



**AGENDA NACIONAL
DE CAPACITACIÓN
2018-2021**

SECRETARÍA TÉCNICA DEL
SISTEMA NACIONAL DE
CUALIFICACIONES PROFESIONALES



EL
GOBIERNO
DE TODOS



**AGENDA NACIONAL
DE CAPACITACIÓN
2018-2021**

MINISTERIO DEL
TRABAJO

MINISTERIO DE
INDUSTRIAS Y
PRODUCTIVIDAD

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR, CIENCIA,
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

SECRETARÍA TÉCNICA DEL
SISTEMA NACIONAL DE
CUALIFICACIONES PROFESIONALES

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Lenín Moreno Garcés

**Comité Interinstitucional del Sistema Nacional
de Cualificaciones Profesionales (CISNCP)**

MINISTRO DE TRABAJO - PRESIDENTE DEL CISNCP

Raúl Ledesma Huerta

MINISTRA DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD

Eva García Fabre

**SECRETARIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA,
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

Augusto Barrera Guarderas

**SECRETARIO TÉCNICO DEL SISTEMA NACIONAL
DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES**

Stalin Basantes Moreno

DIRECTORA Y REPRESENTANTE PERMANENTE OEI-ECUADOR

Natalia Armijos Velasco

COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL

Francisco Santos (SENPLADES), Boris Dávalos (MTOPE), Francisco Venegas (MTOPE),
Carlos Noboa (MDT), Jimmy Villacís (MDT), Verónica de la Rosa (MDT),
Galo Sandoval (MREMH), María Díaz (MREMH), Xavier Vitores (MDI),
Javier Ivorra (MDI), María Flor Caravia (MIPRO), Juan Ballén (MIPRO), José Pinto (MAE),
Emilio Riera (MEF), Christian García (SENESCYT), Christian Murgueytio (SENESCYT),
Fabricio Vallejo (SENESCYT), Juan Pablo Morales (SENESCYT), Markys Nabernegg (INEC).

EQUIPO TÉCNICO

Henry Ulloa (OEI), Gabriela Pérez, Mayra Esparza, Cristina Villacís, Elcy Yagloa,
Juan Pablo Mera, Mauricio Galarza, Jessica Andrade, Luis Baca, Bibiana Rojas,
Xavier Quiroz, Erika Macías, Bolívar Cárdenas, Mónica Espinosa, Juan Jácome,
Paula Morla, Jackson Villota, Rina Cadena, Pablo Celi, Olga Narváez, Diego Almeida,
Pamela Vaca, Julio Flores, Alexandra Herrera, David Medranda (SETEC)

COORDINACIÓN EDITORIAL

Eladio Rivadulla

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Verónica Caviedes, Setec

FOTOGRAFÍAS

Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Impreso por: Poder Gráfico

ISBN-978-9942-30-923-5

2000 ejemplares

Primera Edición, 2018

© Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales - SETEC, 2018

Av. Amazonas N38-42 y Villalengua

Quito, Ecuador

www.cualificaciones.gob.ec

La reproducción parcial o total de esta publicación, en cualquier forma y por cualquier medio mecánico o electrónico, está permitida siempre y cuando sea autorizada por los editores y se cite correctamente la fuente.

DISTRIBUCIÓN GRATUITA - PROHIBIDA SU VENTA

Con el apoyo de la Organización de los Estados Iberoamericanos-OEI



SECRETARÍA TÉCNICA DEL
SISTEMA NACIONAL DE
CUALIFICACIONES PROFESIONALES



CONTENIDO

1. Presentación	6
2. Esquema del documento	8
3. Visión de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021	11
3.1. El contexto internacional y regional de la capacitación y la certificación.....	13
3.2. Marco normativo	17
3.3. Marco institucional	21
3.4. El contexto nacional de la capacitación y la certificación	24
3.5. Situación demográfica actual	27
4. Importancia de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021	35
4.1. La capacitación y la certificación como medio para mejorar la productividad y la empleabilidad	36
4.2. La importancia de fortalecer el SNCP.....	38
5. Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021	41
5.1. Metodología para su construcción	41
5.2. Alcance y alineación de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021.....	45
5.3. Ejes de intervención y objetivos de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021	51
6. Eje. Democratización de la certificación y la capacitación para el talento humano	52
6.1. Conceptualización del eje de intervención. Democratización de la certificación y capacitación para el talento humano	52
6.2. Diagnóstico del eje: Democratización de la certificación y capacitación para el talento humano del país.....	54
6.3. Estrategias / líneas de acción del eje.....	70
6.4. Indicadores y metas del eje	75
7. Eje: Emprendimiento sostenible con base en el desarrollo de competencias	76
7.1. Conceptualización del eje de intervención: emprendimiento	76
7.2. Diagnóstico del eje. Emprendimiento sostenible con base en el desarrollo de competencias.....	86
7.3. Estrategias y líneas de acción del eje	109
7.4. Indicadores y metas del eje	112
8. Eje. Productividad a través de la capacitación y certificación por competencias	112
8.1. Conceptualización del eje de intervención: productividad	112
8.2. Diagnóstico del eje: productividad.....	115
8.3. Estrategias y líneas de acción del eje	128
8.4. Indicadores y metas del eje	131
9. Directrices para la implementación de la Agenda Nacional de Capacitación	133
9.1. Modelo de gestión.....	134
9.2. Seguimiento y evaluación a la implementación	137
10. Resumen de alineación, estrategias y líneas de acción de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021	140
Bibliografía	160





Taller de Construcción de Agenda Nacional de Capacitación . Guayas - Febrero 2018

1. Presentación

La Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 es resultado de un proceso de aprender a escuchar; no teníamos una planificación nacional en temas de capacitación y certificación para los trabajadores y para las empresas. Por eso, o no podíamos medir los resultados o simplemente no contábamos con una orientación para todos los esfuerzos.

Una voluntad responsable de Estado, que privilegia el diálogo en todas las esferas impulsado por el presidente Lenín Moreno Garcés, se materializa en la primera Agenda Nacional de Capacitación alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida” 2017-2021, a partir del diseño de políticas, indicadores y metas que comprometen nuestro trabajo en el marco de un nuevo paradigma en la gestión de políticas públicas.

En una sociedad líquida como describe la filosofía contemporánea, donde nada está estático y mucho menos se podría pensar en un recipiente que la contenga, y los conocimientos tienen cada vez menos vigencia; es fundamental el entrenamiento continuo, la capacitación, la certificación de personas, como bases del desarrollo de la sociedad.

Hemos dado el primer paso como país con este ejercicio de planificación, que permitirá articular, coordinar y monitorear las iniciativas en temas de capacitación y certificación, en ámbitos públicos y privados, y que abraza –sin reservas– una obra política comprometida con el desarrollo de las personas. Asimismo, el Ecuador se inserta en la región y el mundo, de cara a la mayor Revolución Científico Tecnológica de la historia, donde la innovación, la mejora continua, las nuevas tecnologías, las inteligencias artificiales, la sociedad en red; marcan los nuevos desafíos de la clase trabajadora.

La Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones (SETEC), es la institución encargada de promover y desarrollar la política pública de capacitación y certificación de los trabajadores. Incrementar los conocimientos y reconocerlos, potenciar los aprendizajes de nuestro talento humano para toda una vida, es razón primaria de existencia de esta primera Agenda Nacional de Capacitación en el Ecuador, la cual es fruto de la participación de múltiples actores públicos y privados, que busca mejorar la empleabilidad de los trabajadores y un incremento sostenible y de calidad en la productividad de las empresas.

Nuestra prioridad impostergable por servir es la base de este instrumento técnico que, adicionalmente, busca hermanar las necesidades que tiene el sector empresarial con las que requieren los trabajadores y con lo que puede aportar el Estado.

El Gobierno de Todos enfoca sus esfuerzos en mejorar las condiciones de vida y oportunidades de los ecuatorianos, nuestro compromiso es fortalecer el talento humano y dotarle de las herramientas que los nuevos tiempos demandan. Nuestro compromiso se renueva para construir una patria de igualdad, verdaderamente inclusiva, una patria justa, de todos y para todos.

Stalin Basantes Moreno

Secretario Técnico

Sistema Nacional de Cualificaciones

Profesionales-SETEC



2. Esquema del documento

Visión de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

Recoge los aspectos más importantes de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021, principios y actores que intervienen y rigen su ejecución, avances nacionales e internacionales en la materia, así como, la articulación con la planificación estatal desde un análisis nacional, regional e iberoamericano.

Importancia de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

Analiza y valora el por qué es necesario contar con un instrumento de planificación que articule las diferentes intervenciones en materia de capacitación y certificación de competencias laborales; cómo estas podrían influir en el mejoramiento de la competitividad empresarial a través del incremento de la productividad de la mano de obra, en la reducción de la brecha de empleabilidad y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

Aborda la construcción metodológica de la Agenda, así como su alcance y alineación, para determinar los ejes de actuación, el diagnóstico y objetivos en el

planteamiento de estrategias, líneas de acción, metas e indicadores que contribuyan a controlar y evaluar su implementación.

Directrices para la implementación de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

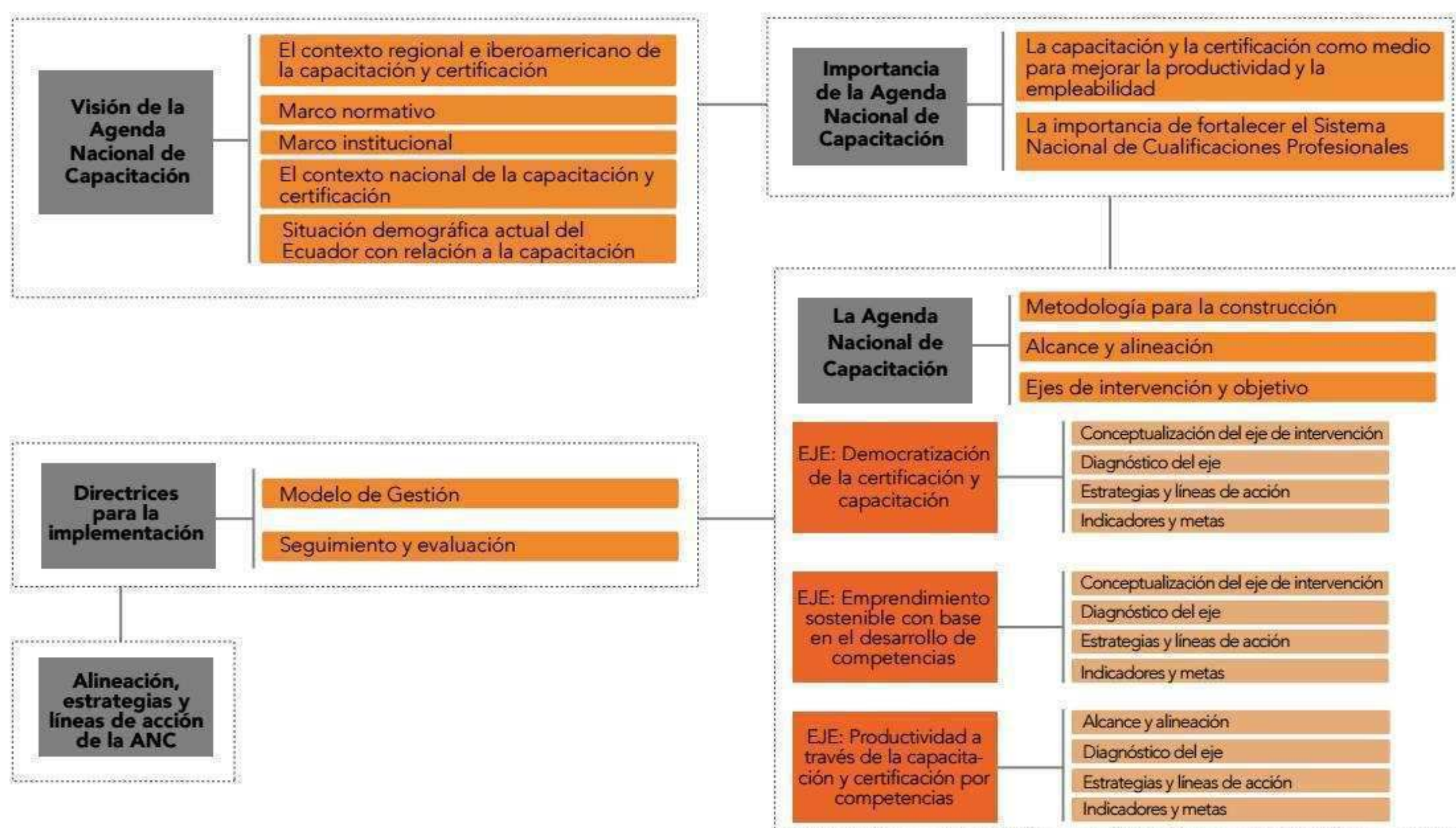
Hace una introducción a la gobernanza de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021; examina la importancia del comprometimiento de los actores para el cumplimiento de los objetivos; establece un modelo de gestión con definición de los niveles de actuación y coordinación de los diferentes actores y define los métodos y procedimientos para emprender un seguimiento y evaluación a la implementación.

Resumen de alineación, estrategias y líneas de acción de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

Condensa las estrategias y define las acciones para ejecutar la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 y cómo medir y evaluar su grado de ejecución.

GRÁFICO 1

ESQUEMA DE CONTENIDO DE LA AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN 2018-2021





Visión de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

3. Visión de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

Entre 2007 y 2008 el Ecuador experimenta un nuevo proceso constituyente, que establece principios, derechos y garantías a la ciudadanía y define directrices esenciales para el desarrollo; en este marco nuestra ley fundamental del Estado en su artículo 26 señala:

“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”, en su artículo 329 dispone:

“El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las ini-

ciativas 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”, y el artículo 347 determina que es responsabilidad del Estado garantizar modalidades formales y no formales de educación.

Con lo expresado en la Constitución es imprescindible que el Estado planifique todas sus intervenciones relacionadas con la capacitación y el reconocimiento formal de los conocimientos adquiridos, alineados a las diferentes políticas declaradas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobados en la Asamblea General de las Naciones Unidas, donde se adoptan objetivos como: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”; “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo

y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” y; “Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles”.

Los objetivos globales dirigidos a erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad que se encuentran recogidos en el Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida” para el período 2017-2021 aspiran a proveer una planificación para el desarrollo que motive el diálogo permanente con la ciudadanía en todas las funciones del Estado, que interactúe en los diferentes niveles territoriales, garantice el cumplimiento de los derechos constitucionales y promueva la participación –permanente y activa– del sector privado en función de mejores condiciones de vida para todos los ecuatorianos.

Sin duda, hoy tenemos una sociedad con mejores capacidades, distribuidas de forma más equitativa, pero aún debemos afrontar nuevos desafíos, para lo cual es necesario analizar las capacidades generadas e identificar lo que falta por hacer.

Alcanzar una vida digna para todos en el marco de los nuevos desafíos y retos nacionales e internacionales, nos insta a garantizar que los derechos no sean solo para todos, sino que sean para toda la vida.

Con estas premisas y una economía al servicio de la sociedad, es importante impulsar la capacitación y

la certificación de competencias para brindar a todos un acceso más justo y equitativo a los recursos, que mejore los niveles de productividad en todos los ámbitos de los sectores productivos, que estimule sistemáticamente el emprendimiento en nuevos y mejores mercados, que promueva periódicamente la innovación, el mantenimiento y el empoderamiento de la economía popular y solidaria de las micro y pequeñas empresas, que genere entornos más competitivos en la industria empresarial y proporcione confianza en los productos y servicios ofrecidos a los mercados nacionales e internacionales.

En el país hay todavía una desarticulación entre la oferta educativa, los conocimientos y aptitudes de la población en edad de trabajar y los requerimientos del sector productivo. De este modo, uno de los mayores problemas que muestra el entorno productivo nacional es que sus trabajadores no poseen la capacitación necesaria que contribuya a mejorar la productividad en su entorno laboral y no cuentan con una certificación bajo competencias laborales que reconozca sus habilidades, destrezas y conocimientos.

Es conocido que la certificación por competencias y la capacitación influye –directamente en el mejoramiento de las condiciones laborales, en la calidad de vida de la ciudadanía, o en aquellos individuos que no poseen un empleo incrementa las condiciones para alcanzarlo.

En este contexto una Agenda Nacional de Capacitación deviene en un instrumento de planificación que permita articular las acciones en todos los niveles y aporte al cumplimiento de los objetivos que como país nos hemos planteado, con el fin de disminuir las brechas existentes entre los niveles de empleabilidad y la productividad en los diferentes sectores económicos y sociales; además, la Agenda facultará el fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales del Ecuador y marcará una ruta clara para el período 2018-2021.

El diseño y la elaboración de este documento constituyen un esfuerzo de este gobierno para articular y planificar la política de capacitación y certificación en un documento transversal.

Además se convierte en una herramienta de seguimiento y evaluación respecto a la implementación de la capacitación y la certificación bajo competencias laborales en el país; todo esto, como un elemento dinamizador de la productividad y generador de emprendimientos y empleos en territorio, desde el liderazgo de los sectores productivos y la ciudadanía en general, como gestores de su propio desarrollo.

Esta agenda considera como principios fundamentales que 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, sobre todo a partir del uso eficiente de los recursos y desde un desarrollo sostenible en armonía con la naturaleza.

3.1. El contexto internacional y regional de la capacitación y la certificación

Un Sistema Nacional de Cualificaciones es una herramienta que ayuda a afrontar los desafíos mundiales en relación con la educación y la formación y juega un papel importante en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

Los sistemas de cualificación constituyen una herramienta para garantizar que las cualificaciones sean pertinentes y de buena calidad, en respuesta a las demandas económicas y sociales de los países y a las

necesidades de formación y aprendizaje, a lo largo de la vida de las personas.

Comparativo internacional

Los sistemas de cualificaciones analizados contienen muchos elementos en común con el establecido en el Ecuador. El reto será construir un sistema regional de cualificaciones que ofrezca transparencia y entregue pertinencia a las cualificaciones de la ciudadanía y favorezca –directa e indirectamente– la movilidad de estudiantes y trabajadores y coadyuve paralelamente a reconocimientos y convalidaciones.

Colombia

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), es la institución que regula el Sistema Nacional de Cualificaciones en Colombia. Es un establecimiento público de orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo.

La institución impulsa la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de este un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.

Chile

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales es una política pública establecida mediante la Ley No. 20.267 del 2008 y lo conduce la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales ChileValora, un servicio público -funcionalmente descentralizado- que se vincula con la Presidencia de la República mediante el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENSE, contribuye a que el sistema público de capacitación disponga de una oferta de cursos diseñados con base en los estándares de competencias para aquellos trabajadores que así lo requieran, así como, la formación continua de otros interesados.

México

CONOCER, Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, es una entidad paraestatal sectorizada por la Secretaría de Educación Pública, busca impulsar el desarrollo de un modelo de gestión por competencias para elevar la competitividad y la alta productividad en los diversos sectores del país.

Además fomenta la cultura de competencias labores certificadas desde el reconocimiento del saber de

las personas en contextos laborales bajo estándares de competencia laboral establecidos por el sector productivo mediante evaluación del desempeño, lo que otorga valor social a las capacidades laborales desde la experiencia en el marco de procesos de aprendizajes informales.

Brasil

Creado por el Decreto-Ley No. 4048 del 22-01-1942, el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) es una institución -de carácter privado y alcance nacional- volcada a buscar soluciones para la industria brasileña.

Inicialmente dirigido a la educación profesional, el SENAI es referencia mundial de formación profesional, asistencia técnica y tecnológica, producción y diseminación de información, adecuado a las necesidades de la industria.

España

El Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), instrumento técnico del Consejo General de Formación Profesional, tiene la misión de aproximar el mundo profesional al formativo, a través de la observación e identificación de referentes en el sistema productivo que materialicen la elaboración,

revisión y actualización de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Este Catálogo constituye el eje vertebrador del Sistema Nacional de Cualificaciones y formación profesional y permite la integración entre los sistemas de formación profesional inicial y los de formación profesional para el empleo y la acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y aprendizajes no formales.

CUADRO 1

COMPARATIVO DE GESTIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES POR PAÍS

PAÍS	ENTIDAD	INICIO SNCP	NORMAS / PERFIL / ESTANDAR	NORMAS / PERFIL - CERTIFICABLES	PERSONAS CERTIFICADAS	PEA **	RELACIÓN	
Colombia	SENA	2010	2626	NORMA	916	253.171	24'772.000	1,02 %
Ecuador	CNCF / SETEC	2017 *	733	PERFIL	819	45.483	8'084.382	0,52 %
Chile	CHILEVALORA	2009	819	PERFIL	250	74.560	8'884.650	0,84 %
Brasil ***	SENAI	1990	184	NORMA	56		108'258.660	0,00 %
México	CONOCER	2007	747	ESTANDAR	747	752.000	54'034.800	1,39 %
España ***	INCUAL	2002	664	PERFIL	583	S/I	S/I	S/I

* La Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC) inicia su gestión como ente administrativo del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el 2017.

**La Población Económicamente Activa PEA de cada país varía de acuerdo al último dato oficial.

***No hay datos publicados de cantidades de personas certificadas en Brasil y España

Fuente: páginas web. Elaboración SETEC

GRÁFICO 2

ANÁLISIS COMPARATIVO INTERNACIONAL DEL CATÁLOGO NACIONAL

País	SNCP	Entidad	Perfiles / Perfiles certificables	Personas certificadas x año
Ecuador	2016		699 / 103	0,52 %
Colombia	2010		2626 / 916	1,02 %
Chile	2009		819 / 250	0,84 %
México	2007		747 / 747	1,39 %
España	2002		644 / 583	%
Brasil	1990		184 / 56	%

- La SETEC inicia su gestión el 2016 con 401 perfiles consolidados / 761 perfiles en catálogo / Personas certificadas en relación a la PEA 2016.

Fuente: Portales Web Oficiales

Beneficios del Sistema Nacional de Cualificaciones

- Ajusta la educación y la formación a las necesidades del sistema productivo y la economía del país y los objetivos de gobierno.
- Integra y articula las distintas formas de aprendizajes en los ámbitos de la educación general, educación superior, y en los aprendizajes no formales e informales que requiere la sociedad.
- Revisa y actualiza el currículo de la oferta educativa y de formación en el ámbito nacional y su relación en el contexto regional e internacional.
- Eleva el nivel de cualificación de la población activa nacional.
- Certifica las competencias adquiridas por aprendizajes no formales, sobretudo en la experiencia laboral local.
- Mejora la calidad de la oferta existente de capacitación.

3.2. Marco normativo

En el Ecuador el Sistema Nacional de Cualificaciones

Profesionales se encuentra establecido y regulado bajo las siguientes normativas:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Artículo 26

“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Artículo 27

“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”.

Artículo 329, inciso final

“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”.

Artículo 347

“Será responsabilidad del Estado: (...)

3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación”.

CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

Artículo 34

“Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Es el conjunto articulado de planes, programas, instrumentos, instituciones y actores cuyo fin es

planificar, diseñar, instrumentar y evaluar los procesos de cualificación y de certificación profesional.

Artículo 35

“Plan Nacional de Capacitación. Contendrá los lineamientos y directrices para la capacitación de cualificaciones profesionales, articulándose para el efecto con la planificación y desarrollo nacional, las políticas productivas, de talento humano, sociales y territoriales; estará a cargo del órgano competente”.

Artículo 36

“Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Es el instrumento técnico en el cual constan las familias y perfiles profesionales identificados dentro del marco de cualificación profesional, en función de las competencias necesarias para el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales será referencial para la oferta de capacitación y formación profesional, se diseñará a partir de la metodología de análisis funcional y se organizará por niveles de cualificación y estándares de competencia”.

Artículo 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.

Estarán habilitados para otorgar esta certificación todas las entidades que se encuentren debidamente acreditadas conforme a las normas establecidas en este Código y las normas que rigen el Sistema Ecuatoriano de la Calidad.

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 permi-

tan el tránsito a los niveles formales de la educación superior”.

Artículo 38

“Del Seguimiento, Control y Evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. El ente rector del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales implementará mecanismos para el seguimiento, control y evaluación de resultados e impacto de las acciones desarrolladas a partir del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, para lo cual se deberá articular con los sectores de conocimiento y socio productivo”.

REGLAMENTO GENERAL AL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

Artículo 17

“El ente rector encargado de regular la institucionalidad mecanismos y condiciones del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales será el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales”.

Artículo 18

"Del registro de las certificaciones de cualificación profesional. La entidad rectora del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales será la encargada de llevar el registro público de las certificaciones de cualificaciones profesionales expedidas por las entidades acreditadas para tal efecto.

Las entidades acreditadas para emitir las certificaciones de cualificación profesional tendrán un plazo de 30 días para remitir a la SENESCYT el listado de dichas certificaciones. Este registro formará parte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador y será el único medio oficial a través del cual se verificará el reconocimiento y validez de la certificación.

La SENESCYT emitirá certificados impresos únicamente cuando sean requeridos para su uso en el extranjero o para fines judiciales. Para verificar la información de las certificaciones proporcionada por las entidades acreditadas, la SENESCYT implementará procesos de auditoría cuyos informes serán presentados a la entidad rectora del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, a fin de tomar las medidas legales correspondientes".

DECRETO EJECUTIVO NO. 860 PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO NO. 666 DE 11 DE ENERO DE 2016 Y SUS POSTERIORES REFORMAS

Artículo 5

"El Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales ejercerá las siguientes atribuciones:

- a) Aprobar y coordinar la política nacional de cualificaciones y capacitación profesional;
- b) Aprobar el plan nacional de cualificaciones y capacitación profesional con sus respectivos planes operativos anuales y presupuesto;
- c) Formular las políticas respecto al aseguramiento de la calidad en los servicios de capacitación profesional;
- d) Definir los estándares de calidad generales que deberán cumplir las instituciones, los operadores y los programas de capacitación profesional; y las entidades encargadas de su evaluación;
- e) Aprobar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y sus actualizaciones;

- f) Aprobar normas o estándares nacionales para la certificación de cualificaciones y para el reconocimiento de Organismos Evaluadores de la Conformidad (OEC) en materia de certificación de cualificaciones;
- g) Aprobar normas para la calificación de Operadores de Capacitación Profesional (OCP);
- h) Retroalimentar al Sistema de Educación Intercultural y al Sistema de Educación Superior las relaciones entre el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP), y la formación profesional;
- i) Designar al Secretario Técnico de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, de la propuesta del Ministerio de Educación;
- j) Conocer y aprobar el informe de labores de la Secretaría Técnica del Sistema;
- k) Expedir y aprobar las normas necesarias para su funcionamiento y para regular el ejercicio de sus atribuciones; y,
- l) Las demás que establezca el presente decreto, el Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, y su reglamento interno”.

En este contexto, las atribuciones y el papel esencial en la sociedad del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales es la generación de políticas y acciones encaminadas a la definición de estándares y aseguramiento de la calidad en los servicios de capacitación profesional, 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, como establece el artículo 35 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, es necesaria la formulación de un Plan Nacional de Capacitación que contenga los lineamientos y directrices para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, en función de este marco normativo, se desarrolla esta agenda para el período 2018 – 2021 que constituye una herramienta para alcanzar los fines propuestos dentro del SNCP.

3.3. Marco institucional

En el Ecuador durante el año 2012 se instituyó un Plan Nacional de Capacitación para implementar y sustentar el Sistema Nacional de Formación Profesional con orientaciones estructurales, políticas y estrategias que viabilicen la eficiente ejecución de la inversión en Capacitación y Formación Profesional.

El plan estuvo orientado a beneficiar a la población trabajadora con o sin relación de dependencia, a trabajadores independientes, microempresarios y actores de la economía popular y solidaria, así como, a grupos de atención prioritaria para contribuir al desarrollo social y económico inclusivo, equitativo y en armonía con la naturaleza. Se vinculaba al Plan Nacional para el Buen Vivir y respondía a un proceso de diálogo con los distintos actores del Sistema Nacional de Formación Profesional, quienes sustentan las bases del Sistema de Formación Profesional de Calidad y definían su planteamiento como una estrategia para la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Con Decreto Ejecutivo No. 860, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 666 de 11 de enero de 2016, y con última reforma efectuada mediante Decreto Ejecutivo No. 161 de 18 de septiembre de 2017, se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, actual Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y cuyo artículo 4 instaura el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, actual Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, conformado por los Ministerios de Trabajo, de Industrias y Productividad y la Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación; así también se nombra el ente rector de dicho Sistema y su artículo 6 establece la

Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC).

La SETEC es una institución que trabaja por fortalecer el talento humano del país, mediante políticas públicas en el ámbito de la capacitación y certificación por competencias laborales en todo el territorio nacional.

Nuestro compromiso con la ciudadanía lo ejecutamos a través de dos ejes de acción:

Certificación

La certificación de competencias laborales es resultado de un proceso de evaluación efectuado por los Organismos Evaluadores de la Conformidad, a través de un examen teórico y práctico que permite identificar y reconocer en aquellas personas que -dentro de una determinada ocupación- demuestran sus habilidades, destrezas y saberes adquiridos mediante la experiencia del trabajo diario.

Un Organismo Evaluador de la Conformidad, con el fin de ser reconocido, debe cumplir los requisitos y procedimientos establecidos por la SETEC para, mediante un acto administrativo recibir la autorización para que otorgue la certificación de personas en una o varias unidades de competencia.

Capacitación

Es la formación o actualización de habilidades, destrezas y saberes, orientados a fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de los sectores productivos y ciudadanía en general.

Los Operadores de Capacitación deben cumplir un proceso de calificación mediante el cual la SETEC, verifica que cumpla con los requisitos establecidos en la norma técnica y registra los cursos que oferta; buscando de esta forma que la prestación del servicio cumpla con criterios de calidad.

La SETEC asegura la calidad de los procesos de certificación y capacitación a partir del seguimiento, monitoreo y evaluación constante a operadores de capacitación y organismos evaluadores de la conformidad para ejecutar procesos de certificación, lo que garantiza a la ciudadanía contar con una institución que vela por sus derechos constitucionales en el acceso a una educación de calidad.

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)

Es un documento del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales que contiene todas las cualificaciones profesionales significativas para el sector productivo y sobre las cuales una persona puede cer-

tificarse o capacitarse, tal como determina el Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.

Las cualificaciones profesionales están organizadas por sectores económicos productivos y en familias profesionales, un total de 22 contienen las distintas ocupaciones afines.

El CNCP comprende cinco niveles de cualificación que caracterizan las diversas ocupaciones de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad necesarios para la realización con éxito de las distintas actividades laborales.

Adicionalmente, constituye la base para elaborar la oferta educativa reglada o no, referente a las múltiples ocupaciones que constan en este Catálogo; y, se constituye en un referente fundamental para los procesos de certificación.

El CNCP permite además integrar y orientar la oferta de formación profesional con los requerimientos del sistema productivo, al promover una formación a lo largo de toda la vida, la cual eleva la calidad formativa en su conjunto y transparenta la dinámica del mercado laboral en cuanto a oferta y demanda, beneficiando de esta manera a todos los actores del sistema.

Instituciones

Las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales son:

- Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesional (SETEC).
- Organismos Evaluadores de la Conformidad reconocidos (OEC).
- Operadores de Capacitación calificados (OCC).
- La ciudadanía en general.

Adicionalmente, la SETEC, para garantizar la prestación de los servicios de capacitación y certificación, coordina con los organismos rectores, grupos sociales y entidades públicas y privadas que forman parte de los diferentes sectores -trabajadores, independientes, microempresarios, actores de economía popular y solidaria, grupos de atención prioritaria, empleadores, operadores, certificadores, instructores, entre otros- con el objeto de desarrollar los instrumentos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y estructurar los servicios de capacitación y certificación acorde a su experiencia y gestión.

3.4. El contexto nacional de la capacitación y la certificación

Mediante Decreto Ejecutivo No. 860, se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, orientado a 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 y ciudadanía en general. Al respecto el Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación manifiesta en el artículo 34 que dicho Sistema "Es el conjunto articulado de planes, programas, instrumentos, instituciones y actores cuyo fin es planificar, diseñar, instrumentar y evaluar los procesos de cualificación y certificación profesional".

El ejercicio y ejecución de la política del Sistema Nacional de cualificaciones está a cargo de la SETEC, que cuenta con las siguientes atribuciones:

- Ejecuta las políticas nacionales pertinentes al Sistema;
- Diseña y presenta al Comité Interinstitucional, para su aprobación, propuestas de políticas y normativa en materias de su competencia;

- Propone al Comité Interinstitucional, para su aprobación el Catálogo Nacional de Cualificaciones y sus actualizaciones;
- Presenta al Comité Interinstitucional, propuestas de normas nacionales para la certificación de cualificaciones y para el reconocimiento de organismos evaluadores de la conformidad en materia de certificación de cualificaciones;
- Propone al Comité Interinstitucional, normas para la calificación de operadores de capacitación profesional;
- Reconoce a organismos evaluadores en materia de certificación de cualificaciones;
- Promueve la acreditación internacional de organismos de evaluación en materia de certificación de cualificaciones;
- Genera y desarrolla el sistema de información del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales;
- Califica los operadores de capacitación profesional;
- Expide metodologías y modelos de estructuras curriculares para los operadores de capacitación

profesional;

- Monitorea y evalúa a operadores y programas de capacitación profesional, en forma directa o a través de los organismos de evaluación;
- Promueve y fomenta la certificación de profesionales;

Situación actual

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) en el Ecuador cuenta con el Catálogo Nacional de Cualificaciones, conformado por el conjunto de competencias susceptibles de ser certificadas e identificadas, estrategias, lineamientos para el diseño y modelos de estructuras curriculares y por los estándares ocupacionales y normas para certificación de cualificación de evaluación de competencias asociadas a las cualificaciones catalogadas.

El enfoque por competencias laborales de los perfiles profesionales identificados se realiza mediante un trabajo en conjunto con trabajadores dependientes e independientes, empleadores, gremios o asociaciones, acorde a sus sectores, que sirvan como base para los procesos formativos orientados a incrementar la productividad y la competitividad y, por ende, mejorar la calidad de vida en la sociedad.

En este sentido se busca ofrecer servicios de capacitación y certificación de competencias, mediante la calificación de Operadores de Capacitación y el reconocimiento de Organismos Evaluadores de la Conformidad, sean éstos personas naturales o jurídicas, de carácter público o privado, de economía mixta, popular y solidaria, con o sin fines de lucro, que hayan cumplido con los requisitos determinados por la SETEC.

Actualmente la SETEC dispone de 761 perfiles profesionales registrados, publicados en el sitio web institucional y alineados -en su conjunto- a los sectores productivos.

Estos perfiles profesionales se encuentran estructurados en términos de competencias generales: unidades y elementos de competencia, criterios de desempeño, contexto ocupacional, sector y familia.

CUADRO 2
DISTRIBUCIÓN DE LOS PERFILES PROFESIONALES EN EL ECUADOR

SECTOR	PERFIL
Actividades comunitarias	64
Actividades de salud	22
Actividades tipo servicios	88
Agricultura y plantaciones	30
Artesanías	26
Comercialización y venta de productos	8
Construcción	50
Electricidad, gas y agua	21
Enseñanza	10
Metalmecánica	41
Minas, canteras y yacimientos	45
Pesca, acuicultura y maricultura	12
Producción industrial de bebidas y tabacos	15
Producción pecuaria	11
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	28
Productos textiles, cuero y calzado	42
Servicios financieros	17
Tecnología: hardware y software (Incluye TIC)	41
Transformación de alimentos (incluye agroindustria)	58
Turismo y alimentación	75
Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes	21
Transporte, almacenamiento y logística	36
TOTAL	761

Fuente: Dirección de Competencias y Certificación DCC, SETEC, abril 2018.

La SETEC, en el marco de sus atribuciones, ha reconocido a 154 OEC -a nivel nacional- en función de la Norma Técnica de Reconocimiento de OEC, los que han certificado a 52.037 personas, y a su vez existen 263 Operadores de Capacitación calificados (OCC).

Desafíos actuales del país en relación al SNCP

Ecuador está trabajando en el fortalecimiento del SNCP para que recoja las necesidades de todos los sectores, conscientes del proceso largo y complejo en el que está trabajando.

El país debe enfocar su fuerza productiva en una formación profesional basada en competencias laborales, que dé respuesta a las necesidades nacionales según su mercado laboral y sector.

La estructura y el trabajo de la SETEC son importantes en la consolidación y levantamiento de perfiles profesionales e instrumentos que aporten en la construcción y actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, la certificación por competencias y la capacitación de calidad.

De esta forma y haciendo un trabajo de seguimiento, la SETEC asegura la gestión de los Operadores de Capacitación calificados y los Organismos Evaluadores de la Conformidad reconocidos, fortaleciendo así el sistema y su metodología.

Ecuador tiene muchos desafíos en los próximos años en cuanto a la creación y consolidación del SNCP y hay un gran compromiso por parte de las entidades públicas de continuar trabajando con todos los sectores y actores del sistema.

3.5. Situación demográfica actual

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadistas y Censo (INEC) para el año 2017, la población en el Ecuador -en edad de trabajar- ascendió a 11,9 millones de personas, de las cuales 8,0 millones corresponden a una población económicamente activa. Dentro de la población económicamente activa, 7,7 millones de personas, se encuentran empleadas, mientras que 0,37 millones están desempleadas.

CUADRO 3
COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN, 2017 (TOTAL NACIONAL)

DENOMINACIÓN	PEA TOTAL	P. URBANO	P. RURAL
Población en edad de trabajar	11'937.928	8'335.580	3'602.348
Población económicamente activa	8'086.048	5'489.389	2'596.659
Población con empleo	7'712.177	5'169.942	2'542.236
Empleo adecuado	3'417.483	2'764.716	652.768
Subempleo	1'602.909	1'009.671	593.239
Empleo no remunerado	727.778	271.059	456.719
Otro empleo no pleno	1'951.060	1'112.178	838.881
Empleo no clasificado	12.947	12.318	630
Población con desempleo	373.871	319.447	54.423
Población Económicamente Inactiva	3'851.880	2'846.191	1'005.689

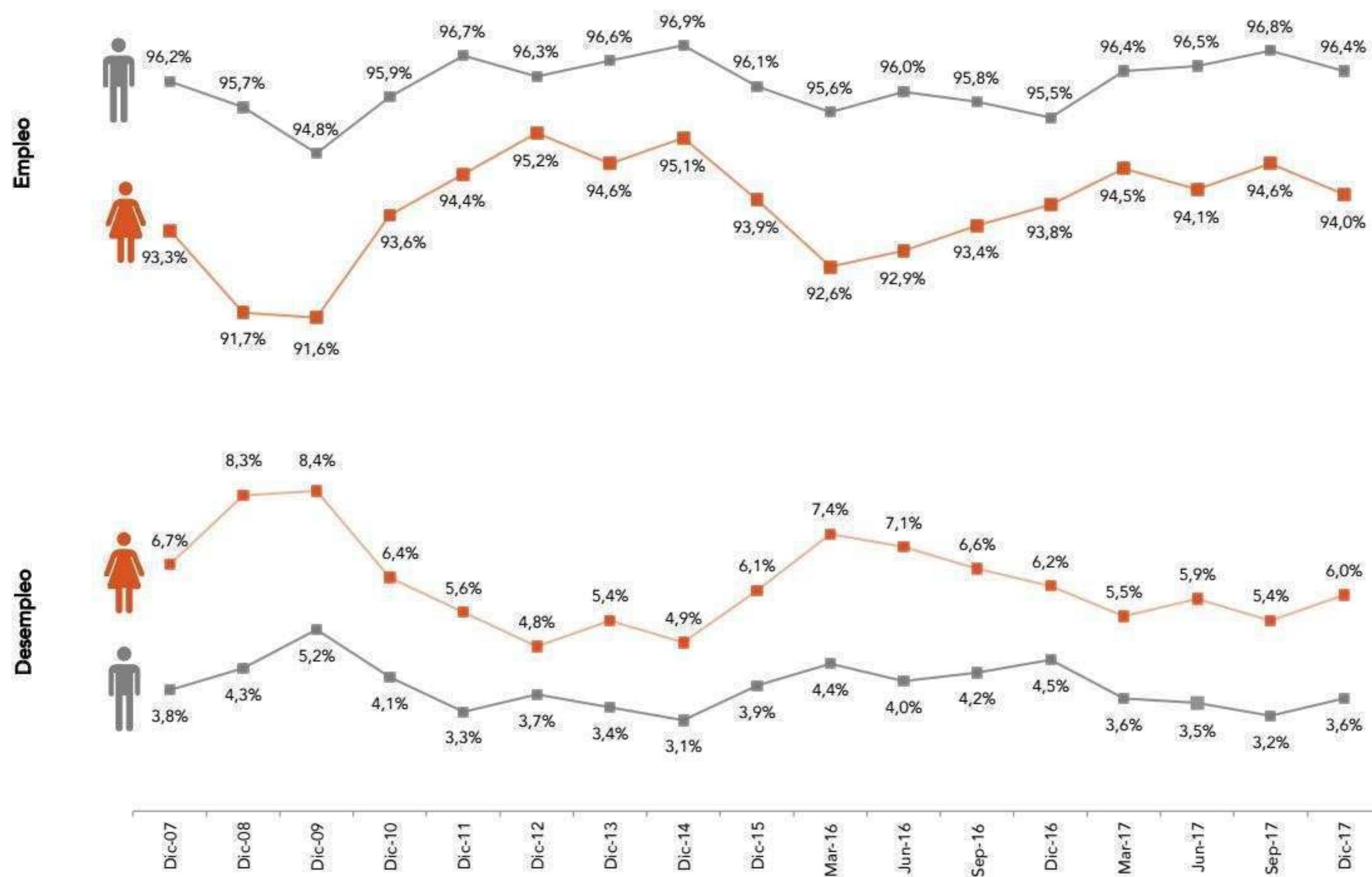
Fuente: ENEMDU, Indicadores Laborales, diciembre 2017, INEC.

