



ESTUDIO NACIONAL DE NECESIDADES  
DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
2012



# **LEVANTAMIENTO NACIONAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL 2012**

---

## **CRÉDITOS**

### **Coordinación Mesas Sectoriales**

Johana Zapata, Camilo Molina, Byron Acosta

### **Diseño Metodológico y Coordinación del Estudio**

Byron Acosta (Investigador del Proyecto Prometeo – Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación – SENESCYT)

### **Investigación de Campo**

Coordinación General de Aprendizaje para el Trabajo  
Dirección de Investigación y Análisis

### **Análisis y Redacción**

Byron Acosta (Prometeo – SENESCYT)  
Dirección de Investigación y Análisis

### **Equipos Técnicos SECAP**

Dirección de Investigación y Análisis  
Dirección de Comunicación Social  
Direcciones Zonales / Centros Operativos

### **Colaboración Edición**

Dirección de Comunicación Social

## **AGRADECIMIENTOS**

Asociaciones  
Cámaras  
Empresas  
Corporaciones  
Cooperativas  
Federaciones  
Gobiernos Autónomos Descentralizados  
Comunas  
Gremios  
Sindicatos  
Colegios  
Fundaciones  
Confederaciones  
Instituciones Públicas  
Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

## INDICE DE CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>ABREVIATURAS</b> .....	<b>2</b>
<b>GLOSARIO</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Diagnóstico y Contextualización</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 El Sistema Laboral en el Ecuador</b> .....	<b>7</b>
<b>1.2 La Capacitación Profesional en el contexto nacional</b> .....	<b>12</b>
1.2.1 Inversión en capacitación .....	12
1.2.2 Marco institucional y de políticas públicas .....	15
Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013 .....	15
Agenda de Transformación Productiva .....	16
Agenda de Desarrollo Social .....	17
1.2.3 Políticas de capacitación y formación profesional .....	18
1.2.4 Avances institucionales del SECAP .....	21
<b>2. Estudio de levantamiento de necesidades</b> .....	<b>27</b>
<b>2.1 Justificación del estudio</b> .....	<b>27</b>
<b>2.2 Objetivos</b> .....	<b>28</b>
2.2.1 Objetivo general .....	28
2.2.2 Objetivos específicos .....	28
<b>2.3 Metodología</b> .....	<b>28</b>
2.3.1 Diseño del instrumento .....	29
2.3.2 Caracterización de la muestra .....	30
2.3.3 Recolección de datos .....	30
2.3.4 Análisis de la información recopilada .....	32
<b>3. RESULTADOS</b> .....	<b>34</b>
<b>3.1 Análisis Nacional</b> .....	<b>34</b>
Sector Productivo Nacional .....	34
Síntesis Sector Productivo .....	48
Sector Social Nacional .....	49
Síntesis Sector Social .....	59
Síntesis Nacional .....	59
<b>3.2 Análisis desagregado por Zona de Planificación</b> .....	<b>61</b>
<b>3.2.1 Zona de planificación 1</b> .....	<b>61</b>
Sector productivo .....	61
Sector social .....	73
Síntesis Zona 1 .....	79

<b>3.2.2 Zonas de planificación 2 y 9</b> .....	<b>81</b>
Sector productivo.....	81
Sector social.....	93
Síntesis Zonas 2 y 9.....	99
<b>3.2.3 Zona de Planificación 3</b> .....	<b>101</b>
Sector productivo.....	101
Sector social.....	113
Síntesis Zona 3.....	120
<b>3.2.4 Zona de planificación 4</b> .....	<b>122</b>
Sector productivo.....	122
Sector social.....	134
Síntesis Zona 4.....	140
<b>3.2.5 Zonas de planificación 5 y 8</b> .....	<b>141</b>
Sector productivo.....	141
Sector social.....	152
Síntesis Zonas 5 y 8.....	158
<b>3.2.6 Zona de planificación 6</b> .....	<b>160</b>
Sector productivo.....	160
Sector social.....	169
Síntesis Zona 6.....	175
<b>3.2.7 Zona de planificación 7</b> .....	<b>177</b>
Sector productivo.....	177
Sector social.....	188
Síntesis Zona 7.....	194
<b>4. CONCLUSIONES</b> .....	<b>196</b>
<b>5. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>198</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>199</b>

