

## Segundo Suplemento del Registro Oficial No.309 , 12 de Mayo 2023

**Normativa:** Vigente

**Última Reforma:** (No reformado)

### ACUERDO No. MDT-2023-062 (NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN)

Arq. Patricio Donoso Chiriboga  
MINISTRO DEL TRABAJO

#### CONSIDERANDO:

**Que** el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador determina que a las y los Ministros de Estado les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;

**Que** el artículo 234 de la Constitución de la República del Ecuador prevé 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;

**Que** la letra a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP establece como competencia del Ministerio del Trabajo el ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos;

**Que** la letra g) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público faculta al Ministerio del Trabajo el establecer las políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación;

**Que** el artículo 70 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que el subsistema de capacitación y desarrollo del personal se orienta al desarrollo integral del talento humano que forme 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 sus comportamientos y actitudes 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;

**Que** el artículo 71 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone que es deber del Estado garantizar y financiar la formación y capacitación continua de las y los servidores públicos, mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación;

**Que** el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo establece que las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública;

**Que** el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva determina que los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios, sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales;

**Que** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 14 de 24 de mayo de 2021, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, señor Guillermo Lasso Mendoza, designó al arquitecto Patricio Donoso Chiriboga, como Ministro del Trabajo;

**Que** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 123, de 16 de julio de 2021, publicado en el Cuarto Suplemento del Registro Oficial Nro. 499 de 21 de julio de 2021, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, señor Guillermo Lasso, en su Disposición Transitoria Primera, dispone que a partir de la fecha de suscripción del referido Decreto el Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia, iniciará un proceso de depuración y actualización de la normativa secundaria aplicable al sector público;

**Que** con Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2014-0136, publicado en el Registro Oficial Nro. 296 de 24 de julio de 2014, el actual Ministerio del Trabajo expidió la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación;

**Que** de conformidad a la letra c) del número 1.1.1.1 del artículo 10 del Estatuto Orgánico de Gestión Organización por Procesos del Ministerio del Trabajo, la máxima autoridad tiene entre sus atribuciones ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;

**Que** es necesario actualizar la normativa para dotar a las Unidades de Administración del Talento Humano de instrumentos normativos y técnicos que garanticen una correcta aplicación y administración del Subsistema de Formación y Capacitación de los servidores públicos, a fin de cumplir los parámetros establecidos en la ley, garantizar su desarrollo profesional y elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la gestión de las instituciones del Sector Público;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, las letras a) y g) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva;

**ACUERDA:**

## **EXPEDIR LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

### **Capítulo I**

#### **OBJETO, ÁMBITO Y APLICACIÓN**

**Art. 1.- Objeto.-** El objeto de esta Norma es establecer los mecanismos técnicos y procedimentales que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH o quienes hagan sus veces, de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, implementar el Subsistema de Formación y Capacitación a fin de garantizar el desarrollo de las capacidades, destrezas y habilidades de los servidores públicos, para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua en la gestión de los servicios públicos.

**Art. 2.- Ámbito de aplicación.-** La presente Norma Técnica es de aplicación obligatoria para todas las instituciones del Estado comprendidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Se excluye de su ámbito de aplicación a aquellos servidores con un régimen de carrera específico determinado por ley, que contemple un subsistema de formación y capacitación especial.

**Art. 3.- De las directrices y lineamientos de aplicación.-** Las UATH institucionales o quienes hagan sus veces, deberán cumplir con las directrices y lineamientos que, para este efecto emita el Ministerio del Trabajo, en lo atinente a la metodología, procedimientos e instrumentos técnicos de aplicación de la presente norma.

### **Capítulo II**

#### **DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

**Art. 4.- Del Subsistema de Formación y Capacitación.-** El Subsistema de Formación y Capacitación para el sector público constituye un conjunto de políticas y procedimientos establecidos para regular los estudios de la carrera del servicio público. Su objetivo es implementar planes, programas y ofertas de formación y capacitación, que permitan desarrollar y fortalecer las competencias de los servidores públicos, en función de los perfiles exigibles de los puestos, establecidos sobre la base de los objetivos institucionales y del Estado.

**Art. 5.- De los componentes.-** El Subsistema de Formación y Capacitación integra los siguientes componentes:

**1. Formación.-** Se refiere a los estudios de carrera y especialización de nivel superior, vinculados con las necesidades y objetivos institucionales y nacionales.

**2. Capacitación.-** Es un proceso de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de los servidores públicos, que fomentan la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Art. 6.- De los responsables de la formación y capacitación.-** La formación y capacitación de los servidores públicos estará bajo la responsabilidad de:

- a) El Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales;
- b) El Ministerio del Trabajo;
- c) El Instituto de Altos Estudios Nacionales;
- d) La Autoridad nominadora institucional o su delegado; y,
- e) La Unidad de Administración del Talento Humano institucional, o quien haga sus veces.