A pesar de que la tasa de empleo -a nivel nacional- es considerada relativamente alta, se ha visto afectada en su composición, debido a que solamente el 40% de la población empleada posee un empleo adecuado, el 60% restante, representa a la población que mantiene un ingreso inferior al salario mínimo establecido, sobre todo en zonas rurales donde el empleo informal representa más del 70% de su población con empleo; áreas del territorio nacional donde se debe reducir esta vulnerabilidad mediante el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y el incremento del reconocimiento de las competencias de los trabajadores.

Dentro del mercado laboral la tasa de empleo para las mujeres se traduce en 2,4 puntos porcentuales menos que la de los hombres (véase gráfico 3) y 2,4 puntos más respecto a la tasa de desempleo, lo que evidencia que la desigualdad de género persiste aún. Cabe mencionar que la inserción de las mujeres en el mercado laboral depende -en mayor medida- del nivel de educación, capacitación y especialización que requiera el sector.

GRÁFICO 3

POBLACIÓN DEL ECUADOR CON EMPLEO POR SEXO: TOTAL NACIONAL

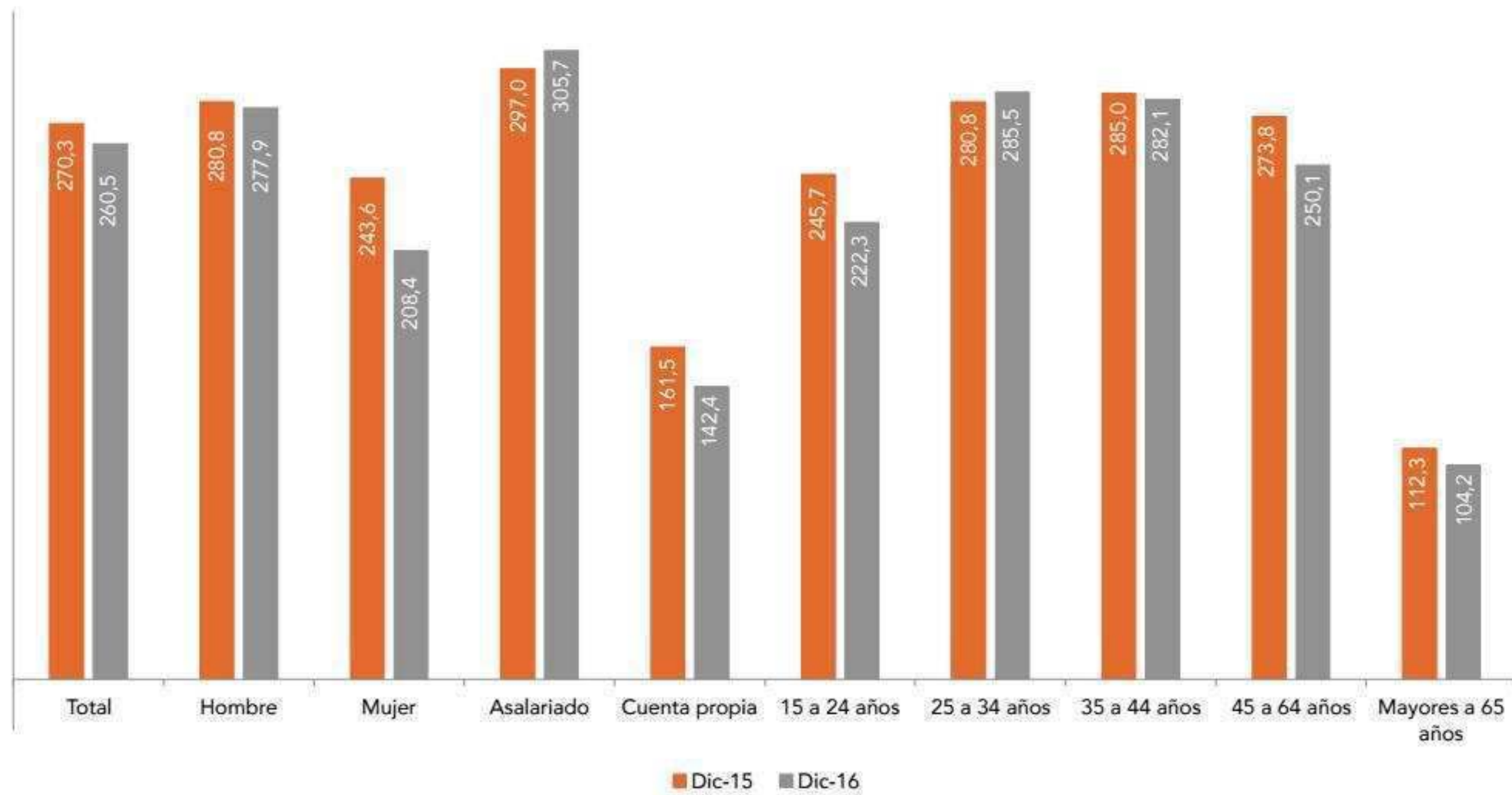


Fuente: ENEMDU, Indicadores laborales, diciembre 2017, INEC.

Los ingresos laborales forman un elemento fundamental de la calidad de empleo y de las condiciones de vida de una población, el gráfico 4 presenta el ingreso laboral promedio, donde se evidencia que en el 2016 las mujeres percibieron ingresos inferiores al de los hombres (-25%), además, las personas

con un empleo por cuenta propia y edad entre 15 y 24 años, recibieron un salario inferior respecto de su respectivo grupo.

GRÁFICO 4
INGRESO LABORAL PROMEDIO 2015-2016

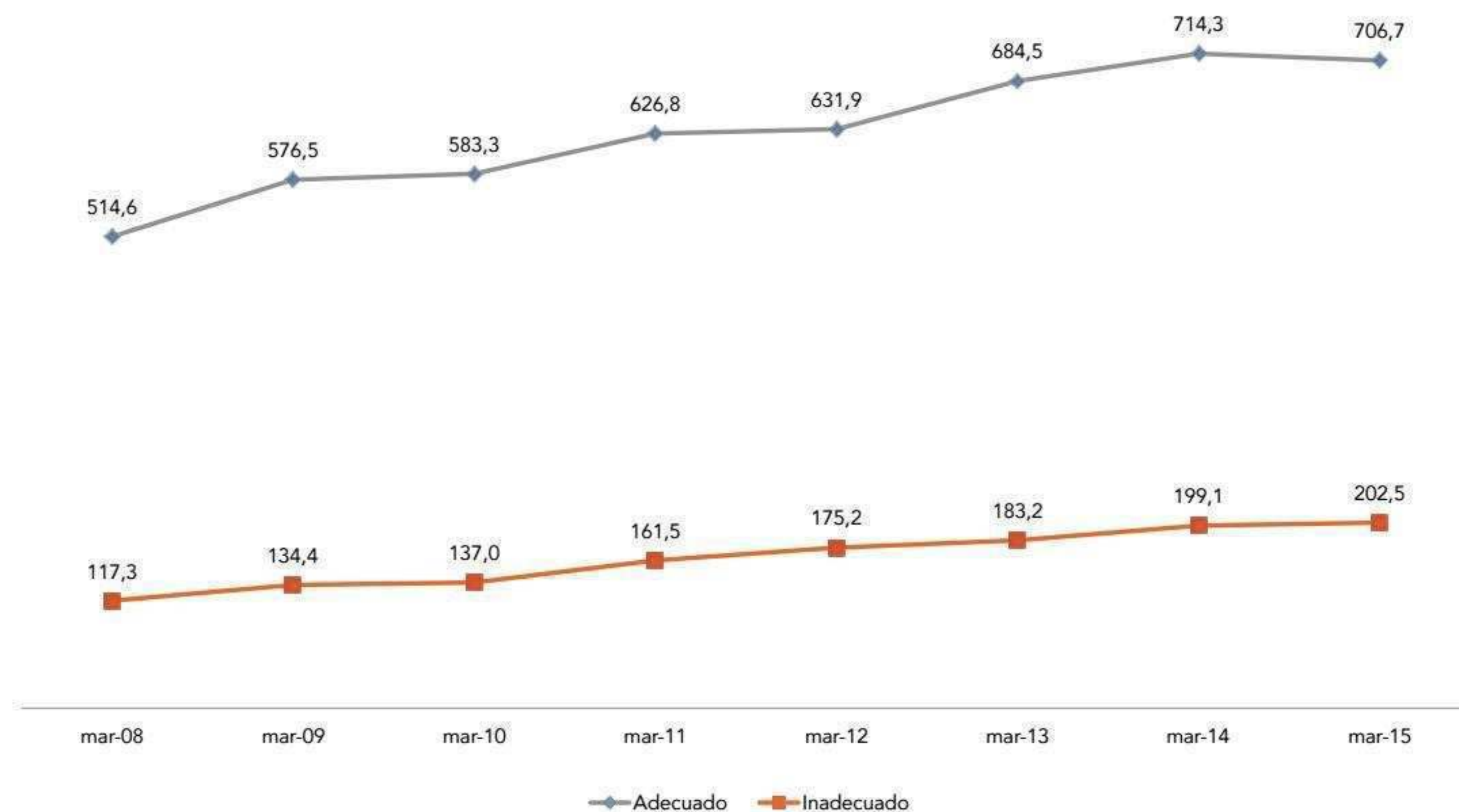


Fuente: Panorama laboral y empresarial del Ecuador 2017, INEC.

El gráfico 5 indica que las personas que acceden a un empleo adecuado reciben un mayor salario (USD

706,70) en relación a quienes poseen un empleo inadecuado (USD 202,50).

GRÁFICO 5
POBLACIÓN DEL ECUADOR CON EMPLEO POR SEXO: TOTAL NACIONAL

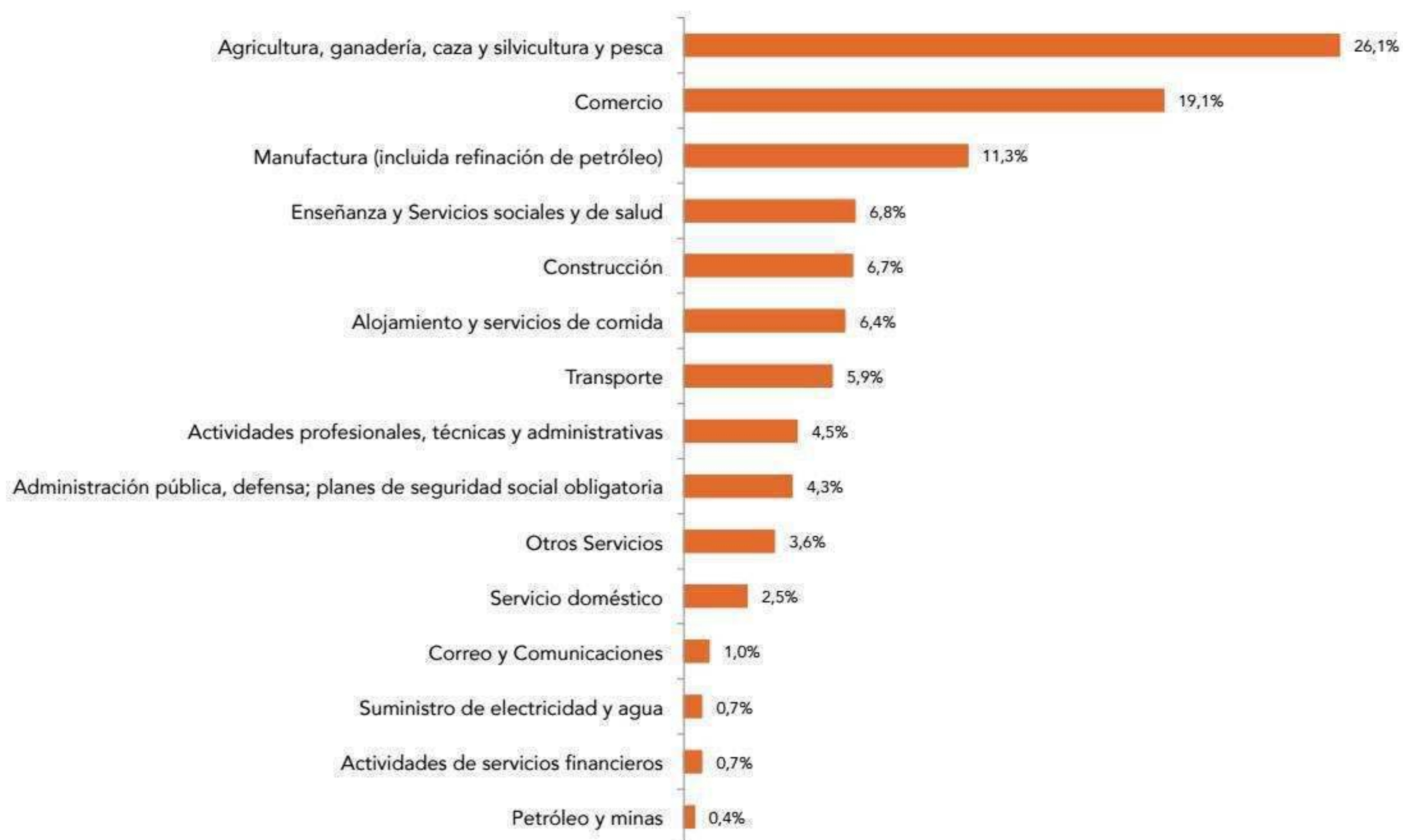


Fuente: ENEMDU, Indicadores laborales, diciembre 2015, INEC.

Respecto a la composición del empleo, la mayor parte de las personas empleadas en el Ecuador se encuentran localizadas en los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, seguida por el comer-

cio y la manufactura; estos tres, ocupan el 56,5% de la población con empleo, por lo que se convierten en los sectores más dinámicos de la economía nacional.

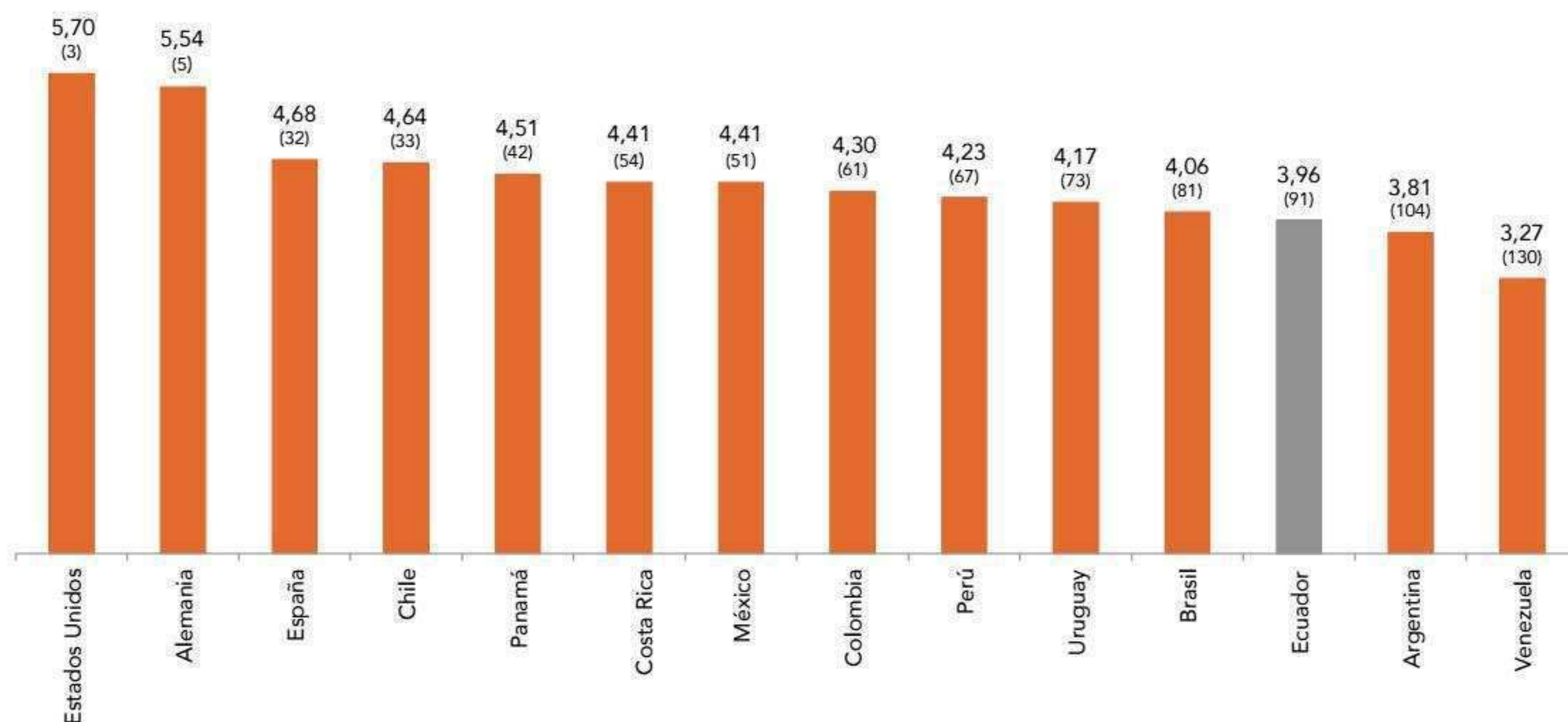
GRÁFICO 6
COMPOSICIÓN DE LOS EMPLEADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD



Es pertinente mencionar que en los últimos años el Foro Económico Mundial basa su análisis en el Índice de Competitividad Global (GCI), indicador implementado para medir la competitividad nacional, en el que se captura los fundamentos micro y ma-

croeconómicos de la competitividad nacional a partir de variables como la eficiencia del mercado laboral, el desarrollo del mercado financiero, la innovación y sofisticación en materia de negocios, entre otras.

GRÁFICO 7
ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD GLOBAL (GCI)



De los elementos necesarios para el cálculo del índice de competitividad es la formación profesional -en el ámbito del empleo- la identificada como indispensable. Esta formación profesional permite garantizar una mejora constante en las habilidades del trabajador, de modo que sea capaz de adaptarse a las cambiantes necesidades de la economía en el marco de un entorno competitivo.

El índice de competitividad global 2016-2017 ubica al Ecuador en el puesto 91 de 138 países, con un índice de 3,96; por encima de Argentina y Venezuela dentro de la región (Véase gráfico 7).



Importancia de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

4. Importancia de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

En la actualidad nos encontramos en un medio en el cual existe una demanda cambiante de competencias laborales del sector productivo y para abordarlo se hace indispensable contar con un SNCP que responda en forma adecuada, un sistema que procure la reducción de las dificultades de acceso al mercado laboral y el incremento de la productividad, a partir de una oferta de capacitación de calidad y de certificación articulados a las necesidades de los distintos sectores productivos.

En este contexto, la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 es un instrumento técnico de planificación que articula las acciones intersectoriales en materia de capacitación y certificación por competencias laborales, vinculando a los sectores público y privado, y proporcionando a la sociedad: normas,

procedimientos, herramientas e infraestructuras para mejorar la calidad del talento humano nacional, al reconocer vocaciones productivas de diferentes zonas geográficas, que tienen en cuenta idiosincrasias y particularidades de cada territorio, así como las necesidades productivas en materia de competencias; con esta articulación de acciones se busca reducir la brecha de empleabilidad, mejorar ingresos, generar sinergias que fomenten la productividad y competitividad de la producción, los emprendimientos y el mejoramiento de la calidad de vida en la sociedad.

Otro punto relevante es que el SNCP debe dotar a los grupos de atención prioritaria y los jóvenes de las competencias que aseguren emprendimientos con mayor probabilidad de sostenibilidad en el tiempo y accesos a plazas de empleo formal.

4.1. La capacitación y la certificación como medio para mejorar la productividad y la empleabilidad

El desarrollo de la productividad -desde cualquier perspectiva- es un factor fundamental para potenciar el crecimiento económico y social; además, su crecimiento continuo eleva las condiciones de vida de la población a lo largo del tiempo.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su investigación denominada "Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora productiva, el crecimiento del empleo y el desarrollo" uno de los aspectos más importantes para el incremento de la productividad es el desarrollo de competencias de la mano de obra; mismas que pueden fortalecerse vinculando la formación técnica con la incorporación en el mercado laboral de las personas, potenciando el crecimiento sostenible de la productividad y dinamizando el empleo.

Los niveles de productividad de una empresa están directamente relacionados con el mejoramiento de las competencias laborales que sus trabajadores puedan lograr a través del tiempo, como se establece en el Informe de Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador 2017 realizado por el INEN; por lo que se asume que los sectores productivos de un país tienen mayor probabilidad de permanecer en el

mercado cuando fortalecen sus recursos humanos. El incremento en la productividad trae aparejado una reducción considerable de los costos de producción, por ende, el incremento de rentabilidad de las inversiones y con ello mayores beneficios empresariales; además de posibilitar el aumento salarial a los trabajadores.

Asimismo, inversionistas y propietarios -al acceder a una mayor rentabilidad- pueden reinvertir en sus empresas en mejoras tecnológicas e innovación de sus productos y procesos, y en instalaciones y equipamiento que ayuden a enriquecer los niveles de competitividad en el mercado nacional e internacional y transformar la matriz productiva.

Los índices de producción y productividad en las diferentes economías de un país poseen relación directa con los niveles de capacitación y formación profesional, así como de la certificación bajo competencias laborales a la que puede acceder el talento humano.

Estos niveles de productividad muchas veces dependen de la calidad del desempeño de los trabajadores, por tal razón, la evaluación y la certificación de las capacidades de una persona, puede demostrar -en este caso- la parte integral de políticas de aseguramiento de la calidad para el buen funcionamiento del sector industrial del país, elevando de este modo los niveles de competitividad en los mercados.

Otro punto fundamental para mejorar la productividad de los distintos sectores económicos de un país, es la implementación de políticas que aseguren el acceso a la formación profesional de la economía informal, escenarios en donde se encuentran y funcionan la mayor cantidad de micro y pequeñas empresas, en el que el aumento de habilidades, destrezas y conocimientos, permitirá modernizar las competencias técnicas y empresariales de sostenibilidad de sus proyectos con mayor valor agregado en productos y servicios.

La capacitación en los diferentes sectores económicos es uno de los componentes principales de la inversión de un país en capital humano. Cuando una empresa capacita y certifica a sus trabajadores emprende una responsabilidad social empresarial que agrega valor a sus procesos de calidad, debido a que las empresas están obligadas continuamente a incorporar nuevas estrategias para ser competitivas y los trabajadores a tener los conocimientos, habilidades y destrezas que les permitan mantenerse en el mercado de trabajo y a desenvolverse -en forma competente- en los actuales y futuros procesos productivos.

La certificación por competencias laborales posibilita a las empresas disminuir los altos índices de desperdicios de recursos y a disminuir los riesgos laborales que muchas veces son resultado de la contratación de talento humano no cualificado. Por lo que, una

adecuada articulación entre la oferta de educación, la capacitación, el reconocimiento de las competencias y capacidades de los individuos con los requerimientos del sector productivo, genera un círculo virtuoso de incremento en la productividad, la competitividad, el empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida.

Además, la certificación también contribuye a modernizar las empresas, desde el punto de vista de costos en la búsqueda de mano de obra calificada, porque con los procesos de certificación podemos conocer en realidad si el trabajador cumple con el estándar de desempeño que exige el mercado y, si no, qué es lo que requiere para, a través de procesos de capacitación, enriquecer sus conocimientos y capacidades.

La implementación de políticas de formación profesional promueve el aprendizaje a lo largo de la vida y produce mano de obra calificada de acuerdo a la demanda de los mercados en crecimiento.

La experiencia empírica demuestra que la capacitación laboral de los individuos otorga mejoras en los niveles salariales, incrementa la productividad de los trabajadores y vuelve más atractiva la oferta laboral en términos de renovación en las habilidades de los trabajadores, con lo que, se impulsa un desarrollo económico sostenible.

En jóvenes en edad de trabajar, la formación profe-

sional al inicio de la vida laboral los prepara para su incorporación a mercados competitivos, con lo que pueden acrecentar sus oportunidades de acceso a un empleo digno y sostenible.

4.2. La importancia de fortalecer el SNCP

En el contexto internacional, el mercado laboral sufre continuamente cambios o innovaciones tecnológicas y organizativas, por lo que es indispensable que las economías promuevan procesos de capacitación que generen mayores niveles de competencias laborales y calificaciones en las personas.

Los distintos modelos de calificaciones profesionales surgen de la necesidad de potenciar el talento humano de las personas, desde procesos de capacitación técnica y continua.

Un menor índice de la productividad se relaciona en parte, a un menor grado de formación técnica profesional de los individuos, que limita el desempeño del personal y no apalanca la disminución de los costos de producción. En este contexto los modelos de calificaciones profesionales, devienen una alternativa para mejorar la empleabilidad y competencias de los individuos, y de esa forma, superar graves carencias de conocimientos que influyen directamente en los procesos productivos.

Bajo estos antecedentes, se hace necesario adaptar

y reorientar los modelos de calificaciones hacia nuevos criterios que contribuyan a desplegar programas de aprendizaje de carácter práctico compatibles con las labores diarias de los individuos, en el marco de un sistema educativo y formativo más dinámico y real que asegure su permanencia en el mercado laboral.

En este sentido y con el fin de crear un modelo de calificaciones eficiente, es fundamental crear una oferta formativa no formal adecuada y de calidad -en permanente actualización- sobre la base de las distintas necesidades del Estado, del sector productivo y de los emprendedores.

Lo que busca el SNCP es implementar procesos de capacitación continua y por competencias laborales de acuerdo a los requerimientos actuales; y, reconocer la experiencia y las habilidades mediante un proceso que evalúa y acredita las competencias profesionales de cada uno de los individuos, con el propósito de optimizar recursos de formación profesional; es decir, la implementación del sistema se basa en la flexibilidad y adaptabilidad de las necesidades específicas de los sectores productivos, como herramienta estratégica que incide directamente sobre los niveles de productividad.

La complejidad de desarrollar un modelo de calificaciones radica en que, para cada país, este modelo será diferente de acuerdo a las necesidades y vocaciones productivas, debido a la gran diversidad de actores; sin embargo, existen principios básicos que

debe cumplir cualquier modelo de cualificaciones, como por ejemplo, la democratización de las cualificaciones, lo que significa, procurar el acceso de todas las personas a los servicios de capacitación y certificación, en condiciones de igualdad y calidad, en cada uno de los procesos.

Para cumplir con la democratización de las cualificaciones, es imprescindible ubicar -geográficamente- las necesidades de formación y cualificación profesional en territorio, ya que las zonas productivas varían de acuerdo a distintos factores.

La promoción y socialización del modelo de cualificaciones y los servicios ofrecidos se convierten en factor fundamental al buscar la democratización de las cualificaciones, ya que sin la información necesaria se limita su acceso, por ende el Estado debe procurar la difusión de las alternativas existentes.

Otro de los principios básicos de un modelo de cualificaciones es la articulación y participación de los actores públicos y privados en la identificación de las necesidades de formación y cualificación profesional, así como, en la definición de los lineamientos y políticas que regirán el modelo de cualificaciones. El SNCP debe procurar que las cualificaciones profesionales sean un elemento diferenciador al momento de la contratación del personal.

La experiencia en algunos países -en vías de desarro-

llo- evidencia con mayor claridad la importancia de contar con un talento humano cualificado como insumo fundamental para alcanzar posiciones competitivas y de vanguardia en la economía local y global.

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en el Ecuador aparece en el 2016 como una respuesta a la baja cualificación del mercado laboral y como una alternativa que proporciona a la sociedad el acceso a una formación profesional adecuada.

Al ser un sistema reciente, presenta deficiencias como la poca conexión existente entre las necesidades reales del sector productivo en cada zona con la oferta de formación profesional a nivel nacional y la escasa difusión de los beneficios del mismo.

La importancia de fortalecer el Sistema Nacional de Cualificaciones radica en varios factores, como la capacidad de interconectar la oferta y la demanda de formación técnico profesional en cada zona del país, brindar personal certificado al sector productivo de acuerdo a sus necesidades, regular continuamente la calidad de la capacitación, ampliar la cobertura del sistema, generar perfiles ocupacionales y herramientas para capacitación y certificación orientados al incremento de la productividad y empleabilidad de los individuos, entre otros, todo esto encaminado a mejorar las capacidades, destrezas y conocimientos del talento humano y en consecuencia la competitividad de las empresas en el país.



Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

5. Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

5.1. Metodología para su construcción

El Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, en el artículo 35, contempla la creación del Plan Nacional de Capacitación señalando: "Contendrá los lineamientos y directrices para la capacitación de cualificaciones profesionales, articulándose para el efecto con la planificación y desarrollo nacional, las políticas productivas, de talento humano, sociales y territoriales...".

En este contexto, la Agenda Nacional de Capacitación es el instrumento que contiene los elementos articuladores que permitirán cumplir con lo establecido en este código. En función de este marco normativo, se desarrolla la Agenda Nacional de

Capacitación para el período 2018-2021, que contiene los elementos articuladores para cumplir los fines propuestos en este código.

Para la construcción de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 se trabajó en una estrategia metodológica que conjuga elementos normativos de política pública, información cuantitativa y cualitativa, a partir de un esquema de construcción que parte de la definición de los ejes de intervención, línea base, objetivos por cada eje y la determinación de estrategias y líneas de acción, así como la definición de indicadores y metas, todo vinculado a los beneficiarios, actores públicos y privados, en función de sus necesidades y capacidades.

GRÁFICO 8

ESQUEMA DE CONSTRUCCIÓN DE LA AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN 2018-2021



Para la elaboración de la Agenda Nacional de Capacitación 2018 -2021 se establecen cinco etapas: 1) definición del alcance y la alineación; 2) diagnóstico,

línea base y priorización de sectores; 3) construcción participativa; 4) formulación; y 5) validación y socialización a nivel nacional y territorial.

GRÁFICO 9

ETAPAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN 2018-2021



Dentro del esquema de construcción de la agenda se consideró el análisis de varios elementos como son: a) Constitución de la República y las diferentes leyes y normativas secundarias que permiten establecer su alcance; b) marco normativo establecido en convenios internacionales suscritos por el país; c) análisis de políticas públicas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021; y, d) otros instrumentos de política, con la finalidad que la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 se encuentre –debidamente– alineada a las diferentes políticas públicas relacionadas con el ámbito.

El análisis de la información cuantitativa proveniente de varias fuentes oficiales, nos permitió establecer la línea base por eje, así como la definición de los sectores productivos prioritarios considerados dentro de la agenda.

Con la información de los ejes de intervención, objetivos, línea base y los sectores priorizados se procedió a levantar información cualitativa con las autoridades del sector público, grupos técnicos y criterios de expertos a nivel nacional y en territorio, para plantear las estrategias y líneas de acción a nivel nacional y territorial.

GRÁFICO 10
ELEMENTOS CONSIDERADOS PARA LA CONSTRUCCIÓN
DE LA AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN 2018-2021



5.2. Alcance y alineación de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

Dentro de los convenios internacionales, la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 está en armonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por las Naciones Unidas, que buscan el desarrollo integral de las personas en los ejes económico, social y medioambiental, considerando como objetivos principales relacionados con la implementación de la capacitación y certificación: "4) Educación de calidad"; 5) Igualdad de género; 8) Trabajo decente y crecimiento económico"; 9) "Industria, innovación e infraestructura; y 12) Producción y consumo responsables."

En el ámbito nacional, el artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador, en su inciso 5, establece que: "El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo (...)" ; el artículo 26 señala que: "La educación es un derecho de las personas a lo largo de la vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado (...)" ; y, el artículo 347, en su numeral 3, dispone que es responsabilidad del Estado: "Garantizar modalidades formales y no formales de educación".

El artículo 34 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innova-

ción, define que el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales es: "el conjunto articulado de planes, programas, instrumentos, instituciones y actores cuyo fin es planificar, diseñar, instrumentar y evaluar los procesos de cualificación y certificación profesional"; y establece que la "autoridad nacional competente determinada por la Función Ejecutiva, a través del reglamento correspondiente, regulará, la institucionalidad, mecanismos y condiciones de este sistema".

La Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021, se articula al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, en lo pertinente a capacidades, educación, capacitación, emprendimiento, objetivos nacionales de desarrollo, políticas y metas.

CUADRO 4

ALINEACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021

OBJETIVOS NACIONALES DE DESARROLLO	POLÍTICAS	METAS
<p>1. Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.</p>	<p>1.1: Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.</p> <p>1.2: Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.</p> <p>1.6: Garantizar el derecho a la salud, la educación y el cuidado integral durante el ciclo de vida, bajo criterios de accesibilidad, calidad y pertinencia territorial y cultural.</p> <p>1.7: Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erradicar la incidencia de pobreza extrema por ingresos reduciéndola del 8,7% al 3,5% a 2021. ■ Disminuir la relación de ingresos entre el decil más pobre y el decil más rico desde 24,3 a menos de 20 veces a 2021. ■ Reducir del 10,4% al 7,6% la tasa de desempleo juvenil de 18 a 29 años a 2021. ■ Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33,5% al 28,7% a 2021. ■ Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,9% al 18,4% a 2021.
<p>5. Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria.</p>	<p>5.1 Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas.</p> <p>5.2 Promover la productividad, competitividad y calidad de los productos nacionales, como también la disponibilidad de servicios conexos y otros insumos, para generar valor agregado y procesos de industrialización en los sectores productivos con enfoque a satisfacer la demanda nacional y de exportación.</p> <p>5.3 Fomentar el desarrollo industrial nacional mejorando los encadenamientos productivos con participación de todos los actores de la economía.</p> <p>5.4 Incrementar la productividad y generación de valor agregado creando incentivos diferenciados al sector productivo, para satisfacer la demanda interna, y diversificar la oferta exportable de manera estratégica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Incrementar la tasa de empleo adecuado del 41,2% al 47,9% a 2021. ■ Incrementar el acceso de la Economía Popular y Solidaria a mercados locales e internacionales a 2021. ■ Mejorar el índice de Productividad Nacional a 2021.

OBJETIVO NACIONALES DE DESARROLLO	POLÍTICAS	METAS
<p>5. Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria.</p>	<p>5.5 Diversificar la producción nacional con pertinencia territorial, aprovechando las ventajas competitivas, comparativas y las oportunidades identificadas en el mercado interno y externo, para lograr un crecimiento económico sostenible y sustentable.</p> <p>5.6: Promover la investigación, la formación, la capacitación, el desarrollo y la transferencia tecnológica, la innovación y el emprendimiento, la protección de la propiedad intelectual, para impulsar el cambio de la matriz productiva mediante la vinculación entre el sector público, productivo y las universidades.</p> <p>5.9 Fortalecer y fomentar la asociatividad, los circuitos alternativos de comercialización, las cadenas productivas, negocios inclusivos y el comercio justo, priorizando la Economía Popular y Solidaria, para consolidar de manera redistributiva y solidaria la estructura productiva del país.</p>	
<p>7. Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía.</p>	<p>7.5 Consolidar una gestión estatal eficiente y democrática, que impulse las capacidades ciudadanas e integre las acciones sociales en la administración pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aumentar de 6,6 a 8 el índice de percepción de calidad de los servicios públicos a 2021. ■ Aumentar el índice de percepción de atención y calidad en el servicio público al ciudadano a 2021. ■ Aumentar el grado de consolidación institucional de las entidades de la función Ejecutiva a 2021.

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una vida”, “apuesta por el fortalecimiento y la institucionalización de políticas públicas y servicios que respondan a derechos fundamentales de las personas, en particular de los grupos de atención prioritaria y en situación de vulnerabilidad, con miras a la eliminación gradual de las desigualdades sociales innecesarias, injustas y evitables, enfrentando las causas estructurales para alcanzar una sociedad más igualitaria. El cumplimiento de este objetivo se conseguirá mediante las acciones coordinadas entre los diferen-

tes niveles de gobierno, y mediante la corresponsabilidad de la familia, la sociedad y la comunidad en general”.

La Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 se articula a las intervenciones emblemáticas del Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021 “Toda una Vida” a través del fortalecimiento en los procesos de capacitación y certificación de competencias laborales directamente con:

CUADRO 5
INTERVENCIONES EMBLEMÁTICAS - PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021

INTERVENCIONES EMBLEMÁTICAS	DESCRIPCIÓN
Alimentación y nutrición (Misión Ternura)	Esta intervención se enfoca en la atención del niño o la niña desde los primeros meses de gestación en el vientre de la madre, hasta su desarrollo dentro de los primeros cinco años de vida, para lo cual es necesario instaurar y mantener una cultura de nutrición adecuada a lo largo del ciclo vital, promoviendo la implementación de hábitos saludables en la población.
Impulso joven	Esta intervención busca atender, motivar, fortalecer, empoderar y proteger, así como mejorar las capacidades y generar mayores oportunidades para los jóvenes ecuatorianos en su inserción en el sistema productivo del país.
Casa para todos	Para garantizar el derecho a un hábitat seguro y saludable y a una vivienda adecuada y digna, con independencia de la situación social y económica, esta intervención busca mejorar las condiciones de vida de las familias en situación de extrema pobreza y vulnerabilidad.
Menos pobreza, más desarrollo	Mediante esta intervención se busca reducir la pobreza extrema gracias a la generación de ingresos y al fomento de la corresponsabilidad en la creación de condiciones de movilidad social ascendente, así como el fortalecimiento de las capacidades en las nuevas generaciones, que rompan la transmisión intergeneracional de la pobreza, incentivando así la satisfacción de las necesidades básicas de las familias.
Mis mejores años	Con la finalidad de precautelar y garantizar el bienestar de los adultos mayores en condiciones de vulnerabilidad, otorgándoles una vida digna y saludable, nace la intervención “Mis mejores años” como un instrumento que busca la inclusión, participación social, protección social, atención y cuidado, mediante la prestación oportuna de servicios como la atención médica, servicios gerontológicos, pensión asistencial, actividades educativas y recreativas y la jubilación universal.

Misión "Las Manueles"	Las personas con discapacidad -grupo de atención prioritaria- requieren un cuidado especial que se conseguirá mediante mecanismos de respuesta inclusivos e integrales, para lo cual esta intervención emprenderá la actualización de información, provisión de ayuda técnica, pensiones asistenciales y vivienda, así como servicios de salud, inclusión laboral, educativa y comunitaria.
Programa "Las Joaquinas"	El programa "Las Joaquinas" busca generar condiciones necesarias para aquellos que tienen la gran responsabilidad de cuidar a las personas con discapacidades severas o enfermedades catastróficas, mediante la entrega de capital semilla para emprendimientos productivos, la afiliación a la seguridad social de las madres cuidadoras y el incremento del bono "Joaquín Gallegos Lara", para que puedan no solo atenderlos, sino también, sustentar su hogar y tener una vida digna.
Agua segura para todos	"Agua segura para todos" procura desarrollar en la población una cultura adecuada en el cuidado del agua. Este es el paso más importante, ya que comprende la difusión imperativa de información sobre el manejo y el cuidado del recurso hídrico, además del desarrollo de estrategias para lograr sostenibilidad de las infraestructuras relacionadas con el manejo de agua.
Prevención y control del uso y consumo de drogas	La prevención integral y el control del fenómeno socio-económico de las drogas es una política prioritaria, cuyo objetivo general es evitar, retrasar y reducir las consecuencias de carácter sanitario, económico, social y de seguridad ciudadana del consumo de drogas con un enfoque de salud pública y de derechos humanos.
Reverdecer el país	El derecho a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado es indispensable para el desarrollo humano, por lo que esta intervención se vuelca a revertir las pérdidas de cobertura forestal y la degradación de los bosques, así como fortalecer el desarrollo sostenible desde la implementación de políticas que promuevan la conservación del patrimonio natural, mediante buenas prácticas que aporten a la reducción de la contaminación, la mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático.
Plan para la erradicación de la violencia de género	Se han iniciado los procesos de transformación del Estado para asegurar que el sistema de justicia y de protección integral, adecuada y especializada, transformen los patrones socioculturales que naturalizan la violencia y se fortalezcan las relaciones intrafamiliares, grupales y comunitarias.
Acuerdo Nacional por el Empleo, la Inversión Productiva, la Innovación y la Inclusión	El fortalecimiento y sostenibilidad del sistema económico brindarán condiciones adecuadas para la estabilidad de la economía local, así como para la política de incentivos y regulación. Por ello, se requiere involucrar a todos los actores de la economía nacional (públicos, privados o comunitarios), en el incremento de plazas de trabajo en condiciones estables, justas y dignas.
Minga agropecuaria	Es una estrategia solidaria y sustentable de modernización agropecuaria, social y territorialmente diferenciada, que articula diversas políticas e instrumentos públicos en función del despliegue del buen vivir en la ruralidad ecuatoriana, específicamente de los productores vinculados a la agricultura familiar campesina, organizaciones y comunidades. Dirigida a generar más empleos e ingresos dignos, inclusión e innovación social, diversificación productiva e incremento sostenido y prudente de la productividad.
Calidad y calidez en los servicios	El Estado debe garantizar el derecho de los ciudadanos a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, cuyas propiedades y características garanticen el cumplimiento de sus derechos, así como las necesidades y expectativas ciudadanas. En este período se procurará no solo la ampliación, sino la mejora de la calidad y la calidez de los servicios que presta el Estado en todos sus niveles, con énfasis en los grupos de atención prioritaria y poblaciones en situación de vulnerabilidad, en corresponsabilidad con la sociedad civil.

