del cliente interno/externo, así como en concordancia con el marco legal vigente y en estricta alineación con el rol y perspectiva de largo plazo del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP.

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional en la clasificación del catálogo de procesos cuenta con 4 niveles, cuyo detalle se presenta a continuación:

**Tabla 7:** Número de procesos, subprocesos y procedimientos

Tipo de Procesos	Macroprocesos	No. de Procesos	No. de Subprocesos	No. de Procedimientos
<b>Gobernantes</b>	Gestión Ejecutiva	1	1	2
<b>Sustantivos</b>	Gestión Técnica	5	12	41
<b>Adjetivos de Asesoría</b>	Gestión de Asesoría	4	13	40
<b>Adjetivos de Apoyo</b>	Gestión Administrativa Financiera	3	11	42
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>37</b>	<b>125</b>

**Fuente:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

**Elaboración:** Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

### 3.2.6.3. Gestión de los Servicios

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP - es la operadora de capacitación del estado, adscrita al Ministerio de Trabajo del Ecuador, que desarrolla competencias, conocimientos, habilidades y destrezas en las y los trabajadores y servidores ecuatorianos a través de procesos de perfeccionamiento y capacitación profesional que respondan a la demanda del sistema laboral, propendiendo al uso del enfoque de competencias laborales en los procesos formativos e incluyendo en estas acciones a los grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria.

El SECAP a través de sus Direcciones Técnicas de área realiza las actividades esenciales que le permiten ejecutar efectivamente su misión, objetivos estratégicos y políticas.

### 3.2.6.4. Servicio de Capacitación

En relación al servicio de capacitación según los datos históricos obtenidos, la Institución ha capacitado a 141.999 usuarios, desde el año 2017 hasta el 31 de octubre del 2021; el 2018 fue el año con mayor incidencia llegando a capacitar a 59.555 participantes. También se evidencia el decrecimiento de servicios de capacitación a partir del 2020 se debe a la disminución del presupuesto, falta de infraestructura de los centros y suspensión de cursos presenciales debido a la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19.

A pesar de la situación compleja en el 2020 por la emergencia sanitaria, el SECAP estableció como estrategia de venta la ejecución de cursos gratuitos vía online y webinars, impulsando la ejecución de cursos virtuales. Es importante mencionar que, dentro de las 20.964 capacitaciones efectuadas en el año 2020, 8.374 se impartieron de manera gratuita.

**Tabla 8:** Número de participantes Capacitados (2017 – octubre 2021)

Históricos capacitación	
Año	Participantes capacitados
2017	15.072
2018	59.555
2019	36.715
2020	20.964
2021	9.693
<b>TOTAL</b>	<b>141.999</b>

Fuente: SISECAP

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

### 3.2.6.5. Servicio de Certificación

Con respecto al servicio de certificaciones, desde el año 2017 hasta el 31 de octubre de 2021, se han llevado a cabo 36.800 exámenes, siendo el 2017 el año en el que se ejecutaron en mayor cantidad, llegando a efectuar 23.235 que representan un 64% con respecto al total del período en análisis. Del mismo modo, este servicio se ha visto afectado en el contexto de la pandemia, disminuyendo drásticamente su ejecución en los años 2020 y 2021.

**Tabla 9:** Número de exámenes efectuadas (2017 - octubre 2021)

Histórica certificación	
Año	Exámenes efectuadas
2017	23.235
2018	2.660
2019	8.535
2020	1.463
2021	907
<b>TOTAL</b>	<b>36.800</b>

Fuente: SISECAP

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

## 4. ANÁLISIS SITUACIONAL

### 4.1. ANÁLISIS DE CONTEXTO

#### 4.1.1. Político

El Ecuador es un país con régimen democrático, su organización político – administrativa está fundamentada en la Constitución aprobada en el año 2008.

El año 2021 se vio marcado por las elecciones presidenciales que se realizaron en el mes de febrero. Después de vencer en la contienda electoral, el Señor Guillermo Lasso Mendoza tomó posesión como presidente constitucional de la República del Ecuador el 24 de mayo de 2021.

El artículo 280 de la Constitución de la República señala que el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos.

Este instrumento de gestión tiene una vigencia de cuatro años y deberá alinearse con el programa de gobierno del presidente electo, en este sentido tiene cinco ejes principales:



En el eje **Económico** las temáticas abordadas son trabajo, servicios financieros, emprendimiento, comercio exterior, inversión, modernización financiera, turismo, producción, Ecuador sustentable, riqueza energética, economía sólida y tributación ágil.

El eje **Social** aborda diversas temáticas, como salud, seguridad social, prevención de drogas, deporte, vivienda, discriminación y vulnerabilidad, educación, economía naranja y cultura.

En el eje de **Seguridad Integral** se establecen políticas de gobierno enfocadas a enfrentar problemas que afectan a la sociedad en su día a día, como la delincuencia y el crimen organizado. Además, se busca contribuir a la mejora del Sistema de Rehabilitación Social, a la seguridad vial, a la reducción de riesgos de desastres y atención oportuna a emergencias, a la seguridad del Estado, a la soberanía y la integridad del territorio.

En el eje **Transición Ecológica** se considera a un subsistema de ordenamiento territorial que inserta la adaptación y mitigación al cambio climático, la preservación del ambiente y el manejo de patrimonio natural de forma sostenible. Entre sus fines está lograr una mayor eficiencia socioeconómica con un manejo sostenible de los recursos naturales.

El eje **Institucional** de este plan hace referencia a temáticas relacionadas con la independencia judicial y seguridad jurídica, conectividad y gobierno digital, política internacional, migración y seguridad interna.

#### 4.1.2. Económico

Según el Banco Central del Ecuador<sup>3</sup>, el país tuvo un crecimiento anual negativo de su economía del 5.6% en el primer trimestre del 2021, debido a la caída del consumo de Gobierno (-8,5 %) y la inversión (-6,3 %); así como del consumo de los hogares que fue de -3 %. Sin embargo, frente al cuarto trimestre del 2020, se puede observar una leve recuperación económica, con un crecimiento registrado del 0,7%.

En lo concerniente al mercado laboral, a nivel nacional en el mes de mayo de 2021, la tasa de participación global fue de 66,9%, la tasa de empleo adecuado de 31,5% y el subempleo de 23,1%, El desempleo a nivel nacional alcanzó el 6,3% de la Población Económicamente Activa (PEA).

En referencia al Presupuesto General del Estado (PGE)<sup>4</sup>, la asignación de 2021 se redujo con relación a años anteriores. En el año 2020, la asignación del PGE fue inferior en USD 4.206 millones en comparación al año anterior. En términos generales, los sectores Educación, Salud y Trabajo registraron en 2020 los presupuestos más bajos de los últimos cuatro años, mientras que Bienestar Social mostró un incremento. En lo referente al SECAP, en el ejercicio fiscal 2020, la ejecución presupuestaria registró un monto codificado de USD \$ 7.001.759,47, lo que representa cerca de un 15,90% del presupuesto total del sector Trabajo (USD \$ 44 millones).

En el ejercicio fiscal 2021, el presupuesto codificado asciende a \$7.112.309, lo que representa cerca de un 17,78% del presupuesto total del sector Trabajo (USD \$ 40 millones).

#### 4.1.3. Social

El artículo 35 de la Constitución de la República señala como grupos de atención prioritaria:

- Adultos mayores
- Menores de edad
- Mujeres embarazadas
- Personas con discapacidad
- Personas privadas de la libertad
- Personas en desventaja crónica: enfermedades catastróficas, víctimas de violencia doméstica y sexual, desastres naturales o antropogénicos, y en situación de riesgo

Con la finalidad de contribuir en procesos de reinserción y reconversión laboral de estos grupos excluidos del acceso al trabajo de calidad, el SECAP otorgó el tratamiento preferencial, como reza la Resolución Nro. SECAP-SECAP-2020-0009-R de julio 07 de 2020 en el que exonera del pago (en forma total o parcial) de las tarifas correspondientes a los servicios (capacitación y certificación) a grupos que han sido conformados en función de condiciones de vulnerabilidad.