**Art. 7.- Del Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.-** Estará integrado por:

- a) La o el Ministro del Trabajo o su delegado; quien lo presidirá;
- b) La o el Ministro de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca o su delegado; y,
- c) La o el Secretario de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación o su delegado.

El Subsecretario de Cualificaciones Profesionales del Ministerio del Trabajo, actuará como Secretario del Comité.

El Comité Interinstitucional tendrá las responsabilidades previstas en el cuerpo legal que regula el ejercicio de sus atribuciones y las demás establecidas en la LOSEP y su Reglamento General.

**Art. 8.- Del Ministerio del Trabajo.-** Tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Establecer lineamientos y directrices de capacitación para el sector público;
- b) Elaborar el Plan Nacional de Capacitación del sector público;
- c) Administrar el Plan Nacional de Formación y Capacitación;
- d) Actualizar y publicar el Catálogo de Capacitación del Servicio Público;
- e) Emitir metodologías e instrumentos técnicos que faciliten la gestión del proceso de capacitación que realiza la UATH institucional, o quien haga sus veces;
- f) Brindar asistencia técnica a la UATH institucional o quien haga sus veces, para la correcta aplicación de la presente norma;
- g) Receptar los reportes de los planes anuales de capacitación ejecutados por las instituciones públicas, en el instrumento técnico que el Ministerio del Trabajo disponga para este efecto;
- h) Difundir, promover y motivar los procesos de formación y capacitación de los

servidores públicos y la carrera del servicio público;

- i) Calificar a los servicios especializados de capacitación, de conformidad a lo establecido en el artículo 205 del Reglamento General a la LOSEP;
- j) Receptar el informe consolidado remitido por el IAEN, de los planes anuales de formación institucionales ejecutados por las instituciones públicas; y,
- k) Las demás que establezca la LOSEP, su Reglamento General y demás normativa aplicable.

**Art. 9.- Del Instituto Nacional de Altos Estudios Nacionales - IAEN.-** Tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Establecer lineamientos y directrices de formación para el sector público en coordinación con la red de formación;
- b) Elaborar el Plan Nacional de Formación;
- c) Actualizar y remitir la oferta de formación al Ministerio del Trabajo para su socialización;
- d) Emitir metodologías e instrumentos técnicos que faciliten la gestión del proceso de formación que realiza la UATH institucional o quien haga sus veces;
- e) Brindar asistencia técnica a la UATH institucional o quien haga sus veces, para el desarrollo y ejecución del Plan Anual de Formación Institucional;
- f) Difundir, promover y motivar los procesos de formación;
- g) Elaborar y remitir al Ministerio del Trabajo, el informe consolidado de los planes anuales de formación institucionales ejecutados por las instituciones públicas; y,
- h) Remitir de forma anual al Ministerio del Trabajo un informe de seguimiento y monitoreo de la ejecución del Plan Nacional de Formación.

**Art. 10.- De la autoridad nominadora institucional o su delegado.-** Tendrá como responsabilidades:

- a) Aprobar el Plan Anual de Formación Institucional y el Plan Anual de Capacitación Institucional, elaborados por la UATH institucional o quien haga sus veces, en el que constará el presupuesto requerido para su ejecución;
- b) Suscribir convenios y contratos de formación o capacitación con personas naturales o jurídicas, con experiencia demostrada en el sector, legalmente habilitadas, sean estas nacionales o extranjeras;
- c) Conceder permisos de estudios regulares de especialización o de posgrado, seminarios, talleres y otros eventos de capacitación, a través de licencias sin remuneración, comisión de servicios con remuneración o cumplimiento de servicios institucionales, según sea el caso, para los servidores que asistan a programas de formación o capacitación en el país o en el exterior;
- d) Suscribir los convenios de devengación de formación y capacitación, previo a su inicio, de conformidad a lo establecido en el artículo 211 del Reglamento General a la LOSEP; y,
- e) Las demás que establezca la LOSEP y su Reglamento General.