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida, SENPLADES, 2017.

La Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 se articula con la política industrial 2016-2025 en los siguientes objetivos:

CUADRO 6

OBJETIVO	DETALLE
<p>Certificar las competencias laborales en la industria y levantar perfiles de cualificaciones ante la futura demanda de profesionales.</p>	<p>A partir de la identificación de perfiles necesarios para impulsar el cambio de matriz productiva, se levantarán los perfiles adecuados que requiere la industria a partir de los desafíos que plantea la presente política industrial, que se complementan con los ya levantados por la SETEC. Posteriormente, se procederá a la certificación por competencias de los trabajadores de la industria para identificar la necesidad de los cursos de capacitación a dictarse.</p>
<p>Fortalecer y desarrollar capacidades del talento humano en el sector agroindustrial a nivel de especialización y formación técnica.</p>	<p>El sector agroindustrial requiere de mayor especialización de su personal profesional y de las capacidades de su mano de obra técnica, para mejorar su oferta y satisfacer las necesidades cada vez más específicas de los consumidores. Se plantea implementar centros de formación técnica especializada utilizando la infraestructura ya existente perteneciente a SETEC y Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP). Será necesario un diseño de los perfiles y mallas curriculares para que se ajusten al requerimiento de la industria.</p>
<p>Certificar y desarrollar competencias con el fin de generar trabajadores competentes en los diferentes subsectores focalizados.</p>	<p>Generar los mecanismos de articulación para que los trabajadores de los subsectores focalizados, cuenten con un programa de capacitaciones, previa certificación de competencias. Para esto, inicialmente se procederá, en conjunto con la academia, el sector privado y la SETEC, al levantamiento de los perfiles que permitan alimentar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.</p>
<p>Crear programas de formación especializada para complementar la educación de los profesionales del sector de Logística y Transporte.</p>	<p>Se propone trabajar con la SETEC en la oferta y ejecución de programas actualizados y de alto impacto para el sector, a través de ofertas de capacitación en línea o cursos presenciales de hasta máximo mes y medio, en temas como manejo de carga, cadena de abastecimiento, logística, gestión de inventarios, gestión de almacenes, trazabilidad, crossdocking, entre otros.</p>

Fuente: Política Industrial del Ecuador 2016-2025, Ministerio de Industrias y Productividad 2016.

5.3. Ejes de intervención y objetivos de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

na que la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 interviene en los siguientes ejes y objetivos:

Como conclusión del alcance y alineación se determi-

GRÁFICO 11



6. Eje. Democratización de la certificación y la capacitación para el talento humano

6.1. Conceptualización del eje de intervención. Democratización de la certificación y capacitación para el talento humano

“Un pensar democrático, entonces, no sería solamente aquel que se preocupa por plantear las condiciones en que es posible la igualdad de derechos políticos y civiles del conjunto de todos los ciudadanos, sino también aquel que tiene clara conciencia de que existen desigualdades” (Moreno 1991: 150).

Podemos definir la democracia como una actividad colectiva, explícita y responsable de unos ciudadanos, cuyo propósito colectivo es instituir condiciones de igualdad para que todos puedan participar en la toma de decisiones.

La democratización es un proceso que tiene lugar cuando se establece en una determinada sociedad la democracia como sistema de gobierno –tanto si esto sucede por primera vez en la historia de un país, como si luego de un impasse de derogación de las libertades individuales y políticas se retorna al funcionamiento de las instituciones que caracterizan a la democracia–, o se difunden e intensifican prácticas democráticas en la toma de decisiones, aún en

unidades menores de la sociedad global, como pueden ser los ámbitos laborales, familiares, educativos, entre otros.

La democratización demanda que el sistema político incorpore al gobierno a todos los grupos que se encuentren excluidos, es decir, deberá enfrentar cualquier déficit de intervención existente, trabajando –en forma progresiva– hacia la ampliación de la participación.

Democratización en la capacitación y certificación

La democratización en los procesos de capacitación y certificación se define como un derecho de agentes personales que participan en su propio desarrollo y de esta forma se entiende como la transmisión de los ideales democráticos a todos los ciudadanos. Esto involucra igualdades de acceso, trato, resultados y continuidad en los procesos de capacitación y certificación.

En este sentido, la democratización, se encuentra a menudo implicada en programas sociales y políticos, buscando aquello que se requiere para mejorar el acceso de aquellos grupos marginados, en cuanto a educación se refiere, tales como los que menos ganan, los jóvenes en ámbitos rurales, los discapacitados, sujetos de subculturas lingüísticas

y étnicas, de minorías religiosas y las mujeres. (Tourrián, 1979 y 1983).

Además, la democratización es parte de un proceso de transición política a través del cual el funcionamiento de las estructuras y las prácticas políticas se someten a discusión, en garantía de la Constitución de la República y respaldada por la participación ciudadana como elemento insoslayable de construcción de calidad de vida en la sociedad.

La igualdad de oportunidad en la educación es una consideración política importante en la actualidad. Asegurar que cada individuo sea sujeto de aprendizajes, le permite realizarse en todas sus potencialidades y además asegurar una representación proporcional para cada grupo social, etnia, estrato económico, sexo u otra categoría relevante en los individuos.

Al considerar los distintos problemas alrededor del acceso es probable que nos encontremos examinando los porcentajes de participación de diversos grupos de la población en varios niveles y tipos de capacitación, los cambios que han tenido lugar en dicha participación con el tiempo, la eficacia de las medidas estudiadas para aumentar la participación por parte de grupos particulares, como los hijos de obreros, campesinos, etnias y mujeres, y sus vínculos entre enseñanza, acceso al empleo y subsiguiente desarrollo de una carrera.

La democratización del acceso a la capacitación y certificación es un medio para fomentar el crecimiento económico y un uso sustantivo y mejor aprovechamiento de los recursos de talento y destreza de la sociedad.

La democratización del acceso lleva consigo algo más que la concesión de derechos a la educación, más que proporcionar oportunidades, es proveer los medios institucionales y financieros.

La democratización del acceso debe ser contemplada en el marco de un programa de reforma social, político y educativo mucho más amplio.

Es por ello relevante que el sistema de capacitación y certificación garantice una formación polivalente y plurivalente, constituida por el desarrollo de actitudes, hábitos, destrezas y conocimientos generales, propios de cada actividad profesional o relacionados a una actividad o grupo de actividades profesionales.

Indiscutiblemente la democratización de la certificación y la capacitación aportan en la concreción de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, como el objetivo 1, que aspira a poner fin a la pobreza en todas sus formas en el mundo mediante el acceso a los servicios básicos, educación formal y no formal, así como la salud.

Dentro del objetivo 4 se establece que hay que garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad que promueva oportunidades de aprendizaje para todos durante toda la vida por medio del acceso a una educación formal y no formal de calidad, a partir de nuevos modelos de aprendizaje que faciliten –en forma permanente– el desarrollo de competencias transversales y favorezcan el desarrollo personal y profesional.

La capacitación y la certificación también deben considerar y fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, para acceder a una formación que permita todo tipo de op-

ciones profesionales y su ejercicio, sea cual sea su situación laboral o personal.

6.2. Diagnóstico del eje: Democratización de la certificación y capacitación para el talento humano del país

La población del Ecuador, según el censo realizado en el 2010, suma 14'483.499 habitantes, y de esta cantidad la susceptible de capacitación y certificación es la que se encuentra en edad de trabajar, o sea, una población que supera los 15 y es inferior a los 65 años; en este rango de edad, se ubican en el país, según este censo: 9'014.169 personas.

CUADRO 7
POBLACIÓN NACIONAL

GRANDES GRUPOS DE EDAD	SEXO		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	
De 0 a 14 años	2'301.172	2'227.253	4'528.425
De 15 a 64 años	4'430.657	4'583.512	9'014.169
De 65 años y mas	445.854	495.051	940.905
Total	7'177.683	7'305.816	14'483.499

<http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=CPV2010&MAIN=WebServerMain.inl>

Esta parte de la población en edad de trabajar es la que necesita mejorar sus cualidades para incrementar la productividad laboral o mejorar los niveles de

empleabilidad. El siguiente cuadro nos presenta la proyección de la población en Ecuador hasta el 2020.

CUADRO 8
PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL ECUADOR HASTA EL 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
De 0 a 14 años	4'997.851	5'008.965	5'016.099	5'019.608	5'019.811	5'016.961
De 15 a 64 años	10'172.002	10'376.271	10'579.934	10'782.514	10'983.752	11'183.385
De 65 años y mas	1'108.991	1'143.494	1'180.944	1'221.286	1'264.423	1'310.297
Total	16'278.844	16'528.730	16'776.977	17'023.408	17'267.986	17'510.643

<http://www.ecuadrencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>

La población en edad de trabajar, en el 2018, se proyectó en 10'782.514 personas susceptibles de recibir capacitación y/o certificación.

menor grado de escolaridad son las que necesitan mayor prioridad en la capacitación y en el caso de que sus habilidades laborales ya estén desarrolladas, obtener la certificación.

Es importante tener en cuenta que las personas con

CUADRO 9
POBLACIÓN DEL ECUADOR POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN

NIVEL DE INSTRUCCIÓN (SISTEMA DE EDUCACIÓN ACTUAL)	MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Ninguno	369.164	5,6	288.518	4,4
Preescolar	69.237	1,1	71.564	1,1
Educación Básica	3'712.921	56,4	3'743.766	58,2
Educación Media/Bachillerato	1'288.451	19,6	1'272.147	19,8
Superior y/o postgrado	971.021	14,7	874.217	13,6
Ignora	177.050	2,7	186.166	2,9
Total	6'587.844	100,1	6'436.378	100

<http://www.ecuadrencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>

En el Ecuador a septiembre del 2017 se encontraban en desempleo 338.557 y a diciembre del mismo año 373.871. Las personas en edad de trabajar desempleadas deben ser consideradas de manera prioritaria en los procesos de capacitación y certificación. Esto contribuirá a crear mejores condiciones para acceder a un empleo.

El siguiente cuadro relaciona las personas en edad de trabajar y que no poseen ningún tipo de instrucción y han terminado la educación básica y media: 268.328, cantidad que representa el 71,7% frente al total de desempleados.

CUADRO 10
POBLACIÓN EN DESEMPLEO POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN

PERIODO	NINGUNO	CENTRO DE ALFABETIZACIÓN	EDUCACIÓN BÁSICA	EDUCACIÓN MEDIA	SUPERIOR	TOTAL DESEMPLEO
Septiembre 2017	1.208	305	77.400	164.085	95.580	338.577
Diciembre 2017	1.334	337	85.468	181.189	105.543	373.871

Fuente: INEC-ENEMDU 2016.

Capacitación cofinanciada por la SETEC y número de beneficiarios

En el 2001 se crea el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCF) mediante Decreto Ejecutivo No. 1821, publicado en el Registro Oficial No. 408 del 10 de septiembre de 2001, con la finalidad de regular, coordinar, impulsar y facilitar las actividades de capacitación y formación profesional en atención a la demanda del sector productivo del país y en concordancia con los objetivos nacionales, mediante la financiación de capacitación al sector privado con la contribución del 0,5% de sueldos y

salarios de empleados y obreros bajo el Régimen del Código del Trabajo que se recauda conjuntamente con los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

A partir del año 2011, el CNCF, y luego la SETEC, hasta la promulgación del Código Orgánico Monetario y Financiero, del 12 de septiembre de 2014, cumplió las funciones descritas en el párrafo anterior.

Entre el 2011 y 2015, la SETEC logró capacitar a un número de 1'571.005 personas. En esta cifra se incluye un grupo de 188.149 personas que no están

distribuidas por sector al ser de cursos administrativos y/o cortos impartidos por el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).

El siguiente cuadro relaciona la desagregación de los beneficiarios por año y sector productivo:

CUADRO 11
BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN POR SECTORES PRODUCTIVOS*

SECTOR PRODUCTIVO	2011	2012	2013	2014	2015	% PARTICIPACIÓN
Otros (salud, educación, petróleo, electricidad, servicios complementarios, entre otros)	84.388	191.028	12.305	57.700	100	24,99%
Alimentos frescos y procesados	58.984	80.408	83.701	37.873	600	18,91%
Floricultura		25.569	55.609	500		5,91%
Construcción	10.313	24.669	18.221	3.678		4,11%
Turismo	6.313	27.913	25.414	18.957	5.246	6,06%
Transporte y logística	20.690	10.860	7.754	5.017		3,21%
Productos farmacéuticos y químicos		10.586	11.349	2.232		1,75%
Confecciones y calzado		19.472	16.092	6.591		3,05%
Vehículos, automotores, carrocerías y partes	177.615	20.062	8.721	3.551		15,18%
Tecnología, Hardware y software		20.914	17.565	7.632		3,33%
Plásticos y cauchos sintéticos		7.236	4.970	2.549		1,07%
Minería	4.292	5.925	55.609	500		4,80%
Cadena agroforestal sustentable y sus productos elaborados		7.555	4.485	1.785		1,00%
Metalmecánica		13.065	10.668	3.430		1,96%
Servicios ambientales	459	2.256	2.497	566		0,42%
Energías renovables		297	1.327	1.034		0,19%
Artesanías		50	55.609	500		4,06%
Total general	363.054	467.865	391.896	154.095	5.946	100%

*No se incluyen 188.149 personas beneficiarias de cursos administrativos y/o cortos impartidos por el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP.

Nota: El total de los beneficiarios por sectores productivos del 2011 – 2015 son 1'382.856 + 188.149 del SECAP suman 1'571.005.

Fuente: Estadística de reporte de gestión, SETEC, 2017.

En el mismo periodo la SETEC cofinanció cursos de capacitación en varios sectores que beneficiaron a 1'571.005 distribuidos en las siguientes provincias:

CUADRO 12
BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN POR PROVINCIA

PROVINCIA	TOTAL BENEFICIARIOS	% DE PARTICIPACIÓN
Pichincha	532.583	33,90%
Guayas	375.124	23,88%
Manabí	136.274	8,67%
El Oro	59.993	3,82%
Azuay	43.752	2,78%
Imbabura	43.166	2,75%
Tungurahua	40.854	2,60%
Esmeraldas	31.409	2,00%
Interprovinciales	31.305	1,99%
Cotopaxi	31.226	1,99%
Santo Domingo de los Tsáchilas	29.044	1,85%
Los Ríos	26.760	1,70%
Pastaza	24.479	1,56%
Chimborazo	20.728	1,32%
Sucumbios	20.509	1,31%
Galápagos	19.117	1,22%
Bolívar	18.008	1,15%
Loja	17.224	1,10%
Santa Elena	14.796	0,94%
Carchi	13.977	0,89%
Orellana	13.950	0,89%
Zamora Chinchipe	10.497	0,67%
Napo	5.880	0,37%
Cañar	3.829	0,24%
Morona Santiago	1.939	0,12%
TOTAL EJECUTADO	1'571.005	100,00%

Fuente: Estadística de reporte de gestión, SETEC, 2017.

Como se puede observar el 33,90% de los beneficiarios se concentraron en la provincias de Pichincha, con 23,88% en Guayas y Manabí con 8,67%.

El siguiente cuadro presenta la forma como se concentró la demanda de capacitación cofinanciada por

la SETEC en las diferentes modalidades y en donde se puede determinar que el 69% de los beneficiarios estaban aglutinados en demanda en línea y el 25,19% en cursos impartidos por el SECAP.

CUADRO 13
MODALIDADES PARA ACCEDER A LA CAPACITACIÓN

MODALIDAD	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL BENEFICIARIOS
Demanda en línea	349.497	346.998	286.822	101.930	—	1'085.247
SECAP	192.542	87.229	88.534	27.435	—	395.740
Cooperación	3.270	29.097	7.090	6.175	625	46.257
Demanda a través de la SETEC	—	—	8.015	18.120	5.121	31.256
Demanda General	4.582	3.541	435	435	200	9.193
Cursos Permanentes	—	1.000	1.000	—	—	2.000
Concursables Sectoriales	1.312	—	—	—	—	1.312
TOTAL	551.203	467.865	391.896	154.095	5.946	1'571.005

Fuente: Estadística de reporte de gestión, SETEC, 2017. / Informes de gestión 2011-2015 y base programas.

* Modalidad Demanda en Línea: Disponible para los empleadores aportantes dirigidos a sus trabajadores con relación de dependencia. / SECAP: financiar programas de capacitación y formación profesional para grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria, a través del SECAP / Modalidad de Cooperación: Financia cursos, programas, acciones de cooperación de o para la capacitación y formación profesional con entidades nacionales e internacionales / Modalidad Demanda a Través de la SETEC: La SETEC determinará y contratará los cursos/programas/acciones de/para la capacitación y formación profesional de conformidad con su estructura organizacional y modelo de gestión / Modalidad Demanda General: Dirigido a gremios y asociaciones de

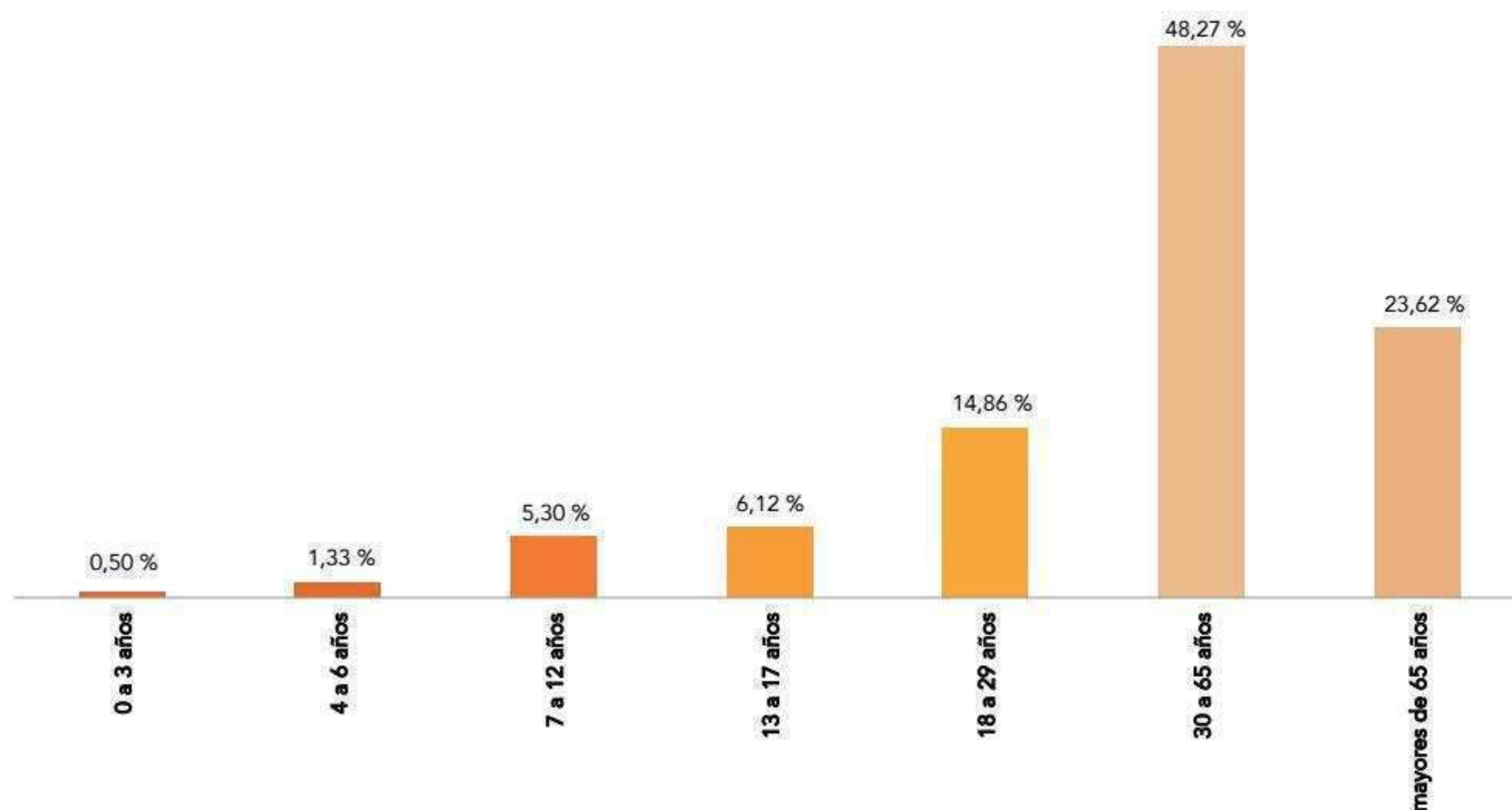
la producción, de trabajadores o de grupos de atención prioritaria (GAP's), las agencias de desarrollo local, las entidades del sector público, y/o las empresas o empleadores. / Modalidad Demanda para Cursos Permanentes: Financiamiento dirigido a cursos o programas de capacitación y formación profesional solicitados directamente por un beneficiario que no tenga relación de dependencia y que requiera actualización en temas definidos por el Comité Interinstitucional / Modalidad Concursable Sectorial: Modalidad con proponentes o solicitantes de financiamiento para capacitación dirigidos a: los gremios y asociaciones de la producción, trabajadores o grupos de atención prioritaria (GAP), las agencias de desarrollo local y las entidades del sector público.

Grupos de Atención Prioritaria-Personas con discapacidad

Las personas con discapacidad en el Ecuador son un grupo que debe ser considerado como prioritario para la intervención de la Agenda Nacional de Ca-

pacitación 2018-2021. Al mes de marzo del 2018 en el país se encontraban registradas 435.865 personas con discapacidad de las cuales el 63,13% estaba en edad de trabajar (18 a 65 años).

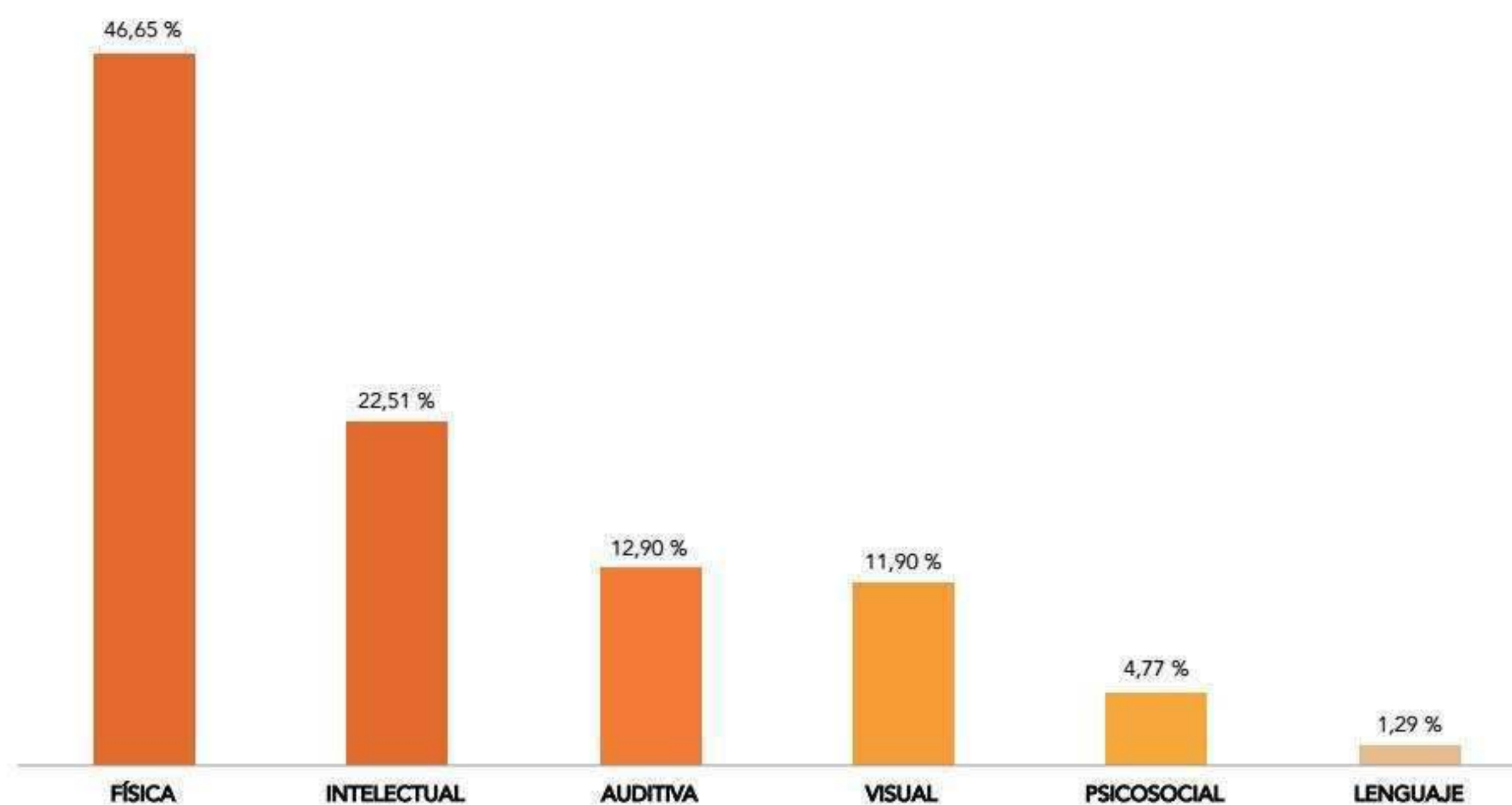
GRÁFICO 12
PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR GRUPOS ETARIOS



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Ministerio de Salud Pública, 2018.

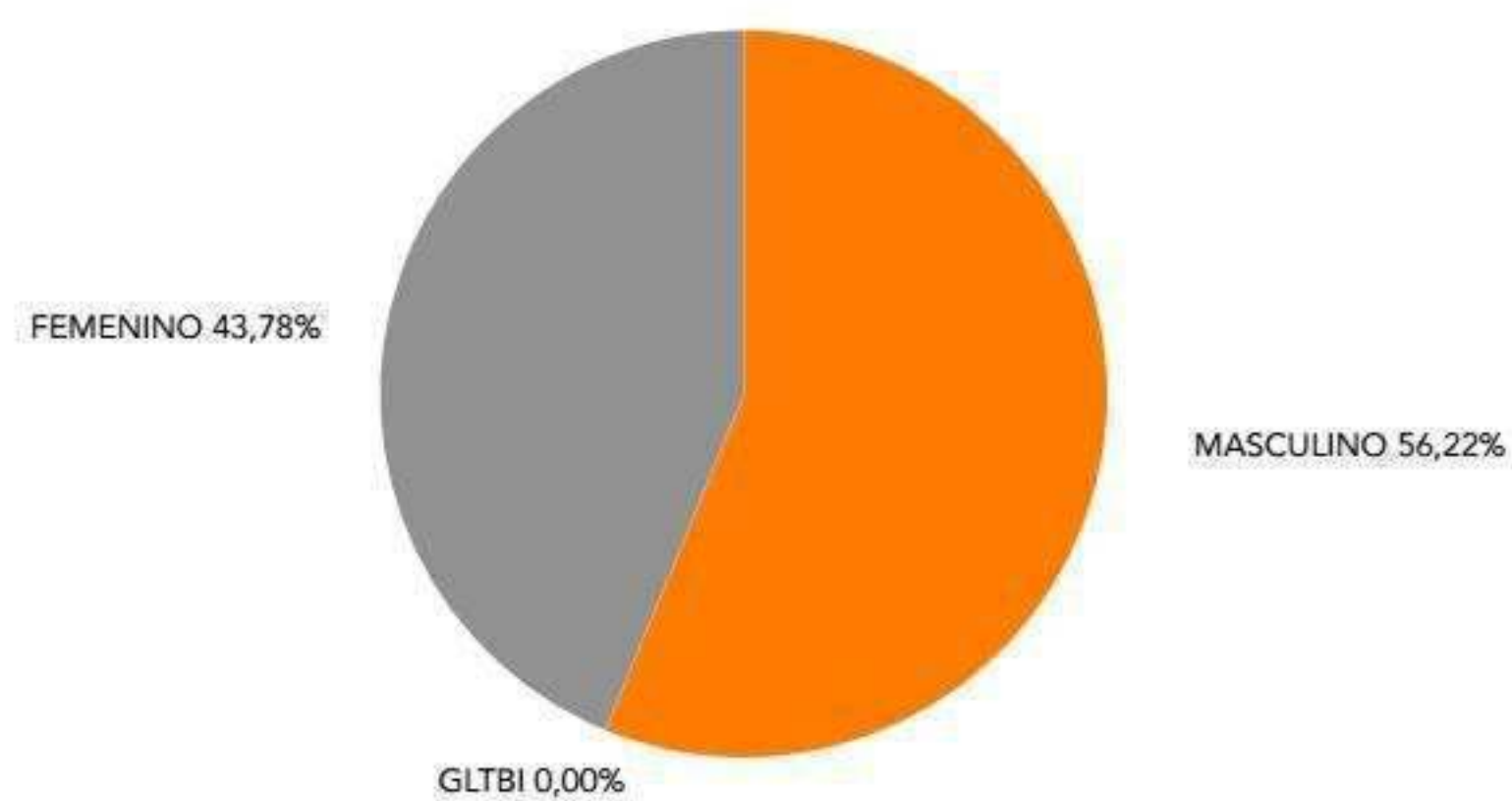
El 46,65% de las personas presentan algún tipo de discapacidad física, el 22,51% intelectual. Es necesario aclarar que no todas las personas con discapacidad pueden ser insertadas a la actividad productiva, esto depende del grado de discapacidad que la persona presente.

GRÁFICO 13
PERSONAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Ministerio de Salud Pública, 2018.

GRÁFICO 14
PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR GÉNERO



Grupos de Atención Prioritaria-Personas Privadas de la Libertad (PPL)

Las Personas Privadas de la Libertad (PPL) son todos los procesados por algún delito y que están reclusos o son contraventores de la normativa.

El Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos tiene a su cargo la administración de los Centros de Privación de Libertad a nivel nacional.

CUADRO 14
REPORTE DE PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD-ENERO DE 2018

FECHA DE REPORTE	31-01-2018
PPL SENTENCIADOS (a)	23.041
PPL PROCESADOS (b)	12.565
PPL POR DELITOS (c)=a+b	35.606
PPL CONTRAVENTORES (d)	484
PPL APREMIO (e)	535
TOTAL PPL (f)=c+d+e	36.625
PPL HOMBRES	33.723
PPL MUJERES	2.902
CAPACIDAD INSTALADA EFECTIVA (g)	27.270
PLAZAS FALTANTES (h)=f-g	9.355

<http://www.justicia.gob.ec/indicadores/>

Al 31 de enero de 2018 el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos reporta que en el sistema de rehabilitación nacional existen 36.625 personas, de estas 33.723 son hombres y 2.902 son mujeres.

Este último grupo sería de atención prioritaria en cuanto a capacitación y certificación como parte del

proceso de reinserción a la sociedad después de cumplir sus condenas en los Centros de Rehabilitación Social (CRS).

La concentración de los privados de libertad se puede observar en el siguiente cuadro:

CUADRO 15
CONCENTRACIÓN DE PPL POR PROVINCIA - ENERO DE 2018

ZONA	PROVINCIA	NOMBRE DE LA INFRAESTRUCTURA	NOMBRE DEL SERVICIO	31-1-18
Zona 1	CARCHI	CRS MIXTO - TULCAN	CRS MIXTO - TULCAN	841
	ESMERALDAS	CPL MIXTO - ESMERALDAS	CDP - CDC MIXTO - ESMERALDAS	29
		CRS MASCULINO - ESMERALDAS	CRS FEMENINO - ESMERALDAS	127
		CRS MASCULINO - ESMERALDAS	CRS MASCULINO - ESMERALDAS	1.329
	IMBABURA	CRS MASCULINO - IBARRA	CRS MASCULINO - IBARRA	648
Zona 2	SUCUMBÍOS	CPL MIXTO - SUCUMBÍOS	CDP - CDC - MIXTO - SUCUMBÍOS	391
			CRS MASCULINO - SUCUMBÍOS	588
Zona 2	NAPO	CC MIXTO - ARCHIDONA	CC MIXTO - ARCHIDONA	
		CPL MIXTO - ARCHIDONA	CDP - CDC MIXTO - ARCHIDONA	27
			CRS MIXTO - ARCHIDONA	397
Zona 3	CHIMBORAZO	CDP - CDC MIXTO - ALAUSI	CDP - CDC MIXTO - ALAUSI	44
		CDP - CDC MIXTO - RIOBAMBA	CDP - CDC MIXTO - RIOBAMBA	30
		CRS MIXTO - RIOBAMBA	CRS MIXTO - RIOBAMBA	420
	COTOPAXI	CPL REGIONAL MIXTO - SIERRA CENTRO NORTE - COTOPAXI	CDP - CDC RSCN MIXTO - COTOPAXI	105
			CRS RSCN MIXTO - COTOPAXI	4.825
Zona 3	PASTAZA	CDP - CDC MIXTO - PUYO	CDP - CDC - MIXTO - PUYO	69
	TUNGURAHUA	CPL MIXTO - AMBATO	CDP - CDC MIXTO - AMBATO	54
			CRS MIXTO - AMBATO	608
	Zona 3	MANABÍ	CPL MASCULINO - BAHIA	CDP - CDC MASCULINO - BAHIA
			CRS MASCULINO - BAHIA	617
CPL MASCULINO - JIPIJAPA			CDP - CDC MASCULINO - JIPIJAPA	4
			CRS MASCULINO - JIPIJAPA	346
SANTO DOMINGO		CPL MIXTO - PORTOVIEJO	CDP - CDC MIXTO - PORTOVIEJO	63
			CRS FEMENINO - PORTOVIEJO	74
		CRS MASCULINO - EL RODEO	CRS MASCULINO - EL RODEO	687
		CDP - CDC MIXTO - SANTO DOMINGO	CDP - CDC MIXTO - SANTO DOMINGO	103
	CRS MASCULINO - SANTO DOMINGO	CRS MASCULINO - SANTO DOMINGO	1.554	
Zona 5	BOLÍVAR	CPL MIXTO - GUARANDA	CDP - CDC MASCULINO - GUARANDA	17
			CRS MIXTO - GUARANDA	190
	LOS RÍOS	CPL MASCULINO - BABAHOYO	CDP - CDC MASCULINO - BABAHOYO	16
			CRS MASCULINO - BABAHOYO	244
		CPL MIXTO - QUEVEDO	CDP - CDC MIXTO - QUEVEDO	33
		CRS MIXTO - QUEVEDO	804	

ZONA	PROVINCIA	NOMBRE DE LA INFRAESTRUCTURA	NOMBRE DEL SERVICIO	31-1-18
Zona 6	AZUAY	CPL REGIONAL MIXTO - SIERRA CENTRO SUR - TURI	CDP - CDC RSCS MIXTO - TURI	260
			CRS RSCS MIXTO - TURI	2.056
	CAÑAR	CPL MASCULINO - AZOGUES	CDP - CDC MASCULINO - AZOGUES	9
			CRS MASCULINO - AZOGUES	117
		CPL MASCULINO - CAÑAR	CDP - CDC MASCULINO - CAÑAR	10
MORONA SANTIAGO		CRS MASCULINO - CAÑAR	163	
	CPL MIXTO - MACAS	CDP - CDC MIXTO - MACAS	14	
Zona 7	EL ORO		CRS MIXTO - MACAS	342
		CRS FEMENINO - ZARUMA	CRS FEMENINO - ZARUMA	40
		CRS MASCULINO - MACHALA	1.062	
	LOJA	CPL MIXTO - LOJA	CDP - CDC MIXTO - LOJA	44
			CRS MIXTO - LOJA	983
Zona 8	GUAYAS	CC MIXTO - GUAYAQUIL	CC MIXTO - GUAYAQUIL	
		CDP - CDC MIXTO - GUAYAQUIL	CDP - CDC MIXTO - GUAYAQUIL	407
		CRS FEMENINO - GUAYAQUIL	CRS FEMENINO - GUAYAQUIL	839
		CRS MASCULINO - GUAYAQUIL	CRS MASCULINO - GUAYAQUIL	8.809
		CRS REGIONAL MASCULINO - GUAYAS	CRS RZ8 MASCULINO - GUAYAS	3.857
Zona 9	PICHINCHA	CDP - CDC MASCULINO - EL INCA	CDP - CDC MASCULINO - EL INCA	2.213
		CPL MIXTO - CHILLOGALLO	CC MIXTO - QUITO	
			CDP - CDC FEMENINO - QUITO	
			CRS FEMENINO - QUITO (Atención Prioritaria)	50
		CRS MASCULINO - EL CONDADO	CRS MASCULINO - EL CONDADO	54
TOTAL PPL				36.625

<http://www.justicia.gob.ec/indicadores/>

En este cuadro se puede observar a ocho de los CRS con población mayor a las 1.000 personas privadas de la libertad; estos se encuentran ubicados en las provincias de Esmeraldas, Santo Domingo de los Tsáchilas, Azuay, El Oro, Cotopaxi, Guayas y Pichincha, siendo estas tres últimas, las que concentran la mayor población de PPL.

Esta estadística es mensual y no tiene un comportamiento uniforme, pero se puede decir que la población de PPL en el Ecuador se ha mantenido en el rango de 36.300 a 36.800 en los años 2016 a 2017.

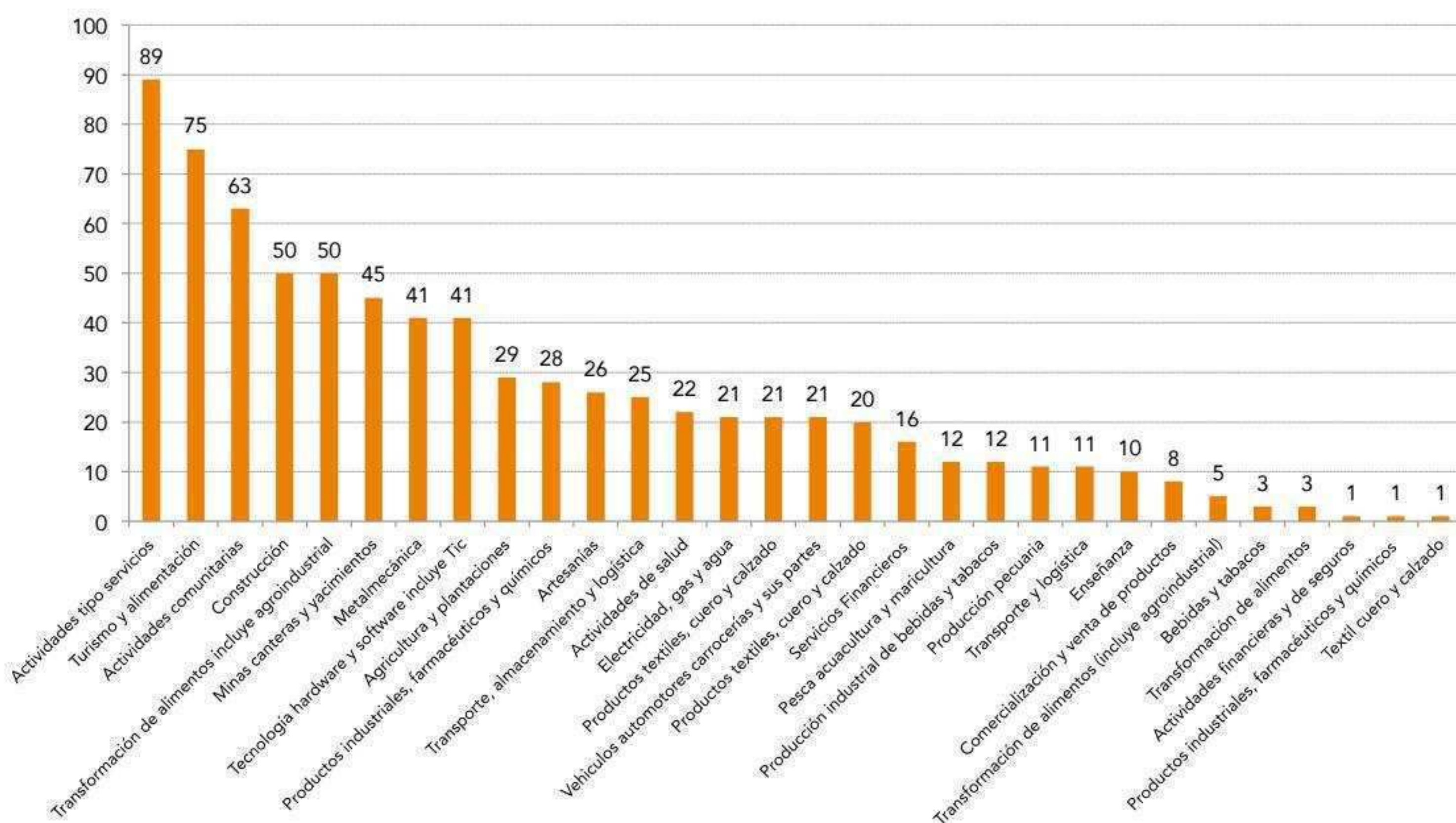
Hay que mencionar que en el informe de cierre de 2016 presentado por el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, existieron un total de 8.125.

