

Políticas públicas, capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Unidad de estudio GAD Ibarra 2023

Public policies, training and professionalization of public servants in Decentralized Autonomous Governments. Study Unit GAD Ibarra 2023

Viviana Virginia Vilatuña-Perugachi¹
Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ecuador
Vvilatuna7112@pucesm.edu.ec

Edith Josefina Liccioni²
Universidad Nacional de Chimborazo | Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí - Ecuador
Edith.liccioni@unach.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2515

V9-N4 (jul-ago) 2024, pp 237-250 | Recibido: 18 de abril del 2024 - Aceptado: 18 de abril del 2024 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8604-4145>

2 ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6142-7022>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Vilatuña-Perugachi, V., Liccioni, E., (2024). Políticas públicas, capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Unidad de estudio GAD Ibarra 2023. 593 Digital Publisher CEIT, 9(4), 237-250, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2515>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

Las instituciones públicas tienen como deber hacia la ciudadanía brindar servicios de calidad efectivos y eficaces, garantizando la transparencia y acorde a las necesidades que en la actualidad demanda. La capacitación y la profesionalización de los servidores públicos es un elemento clave para lograr una gestión pública coherente y eficaz, ya que, los funcionarios mejor capacitados pueden diseñar e implementar políticas públicas más efectivas y adaptadas a los ciudadanos. Asimismo, se brinda un servicio más efectivo y eficiente; es así que el propósito de la investigación fue interpretar las políticas públicas y sus efectos en la capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD). La metodología utilizada estuvo amparada por el paradigma interpretativo, método Etnográfico, diseño descriptivo e interpretativo, técnica utilizada la entrevista a expertos. Emergiendo de los hallazgos la necesidad de establecer mecanismo que permitan evaluar y fortalecer las políticas públicas de capacitación de los servidores públicos en los GAD, como también, la importancia de analizarlo en contratación laboral y programa de estudio del propio facilitador.

Palabras claves: políticas públicas, capacitación, profesionalización

ABSTRACT

Public institutions have a duty to citizens to provide effective and efficient quality services, guaranteeing transparency and in accordance with the needs currently demanded. The training and professionalization of public servants is a key element to achieve a coherent and efficient public management, since better trained officials can design and implement more effective public policies adapted to citizens. Likewise, a more effective and efficient service is provided; thus, the purpose of the research was to interpret public policies and their effects on the training and professionalization of public servants in the Decentralized Autonomous Governments (GAD). The methodology used was based on the interpretative paradigm, ethnographic method, descriptive and interpretative design, and the technique used was the expert interview. Emerging from the findings is the need to establish mechanisms to evaluate and strengthen public policies for the training of public servants in the GADs, as well as the importance of analyzing the facilitator's own labor recruitment and study program.

Keywords: public policies, training, professionalization

Introducción

La presente investigación tiene como propósito interpretar las políticas públicas y sus efectos en la capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD). Para ello, se analizaron antecedentes tanto nacionales como internacionales con el fin de conocer la realidad del fenómeno a estudiar.

El análisis de la realidad del fenómeno a estudiar permitirá comprender cómo se implementan las políticas públicas en los GAD y cuáles son sus efectos en la capacitación y profesionalización de los servidores públicos. De tal forma, el propósito de esta investigación es identificar como intervienen las políticas públicas en la capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos. El conocimiento mencionado es importante para mejorar la efectividad de estas políticas y garantizar que los GAD puedan brindar servicios públicos de calidad a los ciudadanos.

Considerando que hoy en día las administraciones de los gobiernos nacionales y locales se enfrentan a grandes desafíos tanto tecnológicos como sociales; se hace imprescindible que cada gobierno fomente la innovación y desarrollo de las competencias para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La implementación de las políticas públicas para la capacitación de los servidores públicos es fundamental para promover el desarrollo de la gestión pública. De tal forma, lo establece el gobierno a través del Ministerio de Trabajo en coordinación con el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN). El producto de la cooperación se refleja en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025.

De acuerdo al plan mencionado, establece que la capacitación de los servidores públicos debe ser un proceso continuo, permanente y alineado con los objetivos estratégicos del Plan

Nacional de Desarrollo (PND). La capacitación debe permitir a los servidores públicos desarrollar las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones, así como la adaptación a los cambios y desafíos que enfrenta la sociedad.

De la misma forma, al considerarlo particularmente dentro del estatuto orgánico del GAD-Ibarra se ha establecido como política pública fortalecer las capacidades del talento humano local para la gestión eficiente de la organización del cantón. Para el GAD descrito, uno de los objetivos estratégicos es brindar servicios públicos de calidad, por tal razón, se da la debida importancia del estudio y análisis de las políticas públicas para la capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos. La temática desarrollada se considera relevante dado que la administración pública debe manejar la educación como un eje de cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados en el PND.

De lo anterior mencionado, la capacitación permitirá a los servidores públicos desarrollar sus habilidades y destrezas, por ende, mejorará su desempeño laboral y la calidad de los servicios públicos, lo que redundará en beneficio de los ciudadanos. Adicionalmente, permitirá al servidor público la fácil adaptación a las necesidades actuales, con ello, responder de manera efectiva a los cambios impulsados por la innovación en la gestión pública.