## ÍNDICE DE GRAFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Evolución anual de los indicadores del sistema laboral 2007 - 2012 .....	8
<b>Gráfico 2.</b> Evolución de la tasa de desempleo nacional-urbano por ciudades 2007-2012. ....	9
<b>Gráfico 3.</b> PEA por ramas de actividad CIU 3 .....	10
<b>Gráfico 4.</b> Distribución provincial de empresas que invierten en procesos de capacitación. ....	12
<b>Gráfico 5.</b> Distribución provincial dela inversión en capacitación y formación. ....	13
<b>Gráfico 6.</b> Número de participantes por año.....	22
<b>Gráfico 7.</b> Horas de formación impartidas por áreas de capacitación sector social (miles horas). ....	23
<b>Gráfico 8.</b> Horas de formación impartidas por áreas de capacitación sector productivo (miles horas). ....	24
<b>Gráfico 9.</b> Horas de formación impartidas a grupos de atención prioritaria (miles horas). ....	25
<b>Gráfico 10.</b> Tipo de organización sector productivo nacional .....	34
<b>Gráfico 11.</b> Sectores priorizados por la ATP. ....	35
<b>Gráfico 12.</b> Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo a nivel nacional .....	36

<b>Gráfico 13.</b> Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo a nivel nacional .....	37
<b>Gráfico 14.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo a nivel nacional .....	37
<b>Gráfico 15.</b> Período del año para capacitarse en el sector productivo a nivel nacional .....	38
<b>Gráfico 16.</b> Días y horarios para capacitarse en el sector productivo a nivel nacional.....	39
<b>Gráfico 17.</b> Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo a nivel nacional .....	39
<b>Gráfico 18.</b> Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo a nivel nacional .....	40
<b>Gráfico 19.</b> Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo a nivel nacional .....	40
<b>Gráfico 20.</b> Meses de mayor demanda de contratación de personal.....	41
<b>Gráfico 21.</b> Ocupaciones con dificultad para encontrar trabajadores competentes. ....	42
<b>Gráfico 22.</b> Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo a nivel nacional.....	43
<b>Gráfico 23.</b> Nuevas ocupaciones en el sector productivo .....	44
<b>Gráfico 24.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo a nivel nacional .....	45
<b>Gráfico 25.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo a nivel nacional .....	46
<b>Gráfico 26.</b> Especialidades del área de procesos industriales en el sector productivo a nivel nacional .....	46
<b>Gráfico 27.</b> Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector productivo a nivel nacional .....	47
<b>Gráfico 28.</b> Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo a nivel nacional.....	47
<b>Gráfico 29.</b> Grupos de atención prioritaria encuestados a nivel nacional .....	49
<b>Gráfico 30.</b> Preferencia por tipo de cursos en el sector social a nivel nacional .....	50
<b>Gráfico 31.</b> Preferencia por tipo de capacitación .....	51
<b>Gráfico 32.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social a nivel nacional.....	52
<b>Gráfico 33.</b> Período del año para capacitarse en el sector social a nivel nacional .....	53
<b>Gráfico 34.</b> Días y horarios para capacitarse en el sector social a nivel nacional .....	53
<b>Gráfico 35.</b> Causas que dificultan la contratación en el sector social a nivel nacional .....	54
<b>Gráfico 36.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector social a nivel nacional.....	55
<b>Gráfico 37.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector social a nivel nacional.....	56
<b>Gráfico 38.</b> Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social a nivel nacional.....	57
<b>Gráfico 39.</b> Especialidades del área de artes y artesanía en el sector social a nivel nacional.....	58
<b>Gráfico 40.</b> Beneficios resultantes de la capacitación en el sector social a nivel nacional.....	58
<b>Gráfico 41.</b> Tipo de organización en el sector productivo de la Zona 1 .....	61
<b>Gráfico 42.</b> Sectores priorizados por la ATP en la Zona 1 .....	62
<b>Gráfico 43.</b> Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 1 .....	63
<b>Gráfico 44.</b> Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 1 .....	64
<b>Gráfico 45.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 1 .....	64
<b>Gráfico 46.</b> Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 1 .....	65
<b>Gráfico 47.</b> Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 1 .....	65
<b>Gráfico 48.</b> Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 1 .....	66
<b>Gráfico 49.</b> Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 1.....	67
<b>Gráfico 50.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 1 .....	68
<b>Gráfico 51.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de la Zona 1 .....	69
<b>Gráfico 52.</b> Especialidades del área de procesos industriales en el sector productivo de la Zona 1 .....	69
<b>Gráfico 53.</b> Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector productivo de la Zona 1 ...	70
<b>Gráfico 54.</b> Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 1 .....	71