PPL insertados en el sistema formal educativo (educación básica, bachillerato y educación superior), de esta población 386 se encuentran vinculadas a programas de educación superior, ocho obtuvieron su título profesional de tercer nivel durante su privación de libertad y dos el título de cuarto nivel.

Red del SNCP

Dentro de los instrumentos que conforman el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) se encuentran los perfiles de competencias laborales. En este ámbito la SETEC hasta el mes de abril del 2018 dispone de 761 perfiles aprobados clasificados en las siguientes familias:

GRÁFICO 15
PERFILES APROBADOS EN EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES POR FAMILIA



Fuente: Catálogo de Cualificaciones Profesionales, SETEC, abril, 2018.

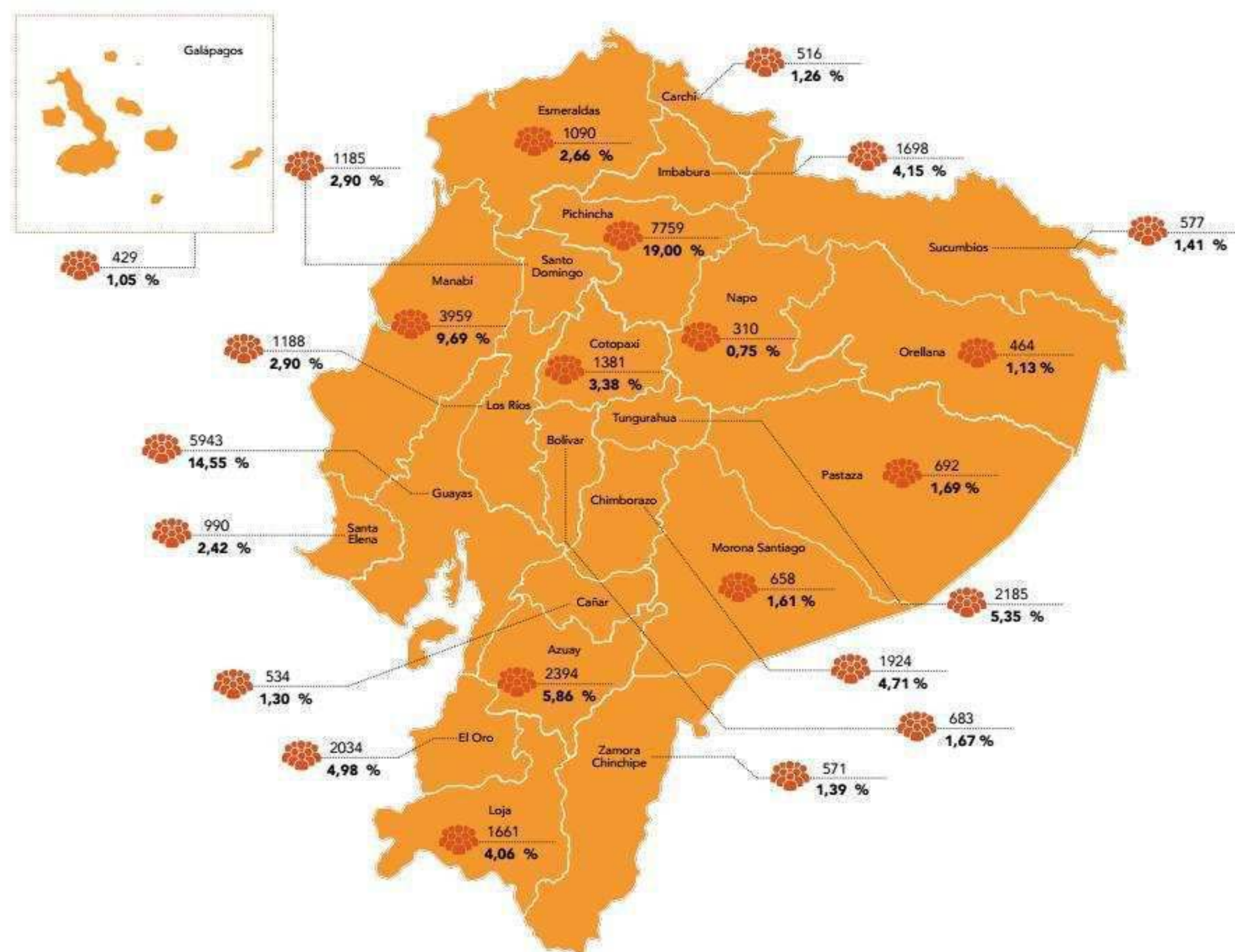
Como se puede observar la mayor cantidad de perfiles están concentrados en las siguientes familias: actividades tipo servicios (11,70%), turismo y alimentación (9,90%) y actividades comunitarias (8,30%).

En el marco de la democratización del acceso a la certificación y capacitación es importante analizar la

cobertura de los OEC reconocidos, así como el número de personas certificadas y la ubicación de los OCC.

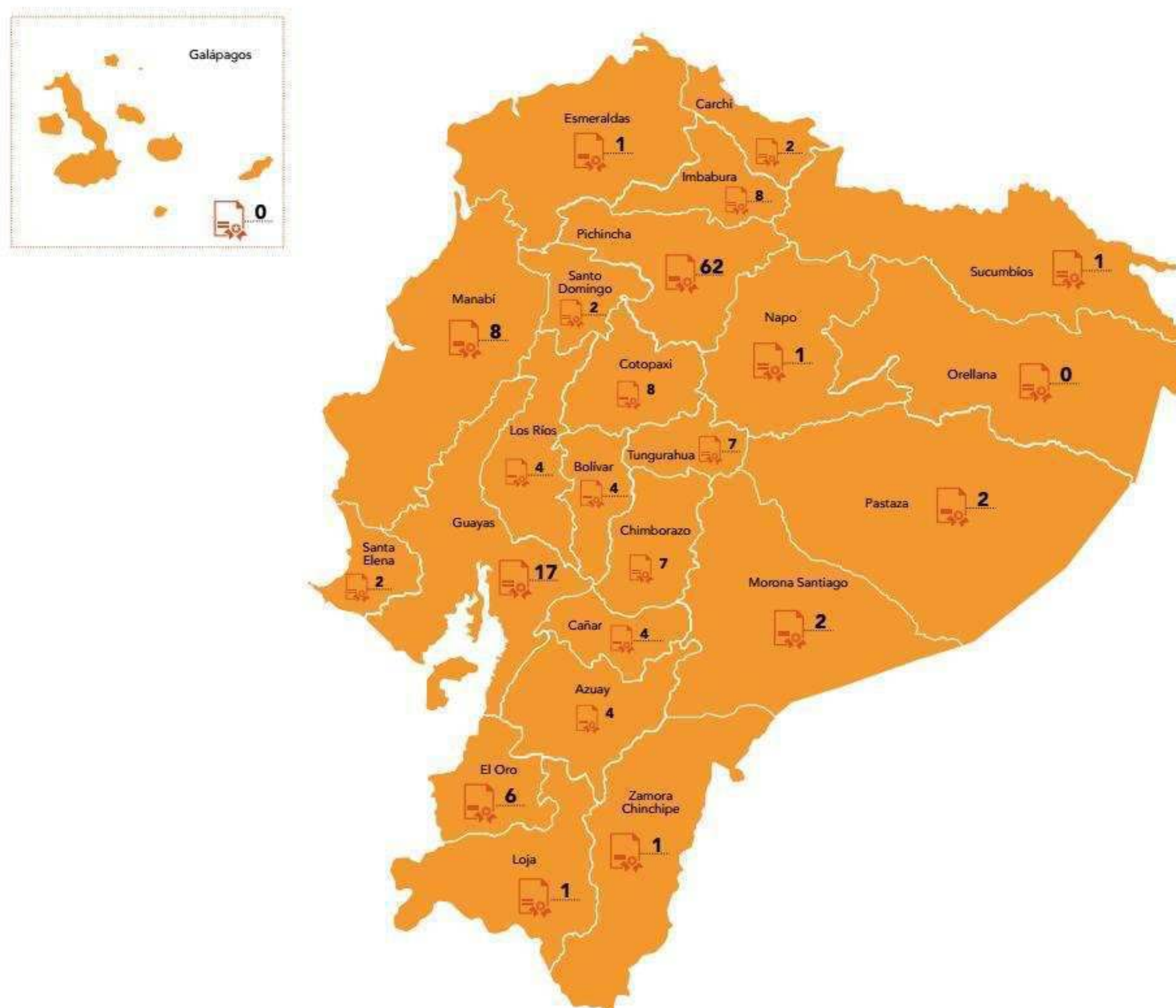
Como se puede observar, la mayor cantidad de personas certificadas está en las Provincias de Pichincha (19%), Guayas (14,55%) y Manabí (9,69%).

GRÁFICO 16
NÚMERO Y PORCENTAJE DE PERSONAS CERTIFICADAS POR PROVINCIA



Fuente: Base de datos Organismos Evaluadores de la Conformidad - Base de personas certificadas corte 31/05/2018, Elaboración: SETEC

GRÁFICO 17
NÚMERO DE ORGANISMOS EVALUADORES DE LA CONFORMIDAD POR PROVINCIA



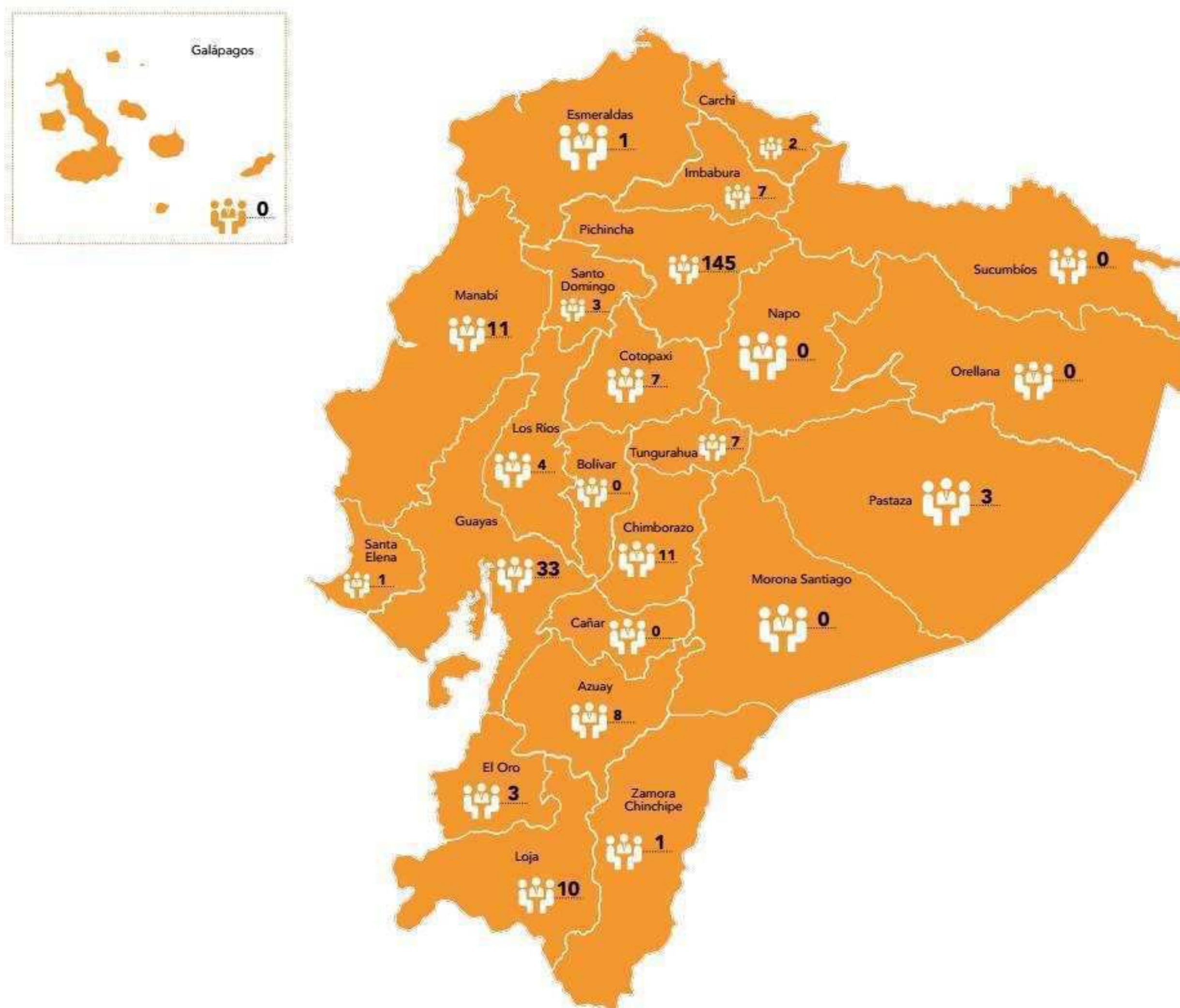
Fuente: Base de datos: Organismos Evaluadores de la Conformidad - Base de personas certificadas corte 31/05/2018, Elaboración: SETEC

Como se puede observar, la mayor concentración de OEC está en las provincias de Pichincha, Guayas e Imbabura, así como la mayor cantidad de personas

certificadas se hallan en las provincias de Pichincha, Guayas y Manabí.

GRÁFICO 18

NÚMERO DE OPERADORES DE CAPACITACIÓN CALIFICADOS POR PROVINCIA

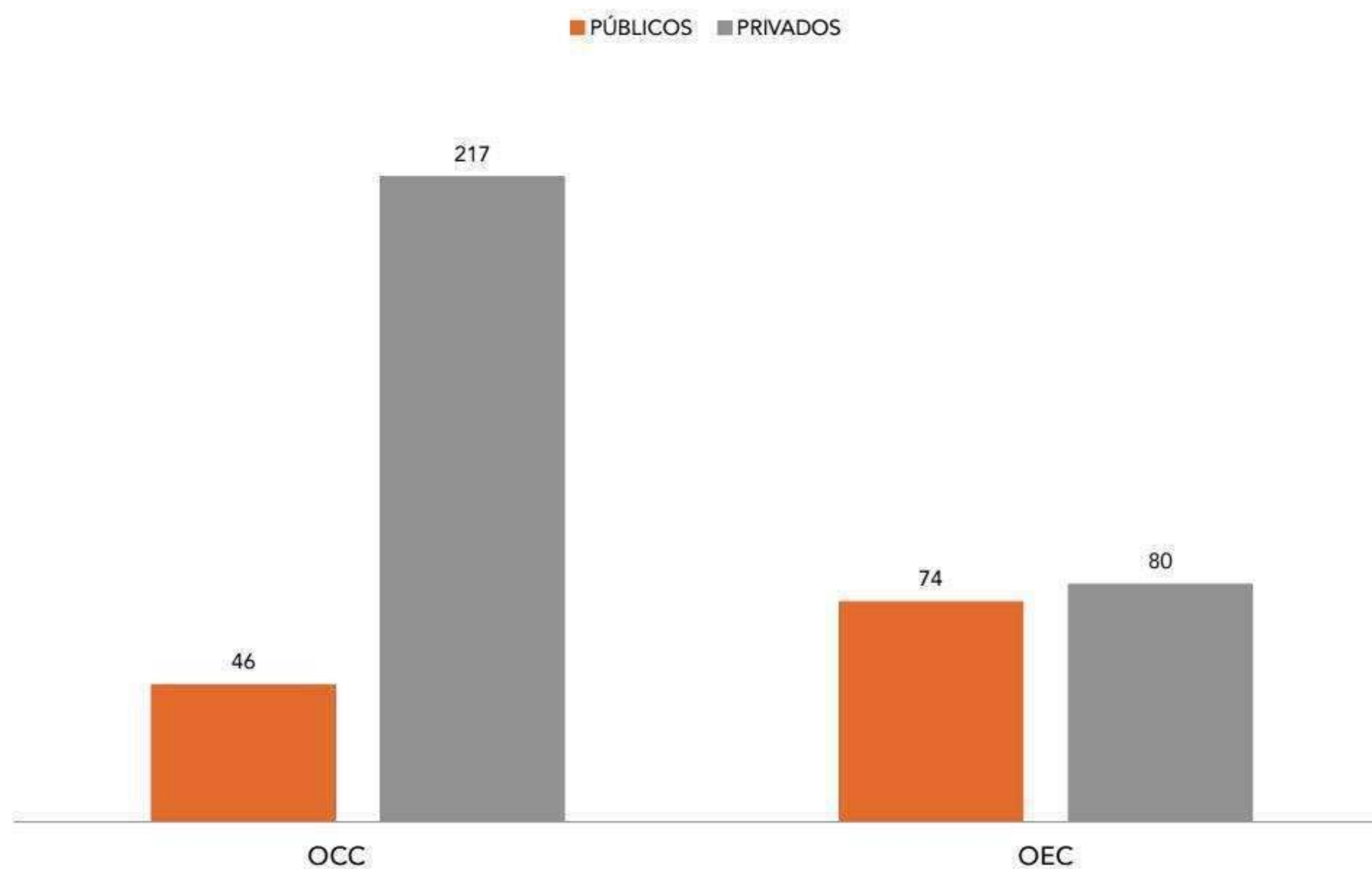


Fuente: Base de datos Organismos Evaluadores de la Conformidad - Base de personas certificadas corte 31/05/2018, Elaboración: SETEC

Analizados los datos de los OCC, se identifica que su ubicación se concentra –especialmente– en las provincias de Pichincha, Guayas y Manabí, existiendo provincias en las que no se cuenta con OCC.

Como dato adicional, podemos ver en el siguiente gráfico la proporción entre operadores de capacitación y organismos evaluadores de la conformidad públicos y privados:

GRÁFICO 19
OPERADORES DE CAPACITACIÓN CALIFICADOS Y ORGANISMOS EVALUADORES DE LA CONFORMIDAD PÚBLICOS Y PRIVADOS



Fuente: SETEC, Base de datos, Mayo 2018

Del total de 263 OCC, 46, es decir, el 17,49% pertenecen al sector público, mientras 217 que representan el 82,51% corresponden al sector privado.

De los 154 OEC reconocidos, 74 que representan el 48,05% son del sector público, mientras que 80 que son el 51,95% corresponden al sector privado.

Dentro del proceso de construcción participativa de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021 que realizó la SETEC durante febrero y marzo del 2018, a través de talleres de trabajo a nivel central con los Consejos Sectoriales de Política y a nivel territorial en todas las zonas de planificación con representantes de la economía popular y solidaria, de los sectores productivos, del sector público relacionado, los GAD, los OEC y los OCC, se pudo levantar información cualitativa relacionada con las necesidades del territorio así como los problemas del SNCP.

Los principales problemas encontrados en el levantamiento y sistematización en las 9 zonas de planificación son:

- Poco conocimiento sobre las vocaciones productivas en el territorio pese a que existe información oficial.
- Déficit de incentivos o beneficios para acceder a capacitación y certificación.

- Deficiencia en la regulación y control de los OCC y OEC.
- Falta de difusión de los servicios y beneficios del SNCP.
- Falencias en la capacidad operativa y falta de presencia territorial de la SETEC.
- Escasa articulación con entidades públicas y privadas.
- Reducida socialización de la oferta y demanda de capacitación y certificación.
- Falencias en los procesos de certificación y capacitación.
- Insuficiente difusión de los beneficios de capacitación y certificación.
- Pobre articulación entre el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y la educación formal.

6.3. Estrategias / líneas de acción del eje

Estrategia: Establecer procesos de comunicación efectivos para incorporar nuevos usuarios en los servicios de capacitación y certificación de perso-

nas mediante la socialización de las alternativas existentes y los beneficios que se pueden generar para los diferentes actores, dando énfasis a la incorporación de grupos de atención prioritaria y jóvenes.

Líneas de acción:

- Desarrollar estrategias de promoción sobre las políticas de capacitación y certificación que se están aplicando en el país atrayendo así nuevos actores que participen en la construcción de perfiles laborales, esquemas de certificación y diseños curriculares orientados a las necesidades existentes y a las políticas establecidas.
- Difundir los beneficios de la certificación de competencias laborales para generar mayores oportunidades de empleo, movilidad y estabilidad laboral y reconocimiento a la educación no formal por experiencia en la ejecución de las diferentes ocupaciones.
- Establecer canales de comunicación que permitan la resolución de inquietudes y el asesoramiento a los interesados en acceder a capacitación y certificación.
- Diseñar estrategias de comunicación hacia los sectores empresariales y gremios sobre los beneficios de contar con personal certificado y mano de obra calificada socializando las ventajas de optar por estas.
- Promocionar la importancia de la capacitación como herramienta de mejora y actualización de capacidades y conocimientos dentro de un entorno laboral y social dinámico, en el cual el recurso humano es el factor que permite que las empresas innoven, se reinventen y logren competir en un medio donde la competitividad y la productividad son determinantes.
- Promocionar entre posibles OCC, OEC y capacitadores independientes (CI) la posibilidad de participar en nuevos mercados generando oportunidades económicas y de crecimiento que permitan posicionar su labor.
- Optimizar y fortalecer canales de comunicación como plataformas de comunicación virtual que incluyan la información de todos los OCC, OEC y capacitadores independientes, así como los beneficios del SNCP, estrategias para vincular a los grupos de atención prioritaria, información en línea y estudios de impacto en el mejoramiento de la calidad y de productividad de las empresas que cuentan con personal certificado y/o capacitado.

- Diseñar campañas de comunicación focalizadas en territorio dirigidas a actores del sector público, GAD, gremios actores de la Economía Popular y Solidaria (EPS), grupos de atención prioritaria y público en general, para promocionar los beneficios del sistema en todas partes.

Estrategia: Estructurar una oferta de capacitación y certificación que permita dinamizar el sector productivo a través de la incorporación de personas calificadas a los diferentes sectores productivos dando énfasis a grupos de atención prioritaria y jóvenes.

Líneas de acción:

- Estructurar el marco nacional de cualificaciones que permita integrar todos los sistemas de educación y formación, estableciendo la estructura de niveles y descriptores para que los trabajadores puedan establecer sus rutas laborales y de aprendizaje y los empleadores identificar la relación entre los niveles de cualificación y los conocimientos, capacidades y aptitudes de una persona al momento de contratar personal.
- Establecer mecanismos de homologación de las capacitaciones y formaciones para el trabajo adquiridas que permitan el tránsito a los niveles formales de bachillerato y educación superior.
- Promover la oferta de capacitación especializada para necesidades específicas de sectores que requieren la generación de nuevas competencias para el desarrollo de sus actividades.
- Ampliar la cobertura de la oferta de capacitación implementando diferentes modalidades presenciales, semipresenciales, a distancia, virtuales, de autoaprendizaje, que contribuyan a ampliar la cobertura de los operadores de capacitación calificados para beneficiarios que no han contado con una alternativa adecuada a sus necesidades.
- Fomentar que la prestación de servicios de capacitación y certificación consideren las necesidades y requerimientos específicos de los grupos de atención prioritaria en el desarrollo de sus actividades.
- Establecer procesos de certificación de competencias laborales sobre la base de perfiles ocupacionales representativos que generen esquemas de certificación e instrumentos de evaluación efectivos.
- Incentivar la exportación de productos y servicios mediante la capacitación en procedimientos

y políticas de comercio exterior enfocadas principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, vinculando al ente rector.

- Calificar a las empresas representativas como operadores de capacitación promoviendo la generación de encadenamientos productivos.

Estrategia: Articular los requerimientos y necesidades del sector privado y público con el SNCP y fortalecer los procesos de investigación en el ámbito de la capacitación y certificación de personas.

- Crear un consejo consultivo conformado por actores de los sectores públicos y privados con la finalidad de articular las necesidades de sus sectores y proponer políticas dirigidas hacia la capacitación y certificación siempre buscando la mayor representatividad. Su composición, atribuciones y reglamento serán aprobados por el Comité Interinstitucional.
- Crear el observatorio de cualificaciones profesionales encargado de coordinar la elaboración de estudios sectoriales y de impacto de las políticas públicas implementadas en materia de capacitación y certificación.
- Investigar e identificar los factores de exclusión laboral que se puedan solventar mediante la

capacitación y certificación de personas en los diferentes sectores productivos.

- Proponer políticas o programas basados en evidencia, relacionados a la capacitación y certificación, para fomentar la empleabilidad de grupos de atención prioritaria o de otras personas mediante la aplicación de políticas públicas e incentivos como la participación en el sistema de compras públicas.
- Identificar grupos objetivos de personas o grupos de atención prioritaria que mediante la capacitación y certificación de competencias laborales puedan incorporarse al sistema productivo.
- Identificar necesidades de capacitación continua y por competencias laborales en función de las características productivas, geográficas, sociales y culturales de las diferentes zonas del país y las políticas establecidas desde organismos rectores.
- Realizar estudios de impacto por sector para determinar el efecto de la participación de las personas certificadas y capacitadas en el contexto laboral y en la aplicación de los incentivos aplicados.
- Generar de estudios de impacto de la capacitación a través de indicadores de medición del

retorno de la inversión en capacitación o en la contratación de personas certificadas.

Estrategia: Ampliar la cobertura de servicios de capacitación y certificación a nivel nacional incrementando el número de OCC, OEC y CI.

Líneas de acción:

- Promover la calificación de operadores de capacitación, capacitadores independientes y el reconocimiento de organismos evaluadores mediante incentivos que permitan canalizar la oferta hacia sectores geográficos y productivos que no han captado el interés de estos actores y que

sean parte de las prioridades establecidas por los entes rectores.

- Ampliar la cobertura geográfica de servicios de capacitación y certificación mediante convenios con universidades, institutos técnicos y tecnológicos y otras entidades que tengan presencia en una o varias provincias.
- Agilitar los procesos de calificación de los operadores de capacitación y reconocimiento, a través de la asesoría en territorio, mejoramiento y automatización de procesos y optimización de trámites.

6.4. Indicadores y metas del eje

INDICADOR	LÍNEA BASE	META 2021
% de aceptación de la campaña comunicacional	N/D	70 %
% de implementación de la campaña comunicacional del SNCP	N/D	100 %
% de grupos de atención prioritaria con programas de certificación y capacitación en implementación	N/D	100 %
% de zonas de planificación con propuestas específicas de capacitación y certificación en función de las características productivas, geográficas, sociales y culturales	N/D	100 %
% de subsectores productivos priorizados con investigaciones realizadas.	N/D	100 %
% de subsectores productivos priorizados con propuestas de intervención en capacitación y certificación aprobadas.	N/D	50 %
% de subsectores productivos priorizados con propuestas de intervención en capacitación y certificación en implementación.	N/D	40 %
% de zonas de planificación con operadores de capacitación calificados operando en el territorio en competencias laborales.	66,67 %	100 %**
% de zonas de planificación con operadores de capacitación calificados operando en el territorio en capacitación continua.	100 %	100 %
% de zonas de planificación con organismos evaluadores de la conformidad operando en territorio	91,66 %	100 %
% de incremento de inversión en capacitación y/o certificación del sector privado a través de OCC, OEC y CI.	N/D	25 %

*La línea base se levantará a finales del año 2018, misma que servirá para determinar el porcentaje de la meta al año 2021

**Si bien la cobertura por zona de planificación es del 100%, la cobertura por provincia es del 58,33%, por lo que el objetivo es llegar a un 100% de cobertura a nivel provincial

7. Eje: Emprendimiento sostenible con base en el desarrollo de competencias

7.1. Conceptualización del eje de intervención: emprendimiento

A lo largo de la historia, la sociedad ha atravesado períodos de progreso y de cambio donde los fenómenos de desempleo y exclusión son cada vez más latentes, por ello comienza a vislumbrarse como una oportunidad el autoempleo y, en consecuencia, el concepto de emprendimiento cobra relevancia, y su estudio, interés y necesidad.

Emprendimiento proviene del francés *entrepreneur*, que significa pionero y se refiere etimológicamente a la capacidad de una persona de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar una meta.

El emprendimiento implica convertir una idea nueva en una innovación exitosa utilizando habilidades, visión, creatividad, persistencia y exposición al riesgo.

La innovación representa un camino mediante el cual el conocimiento se traslada y se convierte en un proceso, un producto o un servicio que incorpora nuevas ventajas para el mercado o para la sociedad.

El emprendimiento favorece al desarrollo y permite a los individuos aumentar sus capacidades y oportu-

nidades; favorece -especialmente- los procesos de desarrollo local y crecimiento económico.

El emprendimiento puede darse de dos maneras:

Emprendimiento por oportunidad

Cuando se materializa una idea en una empresa con potencial de crecimiento, luego de la observación del mercado y la propuesta de soluciones a problemas que se están presentando.

Emprendimiento por necesidad

Cuando se ejecuta una idea de negocio de forma, pero sin el total conocimiento de su potencial en el mercado. Se puede decir que este tipo de emprendimiento es una aventura empresarial que se lleva a cabo por aquellos que buscan solucionar algún tipo de dificultad financiera o salir del desempleo en busca de ingresos para sostener a sus familias.

Emprendimiento y educación

Silvia Siolí de Torres Carbonel, expresó en el V Encuentro de Empresarios organizado por Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas, y realizado en Buenos Aires, en abril de 2002: "Si la educación es el medio por el cual logro modificar actitudes y comportamientos, casi diría que hay una relación absolu-

ta entre educación y entrepreneurship; vale la pena, entonces, pensar en educar a los emprendedores. Puede ser que haya muchos emprendedores que nazcan, pero seguro que todos necesitan hacerse y capacitarse como tales”.

Dehter (2001) expresa que las universidades se han concentrado en la enseñanza de habilidades, pero generalmente en un contexto teórico que demanda que los estudiantes deban complementar estos conocimientos adquiridos con su intuición o con otras herramientas para salvar las diferencias entre los conocimientos adquiridos y la realidad.

Por ello se hace necesario incluir en la formación, además de los conocimientos teóricos, otros que estimulen actitudes emprendedoras, para lograr que los profesionales que egresan de estas instituciones tengan las cualidades necesarias como para generar su propio empleo y no depender de conseguir que alguna empresa o el Estado los emplee. Pero principalmente para poder convertirse en agentes de cambio que promuevan la mejora en la calidad de vida de su comunidad.

Emprendimiento y empleo

Un bajo porcentaje de emprendimientos puede ser consecuencia de bajos niveles de crecimiento económico. Lo cual se refleja también en altos nive-

les de desempleo. En este punto, también estaría asociado el alto desempleo con bajos niveles de emprendimientos.

Debemos considerar que, si aumenta el número de emprendimientos, tiende a disminuir el número de desempleados; porque el emprendedor ya no está desempleado y de su emprendimiento pueden surgir nuevos puestos de trabajo.

Las oportunidades de emprender no se asocian únicamente con la existencia de desempleo o de amenaza de desempleo. También existen efectos producidos por la prosperidad económica y por las actividades emprendedoras del pasado.

Ayudar a las personas a adquirir un espíritu emprendedor fomenta el desarrollo empresarial y propicia que los individuos busquen ser empleadores y no empleados. Y esto, además de colaborar con la disminución de la pobreza y el desempleo, encarna uno de los motores más importantes de crecimiento.

Emprendimiento y desarrollo local

El desarrollo local parte de las necesidades locales, de los recursos y de la decisión de los agentes locales; busca fomentar y retroalimentar las capacidades de los individuos y del lugar en el que habitan. Por ello, el desarrollo local plantea la necesidad de

que sea utilizado el potencial endógeno de la zona, a través del emprendimiento, la innovación y la creación de empresas locales.

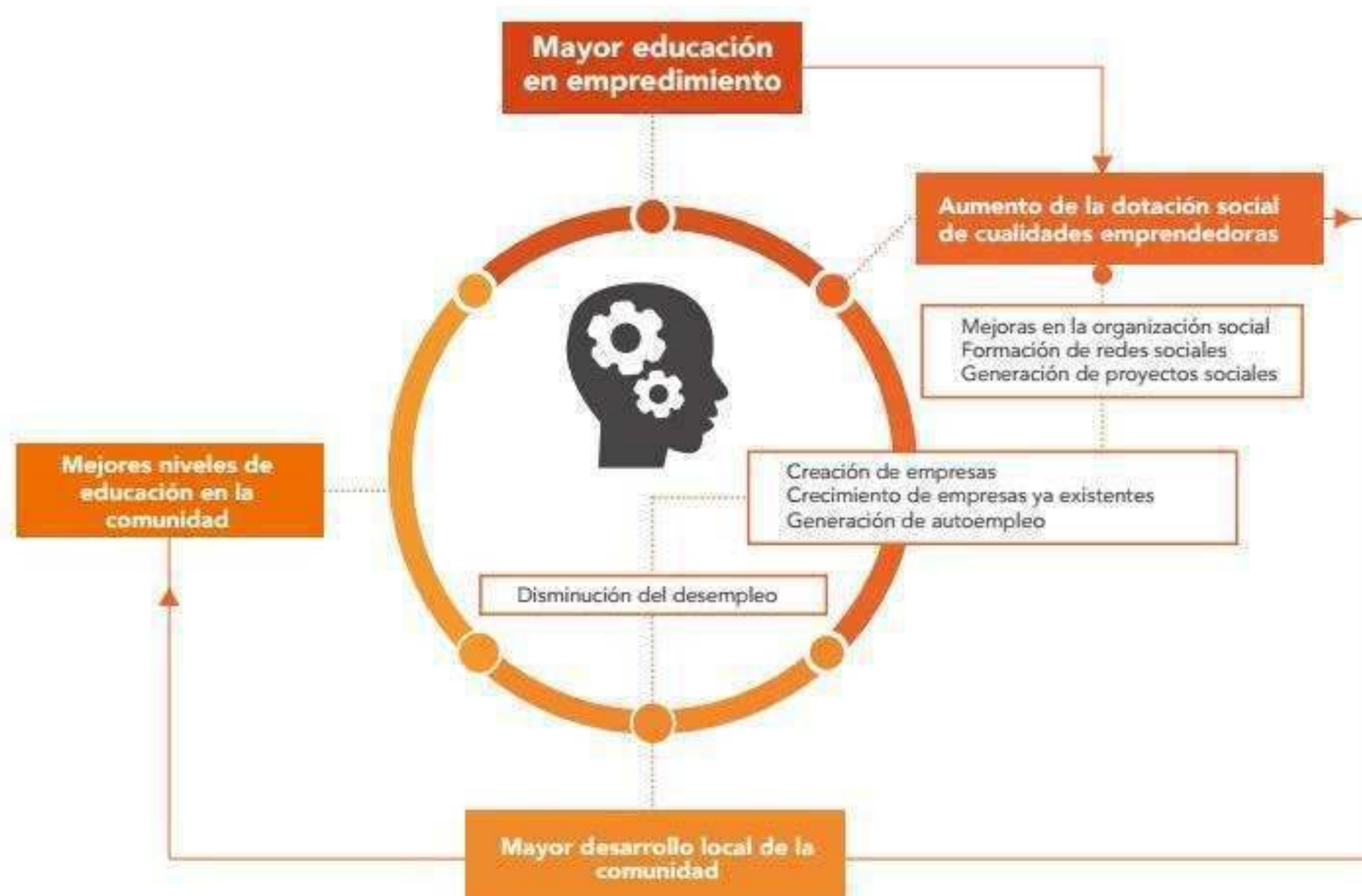
El agente de desarrollo asume una tarea innovadora, debe escuchar y descubrir las necesidades de la población para luego pensar nuevas maneras de responder a las demandas sociales. Debe intentar buscar nuevos procesos y dirigir la búsqueda hacia nuevos métodos que permitan avanzar a la comunidad y mejorar su calidad de vida.

Cuanto más agentes de desarrollo participen, más factible será el desarrollo local. Cuanto más actores de la comunidad se comprometan y trabajen activamente por el desarrollo local de la misma, más fácil será la construcción de redes, la comprensión de la realidad y la visión de fortalezas y debilidades del territorio.

Sin embargo, para que el emprendimiento resulte verdaderamente positivo para el desarrollo local, es preciso endogeneizarlo y adaptarlo a las especificidades de cada región.

GRÁFICO 20

CÍRCULO VIRTUOSO DEL EMPRENDIMIENTO, EDUCACIÓN, DESEMPLEO Y DESARROLLO LOCAL



Fuente: El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local, Formichella, 2004.

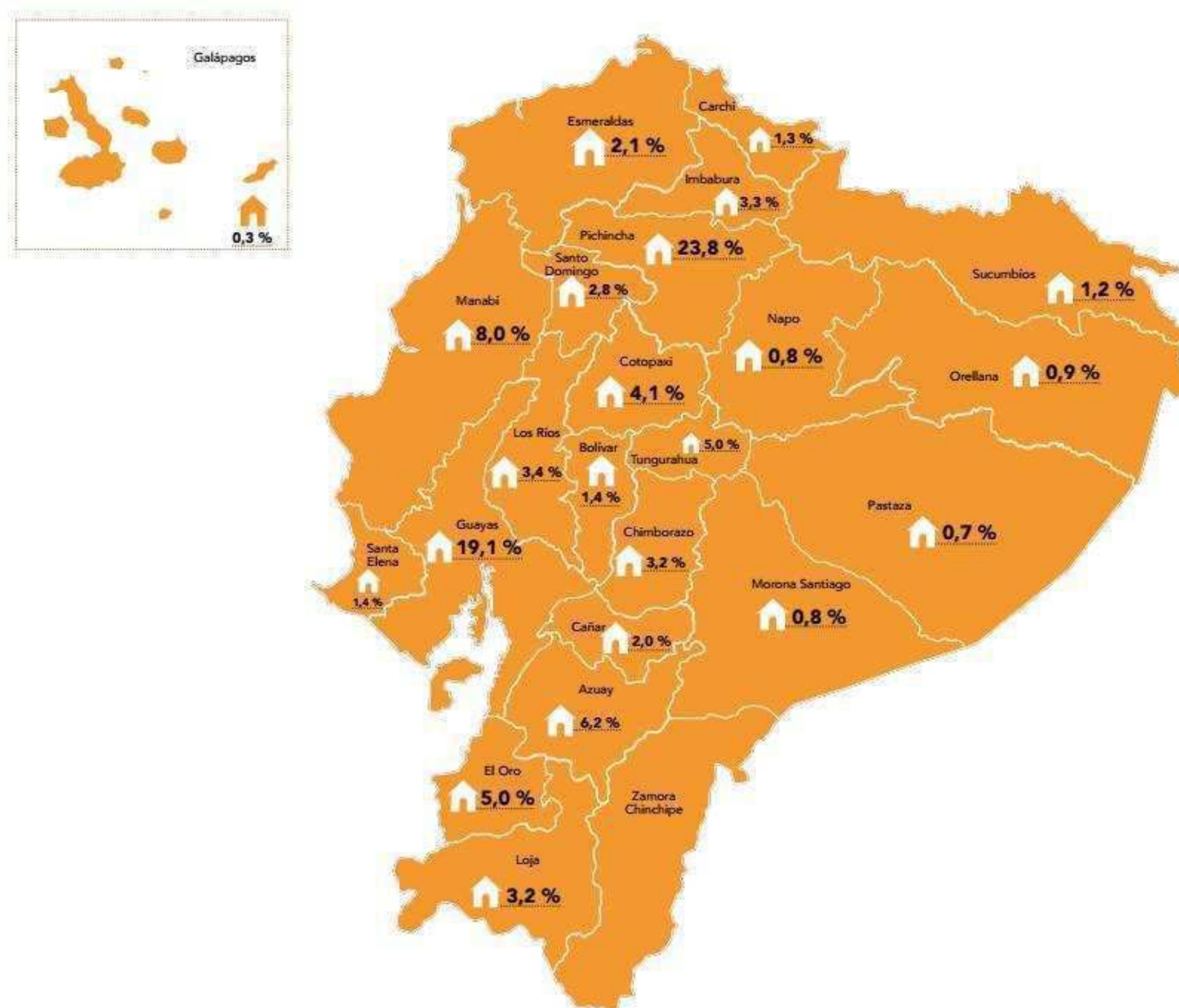
Emprendimiento en el Ecuador

Si se toma como referencia la información más actual expuesta en el Directorio de Empresas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para 2016, se observa que, alrededor del 90,42%, lo cual representa 763.636 de establecimientos empresariales, nacen bajo la categoría de actividad microempresarial, un 7,51% equivale a 63.400 pequeñas empresas y tan solo un 0,50%, 3.863 a empresas grandes.

Al focalizar el análisis hacia la orientación del emprendimiento desde la óptica de las actividades productivas con mayor interés para los emprendedores, se observa que cerca de 92 de cada 100 nuevos negocios se concentran en dos macrosectores: comercio con 37,77% y servicios con 39,10%, quedando alrededor del 8,61% en iniciativas emprendedoras ubicadas como actividades manufactureras.