**Art. 11.- De la Unidad de Administración del Talento Humano.-** Tendrá como responsabilidades:

- a) Realizar el proceso de identificación de las necesidades de formación y capacitación, asesorar a los servidores públicos, responsables de área y máxima autoridad acerca de dicho proceso y en el uso de los instrumentos técnicos establecidos para el efecto;
- b) Validar las necesidades de formación y capacitación identificadas por la institución;
- c) Establecer otras necesidades de formación y capacitación que sean requeridas para la institución;
- d) Elaborar el Plan Anual de Formación Institucional y Plan Anual de Capacitación Institucional; y, poner en conocimiento de la máxima autoridad o su delegado para su aprobación y posterior ejecución;
- e) Ejecutar el Plan Anual de Formación Institucional y Plan Anual de Capacitación Institucional;
- f) Elaborar informes técnicos del proceso de gestión de la formación y capacitación;
- g) Identificar y seleccionar servidores con capacidades y competencias, para facilitar procesos de capacitación interna;
- h) Elaborar y notificar durante el mes de enero del año siguiente a la ejecución del Plan Anual de Formación Institucional y el Plan Anual de Capacitación Institucional, los reportes de ejecución de los procesos de formación y capacitación en los instrumentos técnicos que para este efecto emita el Ministerio del Trabajo y el Instituto de Altos Estudios Nacionales según sus competencias;
- i) Implementar procesos de difusión, promoción y motivación de los programas de formación y capacitación a nivel institucional;
- j) Implementar procesos de evaluación anual de las competencias, habilidades y destrezas de los servidores públicos;
- k) Remitir al Ministerio del Trabajo en el mes de enero del año siguiente a la ejecución del Plan Anual de Capacitación Institucional, un informe consolidado de la evaluación de los eventos de capacitación ejecutados;
- l) Planificar la réplica o transmisión de conocimientos de los servidores públicos que hayan participado en procesos de formación o capacitación, observando lo estipulado en la presente norma técnica; y,
- m) Las demás que establezca la LOSEP, su Reglamento General y el Ministerio del Trabajo.

**Art. 12.- De la participación en procesos de formación y capacitación.-** Es obligación de todos los servidores públicos realizar, asistir y participar de los eventos de formación y capacitación concedidos o programados, de acuerdo con las necesidades o requerimientos de cada institución.

Los servidores públicos beneficiados con procesos de formación y capacitación que desistan de su participación deberán informar de este particular, por escrito, a la UATH Institucional o quien haga sus veces, en el término de dos (2) días previo al proceso de capacitación y con quince (15) días de anticipación cuando se trate de procesos de formación, con la justificación respectiva; con excepción de eventos de casos fortuitos debidamente justificados.

### Capítulo III DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

**Art. 13.- Del Plan Nacional de Formación y Capacitación.-** El Plan Nacional de Formación y Capacitación del Servicio Público se constituye en una política gubernamental que busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos para su desarrollo y fortalecimiento de competencias, encaminados al mejoramiento y excelencia del servicio público en beneficio de la administración pública.

Estará integrado por el Plan Nacional de Formación elaborado por el Instituto de Altos Estudios Nacionales y el Plan Nacional de Capacitación elaborado por el Ministerio del Trabajo.

**Art. 14.- Del Plan Anual de Formación Institucional.-** El Plan Anual de Formación Institucional constituye procesos de formación planificados y programados por las UATH institucionales o quienes hagan sus veces, en base a la identificación de necesidades institucionales.

La Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces, informará al Instituto de Altos Estudios Nacionales el avance anual del proceso de formación institucional.

**Art. 15.- Del Plan Anual de Capacitación Institucional.-** El Plan Anual de Capacitación Institucional integra los procesos de capacitación levantados y programados por las UATH institucionales o quienes hagan sus veces, en base a la identificación de necesidades institucionales; de carácter operativo y con periodicidad anual.

**Art. 16.- Del seguimiento del Plan Anual de Formación y Plan Anual de Capacitación Institucional.-** Las Unidades de Administración del Talento Humano, o quienes hagan sus veces, de las instituciones que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la presente Norma, remitirán al Ministerio del Trabajo y al Instituto de Altos Estudios Nacionales, según corresponda, la ejecución del Plan Anual de Capacitación Institucional y Plan Anual de Formación Institucional, el detalle de los eventos de formación y capacitación no programados, así como, el resultado de las evaluaciones de los programas de formación y capacitación; información que retroalimentará al Plan Nacional de Formación y Capacitación.

### Capítulo IV DE LA FORMACIÓN

**Art. 17.- De la formación.-** La formación es el proceso que permite la adquisición de competencias especializadas a través de planes y programas académicos de nivel superior, con el fin de generar conocimientos científicos y realizar investigaciones aplicadas en las áreas de prioridad nacional, que permitan la consecución de los objetivos de desarrollo nacional.

