



Por un
Quito
Digno

SECRETARÍA GENERAL DE PLANIFICACIÓN

INSTITUTO METROPOLITANO DE CAPACITACIÓN

PLAN DE CAPACITACIÓN 2023

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. ANTECEDENTE.....	3
2. BASE LEGAL.....	4
3. MISIÓN Y VISIÓN ICAM.....	5
4. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN.....	6
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA CAPACITACIÓN.....	6
6. POLÍTICAS Y PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN.....	7
6.1. POLÍTICAS.....	7
6.2. PRINCIPIOS.....	7
7. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	8
7.1. A NIVEL INSTITUCIONAL.....	8
7.2. RESPONSABILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS.....	9
8. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	9
8.1. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	10
8.2. PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN.....	11
8.2.1. ESTRATEGIAS PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2023.....	11
8.3. EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	13
8.4. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN.....	13
8.5. METODOLOGÍAS O TÉCNICAS DIDÁCTICAS.....	18
9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	19
9.1. EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN.....	19
10. ASIGNACIÓN DE CUPOS.....	20
11. PRESUPUESTO.....	26

1. ANTECEDENTE

La Visión de Quito propone que el DMQ, hasta el año 2040, haya logrado consolidar un nuevo modelo ciudad donde sus ciudadanos se sientan parte de ella, estén comprometidos con su desarrollo y vivan con dignidad; una ciudad que enfrente los retos y amenazas, que considere la diversidad cultural en su mayor riqueza y mantenga viva su heredad cultural y patrimonial. Quito en el año 2040 debe ser una ciudad compacta que cuide y disfrute de su patrimonio natural y construido, que tenga espacios y equipamientos públicos de alta calidad correspondientes a su condición de Capital de la República, y donde se promueva el ejercicio pleno de los derechos humanos en un marco de libertad y democracia.

En cumplimiento de esta visión el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito debe proporcionar a sus ciudadanos y visitantes servicios públicos de calidad y universales que respondan a sus necesidades y aspiraciones concretas y diversas de una población heterogénea y plural.

Mejorar la calidad de la gestión municipal, implica fortalecer las capacidades de gestión de los servidores, instaurando una cultura de mejoramiento continuo de los procesos, basada en la aplicación de planes o iniciativas de mejora como camino para llegar a la excelencia de calidad en los servicios.

Entre las características presentes en todas las experiencias exitosas de modelo de gestión de servicios municipales está la capacitación como estrategia para mejorar los servicios, siendo necesario que toda la organización, participe en un proceso de formación permanente, misma que refuerza conocimientos y aborda nuevas temáticas de acuerdo con los diferentes escenarios municipales que se presentan, esto de manera continua y sistemática, instaurando la lógica de la mejora continua.

Con este enfoque y como parte de las estrategias organizacionales, los cursos y talleres de capacitación son fundamentales para lograr el cumplimiento efectivo y eficiente de los objetivos institucionales, y para ello el recurso fundamental y clave de las instituciones es contar con personal calificado y productivo, quienes viabilizan el diseño e implementación de políticas públicas y de prestación de servicios en cada una de las áreas de la institución.

La capacitación en el Ecuador es un derecho irrenunciable de los servidores y trabajadores; que busca el cumplimiento de la misión institucional y el desarrollo personal y demanda responsabilidad y compromiso. En este sentido, la capacitación tiene como misión mantener a las personas involucradas en la atención de calidad, ya que permite a los servidores planear, mejorar y realizar de manera más eficiente sus actividades, en colaboración con los demás integrantes de la organización, lo que contribuye a constituir un equipo de trabajo de alto rendimiento y realizar una labor con los mejores

estándares de calidad.

El Modelo de Capacitación del ICAM contempla desarrollar las capacidades de servidores y servidoras municipales, es decir mejorar, fortalecer, actualizar o potenciar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, a través del aprendizaje de conocimientos nuevos, innovadores y de actualidad en el ámbito municipal, de acuerdo con las competencias de cada sector estratégico; y, sobre todo vinculados y articulados al PMDOT y al plan de Gobierno de la actual Administración.

Estos conocimientos se generan en escenarios andragógicos de aprendizaje con una metodología experiencial, que capacite a los servidores para hacer frente a los retos de la actual Administración Municipal; priorizando al talento humano para que participe activamente en procesos continuos de capacitación para mejorar la calidad del servicio público; y así garantizar una gestión eficiente y participativa, contribuyendo al bienestar de los ciudadanos de Quito.