En consecuencia, las políticas públicas pueden fomentar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre los servidores públicos de diferentes direcciones pertenecientes al GAD-Ibarra. De este sentido, es necesario revalorizar a los servidores públicos a partir de la evaluación de las políticas públicas de capacitación y profesionalización.

Cabe destacar que la constitución de la República del Ecuador en su Art. 234 garantiza los procesos de capacitación para los servidores públicos.

El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y

servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado. Constitución de la República del Ecuador. (2008).

De la misma manera, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) del Art. 23 (literal q) menciona “recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades” (p. 16). Del cual se establece que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos recibir programas de Educación Continua por parte del órgano estatal quienes prestarán mayores de acceso de facilidades. De forma complementaria en referencia establece respecto a los Programas de Formación y Capacitación del LOSEP el Art. 71 menciona:

Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN (p. 33).

En Ecuador se han establecido políticas públicas para la capacitación y desarrollo de los servidores públicos, sin embargo, no han alcanzado su éxito en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). De lo descrito, se debe a que las políticas han sido influenciadas por los cambios de los modelos económicos y por los actores políticos de turno.

Para esta investigación, la unidad de estudio es el GAD-Ibarra (propriadamente de San Miguel de Ibarra) cuya pregunta de investigación es: ¿Cuál sería el impacto de las políticas públicas en la capacitación y profesionalización de los

servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados? La pregunta de investigación es pertinente porque busca mostrar el impacto de las políticas públicas en la capacitación y profesionalización de los servidores públicos. Adicionalmente, resulta importante porque la capacitación y la profesionalización son elementos clave para mejorar la calidad de los servicios públicos para con ello consolidar la administración pública.

En el caso del GAD Ibarra, la capacitación y profesionalización de los servidores públicos no se la ha venido ejecutando de la mejor manera a raíz de las exigencias de las entidades gubernamentales que ejercen el control y supervisión en la actual administración. De tal forma, se han implementado políticas públicas para promover la capacitación y profesionalización de sus servidores públicos, las mismas que están orientadas a mejorar la calidad de su servicio que brinda el GAD Ibarra a los ciudadanos.

El desarrollo de la presente investigación se realiza en la siguiente hoja de ruta: (1) Identificación de las políticas públicas (capacitación y profesionalización de los servidores públicos en el GAD Ibarra); (2) Evaluación de políticas (revisión de sus objetivos, componentes y resultados); finalmente (3) Análisis de desafíos (problemas para implementar estas políticas de manera efectiva).

Por lo tanto, es necesario examinar las políticas públicas de capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los GAD, en consecuencia, esta investigación busca mejorar la calidad de los servicios públicos, adaptarse a las necesidades actuales e impulsar la innovación y la mejora de la gestión pública.

Las políticas públicas de capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los GAD tienen como objetivo mejorar la calidad de los servicios públicos que se brindan a la ciudadanía y consolidar la administración pública fortaleciendo las instituciones públicas y la capacidad de gestión de los GAD.

La capacitación y la profesionalización también pueden ayudar a los servidores públicos a desarrollar su capacidad de liderazgo y gestión; importante para el fortalecimiento de las instituciones públicas. De tal forma, en el siguiente orden de ideas: (1) las políticas públicas para la capacitación y profesionalización de los servidores públicos; (2) los GAD para fortalecer el capital humano; finalmente (3) la ciudadanía, para promover la transparencia y la eficiencia en la gestión pública. De las cuales son fundamentales para el desarrollo de los GAD.

La capacitación y profesionalización en gestión pública es relevante para promover las competencias técnicas (conocimientos, habilidades) y competencias transversales (comunicación efectiva, trabajo en equipo) para permitir un mejor desempeño en sus funciones.

Constructo teórico

De acuerdo al desarrollo previo de la investigación al analizar la revisión del estado del arte se ilustra el siguiente compilado.

Ver Tabla 1.

De la tabla descrita se identifica que la capacitación en los funcionarios públicos juega un papel primordial en el ejercicio de las funciones de un empleado y de igual manera en el cumplimiento de objetivos de una institución —pública—. El mundo actual exige a los funcionarios públicos siempre estén a la vanguardia de los constantes cambios y actualizaciones que atraviesan los gobiernos, con el fin, de brindar mejores y eficientes servicios a la ciudadanía.

Políticas públicas

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Título II Garantías Constitucionales, Capítulo Segundo; Políticas públicas, servicios públicos y participación ciudadana, acerca de la Gestión Pública el Art. 85 menciona:

La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos

por la Constitución, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones:

Las políticas públicas [...] se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad; esta disposición establece que las políticas públicas y servicios públicos deben estar orientados a mejorar la calidad de vida de las personas y garantizar el ejercicio de sus derechos [...] que promueve la cooperación y la ayuda mutua entre las personas.

2. Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto; esta disposición establece que el interés general debe prevalecer sobre el interés particular. Sin embargo, si la ejecución de una política pública o la prestación de un servicio público vulnera o amenaza con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto.