Los servidores podrán acceder a procesos de formación de conformidad a los medios

previstos en la ley. Para la concesión de permisos, licencias y comisiones, la UATH institucional o quien haga sus veces deberá emitir de forma obligatoria el informe previo establecido en el artículo 53 del Reglamento General a la LOSEP y demás requisitos previstos en las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

**Art. 18.- De los tipos de formación.-** Los tipos de formación son:

**a) Formación Programada.-** Se refiere a los procesos de formación que constan en el Plan Anual de Formación Institucional.

**b) Formación No Programada.-** Se refiere a aquella que no consta en el Plan Anual de Formación Institucional, pero que puede ser ejecutada por disposición de la autoridad nominadora o su delegado, previo informe favorable de la UATH institucional o quien haga sus veces.

**Art. 19.- De las modalidades de formación.-** Las modalidades de los procesos de formación podrán ser las siguientes:

a) Formación presencial: Es aquella en la cual los componentes de docencia y de práctica de los aprendizajes se organizan, predominantemente, en función del contacto directo in situ y en tiempo real entre el profesor y los estudiantes.

b) Formación semipresencial: En esta modalidad, el aprendizaje se produce a través de la convergencia de medios, es decir, la combinación equilibrada y eficiente de actividades in situ y virtuales en tiempo real o diferido con apoyo de tecnologías de la información y de la comunicación para organizar los componentes de docencia, de prácticas de aplicación y experimentación de los aprendizajes y aprendizaje autónomo.

c) Formación en línea: Es la modalidad en la cual los componentes de docencia, de prácticas de los aprendizajes y el de aprendizaje autónomo están mediados fundamentalmente por el uso de tecnologías informáticas y entornos virtuales que organizan la interacción educativa del profesor y el estudiante, en tiempo real o diferido.

d) Formación dual: En esta modalidad, el aprendizaje del estudiante se produce tanto en entornos institucionales educativos como en entornos laborales reales, virtuales y simulados, lo cual constituye el eje organizador del currículo. Su desarrollo supone, además, la gestión del aprendizaje práctico con tutorías profesionales y académicas integradas in situ, con inserción del estudiante en contextos y procesos de producción.

e) Formación a distancia - sincrónica: Es la modalidad en la cual los componentes de docencia, de prácticas de los aprendizajes y de aprendizaje autónomo están mediados por el uso de tecnologías y entornos virtuales, y por la articulación de múltiples recursos didácticos (físicos y digitales). Para su desarrollo, es fundamental la labor tutorial sincrónica y el respaldo administrativo-organizativo de centros de apoyo.

**Art. 20.- De la Red de Formación del Servicio Público.-** La Red de Formación del Servicio Público es una estructura compuesta por universidades acreditadas ante los máximos órganos de educación superior, con las que el Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN establezca convenios.

El Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN formará parte de la Red de Formación del Servicio Público como principal responsable de brindar la formación de cuarto nivel para el sector público, bajo las políticas y procedimientos definidos por el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Para formar parte de la Red de Formación del Servicio Público, las instituciones deberán calificarse y registrarse con el organismo competente.

**Art. 21.- De los componentes de la formación.-** El desarrollo del proceso de formación, considera las siguientes fases:

- a) Identificación de necesidades de formación;
- b) Planificación y elaboración del Plan Anual de Formación Institucional;
- c) Ejecución del Plan;
- d) Evaluación y seguimiento sistémico de sus resultados; y,
- e) Plan de Mejoramiento.

**Art. 22.- De las necesidades de formación.-** Con la finalidad de fomentar la excelencia y el fortalecimiento de la carrera y profesionalización de los servidores públicos, se analizarán los siguientes niveles:

- 1. Administración Pública.-** Que la formación a adquirirse sea beneficiosa para el Estado y que permita el cumplimiento de los objetivos nacionales de desarrollo.
- 2. Institución.-** Que la formación se encuentre en función de la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad pública;
- 3. Unidad o proceso.-** Considerando los objetivos operativos, que la formación se encuentre alineada a la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales; y,
- 4. Puestos.-** Se considerarán los componentes definidos en el perfil del puesto y las competencias óptimas para su desempeño.

**Art. 23.- De la Planificación y elaboración del Plan Anual de Formación Institucional.-** La Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces elaborará y gestionará la aprobación del Plan Anual de Formación Institucional, como efecto del proceso de identificación de necesidades, en concordancia con las políticas definidas en el Plan Nacional de Formación del Servicio Público.

Las UATH institucionales o quienes hagan sus veces realizarán la selección y contratación de los servicios de formación que sean de interés y necesidad para la institución, priorizando las instituciones de educación superior que pertenezcan a la Red de Formación del Servicio Público.