Así también existen grupos que han recibido exoneración por parte del SECAP, en su mayoría,

---

<sup>3</sup> Primicias. (2021, 19 de julio). *Economía ecuatoriana se reduce 5,6% en primer trimestre de 2021*. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/economia-ecuatoriana-encoge-primer-trimestre/>  
<sup>4</sup> Ministerio de Economía y Finanzas, Ejecución Presupuestaria. <https://www.finanzas.gob.ec/ejecucion-presupuestaria/>

presentan una vulnerabilidad de tipo económico:

- Pobreza
- Desempleo, subempleo e informalidad
- Ingresos menores al Salario Básico Unificado-SBU

Las estadísticas de años anteriores evidencian que existen grupos donde la demanda de capacitación es más grande que en otros. Los grupos con una ejecución más baja y dispersa son los vinculados a condiciones de vulnerabilidad económica, exceptuando los beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano-BDH. Otro aspecto que merece especial consideración al respecto de la atención que se puede otorgar a grupos prioritarios, es el financiamiento de estos procesos. En el caso particular del SECAP, la disponibilidad de recursos marcó dos escenarios en la capacitación de estos grupos, como se puede evidenciar a continuación:

**Gráfico 11:** Capacitación a Grupos de Atención Prioritaria (2012-2020)



Fuente: SECAP, SISECAP.

Elaboración: Dirección de Estudios, SECAP, 2021

#### 4.1.4. Tecnológico

En la actualidad, el desarrollo tecnológico es un factor crítico en las instituciones que desean lograr una ventaja competitiva sostenida, para ello es necesario gestionar adecuadamente la adquisición de conocimiento tecnológico en el marco de la transformación digital a nivel global.

En concordancia con lo mencionado anteriormente, la tendencia actual y futura será desarrollar habilidades tecnológicas basadas en la nube. Es decir, almacenar en la nube contenidos, información, datos del sistema y plataformas digitales. Actualmente el SECAP posee esta infraestructura tecnológica, para tener acceso desde cualquier lugar, independientemente de la ubicación de los usuarios, con lo cual podrán interactuar y aprender desde nuestras plataformas, lo que fomenta el clima de participación durante las clases. También pueden aprender a distancia y personalizar sus lecciones según sus necesidades.

La principal brecha para la incursión en el ámbito tecnológico es la carencia conocimiento y de habilidades, por lo que se vuelve imprescindible desarrollar métodos de aprendizaje orientados a cerrar esta brecha

Los pilares para lograr una ventaja competitiva son:

- La Seguridad de la Información,
- Arquitectura Tecnológica y
- Plataformas institucionales

Con el propósito de brindar a todos sus usuarios las tendencias tecnológicas actuales como:

- Servicios Digitales de Confianza y Calidad.
- Procesos internos seguros y eficientes.
- Decisiones basadas en analítica de datos.

#### 4.1.5. Cultural

El estado ha impulsado la reducción de las brechas existentes de género, generacionales, étnico-culturales, sociales y económicas, una de sus acciones fue la emisión del Decreto Ejecutivo No. 860, en el que señala que el SECAP deberá incluir programas de reinserción y reconversión laboral destinados a aquellos grupos excluidos del acceso al trabajo de calidad, la educación formal y la capacitación privada. Los beneficiarios de estos programas serán los grupos de atención prioritaria, actores de la economía popular y solidaria, subempleados, trabajadores autónomos y desempleados; además se deberá atender de forma complementaria en aquellos campos, sectores y territorio en los que la oferta privada no tenga cobertura. Este enfoque apunta a reducir las brechas existentes a nivel social en el mediano y largo plazo; y, por consiguiente, construir una sociedad más equitativa.

## 4.2. ANÁLISIS SECTORIAL Y DIAGNÓSTICO TERRITORIAL

Con el fin de reorganizar las entidades que forman parte de la estructura de formación y capacitación profesional, y las relacionadas con el ámbito de la acreditación y certificación, a fin de articularlas en un sistema coherente dentro del sector de conocimiento y talento humano, para el ejercicio efectivo de las competencias relacionadas con el reconocimiento, acreditación normalización, evaluación, y certificación de cualificaciones profesionales de los trabajadores, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria, grupos de atención prioritaria y ciudadanía en general, se crea mediante Decreto Ejecutivo No.860, el Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional.

El papel esencial del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en el país, es la generación de políticas y acciones encaminadas a la definición de estándares y aseguramiento de la calidad en los servicios de capacitación profesional y certificación de personas, así como, la retroalimentación con el Sistema de Educación Intercultural, el Sistema de Educación Superior y

de formación profesional en todas las áreas productivas, laborales y educativas.

Para ello existe el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) que es el documento que contiene todas las cualificaciones profesionales significativas para el sector productivo y sobre las cuales una persona puede certificarse o capacitarse.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional está constituido por:

- a) El Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional;
- b) La Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, (Ahora adscrita al MDT como Subsecretaria de Cualificaciones);
- c) El Consejo Consultivo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional;
- d) El Servicio de Acreditación Ecuatoriano, SAE;
- e) Los operadores de capacitación públicos y privados debidamente registrados o calificados;
- f) Los Organismos de Evaluación de la Conformidad (OEC) acreditados o reconocidos para la certificación de cualificaciones.

Otro de los instrumentos que apunta a fortalecer el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales del Ecuador es la Agenda Nacional de Capacitación planteada para el periodo 2018-2021, este instrumento de planificación es el elemento articulador de todas las acciones en todos niveles, que considera como principios fundamentales: *“la capacitación y certificación por competencias laborales deben buscar sistemáticamente el mejoramiento de la calidad, fomentar el emprendimiento sostenible, asegurar permanentemente el acceso igualitario a hombres y mujeres, a las personas adultas mayores, a los adolescentes, a las mujeres embarazadas, a las personas con discapacidad, a las personas privadas de libertad, a las personas en situación de riesgo, a las víctimas de violencia doméstica y sexual y a otros grupos de atención prioritaria, todo con la finalidad de proporcionar a la sociedad las condiciones necesarias para que las personas puedan acceder a empleos dignos y de calidad, aumente la productividad y competitividad de los diferentes sectores económicos”*. Actualmente esta agenda está en proceso de actualización conforme el nuevo Plan Nacional de Desarrollo.

En el ámbito internacional, el SECAP, es el único operador público del Ecuador, como se puede evidenciar en el siguiente análisis comparativo:

Gráfico 12: Comparativo Internacional de Cualificaciones

### Análisis Comparativo Internacional de Cualificaciones

País	Entidad Rectora	Operadoras	Perfiles / Perfiles certificables
Ecuador	 SECRETARÍA TÉCNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES	 SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL	475 50
Colombia	 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	2626 916
Chile	 chilevalora	 chilevalora sence Sumate a los nuevos empleos	819 250
México	 conocer conocimiento - competitividad - crecimiento	 conocer conocimiento - competitividad - crecimiento	747 747
España	 INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES	 INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES	644 583
Brasil	 SENAI	 SENAI	184 56

Fuente: Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021, Pag.16 / SECAP

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

Nota Técnica: El Ministerio de Trabajo, absorbió a la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y las competencias de esta las gestiona a través de la Subsecretaría de Cualificaciones.