3. [...] El estado debe garantizar que el presupuesto para las políticas públicas y servicios públicos se distribuya de manera equitativa y solidaria por ello debe asignarse recursos suficientes para que todos los ciudadanos tengan acceso a los servicios públicos, sin importar su condición social o económica (p. 42).

De tal forma, Alcívar y Cejas (2023) definen a las políticas públicas como un conjunto de acciones, programas y estrategias diseñadas para alcanzar objetivos colectivos. Las acciones descritas son implementadas por el Estado y se basan en los principios de la democracia, la participación ciudadana y el *sumak kawsay* —bien común—.

Las políticas públicas son fundamentales para la gestión de los gobiernos locales, ya que, permiten construir una agenda pública

Tabla 1.
Revisión sistémica de investigaciones previas

Autor	Título	Objetivo General	Enfoque	Principales hallazgos
Huacon y Encalada (2021)	“La capacitación, activo para alcanzar el desarrollo organizacional y del capital humano en las instituciones públicas: Coordinación Zonal 5 – Salud – Ecuador”	Analizar la capacitación como activo, para el desarrollo del capital humano y la organización	Enfoque metodológico mixto, cualitativo y cuantitativo	* Existe insatisfacción de los servidores públicos por el incumplimiento de los planes de capacitación dada la falta de acceso a las capacitaciones. * Resulta necesario reconocer que el nivel de exigencia del desempeño laboral es alto. De ambos puntos, no se cumple con los aspectos descritos en la ley.
Alcívar y Martínez (2023)	“Las Políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Portoviejo”	Analizar las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el GAD del cantón Portoviejo	Enfoque mixto y una investigación de tipo descriptiva a partir de la entrevista como medio recopilación de la información	* Existen políticas públicas en torno a la formación profesional con una base sólida en el GAD estudiado. * Resulta necesario dar un mayor seguimiento y evaluación a los programas de capacitación.
Contreras-Quispe (2023)	“Capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023”	Determinar cómo se relaciona la capacitación del servidor público y gestión Municipal en el Distrito de Acos Vincho Ayacucho	Cuantitativo y diseño transversal no experimental; técnica para recopilación de la información.	* Existe relación entre la capacitación del servidor público con la gestión municipal en el distrito estudiado. * Resulta necesario promover capacitaciones a los servidores públicos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
Hernández, (2023)	“La profesionalización del servicio público. Análisis de su relevancia en el ámbito municipal en México”	Analizar la relevancia de la profesionalización del servicio público en las sociedades contemporáneas, siendo un elemento clave para el desarrollo de las tareas públicas	Revisión documental	* Resulta necesario el profesionalismo en el desarrollo del servicio público en las sociedades contemporáneas. * Existe una gran participación la profesionalización ante el progreso de los gobiernos locales municipales.

Nota: Los artículos relevantes se consideran cuatro investigaciones científicas dada la relevancia y pertinencia de las investigaciones en los últimos cuatro años.

más consensuada y ajustada a los intereses del colectivo. Adicionalmente, las políticas públicas son el resultado de un proceso de diálogo y participación entre los diferentes actores involucrados.

De tal razón, Morales (2020) menciona que de las políticas públicas y de manera global deben desarrollar inclusión a todos los ciudadanos a partir de la transversalización de la educación, como tal, dentro de una política pública exigida en el pueblo (p. 378). De tal razón, tener una representación mayoritaria para propiamente en los servidores públicos sin distinción de estratos sociales o posición laboral dentro de un giro particular de empresa pública. A este punto, las soluciones se reconocen con base en las necesidades reales de los servidores públicos.

Adicionalmente, se describen a las políticas públicas como herramientas clave

para la gestión del talento humano en cualquier institución pública. En el caso específico de los GAD las políticas públicas en materia de talento humano deben estar orientadas a garantizar calidad de los servicios públicos. De tal razón, resulta meritorio promover el desarrollo profesional de los servidores públicos, la igualdad de oportunidades y la participación ciudadana.

Desde otra perspectiva, Acosta-Chico (2020) menciona a las políticas públicas como un diseño social de búsqueda de impacto real para y con la sociedad, en sí, generar cohesión social (p. 13). Para los gobiernos resulta idóneo garantizar políticas efectivas y positivas para la sociedad a partir de dos propósitos generar cambio, intención real de trascender la gestión pública y ser efectivo al minorar el riesgo de no cumplir con lo propuesto.

Por otra parte, en una entrevista realizada a Andrés Noel Roth (2019) se define a la normalización de la Gestión Pública a partir del siguiente contexto:

Las políticas públicas son un instrumento de transformación de la sociedad y consiste en la determinación de un objetivo por medio de la movilización de las herramientas del Estado. De ello, la ley y el dinero busca una transformación del comportamiento de las personas que de una manera incorrecta son responsables de los problemas públicos. En ese sentido, la política pública es un instrumento de transformación de la sociedad que actúa sobre los comportamientos de las personas (p.223).

De la entrevista realizada se identifica la importancia del generar la transformación de la política pública a partir del estudio de los servidores públicos, precursores del servicio de la Gestión Pública dada la representación estatal de atención social.