**Art. 24.- De la ejecución del Plan Anual de Formación Institucional.-** En esta etapa se ejecutarán los programas académicos de formación por parte de las UATH Institucionales o quienes hagan de sus veces. Los servidores públicos podrán ser beneficiarios de los programas de formación, una vez que cumplan con los requisitos determinados en esta

norma; y, en caso de ser aplicable, luego de haber terminado la devengación de su último proceso de formación.

**Art. 25.- Evaluación y seguimiento sistémico de los resultados.-** La UATH institucional, o quien haga sus veces, sobre los resultados del proceso de formación, medirá su impacto y realizará el seguimiento respectivo, con la finalidad de cumplir con los objetivos de la formación; adicionalmente, las UATH Institucionales o quienes hagan sus veces remitirán al IAEN los siguientes informes:

- a) El informe anual de seguimiento sobre el avance de los programas y planes de formación en ejecución; y,
- b) El informe final de evaluación una vez concluidos los programas de formación.

**Art. 26.- De los requisitos para acceder a la formación.-** La autoridad nominadora podrá autorizar permisos de estudios regulares de especialización, licencias sin remuneración, comisión con remuneración para asistir a eventos de formación en el país o en el exterior, previo informe de la UATH institucional o quien haga sus veces, la misma que observará los siguientes requisitos:

1. Ser servidor de carrera y haber cumplido con el tiempo de permanencia en la institución, según lo establecido en la LOSEP y su Reglamento General, con respecto a licencias, comisiones de servicios y permisos para estudios regulares de especialización;
2. Haber obtenido en la evaluación de desempeño el resultado de excelente, muy bueno o satisfactorio;
3. Que el programa de formación sea acorde con el perfil del puesto, misión y objetivos de los procesos institucionales;
4. Certificación de disponibilidad presupuestaria por parte de la Unidad Financiera institucional, cuando la entidad asuma estos valores; y,
5. Suscribir el convenio de devengación, en los casos que le corresponda.

## **Capítulo V DE LA CAPACITACIÓN**

**Art. 27.- De la capacitación.-** La capacitación es un proceso programado que tiene la finalidad de reforzar, actualizar o desarrollar competencias técnicas y/o conductuales que mejoren la calidad y eficiencia de los servidores públicos en sus puestos de trabajo y en los procesos en los que intervienen, con el fin de brindar servicios públicos de calidad que permitan atender las demandas de la ciudadanía.

**Art. 28.- De las clases de capacitación dirigidos a los servidores públicos.-** Las clases de capacitación son:

- a) Capacitación inductiva: Es aquella destinada a orientar, difundir y/o reafirmar en los servidores públicos, principios y valores institucionales, acorde con su visión, misión y objetivos, características de especificidad de los puestos que ocupan, el portafolio de productos y servicios del proceso en el que interviene. Además, se considerará las temáticas referentes al código de ética, riesgos de corrupción inherentes al desempeño

del cargo, así como las consecuencias y sanciones por incurrir en actos de corrupción.

Las UATH institucionales o quienes hagan sus veces llevarán un registro de los procesos de inducción, el cual se deberá realizar dentro de los primeros quince (15) días término, desde que el servidor asumió las funciones del puesto.

b) **Capacitación de conocimiento y/o técnica:** Es aquella que está relacionada con la adquisición, refuerzo, actualización, desarrollo de información y conocimientos teóricos y/o prácticos requeridos por los servidores públicos para alcanzar la optimización en la ejecución de sus funciones y en la gestión de los procesos institucionales.

c) **Capacitación conductual:** Es la capacitación cuyo objeto es reforzar y/o desarrollar aptitudes, conductas y comportamientos necesarios para el desempeño eficiente de los servidores públicos y su consecución en la prestación de servicios de calidad.

**Art. 29.- De los tipos de capacitación.-** Los tipos de capacitación son:

**a) Capacitación Programada.-** Se refiere a los eventos de capacitación que constan en el Plan Anual de Capacitación Institucional.

**b) Capacitación No Programada.-** Se refiere a los eventos de capacitación que son identificados en base a las brechas obtenidas de los resultados del proceso de evaluación del desempeño; así como, a los programas de capacitación que surjan por necesidad institucional, que no constan en el Plan Anual de Capacitación Institucional pero que pueden ser ejecutados por disposición de la autoridad nominadora o su delegado, previo informe favorable de la UATH institucional o quien haga sus veces.

**Art. 30.- De las modalidades de capacitación.-** Las modalidades de los procesos de capacitación podrán ser los siguientes:

**a) Capacitación presencial:** Es aquella en la que el facilitador y el participante comparten tiempo y espacio, y el proceso de enseñanza-aprendizaje es directo.

**b) Capacitación semipresencial:** Es aquella que requiere la presencia física del facilitador y el participante por un tiempo determinado, completando el resto del proceso con herramientas tecnológicas y comunicacionales.