2. BASE LEGAL

- Considerando que la capacitación está planteada en la Constitución de la República, como un derecho; ya que en su artículo 234 establece que: *“El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado”*.
- En concordancia con la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el segundo suplemento del registro oficial 294, del 6 de octubre de 2010, que en el artículo 23 literal q) enuncia: *“Derechos de las servidoras y servidores públicos: (...) recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades(..)”*
- De acuerdo con el artículo 70 de la Ley antes mencionada se indica: *“Del subsistema de capacitación y desarrollo personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitud frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse*

como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir”.

- El artículo 71, establece: *“Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y Desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados”.*
- En relación el artículo 73, reza: *“La formación y capacitación efectuada a favor de las y los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación”.*
- Como complemento, el Reglamento General de la LOSEP en el artículo 195 define al proceso de formación y capacitación, como: *“El conjunto de políticas y procedimientos establecidos para regular los estudios decarrera del servicio público para alcanzar capacitación, destrezas y habilidades, que podrían realizar las y los servidores públicos acorde con los perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan en los puestos de una organización, y que aseguran la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, su planificación y los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo”.*

3. MISIÓN Y VISIÓN ICAM

En este contexto se define la misión y la visión del Instituto Metropolitano de Capacitación como:

MISIÓN

Incrementar conocimientos y desarrollar habilidades del talento humano del MDMQ, mediante la ejecución de procesos innovadores de capacitación en un entorno equitativo, ético y eficiente.

VISIÓN:

Seremos referentes en la capacitación y desarrollo del talento humano municipal; así como, en la cooperación interinstitucional mediante investigación, innovación metodológica y tecnológica a nivel nacional.

Para el cumplimiento de la Misión y alcanzar la Visión planteada, el ICAM ha diseñado un Plan de Capacitación 2023, que considera las necesidades de capacitación de la mayor parte de dependencias municipales; en todos los niveles de actuación, sean estos directivos, jefaturas de mandos medios, administrativos, técnicos y operativos, en las siguientes áreas del conocimiento:

Planificación, Salud, Ambiente, Contratación Pública, Herramientas Informáticas Especializadas, Desarrollo Personal, Desarrollo Institucional, Comunicación Seguridad e Inclusión.

4. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Este Plan, pretende desarrollar actividades de capacitación para los servidores municipales, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de:

- ✓ Fortalecer las capacidades del talento humano del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, enmarcadas en la política del Gobierno Municipal y en función de las necesidades institucionales, para asegurar su desempeño eficiente, eficaz y oportuno en el desarrollo de sus competencias.
- ✓ Posicionar al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito como el referente de una gestión municipal exitosa, desarrollando procesos de capacitación en torno a proyectos estratégicos.

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA CAPACITACIÓN

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación de los servidores municipales.
- ✓ Capacitar y actualizar conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores municipales, para el desempeño de sus funciones y en la organización de los servicios municipales.
- ✓ Establecer relaciones con organismos nacionales e internacionales en el campo de la capacitación municipal para apoyar la gestión y mejorarla calidad de los servicios municipales.

6. POLÍTICAS Y PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

6.11. Políticas:

- ✓ Asegurar la alineación de los objetivos de la capacitación contemplados en los procesos de enseñanza aprendizaje del Plan de Capacitación del ICAM con los objetivos, metas y proyectos de mediano y corto plazo del Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.
- ✓ Incorporar el enfoque de derechos humanos, género e inclusión en los procesos de capacitación.
- ✓ Promover y difundir el Programa de Agentes de Cambio – Facilitadores Internos del MDMQ, con el propósito de contar con un grupo estratégico de servidores municipales capacitados para que desde sus experiencias y experticias contribuyan a desarrollar las capacidades del talento humano municipal, optimizando el presupuesto de servicios de capacitación institucional.
- ✓ Establecer una política de incentivos a las y los servidores municipales que participen como instructores, en el marco de lo determinado en la LOSEP y su Reglamento.
- ✓ Motivar la responsabilidad de transferir y poner en práctica los nuevos conocimientos y habilidades adquiridos a través de los procesos de capacitación; a fin de cumplir con el objetivo multiplicador.
- ✓ Desarrollar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que permitan la intervención de facilitadores/instructores externos, expertos en temas de interés de la Municipalidad.
- ✓ Evaluar el proceso de capacitación, en niveles de reacción, aprendizaje, que permitan conocer el cumplimiento de los objetivos planteados en los procesos de enseñanza aprendizaje y la aplicación de conocimientos y habilidades en el mejoramiento del desempeño y funciones de los servidores municipales.
- ✓ Implementar las nuevas tecnologías de la información en los procesos de capacitación de los servidores municipales.