GRÁFICO 21

NÚMERO DE MICROEMPRESAS POR PROVINCIA EN ECUADOR



Fuente: Reporte de los Organismos de la EPS, 2018
Elaboración: SETEC

Desde la óptica de las actividades productivas, los principales negocios de emprendimiento se encuentran compuestos principalmente por negocios orientados a consumidores, específicamente en actividades de comercio al por menor, hoteles y restaurantes con un 65% aproximadamente.

A continuación, en segundo lugar, le siguen los negocios orientados a la transformación, donde un 7% se dedican a actividades de manufactura y un 4% a otras actividades.

Los negocios extractivos ocupan el tercer lugar con un 7% correspondiente a actividades de agricultura, silvicultura y pesca, y finalmente, en los negocios de servicios a empresas, prevalecen los servicios administrativos con un 3%.

En los negocios establecidos, el segundo lugar lo ocupan los negocios extractivos con casi un 20%, seguido de los negocios orientados a la transformación con un 19%, aproximadamente a lo que se establece en la tasa de emprendimiento temprano.

Inversión para emprendimiento

Los montos dentro de cada país son bastante variables. En Europa el promedio por emprendimiento es de USD 17.200, en Asia y Oceanía USD 15.200, y en América del Norte USD 18.500 que supera al global,

principalmente porque en estas regiones se concentran las economías basadas en innovación.

Por otra parte, el promedio de África -compuesta principalmente de economías basadas en factores- está en USD 4.900 y el de América Latina y el Caribe -economías de eficiencia- en USD 2.600.

El monto para iniciar un negocio también varía entre los países de Latinoamérica y el Caribe, desde USD 250 en Uruguay hasta USD 6.400 en Colombia, pasando por USD 2.000 en Ecuador. Adicionalmente, no parece que exista correlación entre el monto para iniciar un negocio y la Tasa de emprendimiento temprano (TEA) de estos países; qué tanto se emprende en la región dice muy poco (o quizás nada) sobre el tamaño de dichas actividades.

Para el 2016, el Ecuador mantiene el monto requerido para iniciar un negocio de USD 2.000. El porcentaje de emprendedores que recibe financiamiento de inversionistas informales (familiares, amigos, vecinos) se mantiene en el 35%. Es de notar que la proporción de emprendedores que se financia con recursos propios aumenta del 96 al 99% entre el 2015 y el 2016. Más aún, la proporción del monto requerido financiado con recursos propios sube de 74 al 93%. En el último año se ha reducido el financiamiento externo como consecuencia de la desaceleración económica experimentada en el país desde finales de 2015.

CUADRO 16
FINANZAS EMPRENDEDORAS PARA EL ECUADOR AÑO 2015-2016

	2015	2016
Monto promedio requerido para iniciar (median US\$)	2.000	2.000
Porcentaje que se financia con recursos propios (%TEA)	95,7%	99,2%
Proporción del monto requerido financiada con recursos propios (% monto)	74,2%	92,6%
Recibe financiamiento de inversores informales (Familiares, amigos / vecinos) (%TEA)	34,5%	35,2%

Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Internacionalización

La internacionalización es una arista de gran importancia dentro de todas las fases del emprendimiento (naciente, en marcha o como negocio establecido) ya que permite la comercialización externa de la producción local hacia mercados internacionales y crear productos competitivos en el mercado global. Este proceso fortalece la integración de las naciones a la economía global a través del mejoramiento de la productividad de las empresas.

Existen muchos recursos que pueden apoyar en este sentido, como la participación en eventos de intercambio de experiencias y trabajo en redes (networking), especialmente destinados a la internacionalización.

Es posible encontrar también asesoramiento institucional y financiación específica para dar el salto a

nuevos mercados internacionales. Algunas sociedades extranjeras de capital riesgo pueden estar interesadas en financiar los procesos de internacionalización de las empresas que han demostrado a nivel local el valor de su propuesta.

Actores del ecosistema emprendedor ecuatoriano dedicados al financiamiento de emprendedores

Se describen a continuación los actores dedicados al financiamiento de emprendedores en el Ecuador.

Capital semilla

Incluye las inversiones realizadas en etapa temprana y en el que el inversionista puede adquirir propiedad sobre parte del emprendimiento. Cuenta con tres instancias: Fundación Crisfe, Ministerio de Industrias y Productividad-Ecuador y el Banco de Ideas de la

Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Los porcentajes de participación accionaria están entre el 5-10%, salvo en Crisfé que se realiza a través de deuda flexible.

Inversionistas ángeles

Es un empresario o profesional que invierte en un negocio en marcha, pero en etapa temprana. Normalmente se realiza a través de clubes o redes de inversionistas con inversiones entre USD 25.000 y USD 100.000, estas son: Ángeles EC, 593; Capital Parteras; Buen Trip; Losning Business Solutions; Starup Ventures.

Venture capital

Los capitales de riesgo (venture capital) son inversiones en start-ups en fase de crecimiento con elevado potencial y riesgo. Existen cuatro instancias con inversiones que varían entre USD 100.000 y USD 400.000, algunas de ellas son: Carana Ecuador, Humboldt Family Office, Kruger Labs, Ministerio de Industrias y Productividad - Ecuador.

Actores de la Economía Popular Solidaria (EPS)

La EPS es la forma de organización económica,

donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios para satisfacer necesidades y generar ingresos.

En el Ecuador estos actores están regulados por su ley específica y divide al sector en dos grandes grupos: el financiero y el no financiero.

El primero tiene relación con las cooperativas de ahorro y crédito, bancos comunales y cajas de ahorro que son organizados específicamente para manejar los ahorros en dinero de las personas que se organizan.

El sector no financiero mantiene las formas organizativas que determina la ley. Según el reporte del 9 de enero de 2018 del Instituto de Economía Popular y Solidaria están conformadas y registradas 12.740 organizaciones.

CUADRO 17
TIPO DE ORGANIZACIONES DE LA EPS

TIPO ORGANIZACIÓN	TOTAL
ASOCIACIÓN	9.713
COOPERATIVA	2.927
UNIÓN	51
ORGANIZACIÓN COMUNITARIA	34
RED DE INTEGRACIÓN	9
FEDERACIÓN	5
RED	1
TOTAL GENERAL	12.740

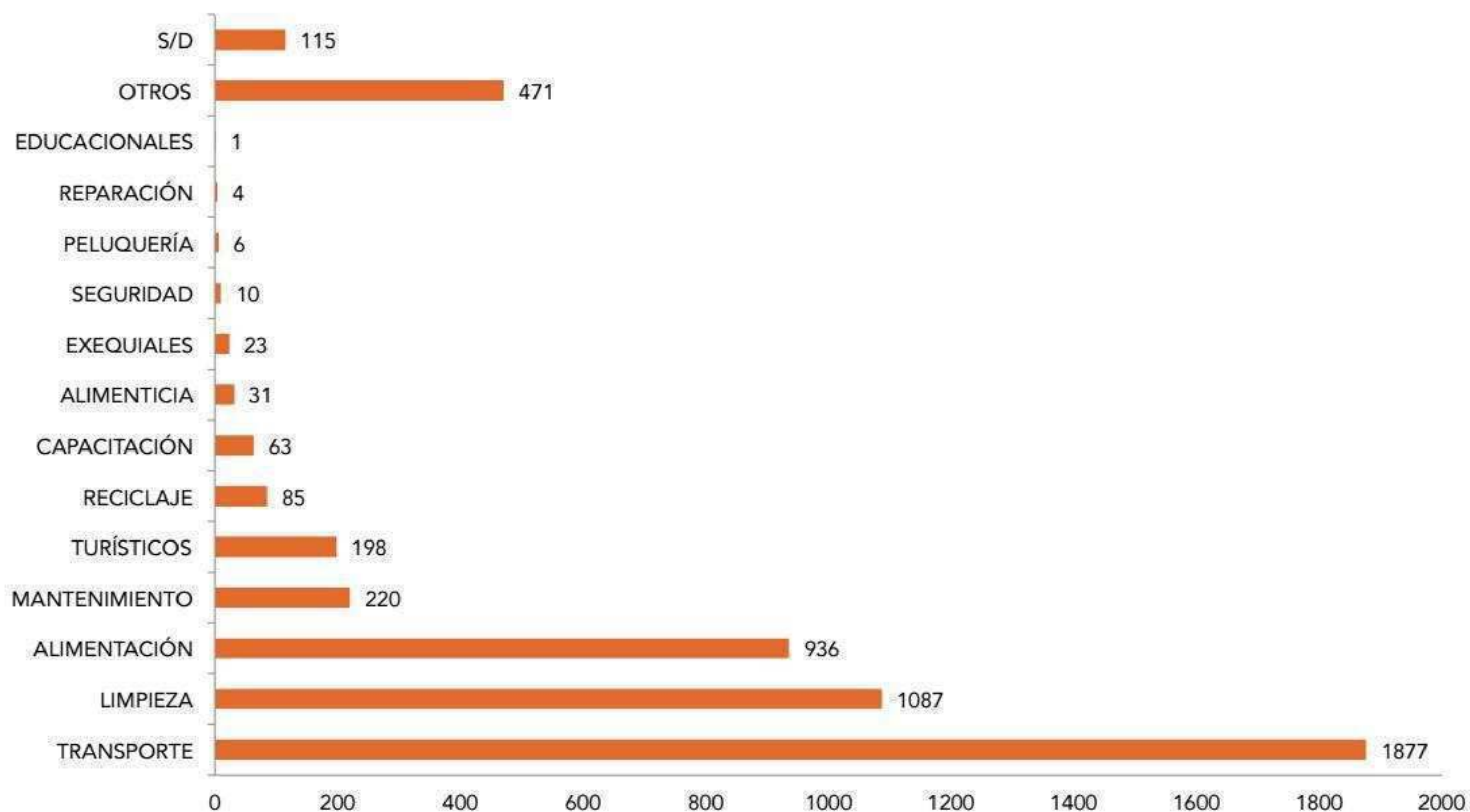
Fuente: Reporte de las Organizaciones de la EPS – IEPS, 09-01-2018.

Cada una de las organizaciones registradas se dedica a diferentes tipos de actividades de acuerdo con las necesidades que tiene la población. El siguiente gráfico nos permite observar que el grupo más grande

de organizaciones de la EPS está destinado al sector de la producción abarcando el 55,44% de todas las organizaciones, luego están aquellas destinadas a los servicios con el 40,24%.

El sector de servicios se subdivide en:

GRÁFICO 22
GRUPO DE SERVICIOS DE ORGANIZACIONES DE LA EPS

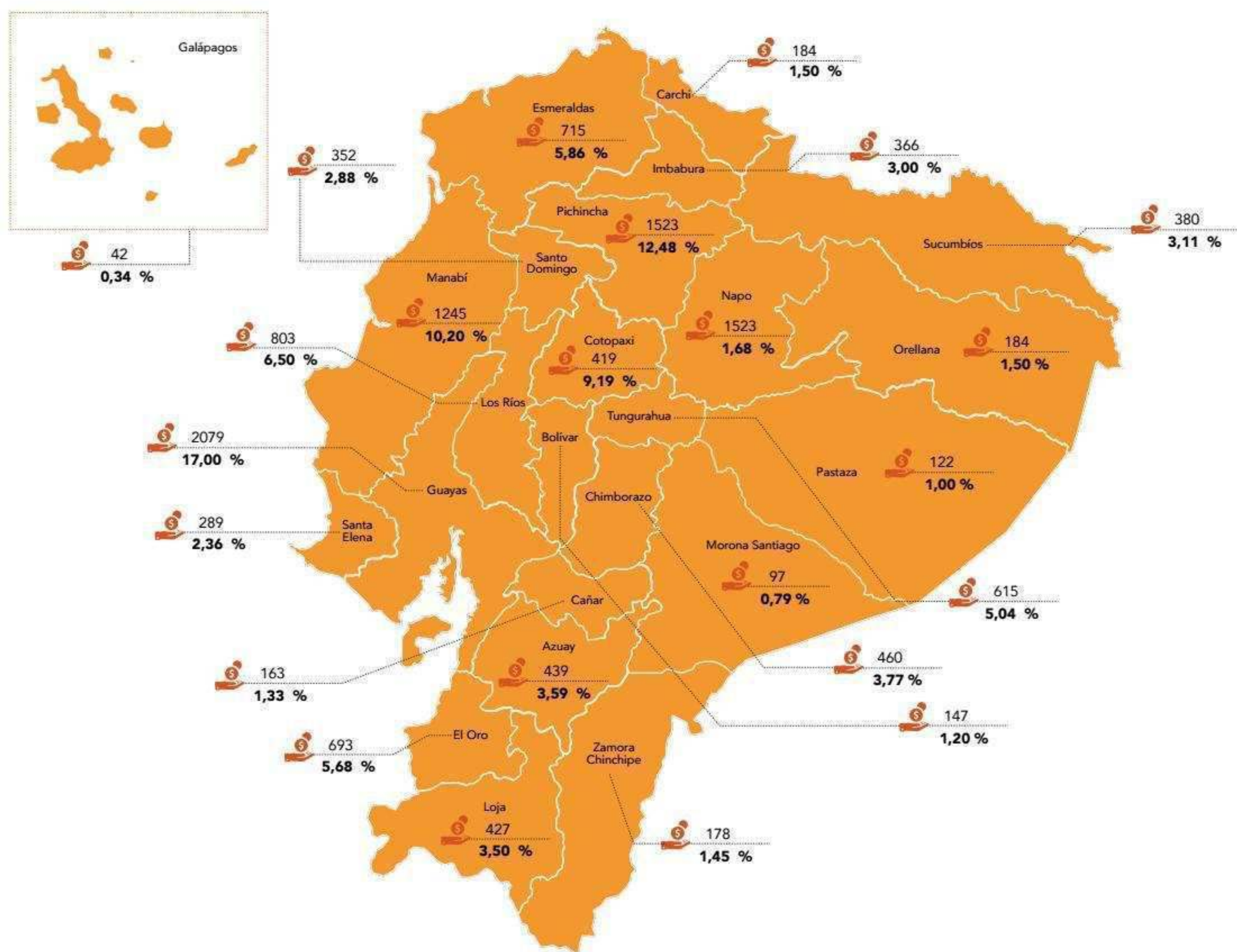


Fuente: Reporte de las Organizaciones de la EPS-IEPS, 09-01-2018.

En cuanto a servicios, se observa que concentran un mayor número las organizaciones que se dedican a servicios de transporte con 1.877 organizaciones, y las organizaciones de limpieza y alimentación (preparación de alimentos de consumo inmediato) con 1.087 y 936, respectivamente.

De las 12.740 organizaciones registradas, 12.199 constan por provincia y 541 no se encuentran categorizadas.

GRÁFICO 23
NÚMERO DE ORGANIZACIONES DE LA EPS POR PROVINCIA



Fuente: Reporte de las Organizaciones de la EPS-IEPS, 09-01-2018.

Las provincias con mayor población son las que concentran el mayor número de organizaciones de la EPS, así 4.847 organizaciones se distribuyen en las provincias de Guayas, Pichincha y Manabí.

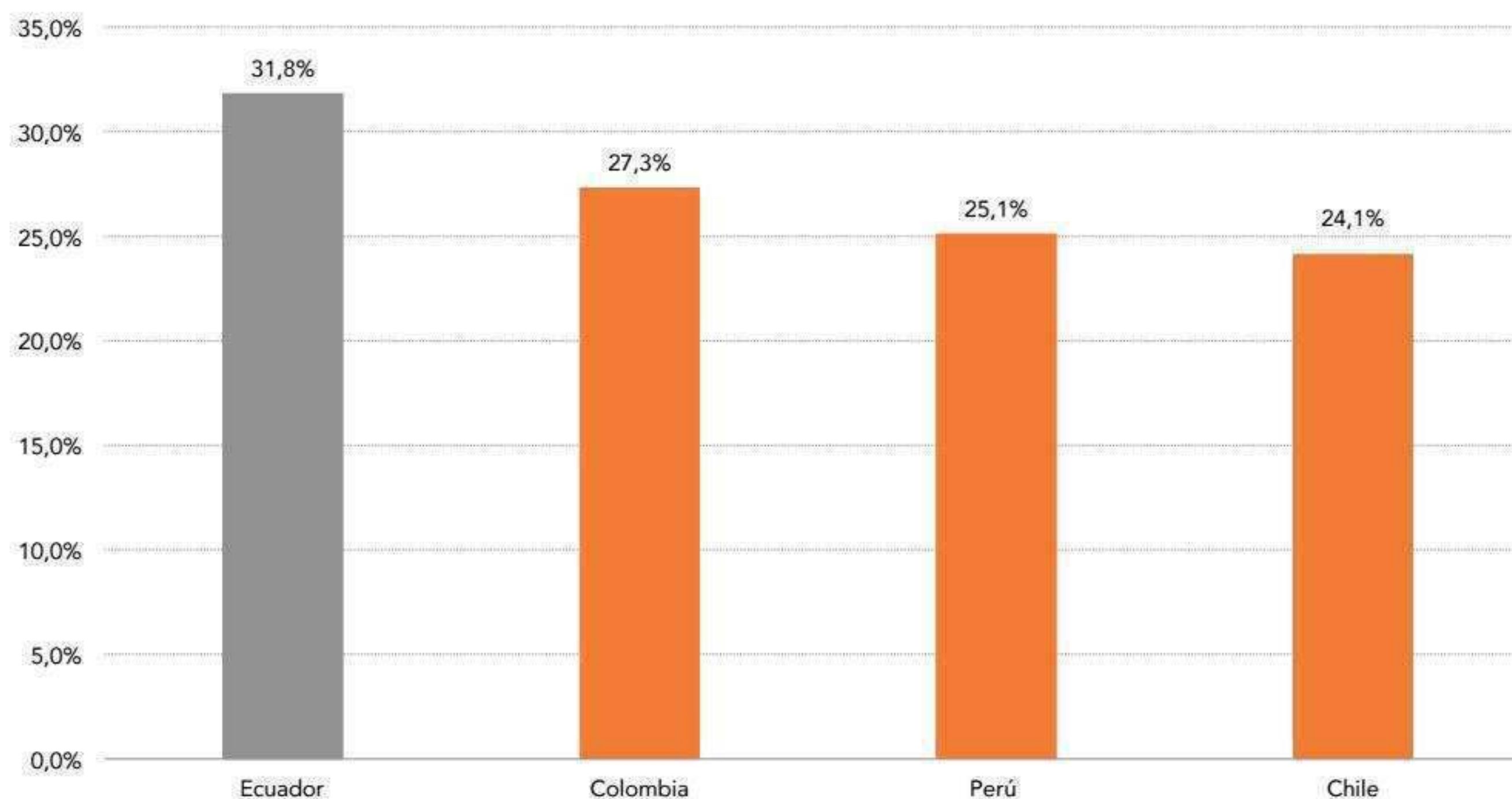
Para la capacitación y la certificación hay que considerar que cada organización de EPS al menos ostenta tres integrantes, con este número el mínimo de participantes de la EPS para capacitación sería de 36. 597; el número de personas para la certificación debería ser al menos de un participante por organización de la EPS, es decir, 12.199 personas.

El Gobierno Nacional tiene una clara decisión política de construcción de estrategias que apuesten a favor de las organizaciones y personas que conforman la EPS; un sector potente que revela el 50% del empleo del país y aporta a 1/4 del Producto Interno Bruto (PIB) nacional (MIES, Intercambios de Experiencias de Emprendedores EPS, 2016).

Algunas de las ventajas que poseen los emprendedores de la EPS son la disminución de trámites para lograr la personería jurídica como organización EPS, los permisos de funcionamiento y registro sanitario, acceso al crédito, priorización en las compras públicas, entre otros.

7.2. Diagnóstico del eje. Emprendimiento sostenible con base en el desarrollo de competencias

En este eje se ha establecido como fuente base de información el GEM Monitor de Emprendimiento Global, realizado por la Escuela Politécnica del Litoral (ESPOL), bajo las directrices de otras instituciones de prestigio internacional como la Babson College.

GRÁFICO 24**PAÍSES CON LA TASA DE EMPRENDIMIENTO TEMPRANO (TEA) MÁS ALTA DE LA REGIÓN**

Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Tasa de emprendimiento temprano (TEA)

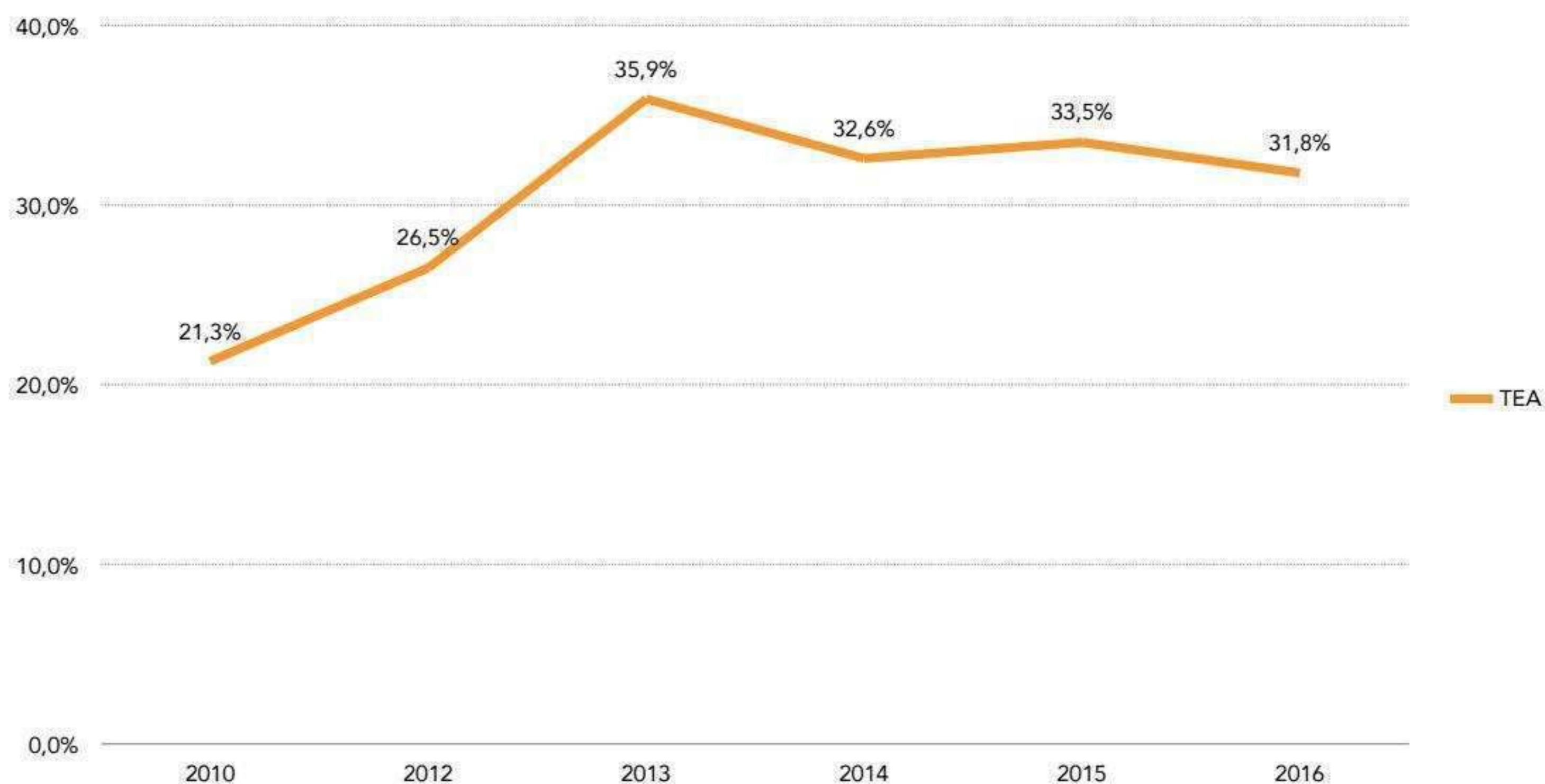
El estudio revela que el Ecuador es un país de emprendedores; si nos basamos en el análisis del TEA, que muestra el nivel de emprendimiento que posee una región o un país, podemos advertir que con un TEA de 31,8%, el Ecuador presenta la tasa más alta de la región, muy por encima de Colombia con 27,3% y Perú con 25,1%.

Cabe destacar que si bien la TEA del Ecuador es la más alta de la región, muchos de los emprendimientos diseñados no llegan a sobrevivir para consolidarse en negocios que sobrepasen el valle de la muerte, el cual tiene un horizonte de cinco años.

Evolución del TEA en el Ecuador

GRÁFICO 25

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPRENDIMIENTO TEMPRANO EN ECUADOR



Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016

Al hacer un análisis intertemporal de la evolución de la TEA en el Ecuador se puede identificar que marcó una tendencia uniforme, un crecimiento progresivo del 14,6% desde el 2010 hasta el 2013, sin embargo, desde el año 2013 en adelante esta tasa se ha esta-

bilizado con una ligera tendencia a la baja, lo que denota la necesidad de incentivarla mediante mejoras tecnológicas, accesos a créditos o potenciando el talento humano.

Principales características del TEA

CUADRO 18
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA TEA Y ESTABLECIDOS

		NO POSEEDOR DE NEGOCIOS	TEA	ESTABLECIDOS
	Años de escolaridad	10,51	10,65	9,22
	Edad promedio	34,80	35,56	42,10
Área	Urbano	62,23 %	64,60 %	48,67 %
	Rural	37,77 %	35,40 %	51,33 %
Género	Hombre	47,28 %	52,01 %	52,09 %
	Mujer	52,72 %	47,99 %	47,91 %
	Sabe leer	97,86 %	97,45 %	93,54 %
Categoría de ocupación	Tiempo Completo/ Parcial	32,98 %	21,02 %	3,05 %
	Tiempo Parcial solamente	19,32 %	14,08 %	0,76 %
	Retirado / Discapacitado	2,15 %	0,91 %	0,00 %
	Dedicado al hogar	27,41 %	12,80 %	0,76 %
	Estudiante	8,20 %	3,29 %	0,38 %
	Desempleado / Otros	8,10 %	3,66 %	0,38 %
	Auto-empleado	1,85 %	44,24 %	94,66 %
Categoría de ingresos	Menos de \$ 366	30,40 %	26,92 %	28,14 %
	Entre \$ 37 y \$ 732	45,45 %	46,70 %	46,77 %
	Más de \$ 733	24,14 %	26,37 %	25,10 %

Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

El emprendimiento en el Ecuador se compone en su mayoría de auto empleados, es decir, personas que generan su propio negocio con el objetivo de tener

un medio de sustento o una oportunidad de mejora y le conceda ingresos extras por sus ideas o productos.

TEA y motivación

CUADRO 19

TASA DE EMPRENDIMIENTO TEMPRANO Y MOTIVACIÓN: DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO

	% de TEA		% de TEA oportunidad		% de TEA necesidad	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Ecuador	52,05 %	47,95 %	54,57 %	45,43 %	47,56 %	52,44 %
Colombia	53,27 %	46,73 %	55,59 %	44,41 %	38,41 %	61,59 %
Perú	52,29 %	47,71 %	51,83 %	48,17 %	50,78 %	49,22 %
Chile	59,07 %	40,93 %	62,07 %	37,93 %	48,71 %	51,29 %
Región	53,85 %	46,15 %	56,51 %	43,49 %	45,83 %	54,17 %
Economías de eficiencia	58,65 %	41,35 %	60,39 %	39,61 %	54,33 %	45,67 %

Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Al realizar un análisis de la motivación por género, se puede evidenciar que los hombres -en su mayoría- ven al emprendimiento como una oportunidad de crecer social y económicamente, mas no como una necesidad.

Por otro lado, las mujeres emprenden -en su mayoría- por necesidad de obtener ingresos que cubran

sus necesidades económicas, pudiendo deberse esta situación a la discriminación de género que existe aún en el sector laboral formal.

Este mismo análisis establece en países de economías de eficiencia que tanto por oportunidad o por necesidad, los hombres experimentan mayor atracción por el emprendimiento.

CUADRO 20
DISTRIBUCIÓN DE EDAD DEL EMPRENDEDOR TEA SEGÚN MOTIVACIÓN

GRUPOS DE EDAD	OPORTUNIDAD DE MEJORA	MOTIVACIÓN MIXTA	NECESIDAD
18 - 24	21,61 %	18,24 %	16,00 %
25 - 34	30,65 %	33,78 %	33,50 %
35 - 44	21,11 %	29,05 %	22,50 %
45 - 54	15,08 %	14,86 %	15,50 %
55 - 64	11,56 %	4,05 %	12,50 %

Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Si se realiza un análisis por edad, se puede identificar el emprendimiento temprano, principalmente en el rango conformado por personas entre los 18 a 44 años, los que concentran más del 80% de los em-

prendimientos del Ecuador, destacando dentro de este grupo que las personas situadas entre los 25 a 34 años son los más emprendedores.

CUADRO 21
DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL EDUCATIVO POR MOTIVACIÓN

	OPORTUNIDAD DE MEJORA	MOTIVACIÓN MIXTA	NECESIDAD
Ninguna	7.5 %	10.1 %	17.1 %
Primaria completa	33.7 %	29.1 %	36.2 %
Secundaria completa	29.6 %	32.4 %	36.7 %
Post-secundaria	9.5 %	12.2 %	6.5 %
Universidad completa	19.1 %	14.2 %	3.5 %
Masterado / doctorado	0.5 %	2.0 %	0.0 %

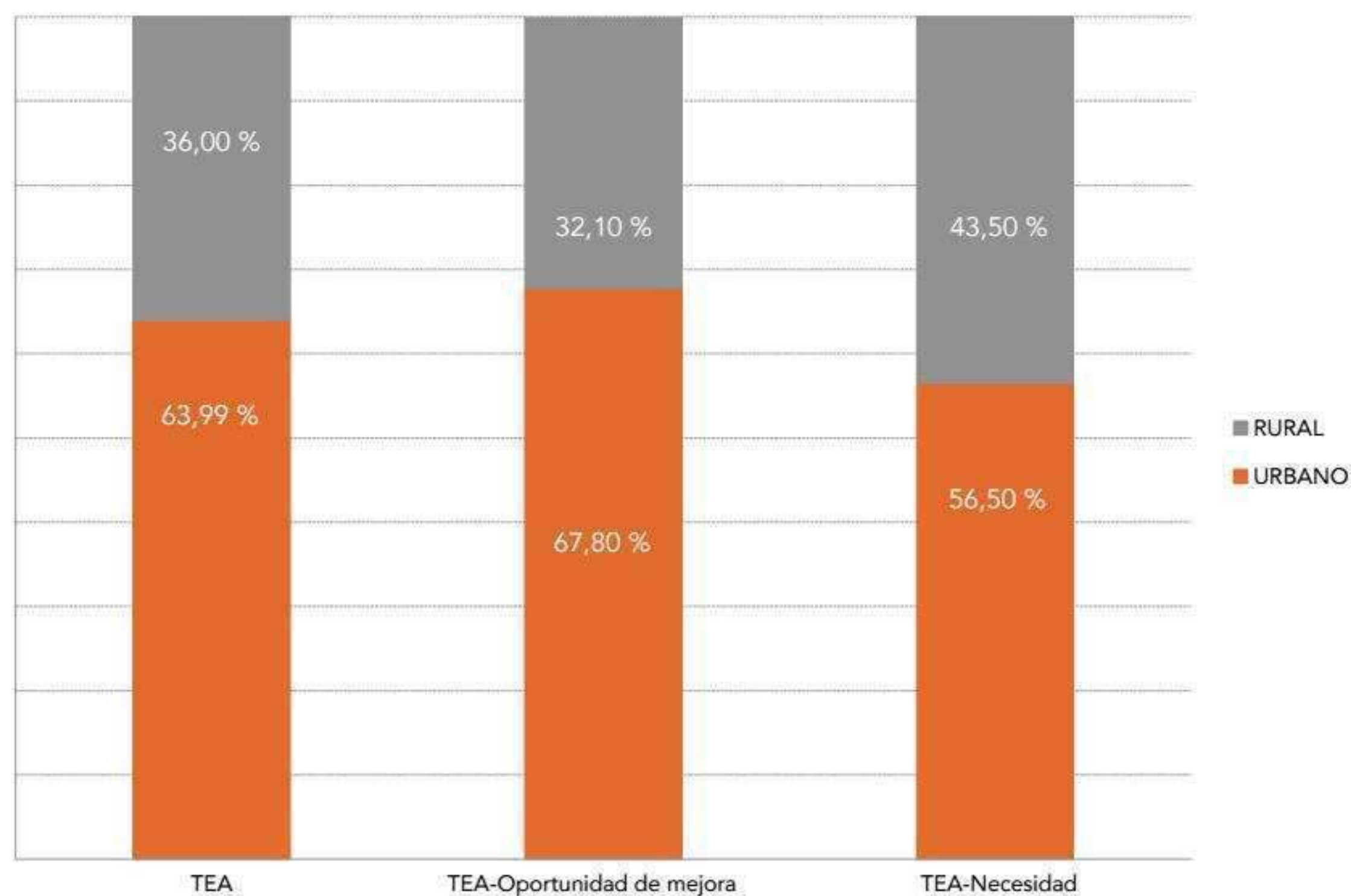
Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Asimismo, al examinar el nivel de escolaridad de los emprendedores, se entiende que el emprendimiento tiene mayor acogida entre personas que únicamente han completado la primaria o el bachillerato.

Los individuos con mayor grado de escolaridad se enfocan -en general- con mayor fuerza en el mercado laboral formal.

En contexto desprende que la necesidad constituye la mayor motivación para emprender.

GRÁFICO 26
COMPOSICIÓN DE LA TEA POR MOTIVACIÓN



Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Al ubicar al emprendimiento en términos geográficos, se observa que el 63,99% del total de emprendimientos, se generan en zonas urbanas del país,

al igual que el 56,5% de los emprendimientos por necesidad.

CUADRO 22
DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES POR TIPO DE INDUSTRIA

TIPO DE INDUSTRIA	EXTRACTIVO	TRANSFORMACIÓN	SERVICIOS A NEGOCIOS	ORIENTADO A CONSUMIDORES
Negocio naciente	6,10 %	9,30 %	8,14 %	76,45 %
Negocio nuevo	7,69 %	13,85 %	4,10 %	74,36 %
Establecidos	19,61 %	19,22 %	5,49 %	55,69 %

Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Si se desagregan los emprendimientos por tipos de industria, se observa que la mayoría de los emprendimientos, ya sean estos nacientes, nuevos o establecidos, se encuentran concentrados en actividades de comercio.

Otro dato interesante es la poca representatividad que exhiben las industrias de transformación y de servicios, lo cual apunta a una debilidad en el país sobre la innovación y procesos de generación de valor agregado.

Análisis de la evolución de los emprendimientos

Como se establece en el Informe de Monitoreo Glo-

bal de Emprendimiento, GEM por sus siglas en inglés (Global Entrepreneurship Monitor) Capítulo Ecuador 2016, elaborado por la ESPAE-ESPOL, es importante considerar los conceptos de:

Negocios nacientes

Es donde la persona ha comprometido recursos, pero no ha generado ingresos por lo menos durante tres meses.

Un 76,4% de los negocios nacientes estuvieron orientados al consumidor, donde se acentúan restaurantes, gabinetes de belleza y consultorios médicos; el 100% de estos negocios no poseen ningún empleado y casi un 31% no espera generar ningún empleo en los próximos cinco años.

La innovación en los negocios nacientes es muy bajo.

Negocios establecidos

Es aquel que presenta ingresos por más de 42 meses consecutivos.

En el 2016 los negocios establecidos en el Ecuador estuvieron mayormente representados por los orientados a consumidores (56%); ejemplos de estos son restaurantes, bazares y gabinetes de belleza.

Aproximadamente un 65% de los negocios establecidos en el Ecuador no presentan ningún empleado y las expectativas de creación de empleo tampoco resultan muy alentadoras ya que aproximadamente el 47% no espera originarlos en los próximos cinco años.

Negocios nuevos

Es donde la empresa ha producido ingresos por más de tres meses, pero menos de 42 meses.

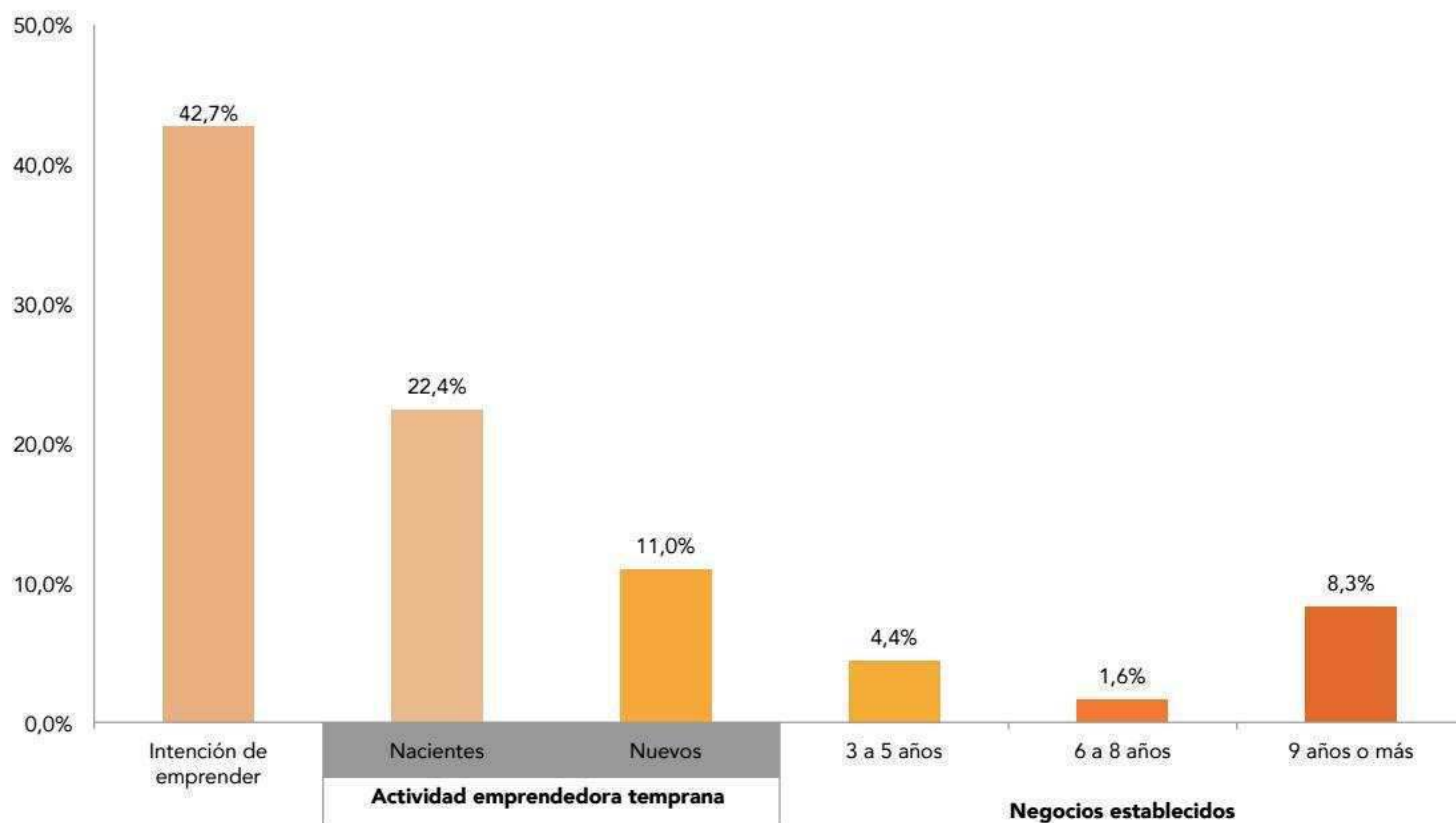
Similar a los negocios nacientes y establecidos, la mayor proporción de este tipo de negocios están orientados al consumidor.

En el 2016, un 74,4% de emprendimientos dentro de este grupo se enfocaron en restaurantes, servicios profesionales independientes, ventas de productos por catálogo, entre otros negocios con orientación al consumidor.

Un 74% no contrata empleados y un 48,2% no espera hacerlo en los próximos cinco años.

En esta línea base es fundamental considerar el desempeño de los emprendimientos a través del tiempo, con el objeto de identificar si el emprendimiento es una alternativa sostenible.