**c) Capacitación virtual:** Es aquella en la que el facilitador y el participante están separados en espacio; por lo que el proceso de enseñanza-aprendizaje e interacción se ejecuta a través de recursos tecnológicos y comunicacionales.

**Art. 31.- De la Red de Capacitación del Servicio Público.-** La Red de Capacitación del Servicio Público es una estructura compuesta por personas naturales y jurídicas calificadas y registradas como operadores de capacitación por el Ministerio del Trabajo.

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP, será el integrante de la Red de Capacitación, encargado de orientar las ofertas académicas de las operadoras públicas de capacitación, sin perjuicio de operativizar la capacitación no profesional y técnica de las instituciones, entidades y organismos del Estado establecidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público, en los temas de su competencia.

**Art. 32.- De los componentes de la capacitación.-** El desarrollo de actividades para la ejecución de la gestión de capacitación considera las siguientes fases:

- a) Identificación de necesidades de capacitación;
- b) Planificación y elaboración del Plan Anual de Capacitación Institucional;
- c) Ejecución del Plan Anual de Capacitación Institucional;
- d) Evaluación del evento y medición del impacto; y,
- e) Plan de mejoramiento.

**Art. 33.- De la identificación de necesidades de capacitación.-** La UATH institucional o quien haga sus veces identificará las necesidades de capacitación de cada servidor público, en el mes de enero de cada año, a través de las herramientas establecidas por el Ministerio del Trabajo para este propósito.

La UATH institucional o quien haga sus veces, una vez efectuada la identificación de necesidades requeridas por los servidores públicos, asesorará al responsable del área para que valide o rechace las necesidades identificadas por el personal de la institución; y, de ser el caso, incluya otras necesidades de capacitación a ser impartidas, pudiendo ser estas en temas técnicos en el ámbito de sus competencias conductuales, transversales, de calidad del servicio público, Código de Ética o políticas antisoborno.

Con estos criterios y validación realizada a través de este proceso, se elaborará el Plan Anual de Capacitación Institucional.

**Art. 34.- De la planificación de la capacitación.-** La Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces elaborará y gestionará la aprobación del Plan Anual de Capacitación Institucional, como efecto del proceso de identificación de necesidades, actividad que se deberá ejecutar hasta el mes de marzo de cada año.

El plan abarcará temas relacionados al desarrollo de competencias técnicas y conductuales, así como, de conocimientos transversales y de calidad del servicio público, Código de Ética y políticas antisoborno, las mismas que se asociarán a las características de especificidad de los puestos de los procesos internos y de la gestión institucional.

**Art. 35.- De la elaboración del Plan Anual de Capacitación Institucional.-** El Plan Anual de Capacitación Institucional abarca información institucional, de la unidad o dirección administrativa requirente, características demográficas y ocupacionales del servidor a capacitarse, características de la capacitación requerida (tema específico de capacitación, área de capacitación, modalidad preferida, días preferidos y de ser el caso su presupuesto referencial). El Plan debe ser aprobado por la máxima autoridad o su delegado.

**Art. 36.- De la capacitación transversal.-** Las instituciones públicas sujetas al ámbito de la presente Norma Técnica podrán planificar y ejecutar procesos de capacitación transversales, de acuerdo con la necesidad institucional debidamente justificada y a la certificación presupuestaria disponible, considerando la oferta de los principales responsables de la Red de Capacitación del Sector Público.

El Ministerio de Economía y Finanzas se sujetará a la disponibilidad del presupuesto general del Estado para emitir la asignación presupuestaria a las instituciones cuyos presupuestos forman parte del mismo y que se encuentran dentro del ámbito de la presente Norma Técnica. En las instituciones, entidades y organismos que no forman parte del presupuesto general del Estado o que no se encuentran dentro del ámbito del presente Acuerdo, el dictamen le corresponderá emitir a sus respectivas unidades financieras.

**Art. 37.- De la ejecución de la capacitación.-** Es el desarrollo del Plan Anual de Capacitación Institucional abarcando los eventos de capacitación programados y no programados, debidamente autorizados.

**Art. 38.- Contratación de servicios de capacitación.-** Las UATH institucionales o quienes hagan sus veces, para la ejecución del Plan Anual de Capacitación Institucional debidamente aprobado y presupuestado, podrán contratar servicios de capacitación con personas naturales, personas jurídicas públicas o privadas, nacionales o extranjeras que hayan sido registradas y calificadas por el Ministerio del Trabajo.

**Art. 39.- De los procesos de capacitación interna.-** Se considerará a la capacitación interna aquella que es dirigida y ejecutada por los servidores públicos de la propia institución o de otra institución pública, en calidad de facilitadores.