<b>Gráfico 55.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 1 .....	72
<b>Gráfico 56.</b> Grupos de atención prioritaria encuestados de la Zona 1 .....	73
<b>Gráfico 57.</b> Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 1 .....	74
<b>Gráfico 58.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 1. ....	74
<b>Gráfico 59.</b> Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 1 .....	75
<b>Gráfico 60.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 1 .....	76
<b>Gráfico 61.</b> Especialidades del área de artes y artesanía en el sector social de la Zona 1.....	77
<b>Gráfico 62.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 1 .....	77
<b>Gráfico 63.</b> Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector social de la Zona 1.....	78
<b>Gráfico 64.</b> Beneficios resultantes de la capacitación en el sector social de la Zona 1.....	78
<b>Gráfico 65.</b> Tipo de organización en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.....	81
<b>Gráfico 66.</b> Sectores priorizados por la ATP de las Zonas 2 y 9.....	82
<b>Gráfico 67.</b> Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de las Zonas 2 y 9 .....	83
<b>Gráfico 68.</b> Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9 .....	84
<b>Gráfico 69.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.....	85
<b>Gráfico 70.</b> Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de las Zonas 2 y 9 .....	85
<b>Gráfico 71.</b> Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9 .....	86
<b>Gráfico 72.</b> Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de las Zonas 2 y 9 .....	86
<b>Gráfico 73.</b> Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de las Zonas 2 y 9 .....	87
<b>Gráfico 74.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.....	88
<b>Gráfico 75.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.....	89
<b>Gráfico 76.</b> Especialidades del área de educación y capacitación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9 .....	89
<b>Gráfico 77.</b> Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9 .....	90
<b>Gráfico 78.</b> Ocupaciones priorizadas para capacitación .....	91
<b>Gráfico 79.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.....	92
<b>Gráfico 80.</b> Grupos de atención prioritaria en las Zonas 2 y 9 .....	93
<b>Gráfico 81.</b> Preferencia por tipo de capacitación en el sector social de las Zonas 2 y 9.....	94
<b>Gráfico 82.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de las Zonas 2 y 9 .....	94
<b>Gráfico 83.</b> Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de las Zonas 2 y 9 .....	95
<b>Gráfico 84.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de las Zonas 2 y 9 .....	96
<b>Gráfico 85.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de las Zonas 2 y 9.....	97
<b>Gráfico 86.</b> Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social de las Zonas 2 y 9.....	97
<b>Gráfico 87.</b> Especialidades del área de servicios socioculturales y a la comunidad en el sector social de las Zonas 2 y 9 .....	98
<b>Gráfico 88.</b> Beneficios de la capacitación en el sector social de las Zonas 2 y 9.....	98
<b>Gráfico 89.</b> Tipo de organización en el sector productivo de la Zona 3 .....	101
<b>Gráfico 90.</b> Sectores priorizados por la ATP en la Zona 3.....	102
<b>Gráfico 91.</b> Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 3.....	103
<b>Gráfico 92.</b> Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 3.....	104
<b>Gráfico 93.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 3 .....	105
<b>Gráfico 94.</b> Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 3.....	105