6.2. Principios:

Equidad. - Todas y todos los servidores y trabajadores municipales tendrán acceso igualitario y equitativo a la capacitación sin distinción de género, cultura, edad, grupo ocupacional, forma de vinculación laboral, nivel de desconcentración.

Eficiencia. – Los resultados alcanzados en las evaluaciones de la capacitación serán satisfactorios, en relación con los recursos materiales, económicos y humanos destinados en el Plan de Capacitación 2023.

Eficacia. - Garantizar el cumplimiento de los objetivos, estrategias, metas de corto, mediano y largo plazo de la capacitación y formación, orientados al mejor cumplimiento de las actividades laborales y mayor logro de obtención de resultados.

Prevalencia del interés de la organización. - El Plan de Capacitación debe responder a las necesidades de capacitación institucionales identificadas en el diagnóstico respectivo, articulada a los objetivos de desarrollo, estrategias y acciones; así como a las actividades de los puestos de trabajo específicos para los servicios que brindan a la ciudadanía, teniendo como objetivo el mejoramiento en la calidad de los servicios públicos municipales.

Integralidad. - La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los servidores: en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Participación y articulación. - Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, ejecución, seguimiento y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de todos los actores.

Énfasis en la práctica. - La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

7. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, incluidas dependencias, institutos y empresas adscritas al mismo.

7.1. A nivel institucional, son beneficiarios de la capacitación ofertada por el ICAM:

- ✓ Servidores y funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, que tengan relación de dependencia con nombramiento permanente, provisional, de libre nombramiento y remoción, y, de contrato de servicios ocasionales.
- ✓ Trabajadores y trabajadoras de código laboral del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y de las empresas públicas metropolitanas.

- ✓ Servidores y funcionarios de las empresas públicas metropolitanas y de las entidades adscritas del MDMQ., de acuerdo con la disponibilidad de cupos.

7.2 RESPONSABILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS:

Existen obligaciones de tipo legal que son las contempladas en la Normativa del Ministerio de trabajo, vista la capacitación como un derecho y una responsabilidad de los servidores públicos.

El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales sea seleccionado.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Replicar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en su equipo de trabajo.
- Participar activamente en la evaluación de los cursos de capacitación, así como en las actividades relacionadas.

8. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN



Gráfico Nro. 1: Proceso de Capacitación

La Identificación de las Necesidades de Capacitación como la elaboración del Plan Anual de Capacitación 2023 y su ejecución, responde a los siguientes lineamientos: participación, relevancia y resultados obtenidos.

8.1 Detección de Necesidades de Capacitación

La planificación de la capacitación es un proceso que inicia con el análisis e identificación de las necesidades de capacitación, e involucra a todos los niveles jerárquicos del MDMQ; por lo cual, el levantamiento de necesidades de capacitación a nivel municipal es el insumo fundamental para el desarrollo del Plan Anual de Capacitación 2023.

Para el levantamiento de necesidades de capacitación institucionales realizado en el presente año, se aplicó la encuesta en línea, y misma que se complementó con un diagnóstico estratégico, mediante el envío de Oficios a las diferentes dependencias Municipales, con el propósito de identificar los principales requerimientos de capacitación emitidos desde las mismas.

- **Encuesta en línea:** Tiene como fin conocer los requerimientos de los servidores y servidoras que conforman la Administración Central del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito; se diseña por campos temáticos, en base a diferentes posibilidades de ofertas con las que cuenta el ICAM: instructores internos, Contraloría General del Estado, eventos de capacitación contratados y a través de convenios estratégicos con institucionales educativas de nivel superior.

La información y difusión de la encuesta para su aplicación, se la realiza a través de los correos institucionales de todos los servidores municipales; además se realiza la motivación para la aplicación de la encuesta y el seguimiento respectivo, a través de los responsables de Talento Humano de las diferentes dependencias.

- **Diagnóstico estratégico:** que se realizó mediante la emisión de oficios a las diferentes dependencias municipales solicitando los requerimientos de capacitación (se adjuntó una matriz) en la que se reflejaron los principales temas, que permitirán solucionar, mejorar o fortalecer a través de la capacitación, con la generación, fortalecimiento o desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para el cumplimiento eficiente y efectivo de las actividades diarias de acuerdo con sus funciones y competencias.

8.2 Planificación y Programación

La elaboración del Plan Anual de Capacitación 2023, responde a los siguientes lineamientos:

Relevancia: Los temas de capacitación del Plan de Capacitación 2023, abarcan contenidos de utilidad e importancia para el desempeño de las funciones del servidor municipal, acorde a los mandatos institucionales; y responden a los proyectos, metas y objetivos del PMDOT.