La identificación de facilitadores internos se realizará a través de los procedimientos e instrumentos que el Ministerio del Trabajo establezca para el efecto.

En caso de que la institución requiera que los servidores públicos brinden capacitaciones internas en temas específicos, se podrán realizar dentro de la jornada laboral y contarán con todas las facilidades por parte de las autoridades institucionales, es decir, se dará paso a la concesión de permisos y/o traslado de materiales o implementos necesarios para ejecutar el evento según corresponda. Dichos facilitadores no tendrán derecho a retribuciones u honorarios.

**Art. 40.- De la entrega de certificados de capacitación.-** La emisión y registro de certificados de aprobación y/o asistencia a los programas de capacitación interna es responsabilidad de la UATH institucional o quien haga sus veces.

Para la aprobación de los eventos de capacitación se considerarán los siguientes parámetros:

- a) Certificado de asistencia.- se emite cuando el participante cumple con el 80% de asistencia.
- b) Certificado de aprobación.- se emite cuando el participante cumple con el 80% de asistencia y el 70% de aprovechamiento.

El certificado de capacitación se deberá entregar en el término máximo de quince (15) días posterior al evento realizado.

**Art. 41.- De la evaluación del evento de capacitación.-** La UATH institucional o quien haga sus veces, a fin de obtener una retroalimentación para la mejora continua en la ejecución de los eventos de capacitación, elaborará un informe en el que se considerará la evaluación de los participantes al instructor y al organizador del evento, con el fin de verificar que se hayan cumplido con las expectativas tanto de la institución como de los asistentes, mediante el instrumento elaborado para el efecto por el Ministerio del Trabajo; dicha evaluación deberá aplicarse de forma inmediata al concluir la capacitación.

**Art. 42.- De la medición del resultado e impacto del proceso de capacitación.-** La UATH institucional o quien haga sus veces, en el término de cuarenta y cinco (45) días posteriores a la culminación del evento de capacitación ejecutado, realizará la medición de los resultados del proceso e impacto obtenido en el servidor público, de acuerdo con la metodología e instrumentos que establezca el Ministerio del Trabajo, con el propósito de medir a mediano plazo los cambios producidos en el servidor público en las funciones de su puesto de trabajo y a nivel institucional.

## Capítulo VI

### DE LOS EFECTOS DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

**Art. 43.- Del efecto de los procesos de formación y capacitación.-** La formación y capacitación efectuada a favor de los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos públicos, incluidos la concesión de comisión de servicios con remuneración, permiso para estudios regulares de especialización o licencias sin remuneraciones para el estudio de postgrados, dentro o fuera del país, generará la responsabilidad de transmitir y poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos y prestar sus servicios por el triple del tiempo utilizado para la formación o capacitación; y, de esta manera, cumplir con el efecto multiplicador.

La Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces está en la obligación de planificar los programas internos para impartir los conocimientos adquiridos.

**Art. 44.- De la retribución del tiempo utilizado o la devengación de la formación y capacitación.-** Los servidores públicos que fueron beneficiarios de los procesos de formación y/o capacitación en donde el Estado ha invertido recursos públicos, estarán sujetos a prestar sus servicios por el tiempo establecido en el artículo anterior. Esta devengación no genera garantía de estabilidad laboral.

Los servidores públicos que participen de procesos de capacitación en temas transversales para la administración pública con alcance masivo, no suscribirán convenios de devengación; por tanto, no deberán cumplir con la réplica de conocimiento ni devengar el tiempo utilizado en la capacitación.

En caso de cesación de manera voluntaria por parte del servidor público, se observará lo establecido en el artículo 102 del Reglamento General a la LOSEP.

**Art. 45.- Del Convenio de devengación.-** El convenio de devengación es un compromiso escrito entre la institución pública y el servidor beneficiado con garantías personales o reales, en el cual se establecen las obligaciones y/o responsabilidades que asume el beneficiario de un proceso de formación o capacitación.

**Art. 46.- De la suscripción de los convenios de devengación.-** Los convenios de devengación deberán ser suscritos entre la institución pública y los servidores públicos que sean partícipes de:

- a) Procesos de formación y capacitación en los que el Estado haya invertido recursos públicos, incluidos la concesión de comisión de servicios con remuneración, permiso para estudios regulares de especialización o licencias sin remuneraciones para el estudio de postgrados, dentro o fuera del país.
- b) Procesos de formación y capacitación que sean financiados por medio de cooperación internacional, en los que la institución pública haya concedido comisión de servicios con remuneración, permisos para estudios regulares de especialización o licencia sin remuneraciones para el estudio de postgrados dentro o fuera del país.