<b>Gráfico 95.</b> Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 3.....	106
<b>Gráfico 96.</b> Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 3.....	106
<b>Gráfico 97.</b> Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 3.....	107
<b>Gráfico 98.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 3 .....	108
<b>Gráfico 99.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de la Zona 3.....	109
<b>Gráfico 100.</b> Especialidades del área de procesos industriales en el sector productivo de la Zona 3 .....	109
<b>Gráfico 101.</b> Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector productivo de la Zona 3.....	110
<b>Gráfico 102.</b> Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 3 .....	111
<b>Gráfico 103.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 3 .....	112
<b>Gráfico 104.</b> Grupos de atención prioritaria encuestados en la Zona 3.....	113
<b>Gráfico 105.</b> Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 3 .....	114
<b>Gráfico 106.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 3 .....	114
<b>Gráfico 107.</b> Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 3.....	115
<b>Gráfico 108.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 3.....	116
<b>Gráfico 109.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 3 .....	117
<b>Gráfico 110.</b> Especialidades del área de artes y artesanía en el sector social de la Zona 3.....	117
<b>Gráfico 111.</b> Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social de la Zona 3 .....	118
<b>Gráfico 112.</b> Beneficios de la capacitación en el sector social de la Zona 3 .....	119
<b>Gráfico 113.</b> Tipo de organización en el sector productivo de la Zona 4 .....	122
<b>Gráfico 114.</b> Sectores priorizados por la ATP en la Zona 4 .....	123
<b>Gráfico 115.</b> Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 4.....	124
<b>Gráfico 116.</b> Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 4.....	125
<b>Gráfico 117.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 4.....	126
<b>Gráfico 118.</b> Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 4.....	126
<b>Gráfico 119.</b> Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 4.....	127
<b>Gráfico 120.</b> Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 4.....	127
<b>Gráfico 121.</b> Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 4 .....	128
<b>Gráfico 122.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 4 .....	129
<b>Gráfico 123.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de la Zona 4 .....	130
<b>Gráfico 124.</b> Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector productivo de la Zona 4.....	130
<b>Gráfico 125.</b> Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector productivo de la Zona 4.....	131
<b>Gráfico 126.</b> Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 4 .....	132
<b>Gráfico 127.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 4 .....	133
<b>Gráfico 128.</b> Grupos de atención prioritaria encuestados en la Zona 4.....	134
<b>Gráfico 129.</b> Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 4 .....	135
<b>Gráfico 130.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 4 .....	135
<b>Gráfico 131.</b> Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 4.....	136
<b>Gráfico 132.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 4.....	137
<b>Gráfico 133.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 4 .....	138
<b>Gráfico 134.</b> Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector social de la Zona 4.....	138

<b>Gráfico 135.</b> Especialidades del área de procesos industriales en el sector social de la Zona 4.....	139
<b>Gráfico 136.</b> Beneficios de la capacitación en el sector social de la Zona 4 .....	139
<b>Gráfico 137.</b> Tipo de organización en el sector productivo de las Zonas 5 y 8 .....	141
<b>Gráfico 138.</b> Sectores priorizados por la ATP en las Zonas 5 y 8 .....	142
<b>Gráfico 139.</b> Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de las Zonas 5 y 8 .....	143
<b>Gráfico 140.</b> Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8 .....	144
<b>Gráfico 141.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.....	144
<b>Gráfico 142.</b> Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de las Zonas 5 y 8 .....	145
<b>Gráfico 143.</b> Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8 .....	145
<b>Gráfico 144.</b> Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de las Zonas 5 y 8 .....	146
<b>Gráfico 145.</b> Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de Zonas 5 y 8.....	146
<b>Gráfico 146.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.....	147
<b>Gráfico 147.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.....	148
<b>Gráfico 148.</b> Especialidades del área de agricultura en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.....	148
<b>Gráfico 149.</b> Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector productivo de las Zonas 5 y 8 .....	149
<b>Gráfico 150.</b> Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8 .....	150
<b>Gráfico 151.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.....	151
<b>Gráfico 152.</b> Grupos de atención prioritaria encuestados en las Zonas 5 y 8 .....	152
<b>Gráfico 153.</b> Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de las Zonas 5 y 8 .....	153
<b>Gráfico 154.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de las Zonas 5 y 8 .....	153
<b>Gráfico 155.</b> Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de las Zonas 5 y 8 .....	154
<b>Gráfico 156.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de las Zonas 5 y 8 .....	155
<b>Gráfico 157.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de Zonas 5 y 8.....	156
<b>Gráfico 158.</b> Especialidades del área de procesos industriales en el sector social de las Zonas 5 y 8 .....	156
<b>Gráfico 159.</b> Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector social de las Zonas 5 y 8 .....	157
<b>Gráfico 160.</b> Beneficios de la capacitación en el sector social de las Zonas 5 y 8.....	157
<b>Gráfico 161.</b> Sectores priorizados por la ATP de la Zona 6.....	160
<b>Gráfico 162.</b> Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 6.....	161
<b>Gráfico 163.</b> Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 6.....	161
<b>Gráfico 164.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 6.....	162
<b>Gráfico 165.</b> Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 6.....	162
<b>Gráfico 166.</b> Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 6.....	163
<b>Gráfico 167.</b> Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 6.....	163
<b>Gráfico 168.</b> Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 6 .....	164
<b>Gráfico 169.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 6 .....	165
<b>Gráfico 170.</b> Especialidades del área de procesos industriales en el sector productivo de la Zona 6 .....	166
<b>Gráfico 171.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de la Zona 6 .....	166
<b>Gráfico 172.</b> Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 6 .....	167
<b>Gráfico 173.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 6 .....	168
<b>Gráfico 174.</b> Grupos de atención prioritaria encuestados en la Zona 6.....	169
<b>Gráfico 175.</b> Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 6 .....	170