De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público (2020) menciona

En ese sentido, se hace imperiosa la articulación de políticas, programas y proyectos públicos inclusivos, innovadores, equitativos, y productivos, que generen una gestión adecuada del conocimiento y su constante evolución, garantizando la diversidad en todos los niveles, la igualdad de oportunidades, la innovación, calidad y eficiencia del Estado (p. 8). De tal forma, recrear planes curriculares a las necesidades nuevas y recurrentemente necesarios en la labor de los servidores públicos.

De acuerdo al Programa de Capacitación en Gestión del Talento Humano (2024) menciona que el proceso de capacitación se orienta de mejor manera al ser programado para desarrollar, reforzar y actualizar competencias bases (p. 61). Del cual, permita generar la mejora continua en cuanto a la atención al ciudadano ante una necesidad social.

El proceso de capacitación y formación de los funcionarios públicos es fundamental para cada país del cual lo señala Tamayo (2019) menciona: Para que una sociedad sea independiente se considera que se perfeccione el proceso de formación y capacitación del funcionariado público donde garantice una actuación holística. De tal forma, sea más plausible la gestión y los resultados de lo descrito en Dossier Administración Pública 164 e indudablemente tendrá que redundar en un mejor desempeño de la función pública (p. 163). Del cual, para visualizar una Administración Pública sea más eficiente y eficaz necesita de los criterios de: (1) competitividad; (2) sostenibilidad; y (3) prosperidad

La profesionalización se considera ser un proceso integral que incluya la formación, el desarrollo y la evaluación de los servidores públicos con el fin de promover su excelencia y la construcción de una carrera profesional digna.

Al respecto, Guzmán (2021) menciona que la profesionalización dentro de la Gestión Pública es un proceso de formación continua del cual se considera un impulso real por parte del gobierno, pero asumido por los servidores públicos (párr. 3). Por tal motivo, resulta relevante su análisis porque permite mejorar la calidad del servicio al tener un mejor desempeño de sus funciones.

La profesionalización de los servidores públicos también contribuye a promover la transparencia y la rendición de cuentas. Por tal razón, se es posible cuando exista un nivel de capacitación al familiarizarse con las normas y procedimientos que rigen el sector público. Adicionalmente, es una responsabilidad compartida entre ambos en el escenario donde el gobierno proporciona programas de capacitación actualizados y los servidores públicos —por su parte— asume su participación activa.

Por tal motivo, para Mori y Bardales (2020) mencionan que la capacitación y el fortalecimiento de las políticas públicas son dos elementos esenciales para mejorar la calidad de

los servicios públicos para adquirir competencias, conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas en el ámbito técnico, profesional y personal (p. 293). Adicionalmente, estas políticas contribuyen a mejorar la planificación, ejecución y evaluación de propuestas a través de la identificación de las necesidades de los ciudadanos. La definición de objetivos claros y medibles a partir de mecanismos de seguimiento y evaluación.

En el caso del Ecuador, la sociedad actual demanda que el Estado promueva políticas públicas que respondan a sus necesidades y expectativas (Flor & Rivera, 2019, p. 63). Por ello, se requiere que los funcionarios públicos estén capacitados y que las políticas públicas estén bien diseñadas y ejecutadas.

De otro punto a considerar, Cervantes (2023) al hablar sobre la importancia de la profesionalización en el sector público en México, indica que:

La profesionalización del servicio público en los gobiernos locales es fundamental para garantizar la eficiente prestación de los servicios que requieren los ciudadanos. En particular, los municipios dado que tiene mayor contacto e interacción con la ciudadanía [...] es crucial que su personal esté debidamente capacitado para atender sus demandas y necesidades (p. 2).

De la misma manera, es importante destacar que la dirección pública profesional en las organizaciones locales es una herramienta clave para fortalecer la gestión pública y garantizar la calidad, equidad y sostenibilidad de los servicios públicos.

Ruta metodológica

La presente investigación se desarrolló enmarcada en el paradigma interpretativo o enfoque cualitativo, método etnográfico. El diseño utilizado fue descriptivo-Interpretativo el cual se caracteriza por estudiar los fenómenos sociales desde la perspectiva de los actores involucrados. La técnica de recopilación de información utilizado fue la entrevista.

Al respecto, Cejas, Liccioni, Murillo, Aldaz y otros autores (2023) mencionan que el enfoque cualitativo al ser una metodología de estudio social con identificación de actores involucrados permite realizar un análisis interpretativo (p. 84) y el análisis es un constructo comparativo entre la opinión del experto con la información desarrollada en el presente artículo científico.

De la misma forma, Packer (2018) menciona que la investigación cualitativa se sujeta al análisis de material empírico, dado que pretende describir una experiencia subjetiva (p. 13) a partir de la caracterización de la información contenida del estudio.

La presente investigación se centró en un paradigma interpretativo, el cual para Estrada (2021) menciona que estudia los fenómenos sociales con una ruta cualitativa a desarrollar del propio del diseño de la investigación (p. 16) e involucrar las diferentes perspectivas de expertos.