Transferencia o Aplicación: Los servidores municipales una vez quereciban la capacitación, deberán poner en práctica los nuevos conocimientos y habilidades adquiridas, en sus puestos de trabajo.

8.2.1 Estrategias para el Plan de Capacitación 2023

- Desarrollar y ejecutar el plan anual de capacitación institucional, en base al diagnóstico institucional realizado.
- Institucionalizar procesos de capacitación interna, identificando servidores con capacidades e interés para formar parte de los facilitadores internos que, a través de una inducción en metodologías de capacitación, se conviertan en agentes de apoyo a los procesos de capacitación internos del MDMQ.

- Ejecutar el presupuesto asignado para la capacitación, en función de las temáticas identificadas en el diagnóstico como temas prioritarios que responden a proyectos estratégicos del PMDOT.
- Fortalecer Alianzas y Cooperación con Organismos Nacionales e Internacionales existentes.
- Establecer nuevas Alianzas y Cooperación con Organismos Nacionales e Internacionales: Universidades Públicas o Privadas, nacionales e internacionales, Organismos de Cooperación Internacional y con Organismos del sector público, que puedan brindar apoyo técnico para atender las necesidades identificadas en el Plan de Capacitación.
- Los Facilitadores se someterán a un proceso de validación del perfil, con el objeto de constatar si cumplen con los requerimientos establecidos en los parámetros técnicos definidos acorde a los eventos de capacitación planificados, capaces de desarrollar y transmitir de manera eficiente y eficaz los conocimientos, habilidades y destrezas a los grupos establecidos.
- Plataforma Virtual de Capacitación: que sirva de apoyo al registro de acciones de capacitación, realizar las diferentes evaluaciones digitales automatizadas y obtener sus resultados en tiempo real; sistematización de datos para informes y seguimiento respectivos, entre otras informaciones; contar con aulas virtuales con contenido dinámico; desarrollo del componente lúdico; herramientas de debates en línea, propiciando un entorno de aprendizaje virtual amigable, efectivo y eficiente.
- Difusión de los diferentes eventos contemplados en el Plan de Capacitación 2023, una vez que el Comité de Formación y Capacitación apruebe el plan de la oferta de capacitación, de conformidad con la normativa vigente.
- Para definir los temas del Plan de Capacitación 2023, se consideró parámetros que tengan relación con los proyectos de ejes estratégicos del MDMQ y apoyen en el desarrollo de capacidades del equipo para cumplimiento de los objetivos y metas del PMDOT.

La programación comprende el proceso de previsión, realización y control de las diversas actividades involucradas en la consecución de los objetivos de capacitación.

8.3 Ejecución de la Capacitación

La oferta de capacitación institucional se desarrolla a través de procesos de enseñanza / aprendizaje en el marco del Modelo de Capacitación ADDIE – ICAM.

Modelo de Capacitación ADDIE:

El Modelo ADDIE es uno de los modelos comúnmente utilizados en el diseño instruccional, su nombre obedece al acrónimo analyze (análisis), designe (diseño), develop (desarrollo), implement (implementación) y evaluate (evaluación); que representan las fases de este modelo, considerado para algunos como un modelo genérico (Williams et al., s.f.; Maribe, 2009) dado que las fases constituyen los pasos indispensables en todo proceso de diseño instruccional.

A través de la Teoría General de Sistemas, el modelo ADDIE “facilita la planificación sistemática en términos de la diversidad humana y en términos de las variables del plan de estudios en particular, donde el éxito se mide en términos de logros de aprendizaje” (Maribe, 2009, p. 12). De esta forma, es un apoyo para sistematizar las actividades y concretar un aprendizaje intencional, que lejos de la improvisación representa una práctica de sistemas de instrucción.

8.4 Tipos, Modalidades y Niveles de Capacitación

- **Tipos de Capacitación**

Capacitación inductiva. - Es aquella destinada a orientar, difundir y/o reafirmar en las y los servidores públicos, principios y valores institucionales, acorde con su visión, misión y objetivos. Considera fundamentalmente las características de especificidad de los puestos que ocupan, la misión y el portafolio de productos y servicios del proceso en el que intervienen y los objetivos estratégicos institucionales, además la

capacitación sobre las nuevas herramientas, tecnologías, procesos, procedimientos y reglamentos.