#### 4.3. MAPA DE ACTORES

Existen actores del sector público, privado, academia y sociedad civil que se encuentran relacionados en la gestión y prestación de los servicios del SECAP, cuyo detalle se presenta a continuación:

Tabla 10: Matriz de Relacionamiento Interinstitucional - SECAP

MATRIZ DE RELACIONAMIENTO INTERINSTITUCIONAL - SECAP		
AMBITO	INSTITUCIÓN	RELACIÓN
PLANIFICACIÓN	Secretaría Nacional de Planificación	Ente rector, es el encargado de emitir las políticas y normas técnicas
	Gabinete Sectorial Económico y Productivo	Generar acciones intersectoriales para la formulación de política pública
SERVICIOS	Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación)	Miembros del Sistema Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, emisión de política pública de capacitación y certificación
	Ministerio de Trabajo  * Subsecretaría de Cualificaciones - MDT	Ente rector, es el encargado de emitir las políticas y normas técnicas.  * Registrar y calificar a los operadores de capacitación profesional

MATRIZ DE RELACIONAMIENTO INTERINSTITUCIONAL - SECAP		
AMBITO	INSTITUCIÓN	RELACIÓN
		Reconocer organismos evaluadores de la conformidad en materia de certificación de cualificaciones
	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Levantar información estadística, estructurar bases de datos y sistemas de información para planes, programas y proyectos. Guías para elaboración de Diseños Curriculares
	Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana	Asistencia y Cooperación Técnica en materia de Capacitación Profesional y Certificación de Personas con organismos nacionales e internacionales.
	Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)	Ejecución de Capacitación y Certificación de personas por competencias Laborales para grupos vulnerables y en riesgo
	Ciudadanía (Personas Naturales)	Ejecución de Capacitación y Certificación de personas por competencias Laborales
	Empresas Privadas e Instituciones Públicas	Convenios y/o Contratos con Empresas Privadas e Instituciones Públicas para la ejecución de Capacitación y Certificación de personas por competencias laborales
FINANCIERO Y TRIBUTARIO	Ministerio de Finanzas	Cumplimiento de normativa gubernamental del sistema financiero
	Banco Central del Ecuador	Utilización del Sistema de pagos interbancarios
	Servicio de Rentas Internas -SRI	Cumplimiento de obligaciones tributarias
CONTROL	Contraloría General del Estado	Control externo de los recursos públicos para precautelar su uso efectivo
	Consejo de Participación Ciudadana y Control Social - CPCCS	Lineamientos para el cumplimiento de la obligación de Redición de Cuentas
	Defensoría del Pueblo	Lineamientos para el cumplimiento de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública
	Servicio Nacional de Contratación Pública – SERCOP	Lineamientos y regulación de la gestión transparente y efectiva de la contratación pública
JUDICIAL	Consejo Nacional de la Judicatura	Litigación de juicios laborales, contenciosos administrativos, constitucionales, civiles y penales; cumplimiento de providencias por valores económicos.

Fuente: SISECAP

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

En este sentido, en el siguiente gráfico se encuentra el mapa de actores del SECAP:

## Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional

Gráfico 13: Mapa de Actores



Fuente: Modelo de Gestión - SECAP

Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

#### 4.4. ANÁLISIS FODA

El proceso de definición del “FODA” partió del diagnóstico institucional tanto interno como externo.

En esta etapa se definieron las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas en torno a la gestión institucional, conforme el siguiente procedimiento:

- Paso 1.- Desarrollo del sistema FODA: herramienta informática que facilitó la aplicación de una encuesta y permitió la calificación de factores internos y externos. Las alternativas de calificación establecidas fueron: "MUY BUENA"; "BUENA"; "REGULAR"; "DEFICIENTE" y "NO CONOCE".
- Paso 2.- Definición de variables para la calificación a través de la encuesta FODA (Aspectos Internos y externos).
- Paso 3.- Elaboración y socialización de la metodología para el análisis FODA.
- Paso 4.- Calificación de variables (Los funcionarios de las 12 Direcciones Nacionales y 7 Direcciones zonales respondieron la encuesta).
- Paso 5.- Priorización y definición de fortalezas y oportunidades (calificaciones "MUY BUENA"; "BUENA").
- Paso 6.- Priorización y definición de debilidades y amenazas (calificaciones "REGULAR"; "MALO"; "NO CONOCE").

La exploración de los factores positivos y negativos, internos y externos que tienen efectos sobre la gestión institucional permitieron elaborar un estudio estratégico sobre la identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

##### 4.4.1. Factores Internos

##### 4.4.1.1. Fortalezas

FORTALEZAS	
F1	Se cuenta con metodologías y herramientas para planificación disponibles para su aplicación
F2	Disponibilidad de información para la toma de decisiones
F3	Adecuada cobertura, difusión y monitoreo de medios de la gestión institucional
F4	Contenido y calidad de información en redes sociales sobre la gestión institucional
F5	Actualización oportuna de los requisitos para la postulación y calificación de facilitadores
F6	Disponibilidad de modalidades de capacitación (virtual, mooc, online)
F7	Eficiente coordinación y ejecución de los procesos de evaluación sobre las capacitaciones impartidas por el SECAP

FORTALEZAS	
F8	Apropiado proceso de postulación para el servicio de certificación de personas por competencias laborales
F9	Eficiente proceso de selección de examinadores

#### 4.4.1.2. Debilidades

DEBILIDADES	
D1	Cultura de Gestión por Procesos poco desarrollada (ausencia de visión sistémica en la interacción de las Unidades de Negocio)
D2	Inadecuado proceso de gestión de riesgos institucionales
D3	Débil proceso de gestión de talento humano
D4	Reducida y obsoleta infraestructura tecnológica
D5	Crítico estado de los bienes muebles, inmuebles, infraestructura y maquinaria de los centros operativos del SECAP
D6	Insuficientes estudios de costos de los servicios que brinda la institución
D7	Limitada gestión de desarrollo de estudios y/o investigaciones para levantar información estadística y estructurar bases de datos
D8	Limitada gestión de proyectos de innovación técnica y tecnológica en referencia a las competencias del SECAP
D9	Débil Plan de mercadeo y/o negociación de los servicios del SECAP
D10	Insuficientes materiales, equipos, infraestructura y demás insumos para la ejecución de los servicios que brinda el SECAP
D11	Falta de coordinación entre matriz y direcciones zonales
D12	Mallas curriculares poco atractivas y desactualizadas
D13	Escasas intervenciones en territorios: ferias y/o eventos de promoción efectuados presencial o virtual en Zonas, Centros y Puntos de Atención
D14	Inadecuado proceso de establecimiento de metas de capacitación y certificación en el Plan Anual de Capacitación y Certificación.
D15	Elevado tiempo de ciclo en la entrega del certificado por competencias laborales a los usuarios

#### 4.4.2. Factores Externos

##### 4.4.2.1. Oportunidades

OPORTUNIDADES	
O1	Voluntad de las instituciones del estado para trabajar con el SECAP
O2	Ambiente cooperativo del sector privado para trabajar con el SECAP
O3	Acuerdos de cooperación internacional para el fortalecimiento y desarrollo de la gestión institucional

OPORTUNIDADES	
O04	Coordinar acciones para la atención integral especializada a personas y grupos vulnerables para fomentar su inserción laboral.
O05	Posicionamiento de la institución en el mercado para afianzar la marca SECAP
O06	Uso de medios tecnológicos facilitan la oferta de servicios
O07	Presencia a nivel nacional facilita la coordinación de acciones para la prestación de los servicios
O08	Políticas gubernamentales que propician la capacitación y acceso a condiciones óptimas de financiamiento, considerando la interrelación que debe existir entre la academia, la empresa y los diferentes niveles de gobierno; con el objetivo de incrementar y fomentar de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales (PND).
O09	Políticas gubernamentales que promueven las alianzas público - privadas para el aprovechamiento de las potencialidades locales
O10	Políticas gubernamentales que promueven la creación de programas de perfeccionamiento y capacitación tendientes a reducir las brechas de acceso a servicios e igualdad de oportunidades (PND).
O11	Política gubernamental que promueve reducir la dependencia de las asignaciones del PGE a través de procesos de optimización de la gestión y el fortalecimiento de la recaudación propia (PND).

#### 4.4.2.2. Amenazas

AMENAZAS	
A1	Alta dependencia del PGE limita la gestión institucional.
A2	Reducción de la disponibilidad de recursos de cooperación internacional a causa de la pandemia por COVID-19
A3	Reducción de la capacidad adquisitiva de los usuarios para acceder a los servicios de capacitación y certificación por competencias laborales, debido a los efectos de la pandemia por COVID-19
A4	Reducción de la capacidad adquisitiva de los usuarios debido a los efectos de las políticas económicas del gobierno
A5	Incremento de la competencia pública y privada en capacitación y certificación por competencias
A6	Inestabilidad política generaría alta rotación de autoridades y suspensión de la continuidad de los planes institucionales

#### 4.4.3. Definición y descripción de los factores críticos de éxito determinados para la gestión institucional.

Los Factores Críticos de Éxito son puntos clave en la definición exitosa de los objetivos y estrategias que garantizarán un rendimiento competitivo en la institución.