En el caso de esta investigación, el paradigma interpretativo etnográfico permitió comprender la realidad con respecto a la problemática de las políticas públicas para la capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los GAD. Del paradigma etnográfico Cejas Magda, Liccioni Edith, Murillo M, *et al.* (2023) mencionan que es una técnica de investigación que se utiliza en la antropología y otras disciplinas sociales para estudiar detalladamente las culturas y las prácticas sociales de un grupo social determinado (p. 90) se basa en la observación participante que implica que a los investigadores integrarse en el grupo social determinado.

Estas autoras, también señalan que es importante la antropología, dado que participa en sus actividades cotidianas para poder entender mejor su perspectiva y de sus prácticas culturales (p. 144). Del cual, importante también para reconocer las percepciones y experiencias de los servidores públicos.

De la misma manera, Ruiz-Velasco y Bárcenas (2022) mencionan que la etnografía es un modelo general de investigación cualitativa al detallar interacciones, comportamientos observables de las personas; resulta importante dada la adaptación de sus reflexiones (p. 8). De lo descrito, se analiza desde una perspectiva y observación de los investigadores.

En esta presente investigación, también se utilizó el método inductivo, de acuerdo con Sánchez-Cabezudo y García (2022) mencionan que la técnica permite particularizar lo general donde se observa la realidad desde el principio metódico de la investigación científica; se desarrolla rigurosidad científica ante la aplicación de la propia norma aplicada (p. 8). Del cual, la aplicación se da en contextos de objeto de investigación a los acontecimientos observados durante la observación del fenómeno.

En lo inherente al presente estudio, las políticas públicas para la capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los GAD involucra a diversos actores, con diferentes intereses y perspectivas, del cual se analiza bajo el diseño metodológico descrito. En otro aspecto, para Hernández-Sampieri y Mendoza-Torre (2018) menciona que en el método inductivo se parte de un conjunto de hechos y observaciones específicas para llegar a una generalización donde la premisa es una afirmación sobre un número limitado de casos particulares. Del mismo modo, se busca establecer una conclusión que se aplique a todos los casos similares en el futuro. Por lo tanto, el método inductivo es útil para encontrar patrones y tendencias; comúnmente utilizado en la investigación cualitativa y las ciencias sociales (p. 429).

De tal forma, en esta investigación se utilizó el método inductivo para interpretar la realidad de las políticas públicas para la capacitación y profesionalización de la experiencia de los servidores públicos que laboran en el GAD-Ibarra. En este caso, este método permitió a los investigadores recopilar información de diferentes actores e interpretar

la complejidad del fenómeno además de generar nuevos conocimientos sobre el fenómeno.

Técnicas e instrumentos

La entrevista semiestructurada fue la técnica utilizada para la recolección de información en esta investigación. Según Hernández-Sampieri y Mendoza-Torre (2018) mencionan que las entrevistas semiestructuradas se basan en un Cuestionario —Banco de Preguntas previo—donde el entrevistador busca orientar preguntas particulares para precisar conceptos (p. 535). En lo que respecta a este estudio, permitió obtener información detallada y contextualizada de los informantes claves —actores expertos clave—.

Del cual, para Orozco-Alvarado (2018) menciona que las entrevistas semiestructuradas pretenden contrastar información de asuntos y/o aspectos concretos de investigación (p. 34). Del cual para la presente investigación se usa para desarrollar preguntas concretas sin redundar, además de desarrollar un estudio más abierto. Las entrevistas se desarrollaron a tres informantes expertos con experiencia relevante en el tema pertenecientes a la Dirección de Talento Humano del GAD-Ibarra.

Las entrevistas se realizaron de forma individual de selección intencionada y en profundidad, con el objetivo de comprender las percepciones de los expertos sobre este tema las mismas que fueron grabadas y transcritas para posteriormente ser analizadas de forma cualitativa. *Adicionalmente, se analiza documentos oficiales relacionados con las políticas públicas para la capacitación y profesionalización de los servidores públicos. El análisis permitió a los investigadores comprender el marco legal y normativo que regula estas políticas en el Ecuador del cual se desarrolla las inquietudes desarrolladas en la Tabla 2.*

Tabla 2.
Banco de Preguntas a directores Administrativos de TTHH en GAD-Ibarra

Ítem	Pregunta
1	¿Cuáles son las políticas de capacitación disponibles para los servidores públicos?
2	¿Considera que las políticas públicas están vinculadas al cumplimiento de objetivos, metas y estrategias de la capacitación?
3	¿Cree usted que existe una planificación adecuada para la ejecución de estas políticas públicas?
4	¿Cómo se evalúan la eficiencia de las políticas de capacitación?
5	¿Se evalúa los conocimientos adquiridos por los funcionarios que asisten a las capacitaciones?
6	¿Considera que las políticas públicas del Gad Ibarra son eficientes y promueven la mejora de los servicios?
7	¿Qué incentivos se ofrecen para motivar a los servidores públicos a participar en programas de capacitación?
8	¿Considera que la capacitación y profesionalización de los servidores públicos puede tener una incidencia significativa en la mejora de la gestión pública y en la calidad de los servicios públicos?
9	¿La institución valora la capacitación y o profesionalización de los servidores públicos?