Capacitación Preventiva: Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, procesos, procedimientos y reglamentos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar «problemas de desempeño». En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada generalmente en la institución, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación técnica. - Está directamente relacionada con el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades técnicas en función de la misión, de los productos y servicios que genera cada proceso institucional y sus puestos de trabajo. Están relacionados con el portafolio de servicios y con los objetivos del Plan Metropolitano de Desarrollo.

Capacitación gerencial y/o directiva. - Tiene como finalidad el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas por las y los servidores públicos municipales que tienen la responsabilidad gerencial, direccionar y gestionar los procesos organizacionales.

Otras capacitaciones. - Todas aquellas destinadas al desarrollo de capacidades conductuales requeridas para las y los servidores públicos, relacionadas con desarrollo personal o desarrollo humano.

Se especifican a través de las siguientes:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

El ICAM para la ejecución y desarrollo del Plan de Capacitación 2023 realizará lo siguiente:

Cursos y Talleres

Se considera a la capacitación de corta duración; cuyos eventos se desarrollan con el propósito de entrenar o actualizar en conocimientos de temas específicos en procesos habilitantes, orientados al mejoramiento de los servicios y acciones de competencia del MDMQ. Estos cursos pueden ser de aprobación y/o participación.



Gráfico No. 2 Modelo de Capacitación ICAM

- **Modalidades de Capacitación**

La modalidad se considera a la organización de los procesos de enseñanza aprendizaje, con el propósito de definir la mejor forma de capacitar al servidor municipal, con el apoyo de la plataforma virtual ICAM, en las modalidades determinadas.

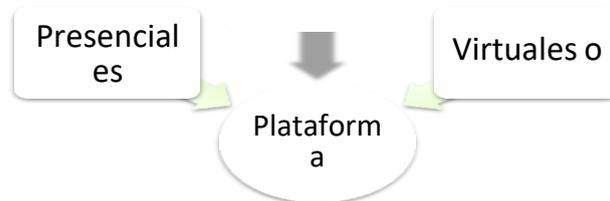


Gráfico No. 3 Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Capacitación Virtual o a Distancia: Esta es una de las modalidades de capacitación que se están volviendo cada vez más populares y prácticas por la situación actual. El contenido formativo puede estar en la Plataforma Virtual de Capacitación del ICAM.

El ICAM implementa la capacitación virtual, con el propósito de optimizar el tiempo del servidor; así como, ahorrar recursos materiales. Se les llama capacitaciones virtuales por oposición a las presenciales, se caracterizan por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet, mediante una PC, una laptop, una tablet e incluso un smartphone a través la plataforma virtual del ICAM.

Capacitación presencial: En el 2023, el ICAM desarrollará la capacitación presencial a través de cursos/talleres de actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, con refuerzo de actitudes generadoras; que de acuerdo con la necesidad y especificidad de los temas de capacitación requieren que los servidores municipales acudan a un aula o instalaciones, especialmente acondicionadas para desarrollar las clases; de acuerdo con las directrices de las autoridades municipales.

Estas se realizan de forma activa, práctica y muchas veces vivenciales, especialmente con las intervenciones de los participantes generando debates, exposiciones, comentarios verbales e intercambio de experiencias, que enriquecen el desarrollo y propósito del taller, de acuerdo con el Modelo de Capacitación ICAM.

La capacitación presencial cuenta con el apoyo de la plataforma virtual para el registro de participantes, descarga de materiales o manuales de los participantes y emisión de certificaciones de aprobación y/o participación.

- **Niveles de Capacitación**

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta al personal que inicia en el desempeño de una ocupación o área específica de las diferentes dependencias municipales. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridas para el desempeño del servidor.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objetivo es ampliar y perfeccionar competencias con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño laboral.

Nivel Avanzado: Se orienta al personal que requiere obtener unavisión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objetivo es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la institucionalidad.

8.5 Metodologías o técnicas Didácticas

Los medios didácticos y apoyos: tienen gran importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues hacen más fácil y efectiva la comunicación entre instructores y participantes, propician una alta interactividad; constituyen un amplio abanico de posibilidades para llevara cabo el proceso de capacitación.

Contribuyen a la adquisición de destrezas operativas exigidas en el puesto de trabajo, complementan la información del material didáctico, aplican los conocimientos teóricos adquiridos, reducen los riesgos y posibilidades de error en el ejercicio real del trabajo, complementan las explicaciones del instructor haciéndolas más reales y concretas.

- **Técnicas según la participación:**

Autoaprendizaje: estudio individual, búsqueda y análisis de información, elaboración de ensayos, tareas individuales, proyectos, entre otros.