Para el desarrollo de esta actividad se analizaron algunas experiencias de buenas prácticas en relación a la capacitación y certificación profesional por competencias. Estos análisis en conjunto con la identificación de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas permitieron

encontrar los principales Factores Críticos de Éxito (FCE).

Esta evaluación permitió identificar el estado de avance y la importancia relativa de cada FCE en el Plan, para priorizar su ejecución y garantizar la consecución de los resultados en el corto y mediano plazo.

FCE	REPETICIÓN	CRITICIDAD Entre 0.1 - 1	CALIFICACIÓN PONDERADA
Eficiencia en comunicación, publicidad y promoción	6	1	6
Gestión por procesos	7	0,8	5,6
Calidad y tamaño de la base de clientes y clientes potenciales	5	1	5
Integración con los diferentes sectores	5	1	5
Infraestructura y maquinaria disponible y operativa.	3	1	3
Recursos de autogestión	3	1	3
Capacidad de innovación tecnológica	3	0,8	2,4
Cultura de planificación y gestión por resultados	4	0,5	2
Clima laboral adecuado	4	0,5	2
Competencia técnica del personal	2	1	2
Identificación de temas actuales y relevantes (Capacitación y certificación)	2	0,9	1,8
Cobertura a nivel nacional	1	1	1
Conocimiento de la competencia	1	1	1
Continua evaluación de impacto de los servicios	1	1	1
Coordinación interdepartamental	1	1	1
Facilidad de uso de las aplicaciones tecnológicas	1	1	1
Imagen reconocida en el mercado	1	1	1

**Criticidad:** Impacto en la gestión institucional

**Calificación ponderada:** Multiplicación de la Repetición x Criticidad

#### 4.5. ELEMENTOS ORIENTADORES INSTITUCIONALES

Los Elementos Orientadores de la Institución (EOI) permiten determinar a dónde queremos ir como institución, y hacen posible direccionar la acción del SECAP hacia el cumplimiento de los objetivos y políticas del Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025, las Agendas Intersectoriales, Sectoriales, Zonales y para la Igualdad.

El proceso de construcción de los elementos orientadores partió del diagnóstico institucional tanto interno como externo, donde se definieron las fortalezas, oportunidades, debilidades y

amenazas y los Factores Críticos de Éxito en relación a la gestión institucional.<sup>5</sup>

#### 4.5.1. Misión

*“Somos el SECAP, brindamos servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional, formación y certificación por competencias laborales con estándares de calidad, para potenciar las habilidades y destrezas de los usuarios, contribuyendo al desarrollo económico, productivo y social del país”.*



#### 4.5.2. Visión



*“Al 2025, consolidarnos como la principal oferta de perfeccionamiento, capacitación profesional, formación y certificación por competencias laborales, contribuyendo a la empleabilidad y al desarrollo económico, productivo y social del país”.*

#### 4.5.3. Valores



**Honestidad:** Procedemos y actuamos con coherencia entre lo que pensamos, sentimos, decimos y hacemos, es entendido como el respeto por la verdad y la justicia.

**Solidaridad:** Mantenemos un espíritu de apoyo, defensa y respaldo permanente a nuestro equipo

<sup>5</sup> Nota: Se procederá con la reforma del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Secap, vigente con RO Edición Especial N°1173 de 15 – 10-2020, para alinear los elementos orientadores establecidos en la planificación 2021-2025.

de trabajo, orientado al bien común.

**Transparencia:** Hacemos efectivo el principio de publicidad de los actos, contratos y gestiones de la institución que por su naturaleza son de interés público, para fortalecer la confianza y credibilidad en nuestras acciones.

**Respeto:** Promovemos el respeto como condición primera para la colaboración, y coexistencia pacífica de la comunidad institucional; reconocemos, aceptamos y valoramos las cualidades, criterios y derechos de cada persona, como ser único con intereses y necesidades particulares.

**Responsabilidad y compromiso:** Asumimos nuestras funciones y deberes, con la convicción de cumplirlas de manera eficaz, eficiente y oportuna, en el marco de los objetivos estratégicos de la institución, reconociendo el esfuerzo de nuestros integrantes.

#### 4.6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES – OEI

##### 4.6.1. Formulación de OEI

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
1. Incrementar a nivel nacional el uso de los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación	El objetivo se enfoca en incrementar el uso de los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación con altos niveles de calidad y mejora continua, sobre la base de dos ejes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovación y diversificación de los servicios</li> <li>- Potenciar el relacionamiento institucional y posicionamiento de la marca SECAP.</li> </ul> Esto contribuye a que la institución no solo cumpla con sus atribuciones, sino que fortalezca la gestión del Estado en el marco de la generación de empleo y reactivación económica.
2. Incrementar la prestación del servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional.	Este objetivo busca principalmente el fortalecimiento de la fuerza laboral y empresarial en el territorio nacional, mediante el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, y a la vez favorecer las oportunidades de reconocimiento y valorización.
3. Fortalecer las capacidades institucionales	Este objetivo busca la mejora continua de los procesos institucionales con el fin de lograr la excelencia organizacional. Se fundamenta en los siguientes ejes de gestión: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque en gestión por resultados</li> <li>- Articulación sistémica de los equipos de trabajo.</li> <li>- Desarrollo personal y profesional de los funcionarios</li> <li>- Desarrollo de un plan de eficiencia financiera como medio para incrementar los ingresos; y, promover la efectiva asignación del presupuesto para la operación y prestación de los servicios que brinda el SECAP</li> </ul>

4.6.2. Alineación de OEI al PNCO

Gráfico 14: Alineación de los OEI al PCO

Visión a Largo Plazo		Estrategia Territorial Nacional para las oportunidades			Ejes, Objetivos y Políticas para Crear Oportunidades			Planificación Institucional
Agenda 2030		Directrices	Lineamientos Territoriales		Objetivo	Políticas	Meta	Objetivos Estratégicos Institucionales
Objetivos	Metas del Objetivo							
 <p><b>8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</b></p>	<p><b>8.3</b> Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros</p>	<p><b>1.</b> Soporte territorial para la garantía de derechos-</p>	<p><b>A.</b> Acceso equitativo a servicios y reducción de brechas territoriales</p>	<p><b>A7.</b> Crear redes de empleo, priorizando el acceso a grupos excluidos y vulnerables, con enfoque de plurinacionalidad e interculturalidad</p>	<p><b>Objetivo 1:</b> Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y condiciones laborales</p> <p> <b>Eje Económico</b></p>	<p><b>1.1.</b> Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBT+.</p>	No aplica a la meta del PND	<p><b>1.</b> Incrementar a nivel nacional el uso de los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación</p> <p><b>2.</b> Incrementar la prestación del servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional.</p>
		<p><b>2.-</b> Gestión del territorio para la transición ecológica</p>	<p><b>E.</b> Actividad económica sostenible</p>	<p><b>E6.</b> Incentivar los procesos de economía circular para el mejor aprovechamiento de los recursos y generación de fuentes alternativas de empleo.</p>	<p><b>Objetivo 2:</b> Fomentar modelos de desarrollo sostenibles aplicando medidas de adaptación y mitigación al Cambio Climático</p> <p> <b>Eje Transición Ecológica</b></p>	<p><b>12.2</b> Promover modelos circulares que respeten la capacidad de carga de los ecosistemas oceánicos, marino-costeros y terrestres, permitiendo su recuperación; así como, la reducción de la contaminación y la presión sobre los recursos naturales e hídricos.</p>	No aplica a la meta del PND	
		<p><b>G.</b> Gobernanza para la sostenibilidad</p>	<p><b>G9.</b> Promover la investigación científica y la transferencia de conocimiento que permitan la generación de oportunidades de empleo en función del potencial del territorio</p>	<p><b>Objetivo 2:</b> Impulsar un sistema económico con reglas claras que fomente el comercio exterior, turismo, atracción de inversiones y modernización del sistema financiero nacional</p> <p> <b>Eje Económico</b></p>	<p><b>2.3.</b> Fomentar el turismo doméstico, receptivo y sostenible a partir de la promoción, consolidación y diversificación de los productos y destinos del Ecuador, tanto a nivel nacional como internacional.</p>	No aplica a la meta del PND		
		<p><b>3.-</b> Articulación territorial para el aprovechamiento de las potencialidades locales</p>	<p><b>I.</b> Lineamientos para la Gobernanza colaborativa</p>	<p><b>Objetivo 7:</b> Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.</p> <p> <b>Eje Social</b></p>	<p><b>7.4</b> Fortalecer el Sistema de Educación Superior bajo los principios de libertad, autonomía responsable, igualdad de oportunidades, calidad y pertinencia; promoviendo la investigación de alto impacto.</p>	No aplica a la meta del PND		
		<p><b>H.</b> Desconcentración y descentralización</p>	<p><b>I3.</b> Promover la Cooperación internacional y alianzas publico privadas con instituciones públicas en territorio</p>	<p><b>Objetivo 14:</b> Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.</p> <p> <b>Eje Institucional</b></p>	<p><b>14.3</b> Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.</p>	No aplica a la meta del PND	<p><b>3.</b> Fortalecer las capacidades institucionales</p>	
			<p><b>H4.</b> Fortalecer capacidades técnicas e institucionales de los diferentes niveles de gobierno para ejercer las competencias desconcentradas y descentralizadas.</p>	<p><b>14.2</b> Potenciar las capacidades de los distintos niveles de gobierno para el cumplimiento de los objetivos nacionales y la prestación de servicios con calidad.</p>	No aplica a la meta del PND			