Nota: Criterios de inclusión. - profesionales jefes o dueños de procesos del Talento Humano (TTHH), manejo integral de programas de capacitación para el sector público ibarreño, manejo de proveedores de Educación Continua profesionalización y capacitación del personal en general. Elaboración Propia (2024)

De la tabla descrita la entrevista a desarrollar se realizó a tres expertos del área, servidores públicos de ejercicio activo con experiencia no menor de cinco años en la cercanía de la profesionalización y capacitación del talento.

Hallazgos

De acuerdo con el propósito de la investigación, los efectos de la capacitación y la profesionalización de las políticas públicas se referencia en consecuencia de las preguntas 1, 2 y 3 estudiados del Banco de Preguntas propuestos. A ello, se desarrolla el análisis de las preguntas descritas.

De la pregunta 1, en relación con las perspectivas de los entrevistados expertos (n=3) se detalla aspectos a considerar como

al Plan Anual de Capacitación, desarrollo de acciones formativas a mediano-largo plazo y el LOSEP con garantías de la educación para los servidores públicos. De otras normas se define al Reglamento General al LOSEP y de manera interna los propios Programas de la evaluación de desempeño como un medio de valoración del conocimiento.

De lo que respecta a otros municipios como es en la ciudad de Quito se presenta al Instituto Metropolitano de Capacitación (ICAM) se detalla como antecedente del Plan de Capacitación ICAM 2023 (2023) del cual se menciona:

El Modelo de Capacitación [...] contempla desarrollar las capacidades de servidores y servidoras municipales, es decir mejorar, fortalecer, actualizar o potenciar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, a través del aprendizaje de conocimientos nuevos, innovadores y de actualidad en el ámbito municipal, de acuerdo con las competencias de cada sector estratégico (p. 4). Por lo descrito, el desarrollo de mejora continua para Educación Continua en servidores municipales en Quito.

Para el Ministerio de Trabajo además de sus funciones de Educación como Formador de Formadores u otros relacionados con su propio aval, se detalla una Guía Metodológica de la Identificación de necesidades de capacitación (2024) y se describen: (1) responsable del proceso; (2) objetivo; (3) fecha de reporte de la fase; (4) tres principales actividades del puesto de trabajo; (5) actividades caracterizadas para la capacitación; (6) una o varias expectativas de la capacitación; y (7) modalidad, carga horaria y días de la capacitación (p. 9).

De las actividades descritas son fases de desarrollo para el proceso de realización y selección de programas particulares de capacitaciones según el cuadro de funciones del trabajador —profesiograma—. Por tal razón, resulta importante, ya que al recurrir de un procedimiento validado por los propios servidores públicos en el Ministerio de Trabajo es de fácil réplica.

De la pregunta 2, los entrevistados mencionan que las políticas de manejo del sector público están vinculadas con la planificación estratégica del programa de capacitación anual comunicado a las partes involucradas a partir de la representación del GAD-Ibarra y su gestión. De las estrategias de capacitación se da a partir de la cotización de proveedores en la licitación del servicio público y de su portal de Compras Públicas gestionado por el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP).

Dentro de la ciudad de Ibarra se presenta la misión del Centro de Capacitación del Municipio de Ibarra GADAMI (s.f.) “capacitar e instruir para potenciar el desarrollo profesional del talento humano [...] apoyando la mejora continua de los procesos internos; así como también, coadyuvar al desarrollo local y participativo a través de la capacitación externa” (párr. 1). Del cual, el organismo realiza el Plan de Capacitación Anual que, a criterios de los entrevistados, prefieren acoplarlo a su propia gestión en lectura de las políticas públicas.

De la pregunta 3, los expertos mencionan que no existe una correcta planificación de las capacitaciones para el GAD-Ibarra en lo que se refiere a las políticas públicas a la profesionalización de habilidades específicas de cargos administrativos u otros relacionados. Del cual, se identifica la falta de planificación ante la saturación de actividades en TTHH.

Al examinar políticas públicas para la capacitación y la profesionalización de los servidores públicos en los GAD se realiza a partir de la evaluación de su eficiencia con pruebas de conocimientos y la retroalimentación de los participantes. Adicionalmente, de otras de las formas de valoración de la capacitación es la manera de poder realizar réplica de los conocimientos adquiridos, dicho de otra manera, aplicar el conocimiento de una manera temprana en la zona y/o cargo de trabajo.

De la pregunta 4, los entrevistados consideran que los mecanismos de evaluación de eficiencia de las políticas de capacitación en particularmente el GAD-Ibarra pueden

presentarse con pruebas de fin de capacitación y una evaluación al propio instructor de la cátedra impartida. De la misma manera, se considera prudente ejecutar una prueba inicial y una intermedia según se conceptualice los módulos y que, de manera referencial a las 40 horas, se desarrolle 8 horas por cada módulo. Para Quimbiulco y Galarza (2021) menciona que ante un presupuesto limitado recae en los mecanismos de manejo de la gestión pública hacia una mala capacitación (p. 21).