<b>Gráfico 176.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 6 .....	170
<b>Gráfico 177.</b> Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 6.....	171
<b>Gráfico 178.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 6.....	172
<b>Gráfico 179.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 6 .....	173
<b>Gráfico 180.</b> Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social de la Zona 6 .....	173
<b>Gráfico 181.</b> Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector social de la Zona 6.....	174
<b>Gráfico 182.</b> Beneficios de la capacitación en el sector social de la Zona 6 .....	174
<b>Gráfico 183.</b> Tipo de organización en el sector productivo de la Zona 7 .....	177
<b>Gráfico 184.</b> Sectores priorizados por la ATP en la Zona 7 .....	178
<b>Gráfico 185.</b> Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 7 .....	179
<b>Gráfico 186.</b> Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 7.....	180
<b>Gráfico 187.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 7 .....	181
<b>Gráfico 188.</b> Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 7.....	181
<b>Gráfico 189.</b> Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 7.....	182
<b>Gráfico 190.</b> Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 7.....	182
<b>Gráfico 191.</b> Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 7 .....	183
<b>Gráfico 192.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 7 .....	184
<b>Gráfico 193.</b> Especialidades del área de agropecuaria y agroindustria en el sector productivo de Zona 7 .....	185
<b>Gráfico 194.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de Zona 7.....	185
<b>Gráfico 195.</b> Especialidades del área de agricultura en el sector productivo de la Zona 7 .....	186
<b>Gráfico 196.</b> Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 7 .....	186
<b>Gráfico 197.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 7 .....	187
<b>Gráfico 198.</b> Grupos de atención prioritaria encuestados en la Zona 7.....	188
<b>Gráfico 199.</b> Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 7 .....	189
<b>Gráfico 200.</b> Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 7 .....	189
<b>Gráfico 201.</b> Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 7.....	190
<b>Gráfico 202.</b> Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 7.....	191
<b>Gráfico 203.</b> Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 7 .....	192
<b>Gráfico 204.</b> Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social de la Zona 7 .....	192
<b>Gráfico 205.</b> Especialidades del área de procesos industriales en el sector social de la Zona 7.....	193
<b>Gráfico 206.</b> Beneficios de la capacitación en el sector social de la Zona 7 .....	193

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Mayor porcentaje de inversión en capacitación por provincia y actividad económica principal .....	14
<b>Tabla 2.</b> Encuestas de necesidades de capacitación 2012 .....	31

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1.</b>	Evolución de la tasa de subempleo nacional-urbano por ciudades .....	9
<b>Cuadro 2.</b>	PIB por ramas de actividad.....	11
<b>Cuadro 3.</b>	Grupos de atención prioritaria 2012 .....	18
<b>Cuadro 4.</b>	Áreas de capacitación SETEC.....	20
<b>Cuadro 5.</b>	Componentes y variables de medición.....	29
<b>Cuadro 6.</b>	Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 1.....	80
<b>Cuadro 7.</b>	Áreas de capacitación demandadas por provincia Zonas 2 y 9.....	100
<b>Cuadro 8.</b>	Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 3.....	121
<b>Cuadro 9.</b>	Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 4.....	140
<b>Cuadro 10.</b>	Áreas de capacitación demandadas por provincia Zonas 5 y 8.....	159
<b>Cuadro 11.</b>	Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 6.....	176
<b>Cuadro 12.</b>	Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 7.....	195

## PRESENTACIÓN

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), en concordancia con la planificación nacional y las normas vigentes, ha desarrollado estudios que buscan una convergencia entre las necesidades de los ciudadanos y las acciones estatales.