GRÁFICO 27
DISTRIBUCIÓN DE INVOLUCRADOS EN ETAPAS DE EMPRENDIMIENTO

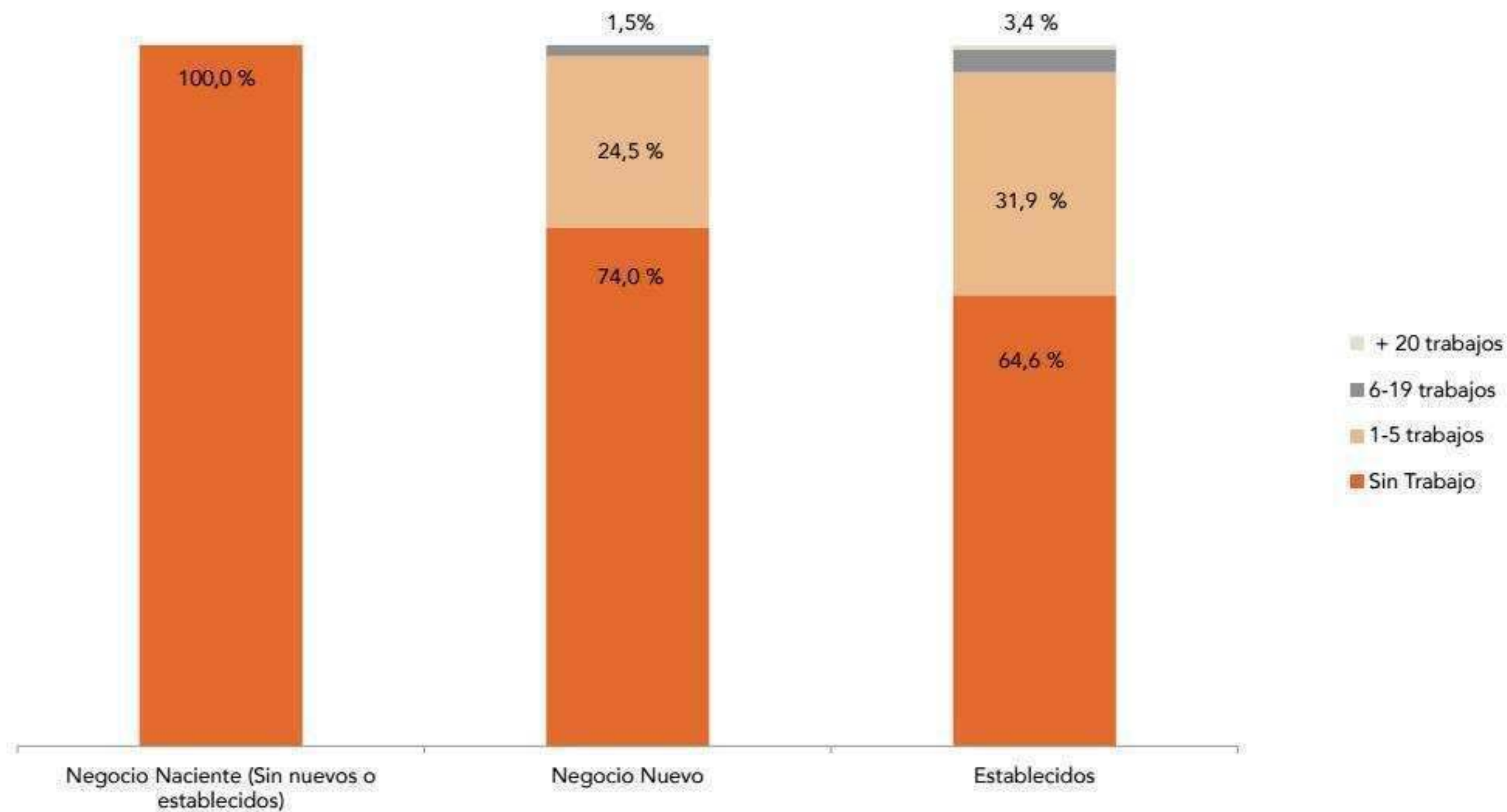


Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

El gráfico anterior brinda la trayectoria de supervivencia de los emprendimientos al 2016, año en el cual el 22,4% de los emprendimientos se encuentra en fase naciente, el 11% son nuevos y dentro de los negocios establecidos, el 4,4% tienen entre 3 y 5 años de operación, el 1,6% entre 6 y 8 años y el 8,3% 9 años o más.

En esta línea de tiempo se puede analizar que existen bajos porcentajes de negocios establecidos que se encuentran entre 6 a 8 años y se puede inferir que pasados los 8 años el porcentaje de permanencia en el tiempo es más alto como muestra el gráfico.

GRÁFICO 28
DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO ACTUAL DE EMPLEADOS
SEGÚN LA ETAPA DEL NEGOCIO



Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Otra problemática es que el emprendimiento -en el tiempo- no ha evolucionado, la mayoría son atendidos por sus propios dueños, ya sea uno o dos personas, y casi no crean plazas de trabajo. Por tal motivo,

se hace indispensable potenciar el talento humano de los emprendedores para que estos puedan hacer crecer sus emprendimientos.

Indicadores GEM para Ecuador y en economías de eficiencia

CUADRO 23

INDICADORES GEM 2016 PARA ECUADOR, Y ECONOMÍAS DE EFICIENCIA

INDICADOR GEM*	ECUADOR	ECONOMÍA DE EFICIENCIAS
Percepciones, valores y atributos de la sociedad		
Oportunidades percibidas	45,5 %	42,5 %
Capacidades percibidas	71,3 %	54,6 %
Temor al fracaso	32,5 %	38,6 %
Emprendimiento como buena opción profesional	59,5 %	66,9 %
Alto estatus de emprendedores exitosos	61,1 %	66,9 %
Atención de los medios al emprendimiento	69,5 %	61,1 %
Actividad emprendedora		
Intención de emprender	42,7 %	29,8 %
Actividad emprendedora temprana (TEA)	31,8 %	14,2 %
Motivado por necesidad (% TEA)	28,0 %	26,3 %
Motivado por oportunidad (% TEA)	65,4 %	70,8 %
Expectativas medias / altas de crecimiento (% TEA)	4,6 %	14,7 %
Actividad emprendedora del empleado (EEA)	0,7 %	2,3 %
Propiedad de negocios establecidos	14,3 %	8,6 %
Descontinuación de negocios de últimos 12 meses	7,2 %	3,7 %

* Definiciones de cada indicador en el Anexo A

Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Dentro de los indicadores GEM 2016 para el Ecuador comparados con las economías de eficiencia se puede observar que el país tiene un 45,5 % de oportunidades percibidas; es decir, el porcentaje de la población, entre 18 a 64 años, percibe buenas oportunidades para iniciar una empresa o negocio en el área en donde vive, mientras en las economías de eficiencia un 42,5% ven oportunidades percibidas.

En el indicador de las capacidades percibidas, se puede distinguir que el Ecuador tiene un porcentaje del 71,3% de la población que cree poseer habilidades y conocimientos para iniciar un negocio, mientras las economías de eficiencia muestran un 54,6%.

Otro indicador sugestivo de examen corresponde al temor al fracaso, donde tanto el Ecuador como en las economías de eficiencia, muestran un porcentaje similar. Por un lado, Ecuador cuenta con un

32,5% de temor al fracaso en cuanto a establecer un emprendimiento, y los países con economías de eficiencia presentan un 38,6%.

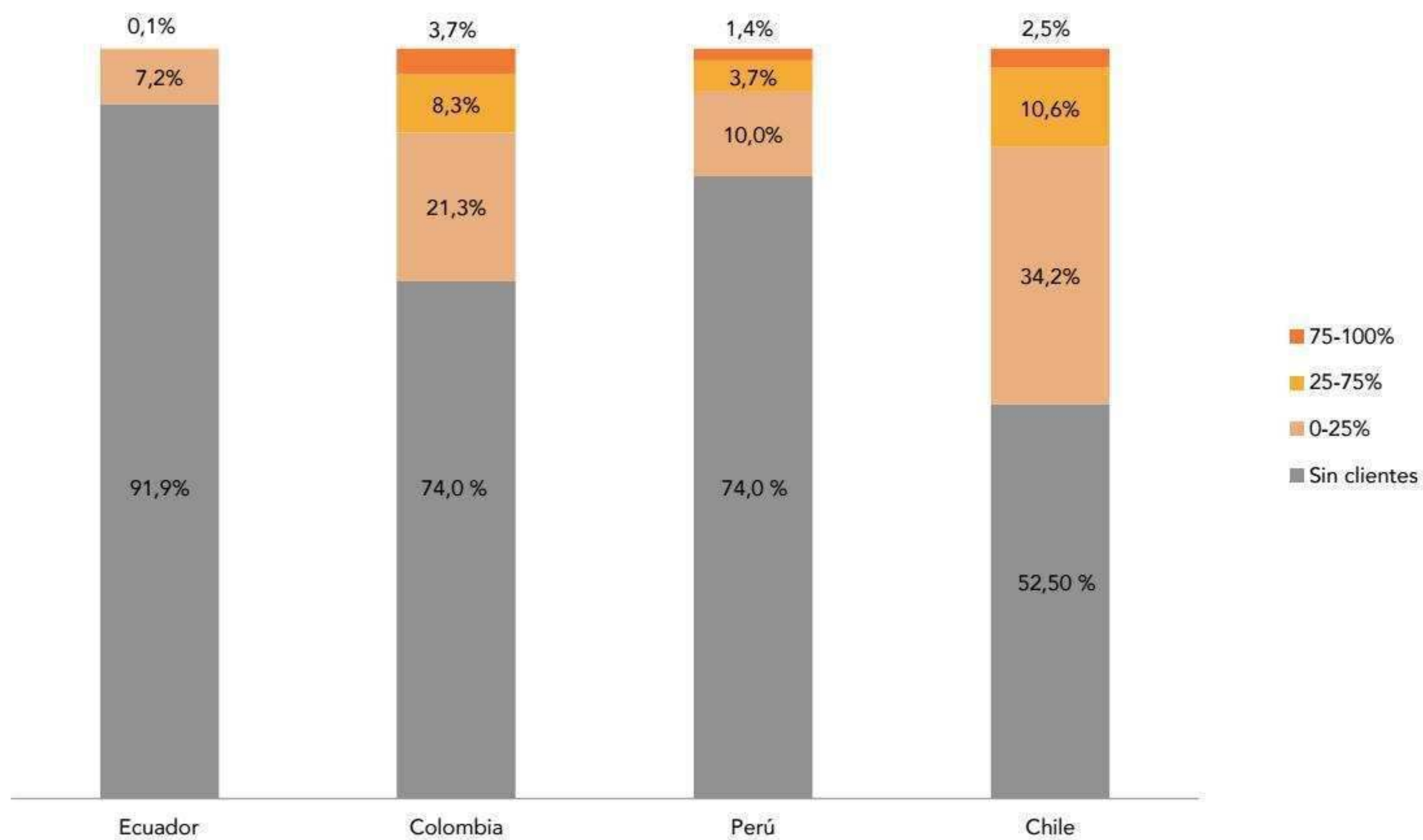
El porcentaje de motivación de emprendimiento por necesidad en el país es del 28%, mientras que la motivación por oportunidad aumenta al 65,4%. Las economías de eficiencia manifiestan que la motivación de emprendimiento por necesidad es del 26,3%, mientras la motivación por oportunidad incrementa al 70,8%. Datos que prueban que existe un porcentaje más alto en los emprendimientos por oportunidad que por necesidad en el Ecuador.

Dentro del indicador de discontinuación de los negocios en los últimos 12 meses el Ecuador presenta un porcentaje más alto, 7,2%, y las economías de eficiencia disminuye al 3,7%.

Internacionalización

GRÁFICO 29

DISTRIBUCIÓN DE CLIENTES EXTRANJEROS PARA ECUADOR, COLOMBIA, PERÚ Y CHILE EN EL 2016



Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Al realizar una comparación con otros países de la región se puede establecer, que el Ecuador presenta un bajo porcentaje de clientes en el extranjero, lo que pone de manifiesto problemas de competitividad con países como Colombia, Chile y Perú.

De acuerdo a datos provenientes de PROECUADOR, las exportaciones de productos primarios e industrializados en el país mostraron un decrecimiento de 18,0% y 1,3%, respectivamente, en el período de enero a septiembre de 2016 (GEM 2016).

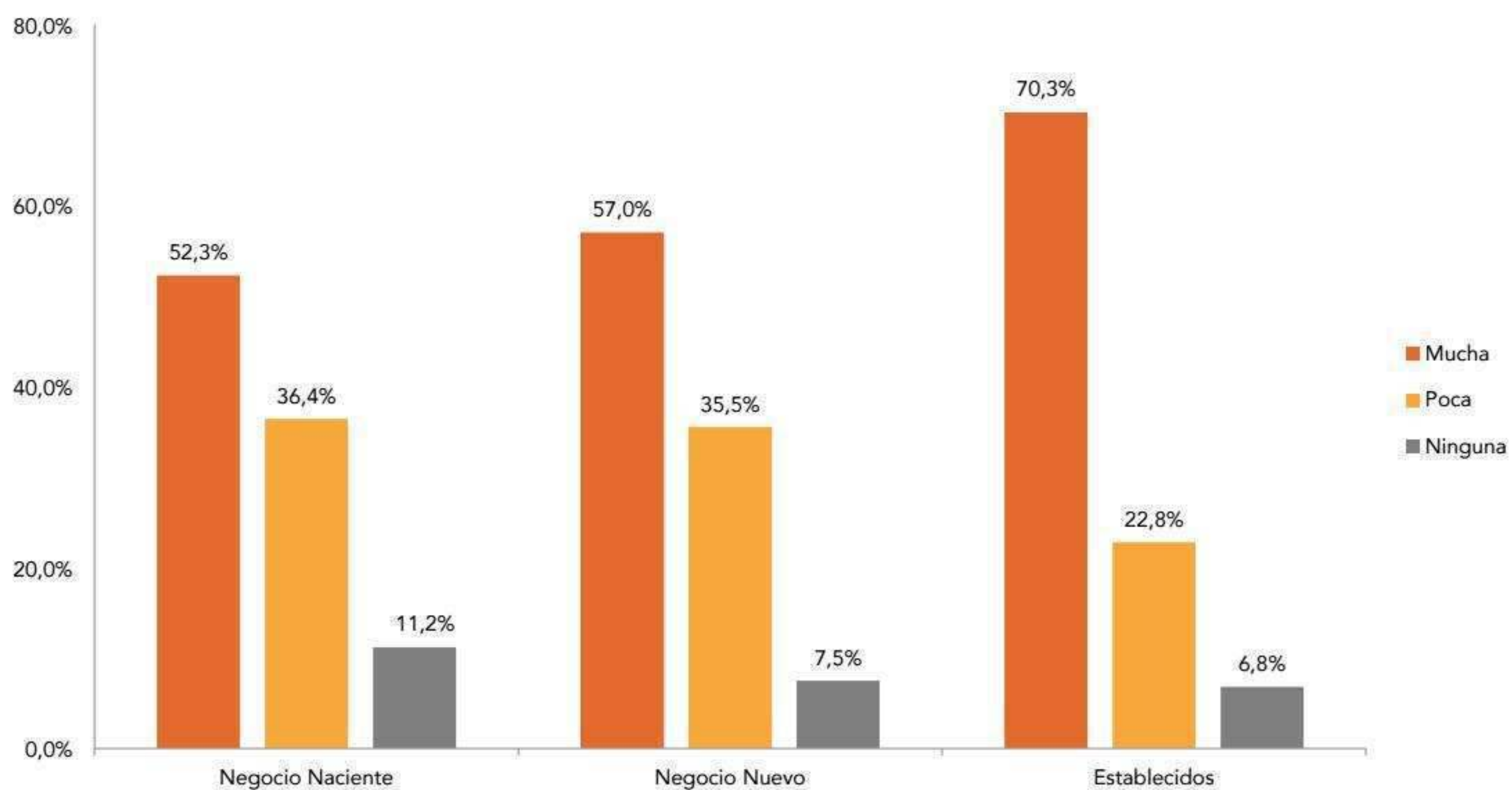
En el gráfico anterior se puede ver la distribución de clientes extranjeros para el Ecuador, Colombia, Chile y Perú en el año 2016, donde muestra con claridad los clientes nacionales de la Tasa de Emprendimiento Temprano, asciende al 92% mientras los clientes internacionales, apenas alcanzan el 7%.

Se observa también en este gráfico que Chile posee la mayor proporción de clientes en el extranjero en comparación con sus vecinos, en este caso la internacionalización podría estar ligada a la eliminación de barreras arancelarias y la liberalización del comercio.

Se evidencia asimismo una disminución en la internacionalización de los negocios motivados por la mejora, donde en el 2016, aproximadamente un 94% de estos no poseen ningún cliente en el extranjero en comparación al 89% en el año 2014 y 82% en el 2015. Mientras los negocios establecidos, es decir, aquellos motivados por la necesidad, son los que estiman menos orientación internacional (95%).

Percepción de competencia

GRÁFICO 30
PERCEPCIÓN DE COMPETENCIA



Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

Ligada a la innovación de productos o servicios que ofrecen los negocios nacientes, nuevos y establecidos, está la percepción del nivel de competencia.

Se puede decir que, a mayor nivel de diferenciación (innovación), la competencia podría ser menor. Con relación al año 2015 donde un 22% de negocios nacientes y un 18,5% de negocios nuevos manifestaron no tener ninguna competencia, en el 2016 este porcentaje disminuyó al 11% en el caso de los negocios nacientes y al 7,5%, en el caso de los nuevos, demostrando una mayor percepción de competencia.

Analizando los negocios establecidos, se puede determinar que el 70% de los mismos considera que tiene mucha competencia en su mercado, un 23% considera que tiene poca competencia y un 7% considera que no tiene ninguna.

En cuanto a los negocios nuevos, el 57% percibe tener mucha competencia, el 35,5% poca competencia y el 7,5% ninguna.

En el caso de los negocios nacientes, el 52,3% considera tener mucha competencia, mientras el 36,4% percibe poca competencia y el 11,2% ninguna.

Cierre de negocios

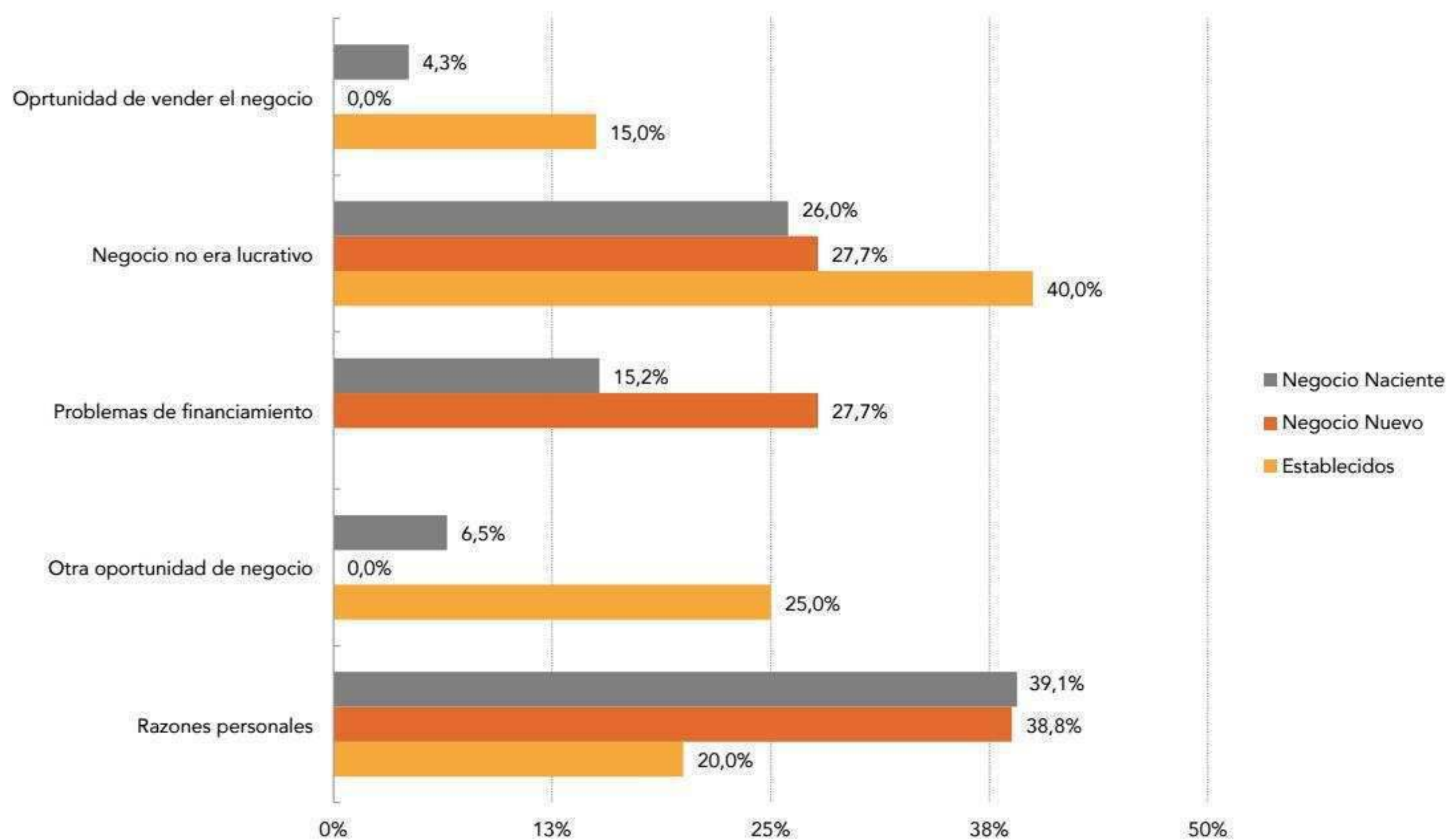
En el año 2016, los principales motivos para el cierre de los negocios establecidos fueron: "Negocio no lucrativo" 40%, "Otra oportunidad de negocio" 25%, "Razones personales" 20% y "oportunidad de vender el negocio" 15%. Si analizamos los negocios nuevos se puede establecer que el 38,8% de cierres fue por razones personales, al igual que para los negocios nacientes con un 39,1%.

El siguiente gráfico presenta los principales motivos de cierre de estos tres grupos de negocios en 2016.

Al compararlos con el año 2015 se ratifica que las razones personales siguen siendo el principal motivo de cierre para los negocios de la TEA y, que "el negocio no era lucrativo" se mantiene como principal motivo para los establecidos.

GRÁFICO 31

PRINCIPALES MOTIVOS DE CIERRE DE LOS NEGOCIOS NACIENTES, NUEVOS Y ESTABLECIDOS



Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

En cuanto a motivaciones, se demuestra una diferencia entre los negocios en la TEA iniciados por necesidad y los negocios establecidos emprendidos por la misma motivación; para el primer caso la tasa de

cierre se situó en el 2016 en 7,5% y para el segundo caso en 2,68%, probando que los negocios motivados por necesidad que han pasado la barrera de los tres años son menos propensos a cerrarse.

Factores que fomentan y/o restringen el emprendimiento

GRÁFICO 32

FRECUENCIA DE FACTORES QUE FOMENTAN Y/ O RESTRINGEN EL EMPRENDIMIENTO



Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

En el gráfico, se relacionan los principales factores que fomentan y/o restringen un emprendimiento, vemos que el principal factor que fomenta el emprendimiento es la "capacidad de emprender", la capacidad de enfrentarse al riesgo con 21 puntos, y si observamos los factores que más restringen el emprendimiento, tenemos que las políticas gubernamentales y el apoyo financiero han sido limitantes significativos dentro de los procesos de emprendimiento en el país.

Uno de los factores que inciden tiene que ver con los ámbitos de la educación y el entrenamiento, que si bien ha dado importantes avances, todavía hay debilidades en el sistema educativo, como: insuficiente número de profesionales en STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics) para dar un salto cualitativo; rechazo al riesgo; falta de educación dual en las universidades; insuficiente aprendizajes; por ello es necesario dentro de la educación y entrenamiento, el desarrollo de habilidades para emprender.

La formalización de los negocios

La formalización de los negocios en Ecuador ha sido baja a través de los años, con excepciones en 2015.

En 2016, la tasa de registro en la Superintendencia de Compañías de los negocios de la TEA disminuyó

a un 1,8% para el caso de los nacientes y en 7,14% para los negocios nuevos.

En el caso del registro en el Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE) y de patentes municipales, los porcentajes se conservan similares al 2015; en el 2016 un 6,5% de los negocios nacientes registró su emprendimiento en el RISE y alrededor de la misma proporción obtuvo su patente municipal. En el caso de los nuevos, un 20% también registró su negocio en el RISE y en similar proporción obtuvo su patente.

A medida que avanza el negocio en sus etapas de crecimiento, el emprendedor se debería ver obligado a formalizar su actividad emprendedora, no es este el caso de los negocios establecidos donde estas tasas de registro, a pesar de ser de un 5% mayores a las de 2015, son todavía bajas. Un 13% de negocios establecidos están registrados en la Superintendencia de Compañías, un 26% en el RISE y un 36% obtuvo su patente municipal.

Innovación de productos o servicios

El Índice de Innovación Global, mide el grado de innovación de distintas economías del mundo a través de 82 indicadores.

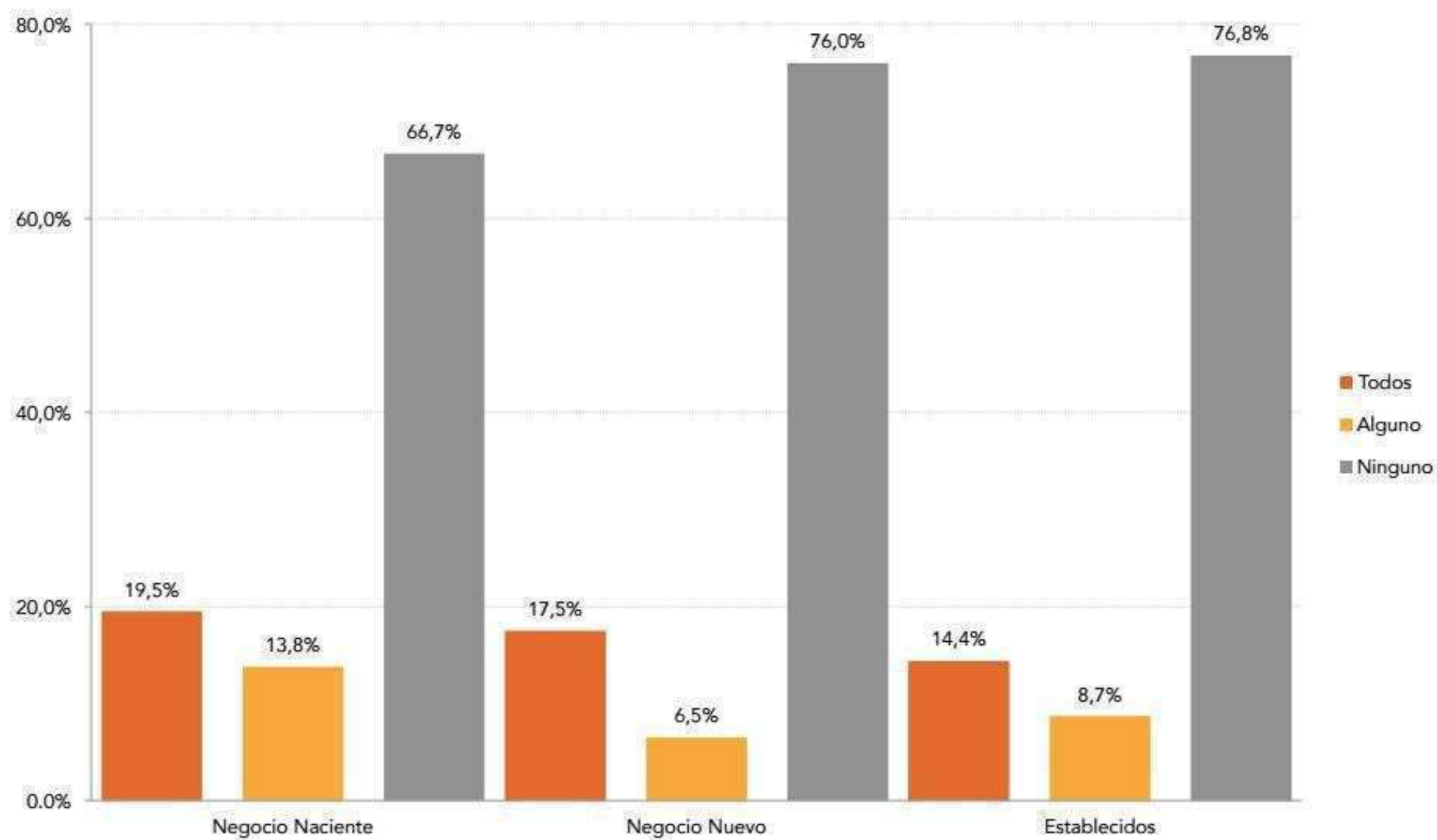
El Ecuador, en 2016, se sitúa en el puesto 14 de 19 a nivel regional, y en el 100 de 128 a nivel mundial.

En uso de tecnologías el país se sitúa en el puesto 82 a nivel global y sus vecinos, Colombia y Perú, en los puestos 64 y 93, respectivamente. Este índice pro-

porciona una referencia de la innovación en general y un marco en el que se analizan los siguientes resultados del GEM.

GRÁFICO 33

PORCENTAJE DE CLIENTES QUE PERCIBEN AL PRODUCTO O SERVICIO COMO NUEVO O NOVEDOSO



Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

El gráfico exhibe que, tanto para los negocios nacientes, como para los nuevos o establecidos, alrededor del 70% de los clientes no perciben al producto como nuevo ni novedoso, o sea, tienen un bajo o nulo nivel de innovación. Menos del 20% de clientes consideran que el producto es innovador.

Un 82% de los negocios nacientes, 90% de los nuevos y 93% de los establecidos emplean tecnologías con más de cinco años de antigüedad. Sin embargo, para los negocios nacientes el uso de nueva tecnología (de uno a cinco años) bordea el 14% en comparación al 8% de los nuevos y el 4% de los establecidos. Menos del 5% de estos grupos se valen de las últimas tecnologías (menos de un año de antigüedad).

En el 2015 el uso de tecnología antigua bordeaba el 65% para los negocios nacientes y nuevos y el 80% para los establecidos; la ocupación de última tecnología rodeaba el 15% para los negocios nacientes y nuevos, y el 6% para los establecidos.

En el contexto regional se destaca Chile, con el 42% de los negocios de la TEA utilizando tecnologías de menos de cinco años de antigüedad, mientras que Colombia y Ecuador mantienen porcentajes similares, alrededor del 15%.

En cuanto a motivaciones, es necesario resaltar que una mayor proporción de los negocios iniciados por

oportunidad de mejora considera que todos sus clientes perciben su producto o servicio como nuevo o novedoso (35%) comparado con un 11% de aquellos motivados por necesidad. Por otro lado, una mayor proporción de los negocios motivados por necesidad (77%) declaran que consideran que ninguno de sus clientes cree que su producto o servicio es novedoso, mientras que casi el 54% de aquellos motivados por oportunidad de mejora razonan lo mismo.

La actividad emprendedora del empleado como detonante de la innovación

La Actividad Emprendedora del Empleado o EEA por sus siglas en inglés (Entrepreneurial Employee Activity), es un indicador del GEM que refleja el porcentaje de empleados que dentro de una organización se encuentran involucrados en actividades de intraemprendimiento; por ejemplo, lanzar un nuevo producto o servicio al mercado, crear nuevas líneas de negocio, liderar proyectos de mejoras de procesos, implantar una nueva área administrativa, entre muchos otros.

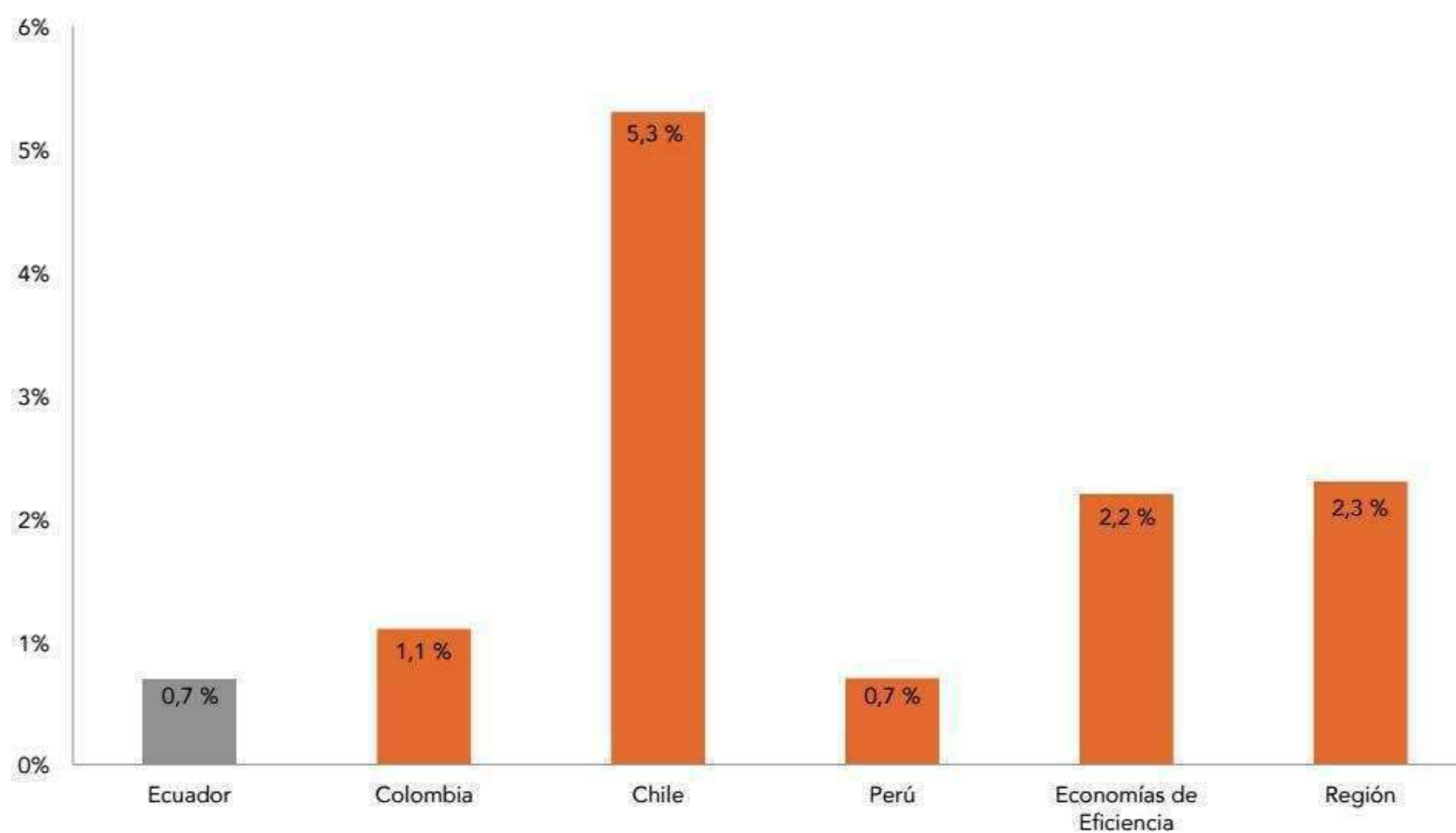
En los años 2014 y 2015, el Ecuador manifiesta la EEA más baja de la región. En el 2016 esta tasa se ubicó en 0,7% siendo inclusive más baja que la del año anterior (0,9%), esto podría ser derivado de la falta de motivación a los empleados, escasa preparación profesional para liderar proyectos

dentro de las empresas o un problema de cultura organizacional que no permite el involucramiento de los trabajadores.

Chile presenta la EEA más alta de la región, siendo incluso superior al promedio de las economías de eficiencia y también al promedio de la región.

El gráfico relaciona la EEA como porcentaje de la población adulta (18 a 64 años) para los países de la región, economías de eficiencia y promedio regional.

GRÁFICO 34
ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DEL EMPLEADO-EEA



Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

El cuadro agrupa ejemplos de países con TEA y EEA similares. Ecuador se encuentra en el cuadrante de alta TEA y baja EEA junto a Burkina Faso, Colombia y Camerún. En cambio, Reino Unido y Luxemburgo materia-

lizan una baja TEA y una alta EEA, lo cual indica que no necesariamente contar con una alta TEA sea indicador de un buen nivel desarrollo económico.

CUADRO 24
COMPARACIÓN DE PAÍSES ENTRE TEA Y EEA

	TEA ALTA	TEA BAJA
EEA ALTA	Chile	Reino Unido, Luxemburgo, Países Bajos
EEA BAJA	Ecuador, Burkina Faso, Colombia, Camerún	Malasia, Marruecos, Rusia

Fuente: ESPAE, ESPOL, 2016.

7.3. Estrategias y líneas de acción del eje

Estrategia: Fomentar la generación de contenidos de capacitación de calidad, para proporcionar recursos y herramientas que provean al emprendimiento condiciones de un entorno sostenible en el tiempo, genere empleo y mejore las posibilidades de crecimiento.

Líneas de acción:

- Generar perfiles de capacitación por competencias para emprendimiento e innovación que en su diseño curricular considere metodologías de emprendimiento e innovación, diseño de ideas de negocios, estrategias de éxito del modelo de negocios, análisis del mercado y de los clientes, análisis de la propuesta de valor, evaluación financiera de proyectos, análisis del producto o

servicio, gestión del proceso de innovación, expansión y/o internacionalización del emprendimiento, mercadeo y ventas, marketing en línea, requisitos y regulaciones legales, análisis de la competencia, asociatividad, acceso a financiamiento, canales de comercialización, entre otros, vinculando en el diseño a los entes rectores, expertos en emprendimiento e innovación, sector productivo, incubadoras y aceleradoras de empresas y representantes de la EPS y tomando en cuenta las necesidades y patrones culturales de los diferentes territorios.

- Generar módulos transversales de capacitación dirigidos a fortalecer las competencias de gestión del emprendedor que estimulen el liderazgo, la innovación, la orientación al cliente, la comunicación y resiliencia, ligando al diseño a los entes rectores, expertos en emprendimiento e innovación, sector productivo, incubadoras y aceleradoras de empresas y representantes de la EPS.
- Propiciar sinergias con diferentes instituciones del Estado para desarrollar contenidos multimedia dirigidos a robustecer los conocimientos de los emprendedores enmarcados en los diferentes diseños curriculares aprobados que tomen en cuenta las condiciones culturales de los diferentes territorios.

- Evaluar –en forma periódica- el impacto de los contenidos desarrollados para mejorarlos –de manera continua- dentro de la realidad cultural, productiva y socio económica de cada territorio.

Estrategia: Incrementar el acceso a capacitación homologada y de calidad en materia de emprendimiento e innovación.

Líneas de acción:

- Promover la calificación de capacitadores independientes, operadores de capacitación, universidades e institutos técnicos tecnológicos públicos y privados, para que proporcionen servicios de capacitación por competencias laborales y formación continua en emprendimiento e innovación, basados en perfiles y diseños curriculares adecuados que busquen generar las competencias y los conocimientos al emprendedor para que su emprendimiento sea rentable y sostenido en el tiempo, dando énfasis en la calificación de capacitadores en provincias y en cantones con poca oferta de capacitación.
- Motivar, impulsar e incentivar que las incubadoras de empresas tanto públicas como privadas, entren en un proceso de calificación como operador de capacitación.

- Coordinar y regular que los planes, programas y proyectos -relacionados con desarrollo económico- que contengan un componente de capacitación utilicen los servicios del SNC.
- Acreditar al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional como Operador de Capacitación Calificado, en materia de emprendimiento e innovación.
- Optimizar y fortalecer el uso de plataformas tecnológicas de capacitación virtual permanente, direccionada - especialmente- para los emprendedores con contenidos multimedia alineados a los perfiles y diseños curriculares aprobados por

los entes rectores, con información que facilite el aprendizaje práctico como creación de empresas, herramientas y metodologías para emprendimientos, información de sectores productivos, potencialidades de los mercados, bases de datos de importaciones y exportaciones, intercambio de experiencia de emprendedores, servicios al emprendedor, acceso a financiamiento.

Estrategia: Fomentar el acceso a financiamiento responsable, a través de otorgamiento de créditos por parte de la banca pública a personas que terminaron y aprobaron un proceso de capacitación en materia de emprendimiento, validado por el ente rector del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y, además cumplan con las condiciones establecidas para el efecto, con la finalidad de procurar el buen uso de los recursos financieros y buscar la sostenibilidad, la rentabilidad e innovación en los emprendimientos.

7.4. Indicadores y metas del eje

INDICADOR	LÍNEA BASE	META 2021
% de operadores de capacitación calificados en materia de emprendimiento	5,33 %	30 %
% de cantones con operadores de capacitación calificados brindando capacitación en materia de emprendimiento	0,8 %	15 %
% de créditos de la banca pública dirigidos al emprendedor que consideren como requisito la aprobación de un proceso de capacitación en materia de emprendimiento	N/D	100 %
% de incremento del uso de capacitación virtual en materia de emprendimiento*	N/D	50 %

*La línea base se levantará a finales del año 2018, misma que servirá para validar el porcentaje de la meta al año 2021

8. Eje. Productividad a través de la capacitación y certificación por competencias

8.1. Conceptualización del eje de intervención: productividad

El desarrollo industrial es uno de los pilares fundamentales para el crecimiento económico; por lo que se convierte en el primer eje de intervención de la política en los países en vía de desarrollo.

La productividad de un país refleja la calidad de los productos y servicios que este ofrece tanto en los mercados internos como en los interna-

cionales para de este modo definir los niveles de competitividad.

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la actualidad existe un consenso respecto a la importancia de la productividad para las distintas economías del mundo, con mayor énfasis en el desarrollo de los países latinoamericanos, debido -principalmente- a la heterogeneidad estructural de sus cadenas productivas que los separa -significativamente- de los sectores altamente productivos (exportadores) y de aquellos con baja productividad, los cuales mantienen cadenas tradicionales con bajos progresos técnicos y baja cualificación en el

desarrollo de sus productos. (Calderón, A., Dini, M., Stumpo, G., 2016).