Al pretender interpretar los efectos de las políticas públicas a partir de la pregunta 5 para la capacitación y la profesionalización de los servidores públicos en los GADs donde generalmente se evalúan conocimientos por una obligación adquirida y un reaprendizaje de exposición. Los entrevistados señalan que se debe compartir el conocimiento con los compañeros del área por el cual se capacita el servidor público.

Así mismo, consideran importante las políticas públicas ya que de lo evidenciado en la pregunta 6 este permite elevar el nivel de atención al cliente que en la gestión pública es el propio ciudadano. Adicionalmente, de otros indicadores de medición de desempeño de Mejora Continua al ser revalorizados al cabo de un tiempo por el representante del GAD-Ibarra.

De acuerdo con lo descrito, en la pregunta 7, los informantes señalan que los incentivos de motivación se instrumentalizan a través de los formatos de manejo de gestión documental para valorar los conocimientos adquiridos por parte del servidor público como del propio educador y/o facilitador. Manifestando también, que otro de los incentivos que se puede recrear en los servidores públicos es establecer un día de descanso a razón de intercambio cuando la capacitación se reciba en días de descanso.

Además, en la pregunta 8, manifiestan que se debe realizar capacitación y profesionalización de los servidores públicos dado: (1) Incentivo de educación Continua; (2) mejora de competencias y habilidades; y (3) mejora en el nivel de atención. Además de tener la cercanía de afrontar nuevas

realidades en el grupo de estudio comprendido por los compañeros de clase y los docentes.

Así mismo, a partir de la pregunta 9 el GAD-Ibarra, los informantes valoran el conocimiento que adquiera el servidor público dado que se encuentra el análisis de remuneración económica involucrada del Plan de Carrera de cada servidor; actualmente se rige obligatoriamente la asistencia.

Conclusiones / reflexiones finales

De acuerdo con las políticas públicas para capacitación y profesionalizada de servidores públicos, se establece en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025; en su conjunto estrategias y lineamientos de la estructura de Formación y Capacitación. Del cual, a razón de uso LOSEP obligaciones y derechos de recibir Educación Continua. Finalmente, mencionar al Programa de Capacitación en Gestión del Talento Humano que detalla una guía de proceso de inscripción de capacitaciones de acuerdo a las necesidades y con ello presentar la validez conforme a lo que la ley lo disponga.

Las políticas públicas, la capacitación y la profesionalización de los servidores públicos son elementos fundamentales para el buen funcionamiento de los gobiernos autónomos descentralizados. De tal razón, los objetivos deben estar alineados con los planes de desarrollo de los GAD deben estar orientados a la solución de los problemas y la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

La capacitación de los servidores públicos debe ser reconocida en todos los ámbitos laborales, con un énfasis incluso dentro de la remuneración y beneficios económicos en un contrato laboral, además del proceso de motivación y fidelización descrito por TTHH. Al desarrollo del curso, *la responsabilidad compartida es parte de la recepción del curso, por tal, el sentido de corresponsabilidad se debe realizar para brindar la capacitación (enviar material, generar clases guiadas) como cumplir*

con las tareas guiadas como las pruebas y proyecto fin de grado.

Al hablar de los efectos de las políticas públicas recae en la capacitación donde debe ser accesible, atractiva y adaptarse a las necesidades de los servidores públicos. De tal razón, debe permitir mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de las funciones públicas, a partir de la mejora continua. Finalmente, mencionar que la razón de la calidad y eficiencia de los servidores públicos en sus puestos de trabajo y en los procesos en los que intervienen tiene relación de como brindar servicios públicos de mejor calidad que permitan atender las demandas de la ciudadanía y consolidar la información.

La capacitación y profesionalización en gestión pública es relevante para promover las competencias técnicas (conocimientos, habilidades) y competencias transversales (comunicación efectiva, trabajo en equipo) para permitir un mejor desempeño.

Referencias bibliográficas

- Acosta-Chico, J. (2020). Propuesta para el estudio de la gestión de la innovación social como generadora de cohesión social en una comunidad a través de sus prácticas sociales-Caso APROCASUR [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Boliviana]. Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Boliva. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/5901>
- Alcívar, M., & Cejas, M. (2023). Las Políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Portoviejo. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3), 194-213.
- Altamirano, E. P. (2023). Carrera del servicio público y formación permanente de los servidores públicos- ecuador [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica sede Ambato] Repositorio PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/4073>

- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *CRE*. Quito: (artículo 78). 2da Ed. CEP.
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica de Servicio Público*, LOSEP. Registro Oficial Suplmento 294 de 06 de octubre del 2010.
- Cejas, M., Liccioni, E., Murillo, M., Aldaz, S., & Venegas-Alvarez, G. (2023). *ENFOQUE CUANTITATIVO y CUALITATIVO: Una mirada de los métodos mixtos*. Revista Virtual Universidad Ezequiel Zamora. <http://libreria.unellez.edu.ve/product/enfoque-cuantitativo-y-cualitativo-una-mirada-de-los-metodos-mixtos/>
- Cervantes, A. (2023). La profesionalización del servicio público. Análisis de su relevancia en el ámbito municipal en México. *Encrucijada revista electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública* (45), 1-22. Recuperado el 6 de octubre de 2023
- Código Orgánico De La Economía Social De Los Conocimientos, COESCCI . (2016, 09 de diciembre). *607(Libro V, Titulo III)*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre del 2008
- Contreras-Quispe, M. (2023). Capacitación del servidor público y gestión municipal en el distrito de Acos Vinchos, Ayacucho 2023 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122639>
- Estrada, M. (2021). Escuelas de tiempo completo. Editorial Fontamara S. A. de C. V.
- Flick, U. (2015). *El diseño de Investigación Cualitativa* (Vol. 1). Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Flor, E., & Rivera, J. (2019). Mecanismos de participación directa para fortalecer los gobiernos locales: lecciones desde Ecuador. *European Public & Social Innovation Review*, 4(2), 61-71.
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Ibarra. (s.f.). *Centro de Capacitación del Municipio de Ibarra* - *CECAMI*. Obtenido de <https://www.ibarra.gob.ec/site/centro-de-capacitacion-del-municipio-de-ibarra-cecami/>
- Guzmán, O. (2021, Septiembre 28). *La Profesionalización de los Servidores Públicos como instrumento para consolidar el diseño institucional de la Administración Pública*. [Publicación]. LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/la-profesionalizaci%C3%B3n-de-los-servidores-p%C3%ABlicos-como-guzm%C3%A1n-arag%C3%B3n>
- Henriques, A. M., & Cejas, M. M. (2023). Las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo. *Digital Publisher*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124416>
- Hernández, A. (2023). La profesionalización del servicio público. Análisis de su relevancia en el ámbito municipal en México. *Encrucijada revista electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública* (45), 1-21. doi:10.33386/593 dp.2023.3-1.1908
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. España: McGraw-Hill Education.
- Huacon, K., & Encalada, M. (2021). La capacitación, activo para alcanzar el desarrollo organizacional y del capital humano en las instituciones públicas: Coordinación Zonal 5 – Salud – Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 8(5). doi:10.21855/ecociencia.85.542
- María Henriques Alcívar, M. C. (2023). Las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad de Manabí PUCE Manabí]. *Digital Publisher*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124416>

- Ministerio de Trabajo. (2024). *Guía Metodológica de la Identificación de necesidades de capacitación, elaboración del Plan Anual Institucional de Capacitación y su Ejecución para el Sector Público Versión 2*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/7-Guia-Methodologica.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022 - 2025*. IAEN - Universidad de Posgrado del Estado. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/3-Plan-Nacional-de-Formacion-y-Capacitacion-2022-2025_V3.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Programa de Capacitación en Gestión del Talento Humano*. Quito. <https://bit.ly/2024-01-programa-capacitacion-tthh-ecuador>
- Morales, J. (2020). Educación y desarrollo humano: dimensiones para la elaboración de políticas públicas en tiempos de complejidad. *Conrado*, 16(75), 372-383.
- Mori, K. O., & Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Orozco-Alvarado, J. (2018). El Marco Metodológico en la investigación cualitativa. Experiencia de un trabajo de tesis doctoral. *Revista Científica de FAREM-Esteli*(27), 25-37. doi:10.5377/farem.v0i27.7055
- Packer, M. (2018). *La ciencia de la investigación cualitativa*. Universidad de los Andes.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025. (s.f.). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/09/Plan-Nacional-de-Formacion-y-Capacitacion.pdf?x42051>
- Quimbiulco, G., & Galarza, J. (2021). Participación ciudadana en los planes de desarrollo y ordenamiento territorial de la ciudad de Ibarra en Ecuador. *AXIOMA*(24), 21-27. doi:10.26621/ra.v1i24.668
- Rodriguez, K. (2018). *Profesionalización de funcionarios públicos en los Municipios Chalco-Tlalmanalco (2016-2018)*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional RI. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/94726>
- Roth, A. (2019). Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica. (J. Rivera, Entrevistador). *Revista internacional de administración*. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/1207/1125>
- Ruiz-Velasco, R., & Bárcenas, J. (2022). *Nuevos Modelos Tecnoeducativos*. SOMECE.
- Sánchez-Cabezudo, S., & García, F. (2022). *Fundamentos del Trabajo Social*. THOMSON REUTERS CIVITAS.
- Secretaría General de Planificación. (2023). *Plan de Capacitación ICAM 2023*. https://virtual.quito.gob.ec/pluginfile.php/24095/mod_page/content/20/Plan%20de%20Capacitaci%C3%B3n%202023.pdf
- Suarez, E. (2023, Marzo 9). *Método inductivo y deductivo*. Recuperado el 26 de diciembre de 2023, de Experto Universitario: <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Tamayo, N. (2019). La formación y capacitación de los funcionarios y directivos de la Administración Pública. *UH*(287), 161-174.
- Vegas Meléndez, H. (2017). Políticas públicas y gobernanza: Articulación para. *Polis*. Obtenido de <https://journals.openedition.org/polis/12661>
- Villanueva, L. F. (1992). *La hechura de las políticas* (1a ed.).