Aprendizaje interactivo: exposiciones del profesor, conferencia de un experto, entrevistas, paneles, debates y otros.

Aprendizaje colaborativo: solución de casos, método de proyectos, aprendizaje basado en problemas, análisis y discusión en grupos y debates, método de casos, aprendizaje basado en problemas, juegos de negocios y simulaciones.

Recursos Humanos. - El ICAM cuenta con un equipo técnico para la planificación y coordinación de los eventos de capacitación: coordinadores de capacitación y coordinador de medios virtuales, dirigidos por el Director del ICAM como la máxima autoridad.

instructores internos que son servidores del MDMQ y de apoyo externo: profesionales expertos en diferentes temáticas, pertenecientes a organismos nacionales o internacionales aliados; como también la posibilidad de contar con instructores externos de acuerdo con presupuesto asignado.

Recursos materiales. - El ICAM cuenta con instalaciones adecuadas como las aulas de capacitación y sala de computo, las cuales cuentan con el espacio adecuado, iluminación y ventilación necesaria para grupos de capacitación de acuerdo con los parámetros establecidos de manejo didáctico (hasta 30 o 35 personas); además del mobiliario y equipamiento necesario, creando condiciones óptimas para la transmisión de los conocimientos.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

La evaluación como fase final del proceso, es la acción que permitirá determinar el porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación, en función de los indicadores planteados y que constan en el Sistema Mi Ciudad, relacionados a:

- Porcentaje de funcionarios públicos municipales con conocimientos y habilidades técnicas fortalecidas.
- Número de funcionarios públicos municipales capacitados a través de eventos presenciales.
- Número de funcionarios públicos municipales capacitados a través de eventos virtuales.
- Porcentaje de participantes aprobados en los eventos de capacitación.

Adicional a estos indicadores, internamente se manejan los siguientes indicadores que permiten el manejo de estadísticas anuales; así como, insumos para la elaboración de los informes de gestión.

- Número de eventos ejecutados
- Número de eventos ejecutados de participación
- Número de eventos ejecutados de aprobación
- Número de horas de capacitación ejecutadas.
- Promedio de evaluación de reacción de los cursos ejecutados.

9.1 Evaluación de los procesos de Capacitación

En el marco del Modelo de Capacitación, el ICAM contempla la evaluación del proceso de capacitación en 2 niveles: Reacción y Aprendizaje.

10. ASIGNACIÓN DE CUPOS

Dependencias de la Administración Central: El ICAM destinará aproximadamente el 70% de cupos para las dependencias en donde se realizó la detección de necesidades de capacitación y, que no cuentan con presupuestos propios para la contratación de servicios de capacitación.

Empresas Públicas Metropolitanas, Agencias, Institutos, Fundación o entidades adscritas: Se destinará alrededor del 30% de cupos para las dependencias señaladas, en razón que son unidades autónomas administrativa y financiera; por lo tanto, cuentan con un presupuesto anual de capacitación.

11. PLAN DE CAPACITACIÓN 2023

Tabla No. 1
Resumen de Cursos por Modalidad y Número de Participaciones

CURSOS/	No.	PARTICIPACIONES	HORAS
Cursos/talleres de corta duración en modalidad presencial	46	1446	1700
Cursos/talleres con alianzas estratégicas e instructores internos	58	765	946
Cursos virtuales autónomos en coordinación o por requerimiento de las dependencias municipales	30	19650	276
TOTAL	134	21.861	2922

Fuente: POA ICAM-2023

Tabla No. 2
Cursos y Talleres de Capacitación – Instructores Contratados y Presupuesto