En este sentido, el presente trabajo permite identificar las actividades laborales, así como las necesidades y preferencias de capacitación, ajustadas a las particularidades de cada territorio y sector; y, contribuir con datos relevantes para el acercamiento entre las necesidades de perfeccionamiento, capacitación y formación de la población con la oferta académica que el SECAP pone a su disposición.

En la actualidad, el SECAP se encuentra inmerso en un proceso de Cambio de Época; es decir en un cambio de los elementos fundamentales que estructuraron una época histórica en la capacitación. En este sentido, este estudio marca un hito histórico pues constituye una estrategia que permite identificar las necesidades reales de la población, las prioridades sociales existentes en los territorios, las particularidades de los sectores productivo y social; acorde con la dinámica de la Agenda de Transformación Productiva y el Plan Nacional del Buen Vivir.

Esta información es de vital importancia para depurar y sincronizar la extensa propuesta de capacitación que el SECAP ha consolidado durante sus 46 años de labor a nivel nacional, rompiendo la vieja práctica de ofertar sin una visión participativa que apunte a satisfacer las necesidades de la población y del sistema laboral.

Paralelamente, el estudio se enmarca dentro de la renovación del SECAP, que propende a la excelencia y democratización del acceso al conocimiento, mismo que dotará al ser humano de mayor libertad y derechos para conseguir y alcanzar sus objetivos. Bajo este contexto, se incorporan diversas iniciativas, tendencias y metodologías, fundamentales para la identificación de las necesidades de perfeccionamiento, capacitación y formación.

A través de éstas acciones, el SECAP ratifica su compromiso de potenciación del sistema de perfeccionamiento, capacitación y formación para el trabajo, mediante la inclusión de prácticas de participación ciudadana, modelos de consenso, gestión del talento humano, uso de nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza y aprendizaje. Además, fomenta alianzas estratégicas, prácticas horizontales y desconcentración que fortalecen la atención en los 32 centros de operativos ubicados a nivel nacional.

El SECAP agradece a los ciudadanos y ciudadanas que participaron en las mesas sectoriales desarrolladas en 23 provincias. Su valiosa participación en cada una de las ciudades, demuestra la acogida de la Institución en los territorios. A su vez, compromete a la Institución a mantener la ruta emprendida para el cumplimiento de objetivos comunes para las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos. Es evidente que el diálogo, análisis y sistematización que ha resultado a partir del estudio servirá para mejorar y fortalecer la ejecución de procesos formativos, orientados a la consecución del *Sumak Kawsay*<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> El *Sumak Kawsay* implica mejorar la calidad de vida de la población, desarrollar sus capacidades y potencialidades; contar con un sistema económico que promueva la igualdad a través de la re-distribución social y territorial de los beneficios del desarrollo; impulsar la participación efectiva de la ciudadanía en todos los ámbitos de interés público, establecer una convivencia armónica con la naturaleza; garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana; y proteger y promover la diversidad cultural (Art. 276).

## **ABREVIATURAS**

<i>ATP:</i>	Agenda para la Transformación Productiva
<i>CIIU:</i>	Código Industrial Internacional Uniforme
<i>EPS:</i>	Economía Popular y Solidaria
<i>GAP:</i>	Grupos de Atención Prioritaria
<i>INEC:</i>	Instituto Nacional de Estadística y Censos
<i>PEA:</i>	Población Económicamente Activa
<i>PIB:</i>	Producto Interno Bruto
<i>SECAP:</i>	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
<i>SENPLADES:</i>	Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo
<i>SETEC:</i>	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional
<i>TIC's:</i>	Tecnologías de la Información y Comunicación

## GLOSARIO

**1. Capacitación:** Procesos académicos mediante los cuales se logra la adquisición o desarrollo de competencias, habilidades, destrezas y valores para el desempeño de una ocupación o profesión determinada.

**2. Formación:** Constituye un medio para desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades; la formación debe tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se refiere a adolescentes.