El cambio estructural de las cadenas de producción proviene -fundamentalmente- de la interacción de dos estrategias, la primera vista desde el desarrollo de la innovación entendida como el medio de generación de nuevas actividades y formas de resaltar las actividades ya existentes, además de su relación con el aprendizaje necesario para el aprovechamiento de las oportunidades de los mercados nacientes; y la segunda, vinculada a los encadenamientos que pueden incidir en la innovación de productos y servicios dentro de las actividades complementarias.

La combinación de estos dos factores brinda la especialización de los procesos productivos y se transforma en el determinante de la competitividad y del empleo a nivel agregado.

La interrelación entre la política pública y los diferentes sectores productivos privados propicia condiciones favorables para el mejoramiento de la productividad y la competitividad sistémica como medio de crecimiento económico; por lo que, los actores claves de este desarrollo son las diferentes estructuras económicas como las grandes empresas, pequeñas y medianas empresas, microempresas, y actores de la EPS que aportan -ostensiblemente- en el crecimiento socioeconómico del país; por lo que el

capital humano es considerado un factor productivo creador de valor, en donde la educación y el desarrollo constante de las competencias coadyuva al desarrollo de la productividad.

Por consiguiente, la importancia de mejorar la productividad de la mano de obra de la población a través de fuertes procesos de capacitación que respondan continuamente a las necesidades crecientes de los mercados globalizados, considerando siempre el reconocimiento de las experiencias adquiridas a través de la vida laboral.

En los últimos años en el Ecuador se han realizado grandes esfuerzos para mantener un desarrollo económico sostenido mediante la transformación de la matriz productiva; sin embargo, aún persisten brechas sociales que deben ser cubiertas, en términos del fortalecimiento del tejido productivo existe aún un camino por recorrer que genere una mayor estabilidad económica en el país.

Es por eso que el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 establece como uno de sus objetivos “Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible, de manera redistributiva y solidaria” y “Desarrollar las capacidades productivas y del entorno, para lograr la soberanía alimentaria y el Buen Vivir Rural”; de igual manera dentro de las intervenciones emblemáticas establecidas por el go-

bierno central para el fortalecimiento de las políticas públicas se puede mencionar “Menos pobreza, más desarrollo” y el “Impulso Joven” que pretenden enriquecer las capacidades de la mano de obra en el Ecuador a partir de mecanismos integrales e inclusivos, que contribuyan a mejorar los ingresos de las familias y por ende una mejor calidad de vida.

El cambio de la matriz productiva en el Ecuador se fundamentó en cuatro ejes estratégicos:

1. Eficiencia e innovación: incrementar la producción intensiva en innovación, tecnología y conocimiento.

2. Eficacia de demanda: incrementar valor de la producción e incorporar el componente ecuatoriano (mayor valor agregado local); diversificar la producción y favorecer la ampliación de mercados; aumentar y diversificar las exportaciones y sustituir estratégicamente las importaciones.

3. Equidad y participación: acciones inclusivas que permitan una mayor participación de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes); y de la EPS.

4. Equilibrio y sostenibilidad ambiental: aprovechar de manera sustentable la mayor riqueza del Ecuador, su biodiversidad, para desarrollar nuevas actividades productivas intensivas en conocimiento; y hacer una explotación responsable de los recursos naturales no renovables.

Por lo que el desarrollo de la política industrial del país pretende fundamentarse en la diversificación de la oferta de productos y servicios, el impulso de las cadenas productivas, y el aumento de la competitividad de los diversos actores económicos, mediante la disminución progresiva de las brechas de productividad entre los diferentes tamaños de empresas.

De acuerdo a diferentes teorías de mercado, uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de la productividad, del valor agregado y la innovación, es la mano de obra calificada con la que cuenta una población, es por eso que la vinculación de la formación con los procesos de desarrollo productivo se ha transformado en una acción clave de la implementación de la política pública en este entorno.

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales del Ecuador se dirige a impulsar el desarrollo productivo a través de la puesta en funcionamiento de procesos de capacitación de calidad y de reconocimiento de competencias y conocimientos adquiridos por el trabajador a lo largo de su vida, con el fin de mejorar y reconocer las capacidades de la mano de obra en el país y que conlleven a la equidad en las oportunidades laborales con trabajo de calidad, remuneraciones dignas y mejoren las condiciones de vida de las familias en el país.

La implementación de la política de capacitación y certificación aspira ser inclusiva a través de potenciar la productividad en los grupos de atención prioritaria y actores de la EPS.

La mejora de la mano de obra procura, entre otros factores, disminuir las asimetrías existentes entre el mercado laboral y las necesidades de los sectores productivos del país.

Los procesos de capacitación en competencias laborales intentan instaurar las condiciones necesarias para el continuo desarrollo del sector productivo, desde el incremento de las cualidades técnicas de la mano de obra, que se ven transformadas en productos y servicios de calidad con mayor valor agregado.

Todo esto encaminado al fortalecimiento de la capacidad productiva del Ecuador frente a las necesidades de los mercados nacionales e internacionales con una mayor diversificación de productos y servicios que promuevan las exportaciones y sustituyan gradualmente las importaciones.

8.2. Diagnóstico del eje: productividad

Para este diagnóstico se ha tomado como fuente el Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador 2016 y 2017, realizado por el Instituto Nacional de Estadís-

tica y Censos (INEC), donde se detallan las brechas de productividad entre las empresas según su tamaño, su supervivencia en el mercado y el panorama laboral de los trabajadores.

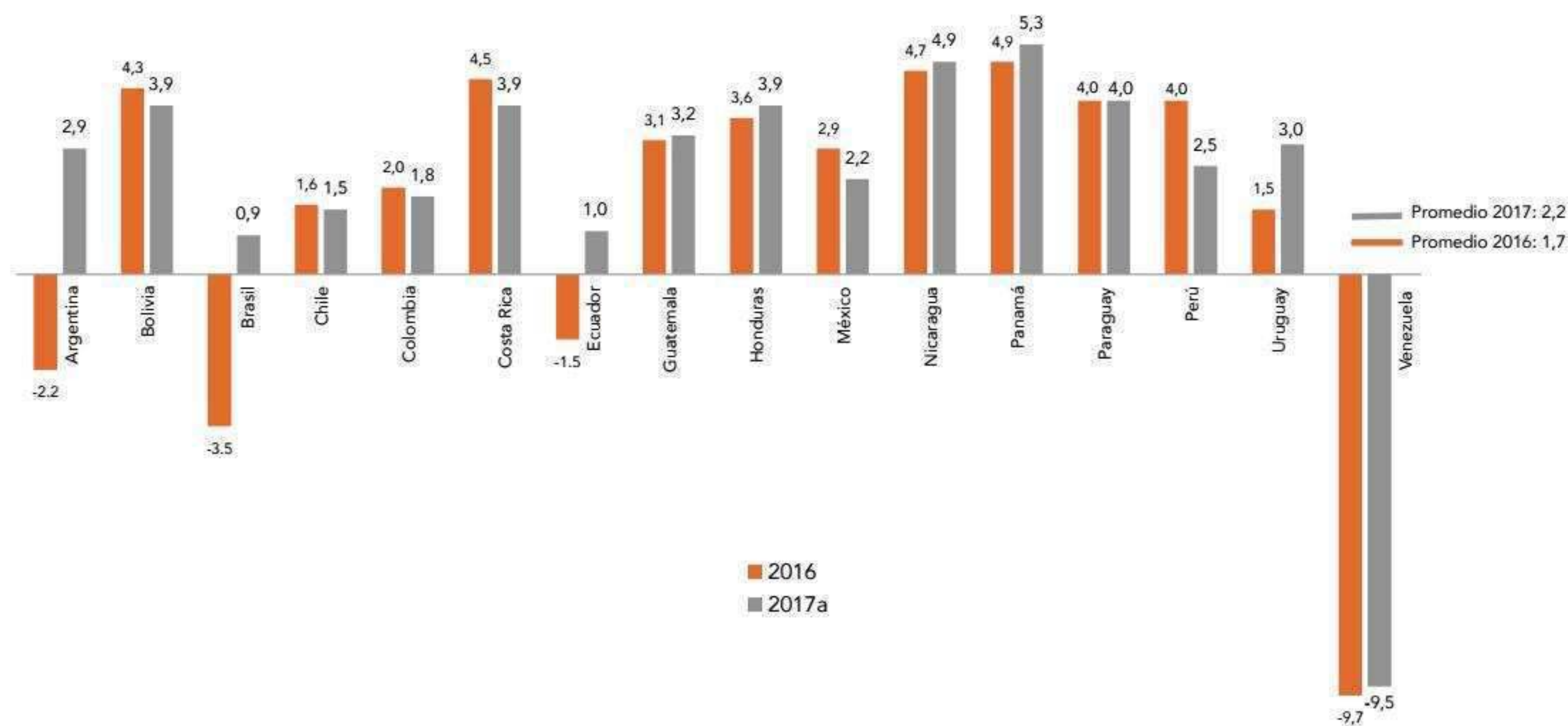
Para el periodo comprendido, entre 2007 y 2016, el Ecuador obtuvo un crecimiento anual promedio del PIB del 3,3%, superior al registrado por América Latina y el Caribe en esos años y que fue del 2,4%, seguramente derivado de la caída que sufrieron las economías de Argentina, Brasil y Venezuela.

Para el 2017 el Ecuador presenta un avance significativo respecto al promedio regional del PIB, principalmente sustentado en la explotación de los recursos naturales y a un patrón primario exportador de materias primas, por lo que para evitar la dependencia de este tipo de exportaciones, se requiere el fortalecimiento de la industria en el Ecuador aumentando la productividad de los sectores no petroleros.

Para el 2017 el Ecuador muestra un crecimiento, inferior al promedio de la variación del PIB para América Latina.

GRÁFICO 35

TASAS ANUALES DE VARIACIÓN DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB)

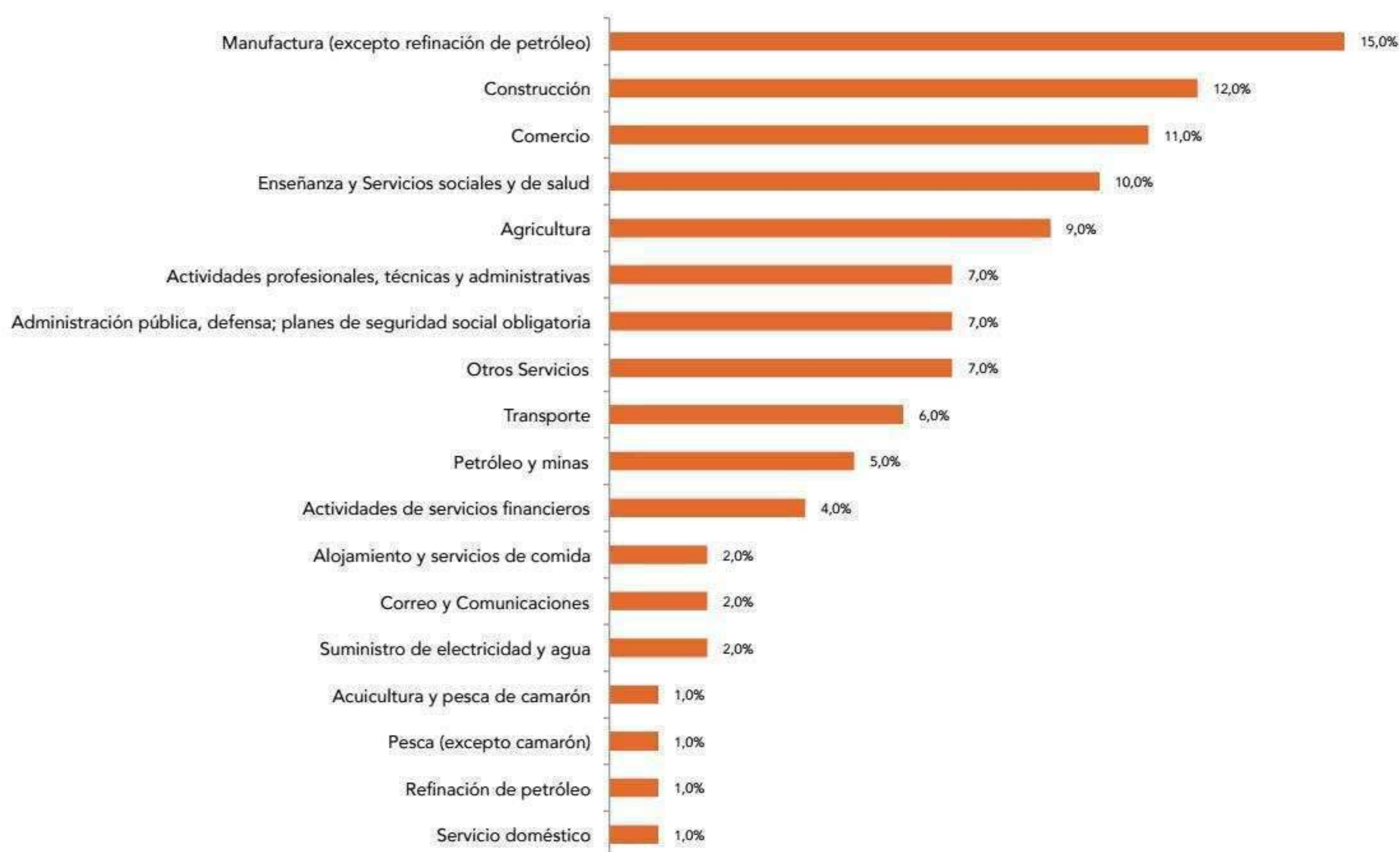


Fuente: Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2017, CEPAL.

El gráfico 36 presenta el valor agregado del PIB por industria, donde se ve claramente que la mayor parte está compuesto por actividades de manufactura con un 15%, seguido por actividades de la construcción,

12% y actividades de comercio 11%; cabe mencionar que el sector de petróleo y minas respecto a los datos de estadística histórica ha disminuido -considerablemente- su representatividad dentro del PIB.

GRÁFICO 36
VALOR AGREGADO BRUTO POR INDUSTRIAS 2017



Fuente: Cuentas nacionales trimestrales del Ecuador, Banco Central del Ecuador, 2018.

El gráfico 37 entrega una distribución de empresas por tamaño de ventas y empleo registrado, donde se observa que las más grandes ocupan la mayor parte de la actividad económica del país (72% en ventas y 48% de empleo), a pesar de representar el menor

porcentaje (3,7%) del total de empresas. Es visible también que a pesar del gran número de microempresas existentes, solo representan el 1% de ventas y el 5,7% en la generación de empleo.

GRÁFICO 37

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE VENTAS Y EMPLEO REGISTRADO



Fuente: Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador, INEC, 2017.

La productividad intrasectorial (promedio de ventas por empleado) viabiliza otro mecanismo para identificar el desempeño de las empresas dentro del mercado; donde, las grandes empresas representan el 100% respecto a los niveles de productividad. El cuadro 25 indica grandes brechas de productividad

conforme el tamaño de la empresa aumenta, a pesar de que esta diferencia va disminuyendo con el aumento del tamaño empresarial; sin embargo, existen brechas reveladoras ya que la productividad materializada por las empresas medianas representan apenas el 48,8% del total de las grandes empresas.

CUADRO 25

BRECHA DE PRODUCTIVIDAD INTRASECTORIAL POR TAMAÑO DE EMPRESA 2015

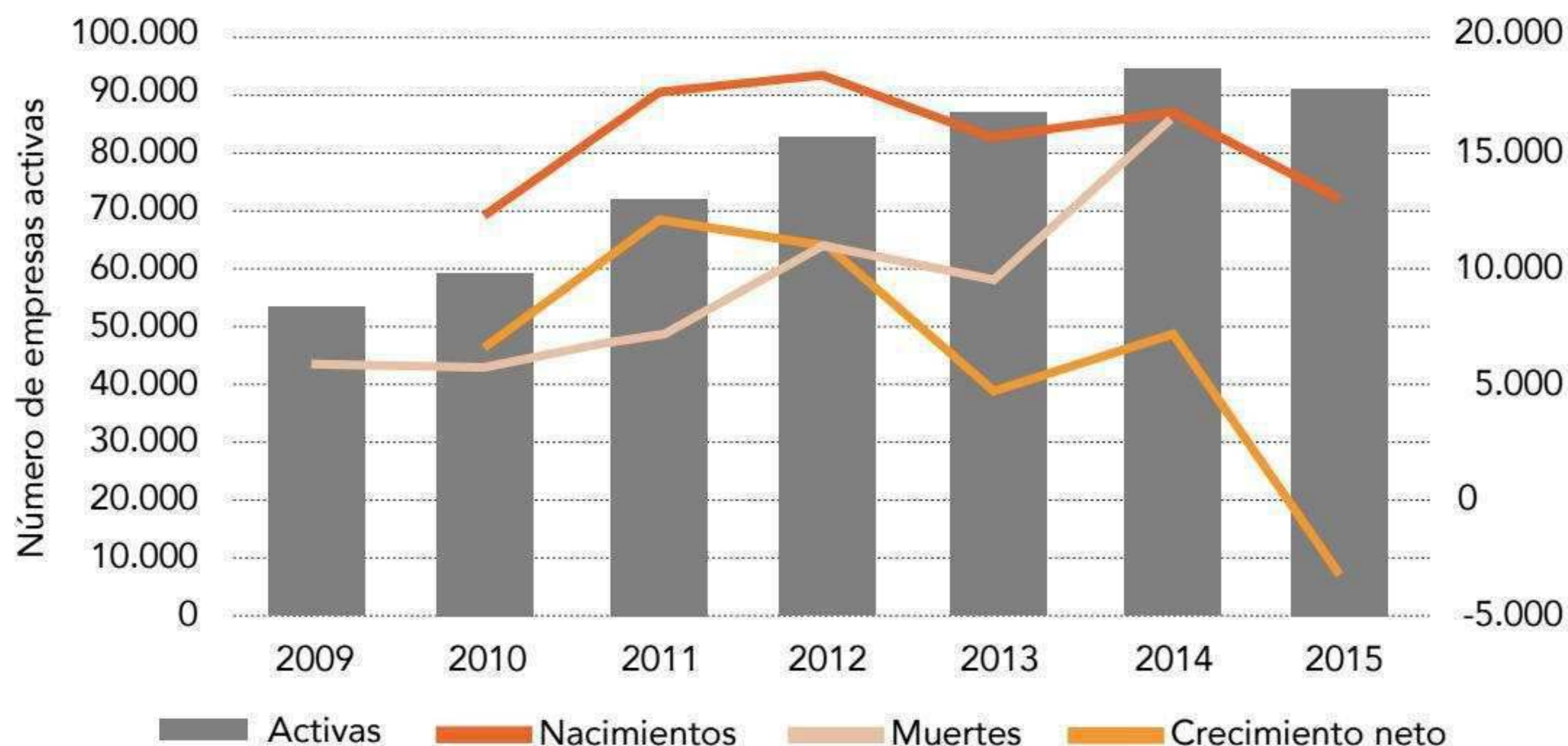
SECTORES ECONÓMICOS	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA A	MEDIANA B	EMPRESA GRANDE
Primario sin minería	23,4	79,3	94,7	84,6	100,0
Minería	1,4	4,9	11,0	10,9	100,0
Manufactura	9,1	27,2	37,7	45,7	100,0
Comercio	9,5	35,0	57,4	71,4	100,0
Servicios	11,8	33,4	41,1	44,3	100,0
Construcción	11,3	50,1	51,7	73,0	100,0
Total	8,9	31,2	43,0	48,8	100,0

Fuente: Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador, INEC, 2017.

La demografía empresarial expone los nacimientos y muertes de las empresas a través del tiempo, el gráfico 38 recoge la tasa de crecimiento neto descendiente, debido a que a partir del 2013 la salida de las empresas (muertes) del mercado empiezan a crecer respecto a los nacimientos en el mismo periodo.

GRÁFICO 38

DEMOGRAFÍA EMPRESARIAL DEL SECTOR PRODUCTIVO 2009-2015



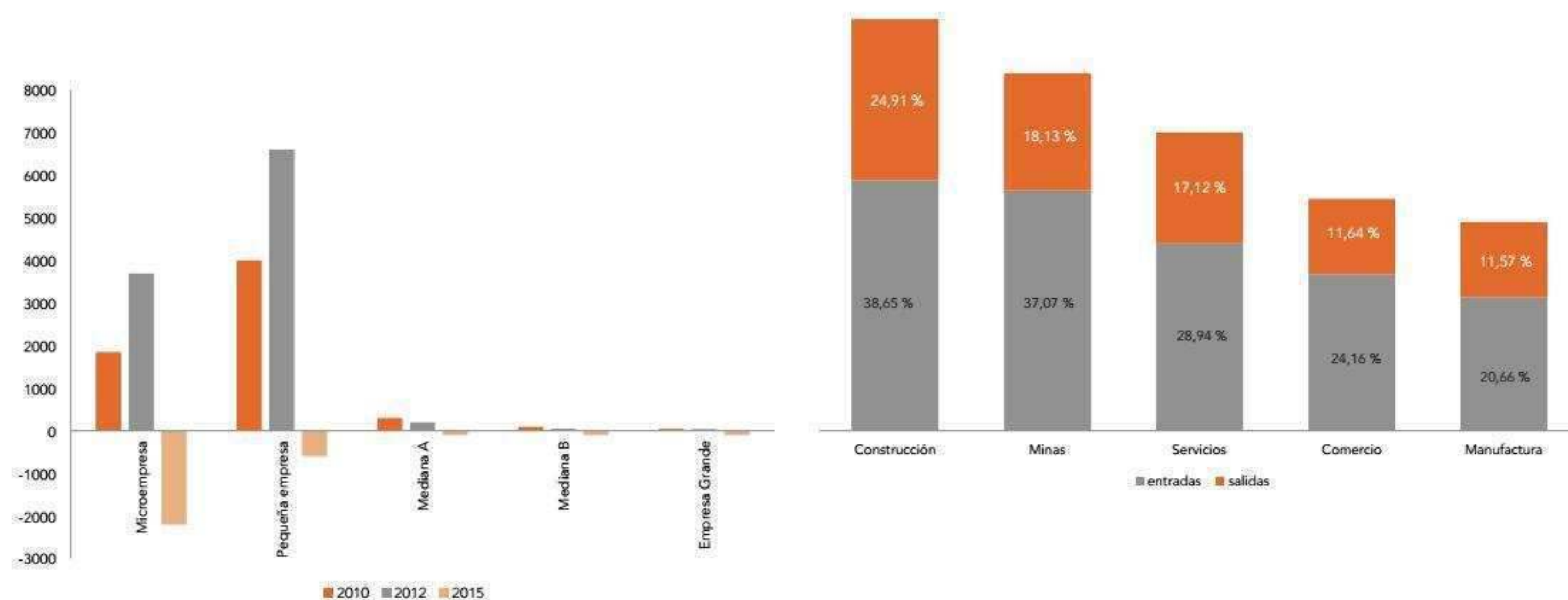
Fuente: Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador, INEC, 2017

Los sectores con más incidencia (muertes de empresas) a partir del año 2013 son: comercio, construcción y servicios, fundamentalmente porque están conformadas por micro y pequeñas empresas, lo que

denota la inestabilidad de las empresas con menor tamaño en la industria, y donde se evidencia también -en cambio- una clara relación inversa entre mortalidad/natalidad y tamaño de las empresas.

GRÁFICO 39

TASA DE ENTRADA Y SALIDA DE LAS EMPRESAS POR TAMAÑO Y SECTOR ECONÓMICO 2009-2015



Fuente: Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador, INEC, 2017.

La creación neta de empresas se encuentra directamente asociada a las tasas de crecimiento del sector económico; y si este sector está en una etapa de contracción, las empresas tenderán a salir del mercado y los niveles de empleabilidad se reducen.

Uno de los análisis significativos dentro de la industria es la transición empresarial, es la probabilidad de que una empresa pequeña llegue a convertirse con el pasar del tiempo en una empresa grande.

En el Ecuador la probabilidad de que una microempresa pase a ser una pequeña empresa es del 19% y va contrayéndose conforme transcurre el tiempo.

(INEC, 2017). Esto se debe principalmente a que las empresas de mayor tamaño sostienen un personal mejor calificado, utilizan mejores y más modernos recursos tecnológicos y emplean y aprovechan los recursos e insumos necesarios de acuerdo a sus requerimientos.

El cuadro 26 prueba la inestabilidad de las empresas en el mercado, donde de acuerdo a estos datos solo del 50,5% de las empresas que surgen en 2010 sobrevivieron los primeros cinco años de funcionamiento en el mercado.

CUADRO 26
SUPERVIVENCIA EMPRESARIAL DEL SECTOR MANUFACTURERO

AÑOS	NACIDAS EN 2010	NACIDAS EN 2011	NACIDAS EN 2012	NACIDAS EN 2013	NACIDAS EN 2014
1	86,9 %	85,8 %	80,8 %	82,8 %	71,8 %
2	75,8 %	71,5 %	69,1 %	63,6 %	
3	64,7 %	62,8 %	54,7 %		
4	58,3 %	52,1 %			
5	50,5 %				

Fuente: Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador, INEC, 2017.

Además, coexisten grandes brechas productivas entre las microempresas y las empresas grandes, el cuadro 27 marca la amplitud de estas brechas considerando el 100% para las empresas grandes, donde la brecha de productividad entre las micros y grandes empresas en promedio es del 88% y entre

las pequeñas y medianas y grandes empresas es del 66%.

Los sectores con brechas más reveladoras se encuentran en la manufactura, la recreación e inmobiliaria, información y comunicación.

CUADRO 27
ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD RESPECTO A LA GRAN EMPRESA POR TAMAÑO Y POR INDUSTRIA (GRANDES=100)

	2010			2014		
	MICRO	PYMES	GRANDES	MICRO	PYMES	GRANDES
Manufactura	11,21	35,93	100,00	10,48	30,66	100,00
Construcción	20,05	76,06	100,00	19,37	58,88	100,00
Alojamiento y comidas	35,15	80,19	100,00	29,80	75,27	100,00
Información y comunicación	8,31	24,31	100,00	8,76	26,67	100,00
Inmobiliarias	6,20	24,46	100,00	9,02	30,10	100,00
Actividades profesionales	18,30	59,78	100,00	20,97	65,64	100,00
Recreación	12,13	52,61	100,00	12,99	49,80	100,00
Total	12,23	38,18	100,00	11,43	33,92	100,00

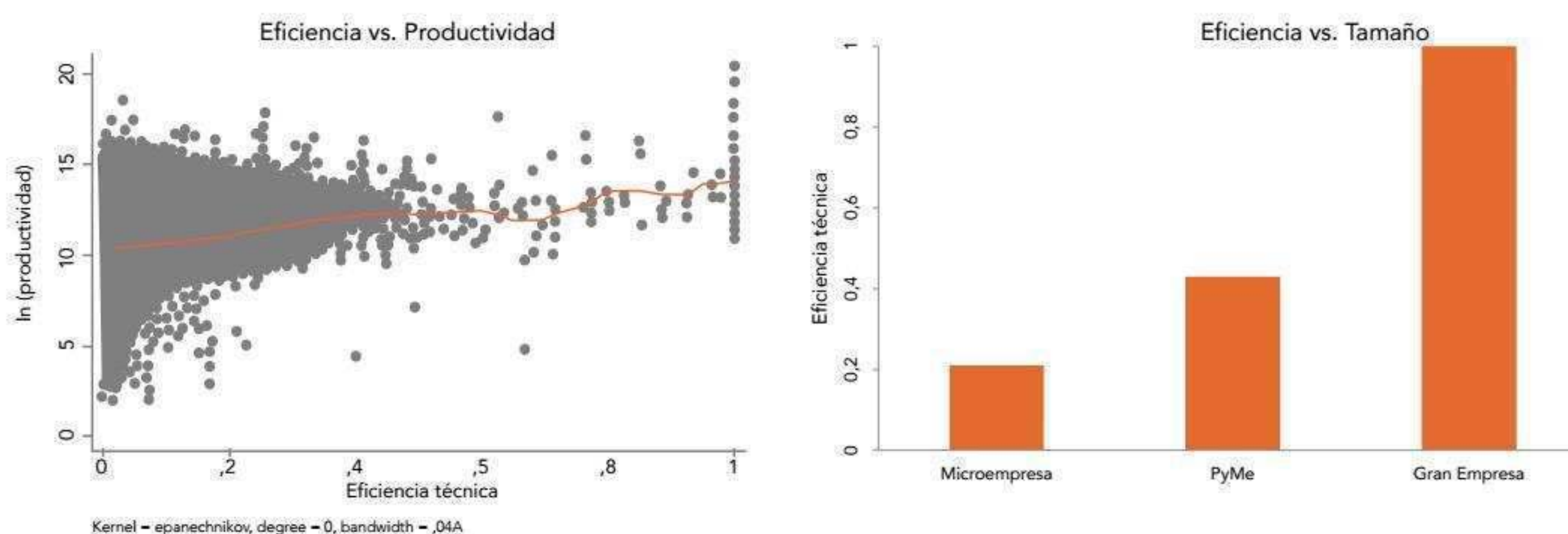
Fuente: Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador, INEC, 2017.

La diferencia de productividad entre pequeñas y grandes empresas concierne a una posible especialización sectorial selectiva, además de la

presencia de mano de obra calificada que incide en su rendimiento.

GRÁFICO 40

RELACIÓN DE LA EFICIENCIA TÉCNICA CON LA PRODUCTIVIDAD Y EL TAMAÑO EMPRESARIAL



Fuente: Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador, INEC, 2017.

A mayor eficiencia técnica encontramos mayores niveles de productividad y un tamaño empresarial mayor –generalmente– está asociado con una eficiencia técnica superior. La diferencia productiva entre empresas de distintos tamaños se explica por la escala de su producción dentro del mercado.

Para determinar la incidencia de la remuneración en diferentes factores de estudio, el INEC corrió una regresión que relaciona las diferencias salariales por tamaño de empresa, rama de actividad, género y nivel de instrucción, con lo que se puede probar primero que

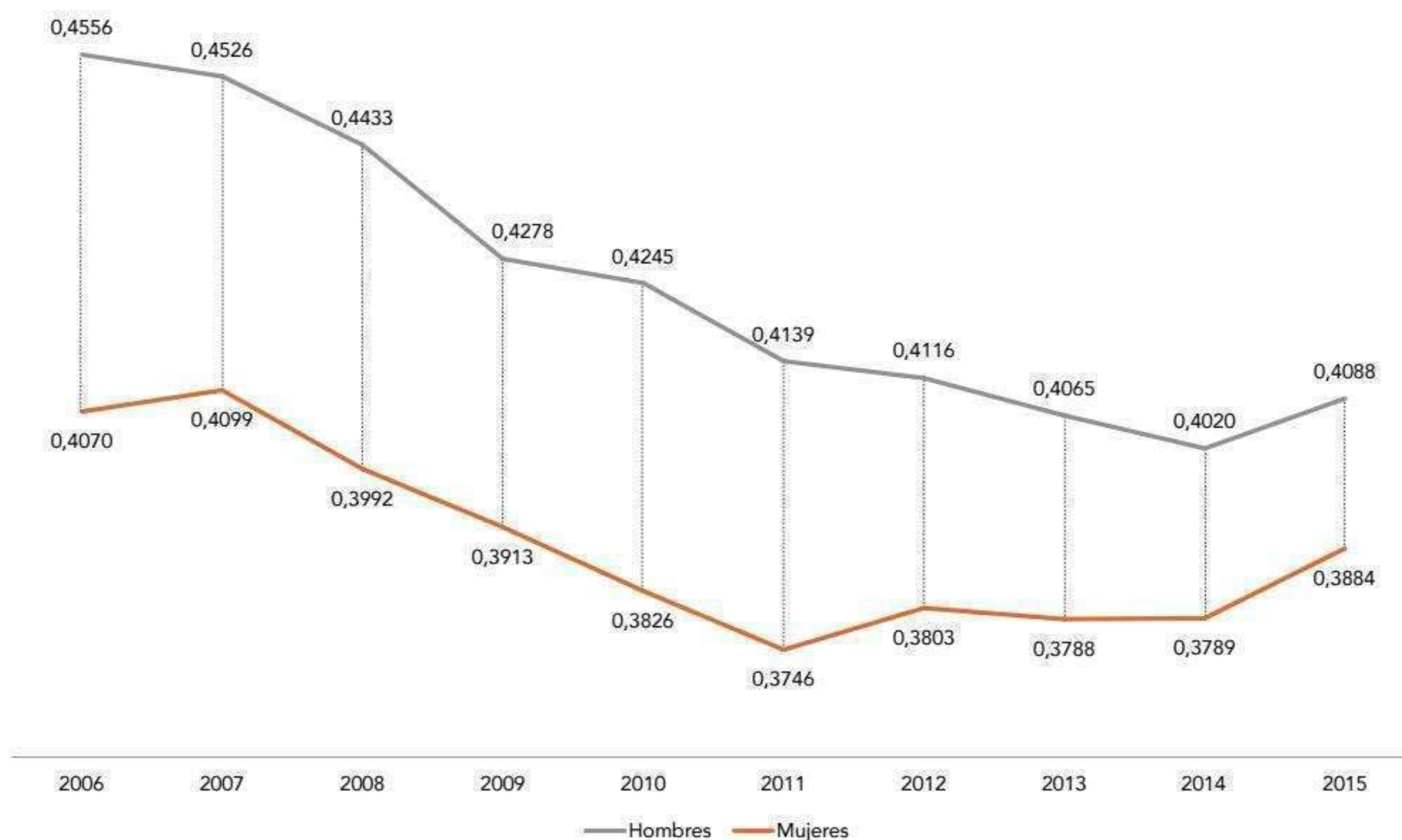
las mujeres reciben un sueldo promedio inferior al de los hombres, los trabajadores adscritos a las empresas grandes devengan un mayor sueldo que los de pequeñas empresas, que los trabajadores adscritos al sector minero reciben un mayor sueldo que el sector de la construcción y que los que poseen un mayor nivel de escolaridad perciben un sueldo superior en relación a los que han tenido menos oportunidades de estudios.

Cabe mencionar que a partir del año 2012, en el Ecuador, las brechas salariales entre hombres y mujeres, han disminuido ostensiblemente y la distribución

salarial es en la actualidad más igualitaria, conforme recoge el gráfico 41.

GRÁFICO 41

COEFICIENTE DE GINI DE SALARIOS PAGADOS EN EL SECTOR PRIVADO, POR SEXO. AÑOS 2006-2014



Fuente: Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador, INEC, 2016.

Es palpable que más del 50% de las empresas constituidas desaparecen en el tiempo y cada vez emergen menos, por lo que el tejido empresarial -conformado en su mayoría por micro, pequeñas y medianas empresas- se ve seriamente afectado. Precisamente, las empresas más pequeñas son las que más probabilidad poseen de desaparecer porque -generalmente-

su capacidad de asociación es relativamente baja, así como su productividad.

Los estudios demuestran que las empresas bien balanceadas con relación a la formación de sus empleados adquieren más probabilidades de supervivencia, esto refuerza la idea de que se debe a los procesos

de capacitación en temas específicos que contribuyan a mejorar la productividad y por consecuencia, los ingresos y calidad de vida.

Por lo que, en el Ecuador, el mejoramiento de la productividad en las micro y pequeñas empresas es una estrategia fundamental para el desarrollo económico, y donde la capacitación se transforma en un eje insoslayable para la disminución de las brechas aún existentes de productividad y competitividad entre las empresas de distintos tamaños.

La certificación de competencias –sin dudas– es un pilar fundamental para la competitividad económica, pues su reconocimiento motivará a los individuos a formarse y actualizar –constantemente– sus conocimientos, con lo que las empresas podrán consolidar una mano de obra calificada y paralelamente perfeccionar los servicios y productos ofertados en el mercado e incrementar su competitividad a niveles interno y externo.

Priorización de sectores

Para el levantamiento del diagnóstico situacional de los diferentes sectores productivos del país se realizó un análisis de varias fuentes de información, lo que permitió priorizar las necesidades de certificación y capacitación.

El primer nivel de ajuste que se tomó en cuenta fue la matriz de producción por zona elaborada por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES).

En una segunda etapa se efectuó un análisis de la información proporcionada por el INEC, respecto a la estadística productiva de ventas y mano de obra de las empresas del país, donde el nivel empresarial formal ha permitido tomar los subsectores más representativos dentro de cada zona, siendo los de mayores posibilidades para potenciar el talento humano y la productividad en el país, producto del dinamismo económico que lideran.

Como tercera etapa se consideró la priorización desde el enfoque de la política industrial establecida por el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO).

CUADRO 28
POLÍTICA INDUSTRIAL

AGROINDUSTRIA	Café
	Cacao
	Elaborados de pescado – maricultura
	Lácteos
	Palma
	Frutas y hortalizas
	Cárnicos
	Bioenergía e insumos
INDUSTRIAS INTERMEDIAS Y FINALES	Metal y Bienes de capital
	Transporte Personal
	Química fina
	Plástico y caucho
	Productos de madera y muebles
	Papel
	Textil
INDUSTRIAS BÁSICAS	Materiales de construcción
	Acero plano
	Astillero
	Aluminio
	Cobre
	Pulpa

Elaborado por: SETEC

Fuente: Ministerio de Industrias del Ecuador, Política Industrial 2016 - 2025

En la última etapa de análisis se han estudiado los datos históricos del registro de empresas que solicitaron en la SETEC, entre los años 2012 al

2015, financiamiento de capacitación, y con ello se pudo establecer los sectores de mayor demanda de capacitación.

GRÁFICO 42
SECTORES PRIORIZADOS



Fuente: SETEC, Sectores Priorizados

De la construcción participativa se pudo observar la creciente presencia en el mercado de palmito, mango, quinua, aguacate, jugos de fruta congelados, aceite de palma, vegetales, caña guadua, chocolate, manufacturas de cuero, textiles, artesanías, entre otras; en este escenario se identificó la necesidad de vincular el sector de la agricultura con el de la agroindustria como estrategia para impulsar la transformación productiva en el país.

Históricamente los productos agrícolas han tenido un rol importante en la balanza comercial nacional, sin embargo, esta no ha sido acompañada técnicamente para incrementar el valor agregado de su producción; también se identificó una gran concentración de los medios de producción y una alta vulnerabilidad en la comercialización y posicionamiento de productos y servicios, como uno de los mayores problemas de eficiencia en la productividad.

Adicionalmente, se reconoció que la oferta de capacitación se limita a las grandes ciudades, condición que deja a un lado importantes zonas rurales que por dificultades –en muchos casos– de transporte y movilización no coadyuvan al acceso de programas y procesos de capacitación, por lo que una actualización de conocimientos encaminada a mejorar la productividad se transforma –siempre– en un limitante para el desarrollo y por consiguiente de mejora de la calidad de vida.

La calidad de los productos es otro pilar fundamental, para el cual se hace necesario implementar políticas de capacitación que aviven la tecnificación de los procesos productivos y de esta forma brindar una respuesta adecuada a las necesidades y expectativas de la población.

También se constató que los procesos productivos deben estar relacionados con la sustentabilidad del medio ambiente, del buen manejo de los desechos y del aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

Dentro del sector turismo se determinó que uno de los mayores problemas respecto al mejoramiento de la productividad es la falta de innovación de los servicios ofrecidos.

Otro inconveniente detectado que incide negativamente en el desarrollo de la productividad es la falta de asistencia técnica durante el desarrollo de nuevos proyectos y de su sostenibilidad en el tiempo.

8.3. Estrategias y líneas de acción del eje

Estrategia: Fomentar la capacitación y certificación bajo competencias laborales en los sectores productivos priorizados de acuerdo a las necesidades identificadas, con el propósito de mejorar la productividad.

Líneas de acción:

- Coordinar con los sectores productivos, mediante un canal de diálogo, la creación de nuevos perfiles profesionales enfocados en necesidades específicas y continuamente actualizados, ya sea en procesos productivos, tecnológicos o de manejo de maquinaria y equipos de producción.
- Promover la calificación de operadores de capacitación con cobertura bajo competencias laborales en zonas rurales, con el fin de mejorar las capacidades productivas en estas áreas de la población.
- Promover la certificación bajo competencias laborales, para disminuir los costos de búsqueda de mano de obra calificada e incrementar el número de trabajadores cualificados para mejorar la productividad de las empresas; accionar que viene a enriquecer las oportunidades de los trabajadores en el mercado laboral.
- Generar procesos de capacitación en el uso de herramientas informáticas y tecnológicas, para permitir que las personas puedan acceder a programas de capacitación en línea y ampliar sus opciones y servicios de capacitación.
- Articular con los OEC y los OCC, la oferta de certificación y capacitación, con el objetivo de

que se garantice la cobertura de las necesidades productivas en cada una de las zonas definidas por SENPLADES.

- Impulsar a través de la capacitación la articulación del sector agrícola con la agroindustria, con el propósito de fortalecer y desarrollar capacidades del talento humano a nivel de especialización y formación técnica.
- Dinamizar los sectores de apoyo o de servicios complementarios mediante la capacitación en encadenamientos productivos.
- Generar sistemas y mecanismos de acceso a los módulos de capacitación productiva, que se encuentren adaptados para personas con diferentes tipos de discapacidad, para cumplir con cualquiera de los estándares de productividad establecidos.