TEMA DE LA CAPACITACIÓN	NÚMERO EVENTOS	NÚMERO HORAS	TOTAL HORAS	NÚMERO PARTICIPANTES	TOTAL PARTICIPANTES	DIRIGIDO A FUNCIONARIAS/OS, SERVIDORAS/ES
Diseño y Evaluación de Proyectos del Sector Público	1	40	40	35	35	Secretaría de Planificación
Planificación Estratégica	1	40	40	35	35	Secretaría de Planificación
Diseño de Indicadores y Metas	1	40	40	35	35	Secretaría de Planificación
Matriz de Riesgos Laborales (Metodologías Salud Ocupacional, Normativa IESS (licencias, jubilaciones, procesos disciplinarios).	1	40	40	35	35	Dirección Metropolitana de Recursos Humanos
Arbitraje, Mediación y Arbitraje Internacional	1	40	40	35	35	Procuraduría Metropolitana
Litigación Oral, centrado en el examen y contraexamen(interrogatorio y contrainterrogatorio)	1	30	30	35	35	Procuraduría Metropolitana
Derecho Administrativo, Laboral, Constitucional y Municipal	1	40	40	35	35	Procuraduría Metropolitana
Manejo de necesidades educativas especiales (Estimulación en el desarrollo del lenguaje y Orientación conductiva	3	40	120	35	105	Secretaría de Educación SEMEI
Atención Inicial a Personas en Situación de Vulnerabilidad	1	30	30	15	15	Secretaría General de Seguridad de Gobernabilidad
Herramientas Metodológicas para Seguimiento, y Evaluación de Planes y Proyectos	1	30	30	30	30	Secretaría General de Seguridad de Gobernabilidad
Herramientas para el Manejo y Resolución de Conflictos con la Comunidad. (Enfoque en la mejora en la calidad del servicio)	1	30	30	15	15	Secretaría General de Seguridad de Gobernabilidad
Calidad con enfoque en Mejor Continua y Seguridad del Paciente	1	40	40	35	35	Secretaría de Salud
Planificación Estratégica en los Servicios de Salud	1	40	40	35	35	Secretaría de Salud
Lengua de señas	2	40	80	35	70	Dirección Metropolitana de Servicios Ciudadanos
Lengua de señas	1	20	20	17	17	Secretaría de Cultura
Garantías básicas del procedimiento de Ejecución Coactiva	1	20	20	15	15	Coactivas
Medidas Cautelares en los procedimientos (Código Orgánico Administrativo y Código Tributario)	1	15	15	15	15	Coactivas
Arc Gis aplicado a la Gestión Catastral	1	40	40	25	25	Dirección Metropolitana de Catastros
Plan de acción de Cambio Climático de Quito	1	35	35	35	35	Secretaría de Ambiente
Introducción al modelo de monitoreo de la calidad de aire del Distrito Metropolitano de Aire	1	20	20	35	35	Secretaría de Ambiente
Adobes / photo shop-ilustrador	1	40	40	35	35	Territorio
Coach Manejo de Emociones	1	40	40	35	35	Cuerpo de Agentes de Control
Animaciones digitales	1	40	40	35	35	Cuerpo de Agentes de Control
Diseño de Proyectos y Evaluación de Impacto	1	40	40	35	35	Cuerpo de Agentes de Control
Ley Orgánica para la Optimización y eficiencia de trámites administrativos y su reglamento	1	40	40	35	35	Agencia Metropolitana de Control
Nuevos controles ISO/IEC 27002:2022-Seguridad de la Información	1	40	40	15	15	Secretaría de Información
Digital Ciudades Inteligentes	1	40	40	15	15	Secretaría de Información
DevOps, Microservicios:Doclers, Kuberntes, Openhift	1	40	40	24	24	Secretaría de Información
Inteligencia Artificial	1	40	40	35	35	Secretaría de Comunicación
Posproducción Audiovisual y efectos especiales	1	40	40	35	35	Secretaría de Comunicación
Manejo de Redes Sociales y Plataformas Digitales	1	40	40	35	35	Secretaría de Comunicación
Formadores a Formadores	1	40	40	35	35	Instituto Metropolitano de Capacitación
Elaboración de Informe Técnicos	1	30	30	35	35	Instituto Metropolitano de Capacitación
Actualización de Reformas de la Ley Orgánica y Reglamento de Compras Públicas	2	40	80	35	70	Instituto Metropolitano de Capacitación
Procesos de Contratación Pública	2	40	80	35	70	Instituto Metropolitano de Capacitación
Inteligencia Emocional enfocado en Comunicación Efectiva	1	40	40	35	35	Instituto Metropolitano de Capacitación
Ejecución de Sentencias	4	40	160	35	140	Instituto Metropolitano de Capacitación
Actualización en Metodologías de Capacitación, Seguimiento y Evaluación del Aprendizaje	1	40	40	35	35	Instituto Metropolitano de Capacitación
TOTAL	46	1380	1700	1166	1446	

Cursos y Talleres de Capacitación Presencial Contratados:	46
Número de horas:	1700
Número de participaciones:	1446

PRESUPUESTO TOTAL POR NÚMERO DE HORAS **\$130000**

Tabla No. 3
Capacitación con Alianzas Estratégicas ICAM-CGE

En la actualidad, el ICAM mantiene una alianza estratégica con la Contraloría General del Estado, quienes destinan cursos virtuales a través de cupos para la capacitación del servidor municipal.