Fuente: Plan de creación de oportunidades 2021-2025

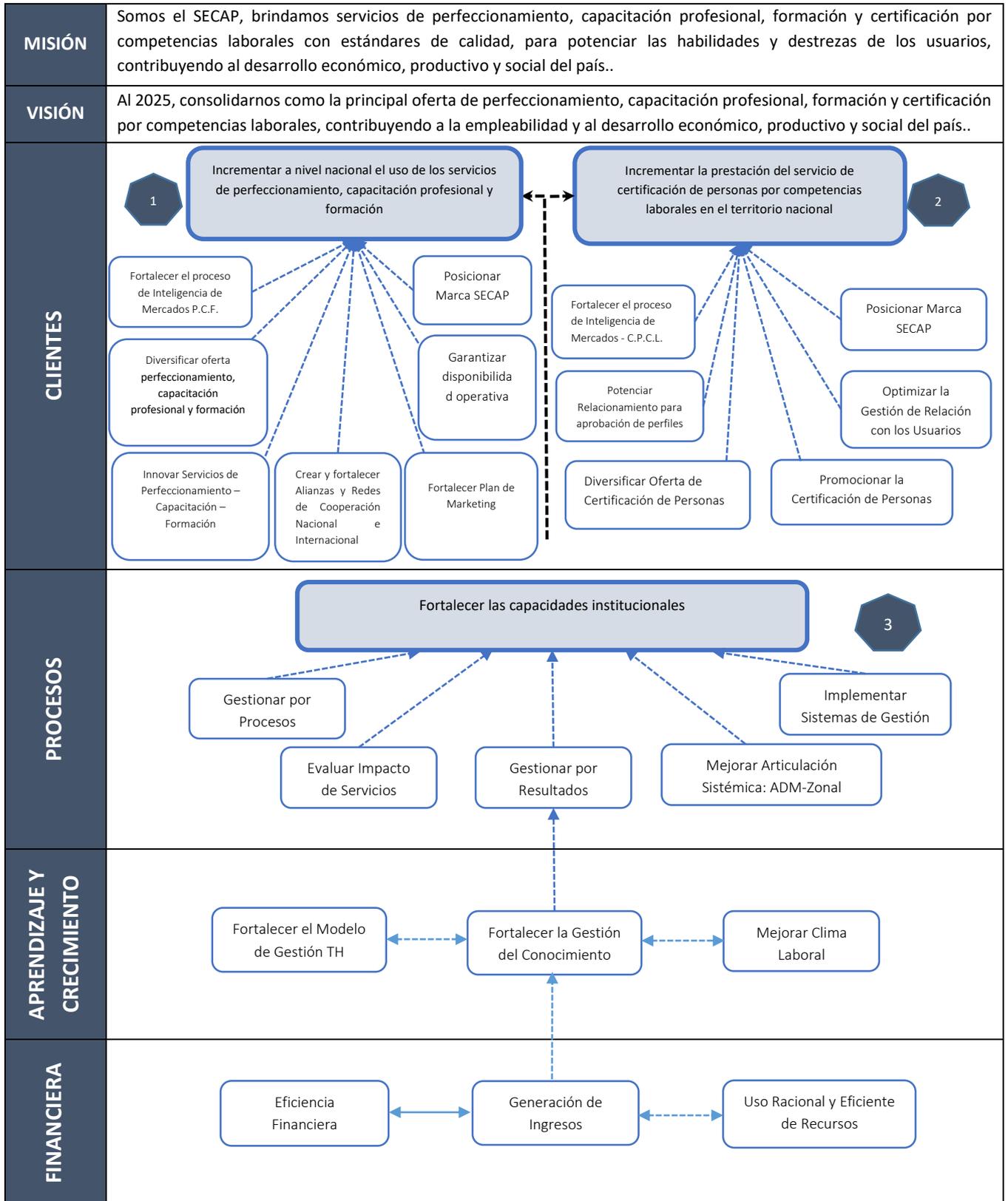
Elaboración: Dirección de Planificación y Gestión Estratégica

4.6.3. Formulación de Estrategias

PERSPECTIVA	OBJETIVO	Nro.	ESTRATEGIAS
CIUDADANÍA	1. Incrementar a nivel nacional el uso de los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación	1	Fortalecer el proceso de inteligencia de mercados sobre los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación.
		2	Diversificar la oferta de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación con temas de mayor demanda de la ciudadanía en zonas urbanas y rurales del país.
		3	Innovar los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación, creando experiencias satisfactorias para los usuarios.
		4	Potenciar el relacionamiento institucional, a fin de crear y fortalecer alianzas estratégicas y redes de cooperación pública y privada en el ámbito nacional e internacional.
		5	Garantizar la disponibilidad operativa de la infraestructura física, tecnológica y maquinaria para los procesos de perfeccionamiento y capacitación.
		6	Fortalecer el plan de marketing con enfoque en estrategia digital y ATL
		7	Posicionar la marca SECAP con respecto a los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación, en todos los ámbitos de gestión público, privado y academia a nivel nacional.
	2. Incrementar la prestación del servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional.	1	Fortalecer el proceso de inteligencia de mercados sobre el servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional.
		2	Potenciar el relacionamiento institucional a fin de optimizar el desarrollo y aprobación de perfiles y mecanismos para la certificación de personas por competencias laborales
		3	Diversificar la oferta de certificación de personas por competencias laborales.
		4	Promocionar la certificación por competencias laborales como una herramienta de fortalecimiento de la fuerza laboral y empresarial en el territorio nacional.
		5	Posicionar la marca SECAP con respecto al servicio de certificación por competencias laborales, en todos los ámbitos de gestión público, privado y academia a nivel nacional.
		6	Optimizar la gestión de "relación con los usuarios" del servicio de certificación por competencias laborales.
PROCESOS	3. Fortalecer las capacidades institucionales	1	Promover una cultura de planificación y gestión por resultados.
		2	Optimizar la gestión por procesos institucionales.

PERSPECTIVA	OBJETIVO	Nro.	ESTRATEGIAS
		3	Controlar la adecuada implementación, mantenimiento y mejora de los Sistema de Gestión bajo estándares y normas internacionales.
		4	Evaluar continuamente el impacto de los servicios que brinda el SECAP a los usuarios, como medida de mejora de la gestión institucional.
		5	Mejorar la articulación sistémica: matriz-zonales.
APREDIZAJE Y CRECIMIENTO		6	Fortalecer el modelo de gestión de talento humano.
		7	Fortalecer los procesos de desarrollo y de gestión del conocimiento del talento humano de la institución.
		8	Adoptar medidas tendientes a mejorar el clima laboral
FINANCIERA		9	Implementar el modelo de eficiencia financiera.
		10	Mejorar los niveles de eficiencia operativa en la generación de recursos.
		11	Asegurar el uso racional y eficiente de los recursos en todas las áreas de la institución.