**3. Competencias:** Conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y valores que posee una persona y que le permite desempeñarse en el campo laboral de manera eficiente y eficaz.

**4. Áreas y Especialidades:** Se refiere a la agrupación de cursos y programas de capacitación y formación, orientados a organizar la oferta formativa del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, acorde a lo definido por la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional.

**5. Módulos:** Unidad curricular que busca desarrollar un conjunto de competencias a través del desarrollo de contenidos, estrategias metodológicas, técnicas e instrumentos de evaluación organizados sistemáticamente en torno a un área, especialidad y campo de aplicación.

**6. Cursos / módulos de tipo administrativo:** Acciones de capacitación y/o formación que no guardan relación directa con procesos de producción y en los cuales solo se utiliza material demostrativo y de oficina. En este tipo de cursos no se manejan materiales transformables, equipos de demostración o experimentales ni máquinas para el desarrollo de los aprendizajes. Ejemplo: Planificación Estratégica, atención al cliente, inglés, Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), diseño de páginas web, diseño gráfico, relaciones humanas, motivación, Quipux, analista de compras públicas, seguridad industrial, etc.

**7. Cursos / módulos técnicos:** Acciones de capacitación y/o formación que guardan relación directa con procesos de producción y en los cuales se utilizan materiales transformables, equipos de producción con fin demostrativo y experimental y maquinaria para el desarrollo de los aprendizajes; además, de material demostrativo y de oficina. Ejemplo: mantenimiento maquinaria industrial, soldadura, impresión OFFSET, confección de calzado, matricería, chocolatería, manejo de plantaciones agrícolas, mantenimiento de vehículos, ayudante de albañilería, asistente técnico de silvicultura, ayudante de electricidad, mecanizado I, soldadura (SMAW, GMAW, etc.), análisis de vibración, etc.

**8. Tipos de capacitación y formación:** Son formas de organización académica de los programas ofertados por el SECAP. La institución cuenta con tres tipos de capacitación y formación acorde a su duración: corta (seminarios y cursos), mediana y larga duración.

**9. Seminarios:** Actividad cuya duración se extiende de 8 a 25 horas pedagógicas.

**10. Procesos de duración corta:** Es el proceso de enseñanza - aprendizaje orientado a la actualización de competencias en el participante en temas específicos bajo un esquema de capacitación continua. Tienen una

duración de 26 a 60 horas pedagógicas.

**11. Procesos de duración media:** Es el proceso de enseñanza - aprendizaje orientado a la ampliación y complementación de competencias para fomentar el desempeño eficiente y eficaz del participante en su trabajo. Los procesos de duración media cuentan con un diseño y planificación curricular estandarizados. Cada programa dependiendo del grado de complejidad podrá tener una carga horaria de 61 a 400 horas pedagógicas.

**12. Procesos de duración larga:** Es el proceso de enseñanza - aprendizaje orientado al desarrollo de competencias laborales en el participante, a través de procesos de formación. Los programas de larga duración están formados por programas modulares de hasta 10 módulos cada uno, distribuidos en forma secuencial. Los programas de larga duración estandarizados tienen una carga horaria de 401 horas pedagógicas en adelante acorde a su grado de complejidad.

**13. Modalidades de capacitación y formación:** Son procesos de enseñanza - aprendizaje de forma Presencial, E-Learning (virtual) y B-Learning (semi-presencial).

**14. Presencial:** Procesos de enseñanza - aprendizaje y evaluación, que se desarrollan con la presencia física del Instructor y los participantes en tiempo real en los ambientes de aprendizaje como centro operativo, empresa y unidades móviles.

**15. Unidades móviles:** La unidad móvil es un laboratorio / taller sobre ruedas que se traslada a diferentes provincias para brindar capacitación in situ, en un ambiente preparado con características de los talleres y/o laboratorios de los centros de capacitación. Éstas son diseñadas para ser autosuficientes en territorios de difícil acceso (periurbanos y rurales).

**16. E-Learning:** Procesos de enseñanza - aprendizaje y evaluación que son 100% virtuales, desarrollados en su totalidad por Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), utilizando recursos de la plataforma educativa y herramientas Web.