Estrategia: Capacitar a micro, pequeñas y medianas empresas y actores de la EPS para mejorar la eficiencia de los procesos productivos, administrativos y comerciales, con el objeto de incidir en su sostenibilidad dentro del mercado.

Líneas de acción:

- Desarrollar procesos de capacitación bajo

competencias laborales y de formación continua en micro, pequeñas y medianas empresas, para que puedan renovar sus procesos productivos, reducir costos y volverse más competitivas en los mercados locales y externos, a partir de la dotación de mayor valor agregado en los productos y servicios ofrecidos.

- Promover la oferta de capacitación y certificación en actividades relacionadas a nuevas tecnologías para modernizar y optimizar los procesos productivos y de esa forma, generar más productividad, empleabilidad y transferencia tecnológica.
- Crear programas de capacitación transversales (formación continua) enfocados a mejorar los procesos administrativos y de comercialización, que permitan el aprovechamiento de tiempo en la realización de trámites administrativos y por ello coadyuve al posicionamiento de los productos o servicios en el mercado.

Estrategia: Establecer mecanismos de coordinación entre el sector público y privado para el fomento de la productividad de los diferentes sectores, a través de la capacitación y la certificación continua de las personas.

Líneas de acción:

- Facilitar financiamiento mediante el sistema financiero público, privado y de la EPS para desarrollar cursos o programas de capacitación continua por competencias laborales que incrementen la productividad laboral en empresas y organizaciones.
- Articular los procesos de capacitación de los grupos de atención prioritaria con programas y proyectos estratégicos establecidos en las diferentes instituciones públicas, con el propósito de aumentar la productividad y la empleabilidad en este grupo poblacional.

8.4. Indicadores y metas del eje

INDICADOR	LÍNEA BASE	META 2021
% de perfiles profesionales efectivamente utilizados	N/D	100 %
% de empresas que facilitan capacitación a sus trabajadores bajo el catálogo nacional de cualificaciones profesionales.**	N/D	10 %
Reducir la brecha de productividad intrasectorial relacionada a capacitación de las microempresas*		
Reducir la brecha de productividad intrasectorial relacionada a capacitación de las pequeñas empresas*		
Reducir la brecha de productividad intrasectorial relacionada a capacitación de las medianas empresas*		

* Las metas se determinarán una vez levantada la línea base, se coordinará con el ente rector de estadísticas a nivel nacional para la construcción de este tipo de indicadores

**El BID en el estudio "Cinco hechos sobre la capacitación en firma en América Latina y el Caribe", definió que en el Ecuador el 56,4% de empresas brindaron capacitación a sus trabajadores al año 2010, sin especificar si fue capacitación continua o por competencias laborales, en ese año la SETEC no contaba con el Catálogo Nacional de Cualificaciones.



Directrices para la implementación de la ANC

9. Directrices para la implementación de la Agenda Nacional de Capacitación

Para la implementación de la ANC es necesario que los actores que participan en la misma se rijan por los siguientes pilares:

Articulación entre instituciones del Estado:

La articulación entre instituciones del Estado es uno de los principales pilares para la implementación de la ANC, donde se unifican los esfuerzos de los ministerios, secretarías y otras instituciones del sector público para en conjunto con el sector privado apuntalar la consecución de los objetivos de la agenda.

Coordinación y diálogo con el sector privado:

El segundo pilar para la implementación de la agenda es la coordinación y diálogo con el sector priva-

do, con el fin de establecer necesidades específicas de los sectores influidos que permitan que en conjunto con el sector público se ejecuten las estrategias y líneas de acción plateadas para fortalecer los diferentes sectores productivos.

Vinculación de actores en territorio:

Para la consecución de los objetivos planteados en esta agenda, es importante vincular a las diferentes instituciones y organizaciones en territorio como: Gobiernos Autónomos Descentralizados, asociaciones, mipymes, gremios y demás actores relevantes en la ejecución de las estrategias y líneas de acción.

Aseguramiento de la calidad en la prestación de servicios de capacitación y certificación:

El aseguramiento de calidad en la prestación de los servicios de capacitación y certificación es uno de los principales elementos que permitirían el cumpli-

miento de los objetivos planteados en esta agenda, en este sentido la SETEC implementará la normativa para la ejecución de procedimientos de seguimiento, monitoreo y evaluación con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos, relacionados a la calidad en la prestación de los servicios de los OCC y OEC.

Estos procesos incluyen auditorías internas periódicas en las cuales se verifiquen el cumplimiento de los estándares establecidos, se detecten incumplimientos, áreas de mejora, prioridades de acción y proporcionen una visión general del estado de sus procesos en relación a los servicios de capacitación y certificación que se encuentran brindando.

Por otro lado, SETEC a través de auditorías externas, busca evidencias sobre los procesos, las condiciones y los recursos vinculados a los servicios de capacitación y certificación para verificar el cumplimiento de las normativas y parámetros de calificación y reconocimiento.

En relación a los resultados de las auditorías internas y externas, los OCC y los OEC deben generar planes de mejora contemplado puntos específicos susceptibles de ser medidos a través de indicadores cualitativos y cuantitativos para mantener un control y seguimiento de las acciones que conlleven a la calidad de los procesos de capacitación y certificación.

Mejoramiento y optimización de procesos:

En busca de la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y con el fin de propender a que los procesos sean sostenibles en el tiempo, mejoren de manera continua y generen servicios de calidad a la ciudadanía, todos los actores que intervienen en el sistema deben buscar el mejoramiento y la optimización de los procesos relacionados.

9.1. Modelo de gestión

Para la implementación de la Agenda Nacional de Capacitación se establece el siguiente modelo de gestión que permitirá establecer los roles, actores y actividades que en el marco de su competencia deben ejecutar las acciones para procurar el cumplimiento de los objetivos planteados y de los pilares de la agenda.

Dentro del Modelo, como se establece en el gráfico No 43, se definen las atribuciones de los actores:

GRÁFICO 43
MODELO DE GESTIÓN



Consejo Consultivo: Órgano de hecho (ad – hoc) conformado por representantes de los sectores productivos priorizados, del ecosistema del emprendimiento y de los grupos de atención prioritaria, este órgano será el encargado de articular las necesidades de los sectores que representa, así como proponer políticas relacionadas al SNCP y brindar asistencia técnica y asesoría a todo el sistema.

La conformación, atribuciones y reglamento de este consejo será presentado para la aprobación del Comité Interinstitucional procurando la representatividad de todos los sectores.

Comité de Gestión intersectorial: Órgano de hecho (ad – hoc) conformado por delegados de los consejos sectoriales de: la producción, hábitat y vivienda, política exterior y promoción, de seguridad y de lo social, encargados de articular acciones intersectoriales, generar propuestas de políticas y establecer necesidades específicas relacionadas con sus sectores, además de liderar y coordinar estrategias y líneas de acción con las instituciones parte de sus consejos.

Observatorio de Cualificaciones Profesionales: Entidad (ad-hoc) con autonomía técnica encargada de elaborar estudios sectoriales, evaluar el impacto de las políticas ejecutadas, y especialmente ser el órgano articulador entre el consejo consultivo y las demás entidades del sistema, una de sus funciones principa-

les es realizar estudios en territorio que permitan sustentar propuestas de políticas para ser presentadas a los órganos encargados de la aprobación.

Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales: Es el ente rector encargado de regular la institucionalidad, mecanismos y condiciones del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como aprobar las propuestas de políticas, coordinar la aplicación de las políticas, evaluar al sistema y la implementación de la Agenda Nacional de Capacitación.

Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales: Es la entidad encargada de ejecutar las políticas nacionales pertinentes al Sistema, diseñar y presentar al Comité, para su aprobación, propuestas de políticas, reconocer organismos evaluadores de la conformidad en materia de certificación de cualificaciones, calificar a los operadores de capacitación profesional, monitorear y evaluar a los operadores.

Operadores de Capacitación Calificados: Entidades públicas o privadas calificadas luego de un proceso de evaluación, encargadas de proporcionar capacitación estandarizada, en base a la normativa establecida para el efecto.

Organismos de Evaluación de la Conformidad

reconocidos: Entidades públicas o privadas reconocidas luego de un proceso de evaluación, encargadas de proporcionar el servicio de certificación en competencias laborales, en base a la normativa establecida para el efecto.

En el marco de la evaluación a los resultados y especialmente al impacto de las estrategias y líneas de acción implementadas, el Observatorio de Cualificaciones Profesionales será el encargado de elaborar estudios de impacto de fuentes primarias y secundarias y propondrá al Comité Interinstitucional propuestas de redireccionamiento de políticas y evaluación de impacto de la aplicación de la Agenda Nacional de Capacitación.

9.2. Seguimiento y evaluación a la implementación

En relación al seguimiento de los actores del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, los organismos encargados de estas funciones son:

- Secretaría Técnica del Sistema
- Comité Interinstitucional del Sistema
- Comité de Gestión Intersectorial
- Consejo Consultivo

Los mismos deberán mantener reuniones periódicas con la finalidad de establecer los avances en la ejecución de la agenda y determinar acciones correctivas y preventivas que permitan el cumplimiento de las estrategias y las líneas de acción planteadas en la ANC.





Resumen de alineación, estrategias y líneas de acción de la ANC

10. Resumen de alineación, estrategias y líneas de acción de la Agenda Nacional de Capacitación 2018-2021

OBJETIVO DE PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	POLÍTICA DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO
<p>OBJ 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas</p>	<p>1.1: Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.</p>
	<p>1.2: Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.</p>
	<p>1.6: Garantizar el derecho a la salud, la educación y el cuidado integral durante el ciclo de vida bajo criterios de accesibilidad, calidad y pertinencia territorial y cultural</p>
	<p>1.7: Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas</p>
<p>5. Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria.</p>	<p>5.1 Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas.</p>
	<p>5.5 Diversificar la producción nacional con pertinencia territorial, aprovechando las ventajas competitivas, comparativas y las oportunidades identificadas en el mercado interno y externo, para lograr un crecimiento económico sostenible y sustentable.</p>
	<p>5.6: Promover la investigación, la formación, la capacitación, el desarrollo y la transferencia tecnológica, la innovación y el emprendimiento, la protección de la propiedad intelectual, para impulsar el cambio de la matriz productiva, mediante la vinculación entre el sector público productivo y las universidades.</p>
	<p>5.9 Fortalecer y fomentar la asociatividad, los circuitos alternativos de comercialización, las cadenas productivas, negocios inclusivos y el comercio justo, priorizando la Economía Popular y Solidaria, para consolidar de manera redistributiva y solidaria la estructura productiva del país.</p>

INTERVENCIÓN EMBLEMÁTICA	EJE DE LA AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>Impulso joven Casa para todos Menos pobreza, más desarrollo Mis mejores años Misión "Las Manuelas" Programa "Las Joaquinas" Prevención y control del uso y consumo de drogas Plan para la erradicación de la violencia de género Alimentación y nutrición (Misión Ternura) Mis mejores años Misión "Las Manuelas" Programa "Las Joaquinas"</p>	<p>Eje 1: Democratización de la certificación y capacitación para el talento humano del país</p>
<p>Impulso joven Menos pobreza, más desarrollo Prevención y control del uso y consumo de drogas Reverdecer el país Plan para la erradicación de la violencia de género Minga agropecuaria</p>	<p>Eje2: Emprendimiento sostenible con base en el desarrollo de competencias</p>

OBJETIVO DE PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	POLÍTICA DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO
<p>5. Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sustentable de manera redistributiva y solidaria.</p>	<p>5.2 Promover la productividad, competitividad y calidad de los productos nacionales, como también la disponibilidad de servicios conexos y otros insumos, para generar valor agregado y procesos de industrialización en los sectores productivos con enfoque a satisfacer la demanda nacional y de exportación.</p> <p>5.3 Fomentar el desarrollo industrial nacional mejorando los encadenamientos productivos con participación de todos los actores de la economía.</p> <p>5.4 Incrementar la productividad y generación de valor agregado creando incentivos diferenciados al sector productivo, para satisfacer la demanda interna, y diversificar la oferta exportable de manera estratégica.</p>
<p>7. Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía.</p>	<p>7.5 Consolidar una gestión estatal y gubernamental eficiente y democrática que impulse las capacidades ciudadanas e integre las acciones sociales en la administración pública.</p>

INTERVENCIÓN EMBLEMÁTICA	EJE DE LA AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>Impulso joven Menos pobreza, más desarrollo Agua segura para todos Acuerdo Nacional por el Empleo, la Inversión Productiva, la Innovación y la Inclusión Minga agropecuaria</p>	<p>Eje 3: Productividad a través de la capacitación y certificación por competencias</p>
<p>Calidad y calidez en los servicios</p>	

EJE ANC	ESTRATEGIAS - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE ACCIÓN - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>DEMOCRATIZACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TALENTO HUMANO DEL PAÍS</p>	<p>Establecer procesos de comunicación efectivos para incorporar nuevos usuarios en los servicios de capacitación y certificación de personas mediante la socialización de las alternativas existentes y los beneficios que se pueden generar para los diferentes actores, dando énfasis a la incorporación de grupos de atención prioritaria y jóvenes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar estrategias de promoción sobre las políticas de capacitación y certificación que se están aplicando en el país atrayendo así nuevos actores que participen en la construcción de perfiles laborales, esquemas de certificación y diseños curriculares orientados a las necesidades existentes y a las políticas establecidas. 2. Difundir los beneficios de la certificación de competencias laborales para generar mayores oportunidades de empleo, movilidad y estabilidad laboral y reconocimiento a la educación no formal por experiencia en la ejecución de las diferentes ocupaciones. 3. Establecer canales de comunicación que permitan la resolución de inquietudes y el asesoramiento a los interesados en acceder a capacitación y certificación. 4. Diseñar estrategias de comunicación hacia los sectores empresariales y gremios sobre los beneficios de contar con personal certificado y mano de obra calificada socializando las ventajas de optar por estas. 5. Promocionar la importancia de la capacitación como herramienta de mejora y actualización de capacidades y conocimientos dentro de un entorno laboral y social dinámico, en el cual el recurso humano es el factor que permite que las empresas innoven, se reinventen y logren competir en un medio donde la competitividad y la productividad son determinantes. 6. Promocionar entre posibles OCC, OEC y capacitadores independientes (CI) la posibilidad de participar en nuevos mercados generando oportunidades económicas y de crecimiento que permitan posicionar su labor. 7. Optimizar y fortalecer canales de comunicación como plataformas de comunicación virtual que incluyan la información de todos los OCC, OEC y capacitadores independientes, así como los beneficios del SNCP, estrategias para vincular a los grupos de atención prioritaria, información en línea y estudios de impacto en el mejoramiento de la calidad y de productividad de las empresas que cuentan con personal certificado y/o capacitado. 8. Diseñar campañas de comunicación focalizadas en territorio dirigidas a actores del sector público, GAD, gremios actores de la economía popular y solidaria (EPS), grupos de atención prioritaria y público en general, para promocionar los beneficios del sistema en todas partes.

INDICADORES / METAS 2021

ENTIDADES RESPONSABLES

% de aceptación de la campaña comunicacional / 70%

SETEC - MDT

% de implementación de la campaña comunicacional del SNCP / 100%

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL - MDT

% de grupos de atención prioritaria con programas de certificación y capacitación en implementación / 100%

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL - CONSEJO CONSULTIVO - MDT - MIPRO - GREMIOS

% de zonas de planificación con propuestas específicas de capacitación y certificación en función de las características productivas, geográficas, sociales y culturales / 100%

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL - CONSEJO CONSULTIVO - MDT - MIPRO - GREMIOS

% de subsectores productivos priorizados con investigaciones realizadas / 100%

% de subsectores productivos priorizados con propuestas de intervención en capacitación y certificación aprobadas / 50%

SETEC

% de subsectores productivos priorizados con propuestas de intervención en capacitación y certificación en implementación / 40%

SETEC - MDT- MIPRO- SENESCYT

% de zonas de planificación con operadores de capacitación calificados operando en el territorio en competencias laborales / 100%

% de zonas de planificación con operadores de capacitación calificados operando en el territorio en capacitación continua / 100%

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL - CONSEJO CONSULTIVO - MDT - MIPRO

% de zonas de planificación con organismos evaluadores de la conformidad operando en territorio / 100%

% de incremento de inversión del sector privado en capacitación y/o certificación a través de OCC, OEC y CI. / 25% *

SETEC

EJE ANC	ESTRATEGIAS - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE ACCIÓN - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>DEMOCRATIZACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TALENTO HUMANO DEL PAÍS</p>	<p>Estructurar una oferta de capacitación y certificación que permita dinamizar el sector productivo a través de la incorporación de personas calificadas a los diferentes sectores productivos dando énfasis a grupos de atención prioritaria y jóvenes.</p>	<p>1. Estructurar el marco nacional de cualificaciones que permita integrar todos los sistemas de educación y formación, estableciendo la estructura de niveles y descriptores para que los trabajadores puedan establecer sus rutas laborales y de aprendizaje y los empleadores identificar la relación entre los niveles de cualificación y los conocimientos, capacidades y aptitudes de una persona al momento de contratar personal.</p>
		<p>2. Establecer mecanismos de homologación de las capacitaciones y formaciones para el trabajo adquiridas que permitan el tránsito a los niveles formales de bachillerato y educación superior.</p>
		<p>3. Promover la oferta de capacitación especializada para necesidades específicas de sectores que requieren la generación de nuevas competencias para el desarrollo de sus actividades.</p>
		<p>4. Ampliar la cobertura de la oferta de capacitación implementando diferentes modalidades presenciales, semipresenciales, a distancia, virtuales, de autoaprendizaje, que contribuyan a ampliar la cobertura de los operadores de capacitación calificados para beneficiarios que no han contado con una alternativa adecuada a sus necesidades.</p>
		<p>5. Fomentar que la prestación de servicios de capacitación y certificación consideren las necesidades y requerimientos específicos de los grupos de atención prioritaria en el desarrollo de sus actividades.</p>
		<p>6. Establecer procesos de certificación de competencias laborales sobre la base de perfiles ocupacionales representativos que generen esquemas de certificación e instrumentos de evaluación efectivos.</p>
		<p>7. Incentivar la exportación de productos y servicios mediante la capacitación en procedimientos y políticas de comercio exterior enfocadas principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, vinculando al ente rector.</p>
		<p>8. Calificar a las empresas representativas como operadores de capacitación promoviendo la generación de encadenamientos productivos.</p>

INDICADORES / METAS 2021

ENTIDADES RESPONSABLES

% de aceptación de la campaña comunicacional / 70%

% de implementación de la campaña comunicacional del SNCP / 100%

% de grupos de atención prioritaria con programas de certificación y capacitación en implementación / 100%

% de zonas de planificación con propuestas específicas de capacitación y certificación en función de las características productivas, geográficas, sociales y culturales / 100%

% de subsectores productivos priorizados con investigaciones realizadas / 100%

% de subsectores productivos priorizados con propuestas de intervención en capacitación y certificación aprobadas / 50%

% de subsectores productivos priorizados con propuestas de intervención en capacitación y certificación en implementación / 40%

% de zonas de planificación con operadores de capacitación calificados operando en el territorio en competencias laborales / 100%

% de zonas de planificación con operadores de capacitación calificados operando en el territorio en capacitación continua / 100%

% de zonas de planificación con organismos evaluadores de la conformidad operando en territorio / 100%

% de incremento de inversión en capacitación y/o certificación a través de OCC, OEC y CI. / 25% *

SETEC - MDT - MINEDUC - SENESCYT

SETEC - MDT - SENESCYT - MINEDUC

SETEC

SETEC

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL

SETEC - MIPRO - MDT

SETEC - MCEI - MIPRO - MDT

SETEC - MIPRO

EJE ANC	ESTRATEGIAS - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE ACCIÓN - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>DEMOCRATIZACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TALENTO HUMANO DEL PAÍS</p>	<p>Articular los requerimientos y necesidades del sector privado y público con el SNCP y fortalecer los procesos de investigación en el ámbito de la capacitación y certificación de personas.</p>	<p>1. Crear un consejo consultivo conformado por actores de los sectores públicos y privados con la finalidad de articular las necesidades de sus sectores y proponer políticas dirigidas hacia la capacitación y certificación siempre buscando la mayor representatividad. Su composición, atribuciones y reglamento serán aprobados por el Comité Interinstitucional.</p>
		<p>2. Crear el Observatorio de Cualificaciones Profesionales encargado de coordinar la elaboración de estudios sectoriales y de impacto de las políticas públicas implementadas en materia de capacitación y certificación.</p>
		<p>3. Investigar e identificar los factores de exclusión laboral que se puedan solventar mediante la capacitación y certificación de personas en los diferentes sectores productivos.</p>
		<p>4. Proponer políticas o programas basados en evidencia, relacionados a la capacitación y certificación, para fomentar la empleabilidad de grupos de atención prioritaria o de otras personas mediante la aplicación de políticas públicas e incentivos como la participación en el sistema de compras públicas.</p>
		<p>5. Identificar grupos objetivos de personas o grupos de atención prioritaria que mediante la capacitación y certificación de competencias laborales puedan incorporarse al sistema productivo.</p>
		<p>6. Identificar necesidades de capacitación continua y por competencias laborales en función de las características productivas, geográficas, sociales y culturales de las diferentes zonas del país y las políticas establecidas desde organismos rectores.</p>
		<p>7. Realizar estudios de impacto por sector para determinar el efecto de la participación de las personas certificadas y capacitadas en el contexto laboral.</p>
		<p>8. Generar estudios de impacto de la capacitación a través de indicadores de medición del retorno de la inversión en capacitación o en la contratación de personas certificadas.</p>

INDICADORES / METAS 2021

ENTIDADES RESPONSABLES

% de aceptación de la campaña comunicacional / 70%

SETEC -MIPRO - MDT - COMITÉ INTERINSTITUCIONAL

% de implementación de la campaña comunicacional del SNCP / 100%

% de grupos de atención prioritaria con programas de certificación y capacitación en implementación / 100%

SETEC

% de zonas de planificación con propuestas específicas de capacitación y certificación en función de las características productivas, geográficas, sociales y culturales / 100%

SETEC

% de subsectores productivos priorizados con investigaciones realizadas / 100%

% de subsectores productivos priorizados con propuestas de intervención en capacitación y certificación aprobadas / 50%

SETEC

% de subsectores productivos priorizados con propuestas de intervención en capacitación y certificación en implementación / 40%

SETEC

% de zonas de planificación con operadores de capacitación calificados operando en el territorio en competencias laborales / 100%

SETEC

% de zonas de planificación con operadores de capacitación calificados operando en el territorio en capacitación continua / 100%

% de zonas de planificación con organismos evaluadores de la conformidad operando en territorio / 100%

SETEC

% de incremento de inversión en capacitación y/o certificación a través de OCC, OEC y CI. / 25% *

SETEC

EJE ANC	ESTRATEGIAS - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE ACCIÓN - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>DEMOCRATIZACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TALENTO HUMANO DEL PAÍS</p>	<p>Ampliar la cobertura de servicios de capacitación y certificación a nivel nacional incrementando el número de operadores de capacitación, organismos evaluadores de la conformidad y capacitadores independientes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la calificación de operadores de capacitación, capacitadores independientes y el reconocimiento de organismos evaluadores mediante incentivos que permitan canalizar la oferta hacia sectores geográficos, productivos y grupos de atención prioritaria que no han captado el interés de estos actores y que sean parte de las prioridades establecidas por los entes rectores. 2. Ampliar la cobertura geográfica de servicios de capacitación y certificación mediante convenios con universidades, institutos técnicos y tecnológicos y otras entidades que tengan presencia en una o varias provincias. 3. Agilizar los procesos de calificación y reconocimiento a través de la asesoría en territorio, mejoramiento y automatización de procesos y optimización de trámites.
<p>EMPRENDIMIENTO SOSTENIBLE CON BASE EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS</p>	<p>Fomentar la generación de contenidos de capacitación de calidad, para proporcionar recursos y herramientas que provean al emprendimiento condiciones de un entorno sostenible en el tiempo, genere empleo y mejore las posibilidades de crecimiento.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar perfiles de capacitación por competencias para emprendimiento e innovación que en su diseño curricular considere metodologías de emprendimiento e innovación, diseño de ideas de negocios, estrategias de éxito del modelo de negocios, análisis del mercado y de los clientes, análisis de la propuesta de valor, evaluación financiera de proyectos, análisis del producto o servicio, gestión del proceso de innovación, expansión y/o internacionalización del emprendimiento, mercadeo y ventas, marketing en línea, requisitos y regulaciones legales, análisis de la competencia, asociatividad, acceso a financiamiento, canales de comercialización, entre otros, vinculando en el diseño a los entes rectores, expertos en emprendimiento e innovación, sector productivo, incubadoras y aceleradoras de empresas y representantes de la EPS y tomando en cuenta las necesidades y patrones culturales de los diferentes territorios. 2. Generar módulos transversales de capacitación dirigidos a fortalecer las competencias de gestión del emprendedor que estimulen el liderazgo, la innovación, la orientación al cliente, la comunicación y resiliencia, ligando al diseño a los entes rectores, expertos en emprendimiento e innovación, sector productivo, incubadoras y aceleradoras de empresas y representantes de la EPS. 3. Propiciar sinergias con diferentes instituciones del Estado para desarrollar contenidos multimedia dirigidos a robustecer los conocimientos de los emprendedores enmarcados en los diferentes diseños curriculares aprobados que tomen en cuenta las condiciones culturales de los diferentes territorios. 4. Evaluar –en forma periódica- el impacto de los contenidos desarrollados para mejorarlos -de manera continua- dentro de la realidad cultural, productiva y socio económica de cada territorio.

INDICADORES / METAS 2021	ENTIDADES RESPONSABLES
	SETEC
	SETEC - MDT - SENESCYT
	SETEC
<p>% de operadores de capacitación calificados en materia de emprendimiento / 30%</p> <p>% de cantones con operadores de capacitación calificados brindando capacitación en materia de emprendimiento / 15%</p> <p>% de proyectos estatales de desarrollo económico con componentes de capacitación utilizando la red de operadores de capacitación calificados / 100%</p> <p>% de créditos de la banca pública dirigidos al emprendedor que consideren como requisito la aprobación de un proceso de capacitación en materia de emprendimiento / 100%</p> <p>% de incremento del uso de capacitación virtual en materia de emprendimiento / 50% *</p>	<p>SETEC - MIPRO - MDT - SENESCYT</p> <p>SETEC - MIPRO - MDT - SENESCYT</p> <p>SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL - MDT - MIPRO</p> <p>SETEC</p>

EJE ANC	ESTRATEGIAS - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE ACCIÓN - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>EMPRENDIMIENTO SOSTENIBLE CON BASE EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS</p>	<p>Incrementar el acceso a capacitación homologada y de calidad en materia de emprendimiento e innovación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la calificación de capacitadores independientes, operadores de capacitación, universidades e institutos técnicos tecnológicos públicos y privados, para que proporcionen servicios de capacitación por competencias laborales y formación continua en emprendimiento e innovación, basados en perfiles y diseños curriculares adecuados que busquen generar las competencias y los conocimientos al emprendedor para que su emprendimiento sea rentable y sostenido en el tiempo, dando énfasis en la calificación de capacitadores en provincias y en cantones con poca oferta de capacitación. 2. Motivar, impulsar e incentivar que las incubadoras de empresas tanto públicas como privadas, entren en un proceso de calificación como operador de capacitación. 3. Coordinar y regular que los planes, programas y proyectos -relacionados con desarrollo económico que contengan un componente de capacitación utilicen los servicios del SNC. 4. Acreditar al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional como Operador de Capacitación Calificado, en materia de emprendimiento e innovación. 5. Optimizar y fortalecer el uso de plataformas tecnológicas de capacitación virtual permanente, direccionada -especialmente- para los emprendedores con contenidos multimedia alineados a los perfiles y diseños curriculares aprobados por los entes rectores, con información que facilite el aprendizaje práctico como creación de empresas, herramientas y metodologías para emprendimientos, información de sectores productivos, potencialidades de los mercados, bases de datos de importaciones y exportaciones, intercambio de experiencia de emprendedores, servicios al emprendedor, acceso a financiamiento.

INDICADORES / METAS 2021

ENTIDADES RESPONSABLES

% de operadores de capacitación calificados en materia de emprendimiento / 30%

SETEC

% de cantones con operadores de capacitación calificados brindando capacitación en materia de emprendimiento / 15%

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL - MIPRO
- MDT

% de proyectos estatales de desarrollo económico con componentes de capacitación utilizando la red de operadores de capacitación calificados / 100%

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL - MIPRO
- MDT

% de créditos de la banca pública dirigidos al emprendedor que consideren como requisito la aprobación de un proceso de capacitación en materia de emprendimiento / 100%

SENECYT

% de incremento del uso de capacitación virtual en materia de emprendimiento / 50% *

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL - MIPRO
- MDT

EJE ANC	ESTRATEGIAS - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE ACCIÓN - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>EMPRENDIMIENTO SOSTENIBLE CON BASE EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS</p>	<p>Fomentar el acceso a financiamiento responsable, a través de otorgamiento de créditos por parte de la banca pública a personas que terminaron y aprobaron un proceso de capacitación en materia de emprendimiento, validado por el ente rector del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y, además cumplan con las condiciones establecidas para el efecto, con la finalidad de procurar el buen uso de los recursos financieros y buscar la sostenibilidad, la rentabilidad e innovación en los emprendimientos.</p>	

INDICADORES / METAS 2021

ENTIDADES RESPONSABLES

% de operadores de capacitación calificados en materia de emprendimiento / 30%

% de cantones con operadores de capacitación calificados brindando capacitación en materia de emprendimiento / 15%

% de proyectos estatales de desarrollo económico con componentes de capacitación utilizando la red de operadores de capacitación calificados / 100%

% de créditos de la banca pública dirigidos al emprendedor que consideren como requisito la aprobación de un proceso de capacitación en materia de emprendimiento / 100%

% de incremento del uso de capacitación virtual en materia de emprendimiento / 50% *

SETEC - MEF

EJE ANC	ESTRATEGIAS - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE ACCIÓN - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>PRODUCTIVIDAD A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS</p>	<p>Fomentar la capacitación y certificación bajo competencias laborales en los sectores productivos priorizados de acuerdo a las necesidades identificadas, con el propósito de mejorar la productividad.</p>	<p>1. Coordinar con los sectores productivos, mediante un canal de diálogo, la creación de nuevos perfiles profesionales enfocados en necesidades específicas y continuamente actualizados, ya sea en procesos productivos, tecnológicos o de manejo de maquinaria y equipos de producción.</p>
		<p>2. Promover la calificación de operadores de capacitación con cobertura bajo competencias laborales en zonas rurales, con el fin de mejorar las capacidades productivas en estas áreas de la población.</p>
		<p>3. Promover la certificación bajo competencias laborales, para disminuir los costos de búsqueda de mano de obra calificada e incrementar el número de trabajadores cualificados para mejorar la productividad de las empresas; accionar que viene a enriquecer las oportunidades de los trabajadores en el mercado laboral.</p>
		<p>4. Generar procesos de capacitación en el uso de herramientas informáticas y tecnológicas, para permitir que las personas puedan acceder a programas de capacitación en línea y ampliar sus opciones y servicios de capacitación.</p>
		<p>5. Articular con los OEC y los OCC, la oferta de certificación y capacitación, con el objetivo de que se garantice la cobertura de las necesidades productivas en cada una de las zonas definidas por SENPLADES.</p>
		<p>6. Impulsar a través de la capacitación la articulación del sector agrícola con la agroindustria, con el propósito de fortalecer y desarrollar capacidades del talento humano a nivel de especialización y formación técnica.</p>
		<p>7. Dinamizar los sectores de apoyo o de servicios complementarios mediante la capacitación en encadenamientos productivos.</p>
		<p>8. Generar sistemas y mecanismos de acceso a los módulos de capacitación productiva, que se encuentren adaptados para personas con diferentes tipos de discapacidad, para cumplir con cualquiera de los estándares de productividad establecidos.</p>

INDICADORES / METAS 2021

ENTIDADES RESPONSABLES

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO - GREMIOS

% de perfiles profesionales efectivamente utilizados / 100%

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO - GREMIOS

% de empresas que facilitan capacitación a sus trabajadores bajo el catálogo nacional de cualificaciones profesionales / 10%

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO - GREMIOS

Reducir la brecha de productividad intrasectorial relacionada a capacitación de las microempresas / **

Reducir la brecha de productividad intrasectorial relacionada a capacitación de las pequeñas empresas / **

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO - MINTEL - SENESCYT- MINEDUC - GREMIOS

Reducir la brecha de productividad intrasectorial relacionada a capacitación de las medianas empresas / **

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO - GREMIOS

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL

EJE ANC	ESTRATEGIAS - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE ACCIÓN - AGENDA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
<p>PRODUCTIVIDAD A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS</p>	<p>Capacitar a micro, pequeñas y medianas empresas y de los actores de la EPS para mejorar la eficiencia de los procesos productivos, administrativos y comerciales, con el objeto de incidir en su sostenibilidad dentro del mercado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar procesos de capacitación bajo competencias laborales y de formación continua en micro, pequeñas y medianas empresas, para que puedan renovar sus procesos productivos, reducir costos y volverse más competitivos en los mercados locales y externos, a partir de la dotación de mayor valor agregado en los productos y servicios ofrecidos. 2. Promover la oferta de capacitación y certificación en actividades relacionadas a nuevas tecnologías para modernizar y optimizar los procesos productivos y de esa forma, generar más productividad, empleabilidad y transferencia tecnológica. 3. Crear programas de capacitación transversales (formación continua) enfocados a mejorar los procesos administrativos y de comercialización, que permitan el aprovechamiento de tiempo en la realización de trámites administrativos y por ello coadyuve al posicionamiento de los productos o servicios en el mercado.
<p>PRODUCTIVIDAD A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS</p>	<p>Establecer mecanismos de coordinación entre el sector público y privado para el fomento de la productividad de los diferentes sectores, a través de la capacitación y la certificación continua de las personas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar financiamiento mediante el sistema financiero público, privado y de la EPS para desarrollar cursos o programas de capacitación continua por competencias laborales que incrementen la productividad laboral en empresas y organizaciones. 2. Articular los procesos de capacitación de los grupos de atención prioritaria con programas y proyectos estratégicos establecidos en las diferentes instituciones públicas, con el propósito de aumentar la productividad y la empleabilidad en este grupo poblacional.

INDICADORES / METAS 2021

ENTIDADES RESPONSABLES

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO

% de perfiles profesionales efectivamente utilizados / 100%

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO

% de empresas que facilitan capacitación a sus trabajadores bajo el catálogo nacional de cualificaciones profesionales / 10%

Reducir la brecha de productividad intrasectorial relacionada a capacitación de las microempresas / **

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL - CONSEJO CONSULTIVO

Reducir la brecha de productividad intrasectorial relacionada a capacitación de las pequeñas empresas / **

Reducir la brecha de productividad intrasectorial relacionada a capacitación de las medianas empresas / **

SETEC - CONSEJO CONSULTIVO - MIPRO - MEF

SETEC - COMITÉ DE GESTIÓN INTERSECTORIAL

Notas:

* La línea base se levantará a finales del año 2018, misma que servirá para validar el porcentaje de la meta al año 2021

** Las metas se determinarán una vez levantada la línea base, se coordinará con el ente rector de estadísticas a nivel nacional para la construcción de este tipo de indicadores

BIBLIOGRAFÍA

ALUTTO, J. A.; BELASSO, J. A. "A typology for participation in organizational decision making", *Administrative Sciences Quarterly*, Vol. 17, 1972, pp. 117-125.

AMOR, Elías. "Las cualificaciones profesionales: un reto para los sistemas de educación y formación de la sociedad española", *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, España, pp. 89-103. goo.gl/cLPgJg. Consultado 09-05-2018.

ARAQUE, Wilson. *Emprendimiento en Ecuador*, Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador (UASB-E), EKOSNEGOCIOS.COM, enero 2015. goo.gl/LWHm7P. Consultado el 09-05-2018.

Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2017, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Impreso en Naciones Unidas, Santiago. goo.gl/GEGCv4. Consultado 09-05-2018.

BONILLA Esperanza. "La importancia de la productividad como componente de la competitividad", *Revista de investigación*, Vol. 5, No. 2, julio-diciembre 2012Fundación Universidad de América, pp. 158-163. goo.gl/vw6kdJ. Consultado 09-05-2018.

Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, informe V, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, primera edición, 2008. goo.gl/bziSD6. Consultado 09-05-2018.

CALDERÓN, Álvaro., DINI, Marco., STUMPO, Giovanni. *Los desafíos del Ecuador para el cambio estructural con inclusión social*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Impreso en Naciones Unidas, Santiago, 2016. goo.gl/wKPwQ9. Consultado 09-05-2018.

- CEJAS, Magda "La democracia y sus problemas", *Revista FACES*, Universidad de Carabobo. goo.gl/ioeHJq. Consultado 09-05-2018.
- DEHTER, Mario. *El ser emprendedor: modelo para desarrollar comportamiento emprendedor individual y corporativo*. goo.gl/rVK7De. Consultado 09-05-2018.
- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Indicadores Laborales, diciembre 2015, 15 años y más*, Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). goo.gl/Csv3Rb. Consultado 09-05-2018.
- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Indicadores laborales, diciembre, 2017*, Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). goo.gl/AFC9Tf. Consultado 09-05-2018.
- Estrategia Nacional para el Cambio de la Matriz Productiva*, Vicepresidencia de la República del Ecuador, primera edición, Quito, marzo 2015. goo.gl/zVqsw. Consultado 09-05-2018.
- Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectiva*, Organización Internacional del Trabajo, primera edición, Montevideo, 1997. goo.gl/KFuHzD. Consultado 09-05-2018.
- FORMICHELLA, María. M. *Educación y Pobreza: una explicación de los círculos viciosos existentes entre ambas*, Título de Grado, agosto, 2002.
- Global Entrepreneurship Monitor Ecuador-2016*, ESPAE-ESPOL, 2017. goo.gl/q95ras. Consultado 09-05-2018.
- FORMICHELLA, María. M. *El Concepto de Emprendimiento y su Relación con la Educación, el Empleo y el Desarrollo Local*, 2004.
- GEM Global Entrepreneurship Monitor. Global Report 2016-17*. goo.gl/9nAwM5. Consultado 09-05-2018.
- HUSÉN, T. *The School in Question: A Comparative Study of the School and its Future in Western Society*, Oxford University Press, New York, 1979.
- MORENO, Hortensia. "El amor como género literario". *Debate feminista*, marzo de 1991, pp. 141-144. goo.gl/cxEDUJ. Consultado 09-05-2018.
- "País productivo", *Revista Ministerio de Industrias y Productividad*, diciembre 2012-enero 2013. goo.gl/tcFnW7. Consultado 09-05-2018.
- PADILLA, Ramón.; JUÁREZ Miriam. *Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria*

manufacturera, Serie Estudios y perspectivas-Sede Subregional de la CEPAL en México, No. 49, 2006. goo.gl/ZkQYVM. Consultado 09-05-2018.

Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador, INEC, 2017. goo.gl/JoEZWD. Consultado 09-05-2018.

Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 "Toda un vida", Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), Ecuador, 2017. goo.gl/meEpM6. Consultado 09-05-2018.

Política Industrial del Ecuador 2016-2025. Más industrias mayor desarrollo, Ministerio Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad, Ministerio de Industrias y Productividad. goo.gl/DFb56H. Consultado 09-05-2018.

ROQUERO Esperanza; Hernando Sonia. "La conformación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en España: un proceso incabado, *Cuadernos de reformas laborales*, No. 1, 2004. goo.gl/Qetqof. Consultado 09-05-2018.

SARTORI, Giovanni. *Teoría de la democracia I. El debate contemporáneo*, Alianza Universidad, Madrid, 1988.

SCHUMPETER, J. *Capitalismo, socialismo y democracia*, Ediciones Folio, Ediciones Folio, S.A., 1996.

SCHWAB, Klaus; SALA-I-MARTÍN, Xavier. *The Global Competitiveness Report 2016-2017*, World Economic Forum, Geneva, Suiza, 2017. goo.gl/2QXknj. Consultado 09-05-2018.

STEVENSON Howard. *Why the entrepreneurship has won!*, USASBE Plenary Address, February 17, 2000. goo.gl/eCtFww. Consultado 09-05-2018.

TOURIÑÁN, José. *El sentido de la libertad en la educación*, Emesa, Madrid, 1979.

VARGAS, Fernando. *La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación*, Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015. goo.gl/uB294T. Consultado 09-05-2018.

YOUNG, Michael; WHITTY, Geoff. *Explorations in the Politics of School Knowledge*, Driffield: Nafferton Books, 2012.

ZAKARIA, F. "The Rise of Illiberal Democracy", *Foreign Affairs*, Vol. 76, noviembre-diciembre, 1997.

SECRETARIA TÉCNICA DEL
SISTEMA NACIONAL DE
CUALIFICACIONES PROFESIONALES



EL
GOBIERNO
DE TODOS



 @Cualificaciones

 @setec_ec

 SETEC ECUADOR

 SETEC ECUADOR

www.cualificaciones.gob.ec

Información: 2257802 o contacto.ciudadano@setec.gob.ec