4.6.4. Mapa Estratégico



4.6.5. Formulación de Indicadores y metas de OEI

OEI 1. Incrementar a nivel nacional el uso de los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación					
#	NOMBRE	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
1.1	Porcentaje de participantes capacitados	(Número participantes capacitados/Número de capacitados planificados)*100	Porcentaje	Mensual	Dirección de Programación y promoción
1.2	Porcentaje de innovación en los cursos de capacitación ejecutados	(Número de nuevos cursos de capacitación ejecutados / Número total de nuevos cursos diseñados)*100	Porcentaje	Trimestral	Dirección de Programación y promoción
1.3	Porcentaje de capacidad utilizada	Número de participantes capacitados / Capacidad del Centro Operativo	Porcentaje	Mensual	Dirección de Programación y promoción
1.4	Porcentaje de satisfacción de los usuarios del servicio de capacitación	[(Sumatoria de calificación de preguntas / número de preguntas) / 5]*100	Porcentaje	Semestral	Dirección de Evaluación
1.5	Porcentaje de efectividad de los medios de promoción digital	(Número de usuarios inscritos por medios digitales / Número total de inscritos)*100	Porcentaje	Mensual	Dirección de Programación y promoción

OEI 2. Incrementar la prestación del servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional					
#	NOMBRE	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
2.1	Porcentaje de personas certificadas por competencias laborales	(Número de personas certificadas por competencias laborales / Número de personas certificadas por competencias laborales planificadas)*100	Porcentaje	Mensual	Dirección de Certificación
2.2	Porcentaje de exámenes efectuados	(Número de exámenes efectuados / Número de exámenes planificados)*100	Porcentaje	Mensual	Dirección de Certificación
2.3	Porcentaje de efectividad de los medios de promoción digital	(Número de usuarios postulados por medios digitales / Número total de postulados)*100	Porcentaje	Mensual	Dirección de Programación y promoción

**OEI 2. Incrementar la prestación del servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional**

#	NOMBRE	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
2.4	Porcentaje de nuevos perfiles de certificaciones por competencias laborales ofertadas	(Número de nuevos perfiles por competencias laborales aprobados / Número total de perfiles por competencias planificados)*100	Porcentaje	Trimestral	Dirección de Certificación
2.5	Porcentaje de satisfacción de los usuarios de los servicios de certificación por competencias laborales	[(Sumatoria de calificación de preguntas / número de preguntas) / 5]*100	Porcentaje	Semestral	Dirección de Evaluación

**OEI 3. Incrementar la eficiencia institucional en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional**

#	NOMBRE	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
3.1	Porcentaje de cumplimiento de planes de acción de mejora de la gestión institucional	Número de actividades de los planes de acción cumplidas / Total de actividades en los planes de acción programados.	Porcentaje	Trimestral	Dirección de Planificación y Gestión Estratégica
3.2	Porcentaje de cursos de capacitación ejecutados con instructores de planta	(Número de cursos ejecutados con instructores de planta / Total de cursos ejecutados)*100	Porcentaje	Mensual	Dirección de Programación y promoción
3.3	Porcentaje de cumplimiento del Plan de implementación del SGC	(Actividades ejecutadas / Actividades programadas)*100	Porcentaje	Trimestral	Dirección de Planificación y Gestión Estratégica
3.4	Porcentaje de conocimiento de la estrategia institucional	(Empleados con conocimiento de la estrategia institucional / Número total de empleados) * 100%	Porcentaje	Semestral	Dirección de Planificación y Gestión Estratégica
3.5	Porcentaje de facilitadores evaluados	(# de facilitadores evaluados / # de facilitadores asignados)*100	Porcentaje	Semestral	Dirección de Evaluación
3.6	Índice de productividad laboral	(Sumatoria de las calificaciones de desempeño)/Número de funcionarios	Porcentaje	Anual	Dirección de Administración del Talento Humano

OEI 3. Incrementar la eficiencia institucional en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional

#	NOMBRE	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
3.7	Porcentaje de ejecución del plan de capacitación	(Número de funcionarios capacitados/Número total de funcionarios que constan en el plan de formación y capacitación institucional)*100	Porcentaje	Trimestral	Dirección de Administración del Talento Humano
3.8	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico de Mejora del Clima Laboral	Ponderación de las actividades implementadas (Matriz de cálculo porcentual de evidencias)/ Ponderación total de actividades planificadas del Plan Estratégico de Mejora (100%).	Porcentaje	Trimestral	Dirección de Planificación y Gestión Estratégica
3.9	Porcentaje de cumplimiento del plan de eficiencia financiera	(Actividades ejecutadas / Actividades programadas)*100	Porcentaje	Trimestral	Dirección Financiera
3.10	Porcentaje de ejecución presupuestaria de Ingresos por servicios.	(Ingresos por servicios de capacitación profesional + Ingresos por servicios de certificación de personas por competencias laborales / Presupuesto de ingresos planificados)*100	Porcentaje	Mensual	Dirección Financiera
3.11	Porcentaje de ejecución presupuestaria de Gasto Corriente	Monto devengado (gasto corriente) en el periodo de medición / Monto codificado en el periodo de medición.	Porcentaje	Mensual	Dirección Financiera

#### 4.7. IDENTIFICACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

Para el PAI 2022, no se ha postulado programas ni proyectos de inversión, por lo cual este apartado no aplica.

#### 4.8. PROGRAMACIÓN PLURIANUAL Y ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

##### 4.8.1. Matriz de la Programación Plurianual de la Política Pública – Alineación

MATRIZ DE LA PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA ALINEACIÓN			
1. Incrementar a nivel nacional el uso de los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación	Plan Nacional de Desarrollo	<p><b>Objetivo 1:</b> Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y condiciones laborales.</p> <p><b>Política 1.1.</b> Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.</p> <p><b>Meta:</b> No aplica a la meta del PCO</p> <p><b>Indicador:</b> No aplica al indicador del PCO</p>	
	Plan Sectorial	En construcción las políticas sectoriales	
	Planificación Institucional	Prioridad del OEI: 1	
		1. Incrementar a nivel nacional el uso de los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación	
		1.1 Porcentaje de participantes capacitados	
		Línea Base Indicador 1	0%
		Meta del Indicador 1	100%
		1.2 Porcentaje de innovación en los cursos de capacitación ejecutados	
		Línea Base Indicador 2	0%
		Meta del Indicador 2	80%
		1.3 Porcentaje de capacidad utilizada	
		Línea Base Indicador 3	0%
		Meta del Indicador 3	86%
		1.4 Porcentaje de satisfacción de los usuarios del servicio de capacitación	
Línea Base Indicador 4	0%		
Meta del Indicador 4	89%		
1.5 Porcentaje de efectividad de los medios de promoción digital			
Línea Base Indicador 5	0%		
Meta del Indicador 5	50%		
2. Incrementar la prestación del servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional.	Plan Nacional de Desarrollo	<p><b>Objetivo 1:</b> Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y condiciones laborales.</p> <p><b>Política 1.1.</b> Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.</p> <p><b>Meta:</b> No aplica a la meta del PCO</p> <p><b>Indicador:</b> No aplica al indicador del PCO</p>	
	Plan Sectorial	En construcción las políticas sectoriales	

MATRIZ DE LA PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA ALINEACIÓN			
	Planificación Institucional	Prioridad del OEI: 2	
		2. Incrementar la prestación del servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional.	
		2.1 Número de personas certificadas por competencias laborales	
		Línea Base Indicador 1	0%
		Meta del Indicador 1	100%
		2.2 Número de exámenes efectuadas	
		Línea Base Indicador 2	0%
		Meta del Indicador 2	100%
		2.3 Porcentaje de efectividad de los medios de promoción digital	
		Línea Base Indicador 3	0%
		Meta del Indicador 3	80%
		2.4 Porcentaje de nuevos perfiles de certificaciones por competencias laborales ofertadas	
		Línea Base Indicador 4	0%
		Meta del Indicador 4	80%
		2.5 Porcentaje de satisfacción de los usuarios de los servicios de certificación por competencias laborales	
Línea Base Indicador 5	0%		
Meta del Indicador 5	99,51%		
3. Fortalecer las capacidades institucionales	Plan Nacional de Desarrollo	<p><b>Objetivo 14:</b> Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles</p> <p><b>Política 14.2:</b> Potenciar las capacidades de los distintos niveles de gobierno para el cumplimiento de los objetivos nacionales y la prestación de servicios con calidad.</p> <p><b>Política 14.3:</b> Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.</p> <p><b>Meta:</b> No aplica a la meta del PCO</p> <p><b>Indicador:</b> No aplica al indicador del PCO</p>	
		Plan Sectorial	En construcción las políticas sectoriales
	Planificación Institucional	Prioridad del OEI: 3	
		3. Incrementar la eficiencia institucional en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	
		3.1 Porcentaje de cumplimiento de planes de acción de mejora de la gestión institucional	
Línea Base Indicador 1	0%		
Meta del Indicador 1	100%		