**Art. 47.- De las exoneraciones por incumplimiento del convenio de devengación de la formación y capacitación.-** Los servidores públicos que incumplan con los compromisos dispuestos en los convenios de devengación deberán ser exonerados de dichas responsabilidades en los siguientes casos:

- a) Enfermedad catastrófica;
- b) Accidentes que generen discapacidad en el servidor o servidora pública; y,
- c) Muerte del servidor o servidora pública.

Los casos de devengación que sean exonerados de responsabilidades requerirán ser debidamente comprobados por parte de la Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces y deberán ser acaecidos durante el proceso de formación y capacitación o proceso de devengación.

**Art. 48.- De los procesos de formación y capacitación financiados por el Estado.-** Los servidores públicos que han sido beneficiados con un proceso de formación y capacitación, en la que el Estado haya invertido recursos públicos, incluido la concesión de comisión de servicios con remuneración, permiso para estudios regulares de especialización o licencias sin remuneraciones para el estudio de posgrados, estarán sujetos a las siguientes obligaciones:

1. Firmar un convenio de devengación;
2. Transmitir los conocimientos adquiridos; y,
3. Retribuir el tiempo utilizado para el proceso de formación y capacitación, de conformidad con lo que señala el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Art. 49.- De los procesos de formación y capacitación financiados por cooperación internacional.-** Los servidores públicos que participen en procesos de formación y

capacitación financiados por cooperación internacional, en los que la institución pública conceda comisión de servicios con remuneración, permisos para estudios regulares de especialización o licencia sin remuneraciones para el estudio de postgrados dentro o fuera del país, estarán sujetos a las siguientes obligaciones:

1. Firmar un convenio de devengación; y.
2. Transmitir los conocimientos adquiridos.

**Art. 50.- De los procesos de capacitación y formación gratuitos.-** Los servidores públicos beneficiados de procesos de formación y capacitación gratuitos, gestionados por la UATH institucional o quien haga sus veces, en los que el Estado no hubiese invertido recursos públicos, incluido la concesión de comisión de servicios con remuneración, permiso para estudios regulares de especialización o licencias sin remuneraciones, estarán sujetos a transmitir los conocimientos adquiridos, exceptuándose la firma del convenio de devengación y la retribución del tiempo utilizado establecidos en el artículo 210 del Reglamento General de la LOSEP.

**Art. 51.- Del plan de mejoramiento del proceso de formación y capacitación.-** Los resultados y análisis de las evaluaciones del proceso de formación y capacitación servirán de insumo para la retroalimentación y elaboración de los planes de mejoramiento institucionales que estarán dirigidos a cubrir las limitaciones, dificultades o nuevos indicadores de gestión, acorde con la evolución de los procesos institucionales.

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Primera.-** En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Ministerial se observará lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y demás normativa aplicable para su efecto.

**Segunda.-** Las instituciones del Estado, dentro del ámbito del presente Acuerdo, deberán aplicar los instructivos, manuales y formularios que emita el Ministerio del Trabajo con respecto al proceso de capacitación y el Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN, en lo referente a la formación del servidor público.

**Tercera.-** El incumplimiento de la presente Norma Técnica, por parte de las entidades públicas, será comunicado inmediatamente por el Ministerio del Trabajo a la autoridad nominadora de cada institución, a efectos de adoptar las acciones pertinentes previstas en la Disposición General Décima de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Cuarta.-** El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano, proporcionará la asesoría, apoyo técnico y capacitación para la aplicación de la presente Norma Técnica.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.-** En el plazo máximo de ocho (8) meses, el Ministerio del Trabajo y el Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN expedirán los instrumentos, catálogos y herramientas correspondientes al proceso de capacitación y formación respectivamente; mientras tanto, las instituciones descritas en el ámbito de este Acuerdo seguirán utilizando los instrumentos emitidos por el Ministerio del Trabajo en todo lo que sea aplicable al proceso de capacitación.

**Segunda.-** El proceso de capacitación correspondiente al año 2023 se ejecutará conforme las disposiciones del Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2014-0136, publicado en el Registro Oficial Nro. 296 de 24 de julio de 2014, hasta que el Ministerio del Trabajo emita las directrices y lineamientos correspondientes.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**Única.-** Salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda de la presente Norma, se deroga expresamente el Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0136, publicado en el Registro Oficial Nro. 296 de 24 de julio de 2014 y toda norma de igual o menor jerarquía que se oponga a la plena vigencia del presente Acuerdo Ministerial.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, el 9 de mayo de 2023.

#### **FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

1.- Acuerdo MDT-2023-062 (Segundo Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023).