CURSO	NO.	CUPOS PROPORCIONADOS	HORAS
ANÁLISIS FINANCIERO EN EL SECTOR PÚBLICO	1	10	40
COBIT APLICADO A LA GESTIÓN DE TICS CON ENFOQUE AL CONTROL	2	15	24
COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA EL LOGRO DE RESULTADOS	1	15	32
CONTROL EN LA ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS Y FISCALIZACIÓN	4	40	40
CONTROL EN LA GESTIÓN DOCUMENTAL	2	20	40
CONTROL EN LA GESTIÓN PÚBLICA	4	60	40
CONTROL EN LAS FASES DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA	6	60	40
CONTROL INTERNO (COSO)	2	15	24
CONTROL INTERNO EN LA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	2	20	40
CONTROL Y ADMINISTRACIÓN DE BIENES EN EL SECTOR PÚBLICO	3	40	40
ESTRATEGIAS DE CONTROL INTERNO PARA GADS	3	25	32
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO Y DESARROLLO DE EQUIPOS DE TRABAJO	2	20	40
EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN Y DEL PRESUPUESTO EN EL SECTOR PÚBLICO	2	35	24
FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS BASADOS EN PMBOK	2	15	40
GESTIÓN EFECTIVA DE LAS EMOCIONES	2	20	32
MARCO LÓGICO PARA PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	2	20	40
TALLER DE REDACCIÓN ESPECIALIZADO PARA PROFESIONALES	6	50	24
BUENAS PRÁCTICAS DE ASISTENCIA ADMINISTRATIVA	1	20	24
CONTROL EN LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO	1	25	40
CONTROL EN LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN EN OBRAS	1	25	40

GESTIÓN DE HABILIDADES PERSONALES PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL	1	25	40
GESTIÓN DE RIESGO DE INTEGRIDAD	1	15	32
NORMAS DE CONTROL INTERNO CON ENFOQUE A TECNOLOGÍA	1	15	24
NORMAS DE CONTROL INTERNO ORIENTADAS A LA GERENCIA	1	20	24
TOTAL	53	625	816

Cursos y Talleres de Capacitación Alianzas Estratégicas CGE:53

Número de participaciones:625

Número de horas de capacitación:816

Tabla No. 4
Capacitación con Instructores Internos

TEMA DE CAPACITACIÓN	No. De Cursos	No. De Horas	No. De Participantes
Excel Básico	1	20	25
Excel Intermedio	1	30	25
Primeros Auxilios Básicos	1	20	30
Argis Medio y Avanzado Quigis	1	40	30
Gestión Documental	1	20	30
TOTAL CURSOS Y HORAS	5	130	140

Cursos y Talleres de Capacitación:5

Número de Participaciones:140

Número de horas de capacitación:120

Tabla No. 5
Capacitación Virtual

TEMA DE CAPACITACIÓN	No. DE CURSOS	No. DE HORAS	No. DE PARTICIPANTES
Manejo del directorio de servicios sociales basado en enfoque de derechos. (Secretaria de Inclusión Social)	1	20	600
Normas éticas (Quito Honesto)	10	100	10000
Sensibilización sobre discapacidades (Patronato San José)	10	40	5000
Seguridad y Salud Ocupacional (RRHH)	8	96	4000
Seguridad de la Información (Secretaria de Informática)	1	20	50
TOTAL CURSOS Y HORAS	30	276	19650

Cursos y Talleres de Capacitación Virtual:30

Número de horas: 276

Número de participaciones: 20.320

12.- PRESUPUESTO

De conformidad con la normativa de capacitación (Resolución AG-79 de 30 de agosto del 2012) que regula la contratación de servicios de capacitación, el costo hora de la misma se establece en el 17% de SMVU; es decir \$76,50 para los cursos y talleres; incluido el IVA.

Estos costos por cursos/talleres de capacitación pueden diferir al hacer la contratación, ya que, al someterse a un estudio de mercado entre varios proveedores, la mejor propuesta tanto en contenidos y bajos costos serán las elegidas; de esta forma, se optimiza los recursos económicos municipales.

De conformidad con la matriz de Plan Anual de Contrataciones 2023 presentado a la Secretaría General de Planificación, y de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente, el presupuesto para el ejercicio económico 2023 es prorrogado, por lo que el presupuesto que regirá será el codificado al 31 de diciembre del 2022. Se considera el siguiente presupuesto para la contratación de servicios de capacitación:

Partida Presupuestaria	Descripción	P. Asignado
7.3.06.12	Capacitación a Servidores Públicos	130.000,00

Dr. Jorge Piedra Celi
Director Instituto Metropolitano de Capacitación
C.C. 1716451131