MATRIZ DE LA PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA  
ALINEACIÓN

3.2 Porcentaje de cursos de capacitación ejecutados con instructores de planta	
Línea Base Indicador 2	0%
Meta del Indicador 2	10%
3.3 Porcentaje de cumplimiento del Plan de implementación del SGC	
Línea Base Indicador 3	0%
Meta del Indicador 3	100%
3.4 Porcentaje de conocimiento de la estrategia institucional	
Línea Base Indicador 4	0%
Meta del Indicador 4	100%
3.5 Porcentaje de facilitadores evaluados	
Línea Base Indicador 5	28%
Meta del Indicador 5	100%
3.6 Índice de productividad laboral	
Línea Base Indicador 1	0%
Meta del Indicador 1	100%
3.7 Porcentaje de ejecución del plan de capacitación	
Línea Base Indicador 2	0%
Meta del Indicador 2	100%
3.8 Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico de Mejora del Clima Laboral	
Línea Base Indicador 3	0%
Meta del Indicador 3	100%
3.9 Porcentaje de cumplimiento del plan de eficiencia financiera	
Línea Base Indicador 1	0%
Meta del Indicador 1	100%
3.10 Porcentaje de ejecución presupuestaria de Ingresos por servicios.	
Línea Base Indicador 2	0%
Meta del Indicador 2	100%
3.11 Porcentaje de ejecución presupuestaria de Gasto Corriente	
Línea Base Indicador 3	0%
Meta del Indicador 3	100%

4.8.2. Matriz de la Programación Plurianual de la Política Pública

PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA											
1. Incrementar a nivel nacional el uso de los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación	Desglose anual meta	1.1 Porcentaje de participantes capacitados		1.2 Porcentaje de innovación en los cursos de capacitación ejecutados		1.3 Porcentaje de capacidad utilizada		1.4 Porcentaje de satisfacción de los usuarios del servicio de capacitación		1.5 Porcentaje de efectividad de los medios de promoción digital	
		Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%
		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	80%	Meta cuatrienal	86%	Meta cuatrienal	89%	Meta cuatrienal	50%
		Valor absoluto	100%	Valor absoluto	80%	Valor absoluto	86%	Valor absoluto	89%	Valor absoluto	50%
	Meta Año 1:	100%		50%		63%		88%		35%	
	Meta Año 2:	0		10%		8%		0%		5%	
	Meta Año 3:	0		10%		9%		1%		5%	
	Meta Año 4:	0		10%		6%		0%		5%	
2. Incrementar la prestación del servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional.	Desglose anual meta	2.1 Porcentaje de personas certificadas por competencias laborales		2.2 Porcentaje de exámenes efectuados		2.3 Porcentaje de efectividad de los medios de promoción digital		2.4 Porcentaje de nuevos perfiles de certificaciones por competencias laborales ofertadas		2.5 Porcentaje de satisfacción de los usuarios de los servicios de certificación por competencias laborales	
		Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0,00%
		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	80%	Meta cuatrienal	80%	Meta cuatrienal	99,51%
		Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	80%	Valor absoluto	80%	Valor absoluto	99,51%
	Meta Año 1:	100%		100%		50%		80%		99,23%	
	Meta Año 2:	0%		0%		10%		0%		0,14%	

PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

	<b>Meta Año 3:</b>	0%	0%	10%	0%	0,07%					
	<b>Meta Año 4:</b>	0%	0%	10%	0%	0,07%					
<b>3. Fortalecer las capacidades institucionales</b>	<b>Desglose anual meta</b>	<b>3.1 Porcentaje de cumplimiento de planes de acción de mejora de la gestión institucional</b>		<b>3.2 Porcentaje de cursos de capacitación ejecutados con instructores de planta</b>		<b>3.3 Porcentaje de cumplimiento del Plan de implementación del SGC</b>		<b>3.4 Porcentaje de conocimiento de la estrategia institucional</b>		<b>3.5 Porcentaje de facilitadores evaluados</b>	
		Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	28%
		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	10%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%
		Valor absoluto	100%	Valor absoluto	10%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	72%
	<b>Meta Año 1:</b>	100%		10%		100%		70%		72%	
	<b>Meta Año 2:</b>	0%		0%		0%		10%		0%	
	<b>Meta Año 3:</b>	0%		0%		0%		10%		0%	
	<b>Meta Año 4:</b>	0%		0%		0%		10%		0%	
	<b>Desglose anual meta</b>	<b>3.6 Índice de productividad laboral</b>		<b>3.7 Porcentaje de ejecución del plan de capacitación</b>		<b>3.8 Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico de Mejora del Clima Laboral</b>		<b>3.9 Porcentaje de cumplimiento del plan de eficiencia financiera</b>		<b>3.10 Porcentaje de ejecución presupuestaria de Ingresos por servicios.</b>	
		Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%
		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%
		Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%

PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

	<b>Meta Año 1:</b>	100%	100%	100%	100%	100%
	<b>Meta Año 2:</b>	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Meta Año 3:</b>	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Meta Año 4:</b>	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Desglose anual meta</b>	<b>3.11 Porcentaje de ejecución presupuestaria de Gasto Corriente</b>				
		Línea Base	0%			
		Meta cuatrienal	100%			
		Valor absoluto	100%			
	<b>Meta Año 1:</b>	100%				
	<b>Meta Año 2:</b>	0%				
	<b>Meta Año 3:</b>	0%				
	<b>Meta Año 4:</b>	0%				

4.8.3. Plan anual de la Política Pública – PAPP (metas)

PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA											
1. Incrementar a nivel nacional el uso de los servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional y formación	Desglose anual meta	1.1 Porcentaje de participantes capacitados		1.2 Porcentaje de innovación en los cursos de capacitación ejecutados		1.3 Porcentaje de capacidad utilizada		1.4 Porcentaje de satisfacción de los usuarios del servicio de capacitación		1.5 Porcentaje de efectividad de los medios de promoción digital	
		Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0,0%	Línea Base	0%
		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	80%	Meta cuatrienal	86%	Meta cuatrienal	89,0%	Meta cuatrienal	50%
		Valor absoluto	100%	Valor absoluto	80%	Valor absoluto	86%	Valor absoluto	89,0%	Valor absoluto	50%
		Meta anual	100%	Meta anual	50%	Meta anual	63%	Meta anual	88%	Meta anual	35%
	Meta Semestre 1:	50,00%		25,00%		31,5%		44%		17,50%	
	Meta Semestre 2:	50,00%		25,00%		31,5%		44%		17,50%	
2. Incrementar la prestación del servicio de certificación de personas por competencias laborales en el territorio nacional.	Desglose anual meta	2.1 Porcentaje de personas certificadas por competencias laborales		2.2 Porcentaje de exámenes efectuados		2.3 Porcentaje de efectividad de los medios de promoción digital		2.4 Porcentaje de nuevos perfiles de certificaciones por competencias laborales ofertadas		2.5 Porcentaje de satisfacción de los usuarios de los servicios de certificación por competencias laborales	
		Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0,00%
		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	80%	Meta cuatrienal	80%	Meta cuatrienal	99,51%
		Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	80%	Valor absoluto	80%	Valor absoluto	99,51%
		Meta anual	100%	Meta anual	100%	Meta anual	50%	Meta anual	80%	Meta anual	99,23%
	Meta Semestre 1:	50,00%		50,00%		25%		40%		49,62%	
	Meta Semestre 2:	50,00%		50,00%		25%		40%		49,61%	

## Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional

PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA											
3. Fortalecer las capacidades institucionales	Desglose anual meta	3.1 Porcentaje de cumplimiento de planes de acción de mejora de la gestión institucional		3.2 Porcentaje de cursos de capacitación ejecutados con instructores de planta		3.3 Porcentaje de cumplimiento del Plan de implementación del SGC		3.4 Porcentaje de conocimiento de la estrategia institucional		3.5 Porcentaje de facilitadores evaluados	
		Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	28%
		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	10%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%
		Valor absoluto	100%	Valor absoluto	10%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	72%
		Meta anual	100%	Meta anual	100%	Meta anual	100%	Meta anual	70%	Meta anual	100%
	Meta Semestre 1:	50,00%		50,00%		50%		35%		50,00%	
	Meta Semestre 2:	50,00%		50,00%		50%		35%		50,00%	
	Desglose anual meta	3.6 Índice de productividad laboral		3.7 Porcentaje de ejecución del plan de capacitación		3.8 Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico de Mejora del Clima Laboral		3.9 Porcentaje de cumplimiento del plan de eficiencia financiera		3.10 Porcentaje de ejecución presupuestaria de Ingresos por servicios.	
		Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%	Línea Base	0%
		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%
		Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%	Valor absoluto	100%
		Meta anual	100%	Meta anual	100%	Meta anual	100%	Meta anual	100%	Meta anual	100%
	Meta Semestre 1:	50,00%		50,00%		50%		50,00%		50,00%	
	Meta Semestre 2:	50,00%		50,00%		50%		50,00%		50,00%	

**PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA**

PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA			
	<b>Desglose anual meta</b>	<b>3.11 Porcentaje de ejecución presupuestaria de Gasto Corriente</b>	
		Línea Base	0%
		Meta cuatrienal	100%
		Valor absoluto	100%
	Meta anual	100%	
	<b>Meta Semestre 1:</b>	50%	
	<b>Meta Semestre 2:</b>	50%	

4.8.4. Plan Anual de la Política Pública - PAPP (presupuesto)

PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA										
Planificación Institucional	Desglose anual meta	Presupuesto Inversión (PI)								
		CUP Programa	Programa Inversión	Proyectos de Inversión	Presupuesto	Alineación PND	Zona	Provincia	Cantón	Parroquia
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		Total PI del OEI - Semestre 1								
		Total PI del OEI - Semestre 2								
<b>TOTAL PRESUPUESTO INVERSIÓN ANUAL DE LA INSTITUCIÓN</b>						<b>0,00</b>				
<b>TOTAL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTO CORRIENTE</b>						<b>6.498.178,82</b>				
<b>TOTAL PRESUPUESTO ANUAL INSTITUCIÓN</b>						<b>6.498.178,82</b>				

## 5. GLOSARIO DE TERMINOS

### 5.1.1. Términos y Definiciones

- **Capacitación Profesional:** Son las actividades que tienden a proporcionar o actualizar conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica, o para mejorar su desempeño laboral.
- **Certificación de cualificaciones:** Es el procedimiento mediante el cual un organismo acreditado o designado temporalmente por el Servicio de Acreditación Ecuatoriano o reconocido por la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional en los casos que indique la normativa correspondiente, determina formalmente que una persona ha alcanzado el desempeño esperado, y ha demostrado contar con los conocimientos, destrezas, aptitudes y habilidades, conforme a un estándar ocupacional o a una Norma de Certificación de Cualificación.
- **Cualificación:** Es el reconocimiento formal, mediante certificado, diploma o título otorgado por un organismo competente a una persona que ha alcanzado los resultados de aprendizaje o competencias, adquiridos mediante formación formal o no formal, para desempeñar una actividad y han sido evaluados y validados conforme a normas, estándares o convenciones predefinidas.
- **Estrategia:** Son lineamientos generales de acción, que establecen una dirección e indican “como” lograr el objetivo.
- **FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas):** El análisis FODA, es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada.
- **Indicadores:** Es un instrumento para monitorear, predecir, y administrar el desempeño necesario para alcanzar una meta determinada. Los indicadores deben cumplir con los siguientes atributos:
  - **Alcance.** - Deben cubrir los aspectos principales de la función de la institución.
  - **Confiabilidad.** - Deben medir de manera precisa los resultados esperados.
  - **Efecto.** - Deben medir el efecto o resultado deseado.
  - **Utilidad.** - Deben apoyar la toma de decisiones para, en caso de ser necesario, realinear procesos internos.
  - **Relevancia.** - Deben reflejar y evaluar el rendimiento esperado y permiten compararlo con el comportamiento actual.

- **Meta.** - Es un valor numérico que se desea alcanzar en un tiempo determinado, aplicado a un indicador.
- **Misión.** - Propósito de una institución, es la razón fundamental de su existencia. Esta indica en términos generales, los límites de las actividades de la institución. Identifica los clientes a los que quiere servir y los productos que ofrece.
- **Objetivos.** - Es un estado deseado a alcanzar. Es un enunciado breve que define los resultados de la institución y establece las bases para la medición de los logros obtenidos.
- **Plan Estratégico Institucional (PEI).** - Recoge y analiza información interna y externa de la institución, contiene direccionamientos y diseños de planes para alcanzar objetivos estratégicos.
- **Plan Específico.** - Recoge y analiza información interna y externa de cada unidad de la institución, contiene direccionamientos y diseños de planes para alcanzar objetivos de cada Unidad de la Empresa.
- **Perfeccionamiento.** - Acción y efecto de perfeccionar. Proceso de mejora para alcanzar el mayor grado de perfección
- **Presupuesto.** - Asignación de recursos monetarios para la ejecución de las actividades planificadas, que se clasifican por partidas presupuestarias.
- **Proyecto.** - Es un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas, para alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que impone un presupuesto, un alcance y un lapso de tiempo previamente definido.
- **Visión.** - El camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad.

### 5.1.2. Abreviaturas

<b>BDH:</b>	Bono de Desarrollo Humano
<b>CNCP:</b>	Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
<b>CPCCS:</b>	Consejo de Participación Ciudadana y Control Social
<b>FODA:</b>	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas
<b>GAP:</b>	Grupos de Atención Prioritaria
<b>MDT:</b>	Ministerio de Trabajo
<b>MIES:</b>	Ministerio de Inclusión Económica y Social

<b>OEC:</b>	Organismos de Evaluación de la Conformidad
<b>OIT:</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>PAPP:</b>	Programación Anual de la Política Pública
<b>PPPP:</b>	Programación Plurianual de la Política Pública
<b>PND:</b>	Plan Nacional de Desarrollo
<b>SETECI:</b>	Secretaría Técnica de Cooperación Internacional
<b>SAE:</b>	El Servicio de Acreditación Ecuatoriano
<b>SERCOP:</b>	Servicio Nacional de Contratación Pública
<b>SRI:</b>	Servicio de Rentas Internas
<b>INEC:</b>	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

### 5.1.3. Bibliografía / Fuentes de Consulta

- a) Constitución de la república del Ecuador. (2008). <http://www.lexis.com.ec/>
- b) Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, COPLAFIP, promulgado mediante Registro Oficial Suplemento No. 306 de 22 de octubre de 2010. <http://www.lexis.com.ec/>
- c) Guía metodológica de Planificación institucional, Secretaría Nacional de Planificación.
- d) Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, Secretaría Nacional de Planificación. <https://www.planificacion.gob.ec/>
- e) Directrices Programáticas para la elaboración de la Programación Anual de la Política Pública 2022.
- f) Información historia interna SECAP [www.secap.gob.ec](http://www.secap.gob.ec)
- g) <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Decreto%20860%20registro%20oficial.pdf>
- h) Instituto Nacional de Estadísticas y Censos –INEC <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
- i) Ley Orgánica de economía circular inclusiva, Suplemento No. 488 de 06 de julio de 2021.

- j) La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe/

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

- k) Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, aprobado por la Asamblea Nacional mediante Registro Oficial N° 899, de fecha 09 de diciembre de 2016.

- l) Reforma parcial al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, Registro Oficial N° 1173, del jueves 15 de octubre de 2020.

## 6. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

Elaborado por:

---

Ing. Jaqueline Jiménez  
DIRECTORA DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Aprobado por:

---

Dr. Javier Rubio Duque  
DIRECTOR EJECUTIVO  
SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL - SECAP