**17. B-Learning:** Procesos de enseñanza - aprendizaje y evaluación que conjugan las características y estrategias de capacitación tanto de la modalidad presencial como de la modalidad e-learning. La orientación virtual se apoya en las herramientas de la plataforma educativa y las TIC's, mientras que la parte presencial se desarrolla en los ambientes de aprendizaje con los que cuenta el SECAP a nivel nacional, bajo la orientación y experticia de sus instructores calificados.

**18. Centro operativo:** Unidad operativa del SECAP, constituida por un conjunto de medios físicos, tecnológicos y humanos indispensables para ejecutar las acciones de enseñanza – aprendizaje.

**19. Sector productivo:** Unidades productivas, personas naturales o jurídicas micro, pequeña, mediana y grande empresa.

**20. Empresa:** Entidad que opera en forma organizada y que combina las técnicas y los recursos para elaborar productos o prestar servicios con el objeto de satisfacer necesidades identificadas, con el consiguiente beneficio económico.

**21. Sector Social:** Se entiende como sector social, para los efectos de capacitación y formación, a aquellos participantes que formen parte de los grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria.

**22. Grupos de Atención Prioritaria:** Son aquellas personas que pertenecen a grupos que requieren de acciones positivas estatales, definidos así por la Constitución de la República del Ecuador y por el Consejo Sectorial de la Política Social.

**23. Economía Popular y Solidaria:** 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, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, sobre la apropiación, el lucro y acumulación de capital (Art.1 Ley orgánica de la economía popular y solidaria y del sector financiero popular y solidario).

**24. Pobreza:** Situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas humanas que inciden en un desgaste del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable (INEC, 2012).

**25. Desempleo:** Es la suma del desempleo abierto más el desempleo oculto. Entendiéndose como desempleo abierto aquellas personas de 10 años y más que, en el período de referencia se encuentran sin empleo y que han realizado gestiones concretas para conseguirlo. El desempleo oculto está compuesto por personas de 10 años y más que tienen un trabajo esporádico u ocasional, han realizado gestiones para conseguir un empleo, están en espera de una respuesta de un empleador, y no cree encontrar un empleo (INEC, 2012).

**26. Subempleo:** Son las personas que han trabajado o han tenido un empleo durante el período de referencia considerado, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar su situación laboral a fin de aumentar la “duración o la productividad de su trabajo”. Este conjunto se divide en subempleados visibles y en otras formas de subempleo (INEC, 2012).

## INTRODUCCIÓN

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP, Institución adscrita al Ministerio de Relaciones Laborales, presenta a las ecuatorianas y ecuatorianos el estudio denominado “Levantamiento de Necesidades de Capacitación para los sectores productivo y social en el Ecuador”, cuyo objetivo es identificar los requerimientos actuales del sistema productivo y laboral del país.

Para lo cual, la Institución emprende acciones formativas con enfoque de competencias laborales, viabilizando la generación de conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano; todo esto, alineado a las necesidades de capacitación de la población.

De esta manera, los procesos formativos promovidos por la Institución generan capacidades, fortalecen destrezas, mejoran habilidades, y consolidan valores y principios en las personas que forman parte del sector productivo, social y público. En este sentido, se contribuye al desarrollo económico, a la inserción laboral de los grupos prioritarios, en la vinculación de la matriz productiva con las potencialidades de los territorios, al mejoramiento de los servicios ofertados por el sector público y, consecuentemente, al bienestar del talento humano; todo ello, en el marco de una política pública integral.

El estudio desarrollado se relaciona entre otros aspectos con la identificación y levantamiento de necesidades de capacitación sectoriales, poblaciones y territoriales; requerimientos de innovación tecnológica sectorial con orientación didáctica y de entrenamiento; análisis del comportamiento de demanda de trabajo en el sistema laboral; así como, el desarrollo de técnicas y metodologías complementarias a la ejecución de procesos formativos, alrededor del diseño curricular e implementación de estudios de impacto y satisfacción.

De este modo el SECAP, se vincula con la constante necesidad del Sistema Nacional de Capacitación y Formación, por disponer de estudios, análisis e investigaciones en materia del fortalecimiento del talento humano. Además, la identificación de las necesidades de capacitación se lo considera como eje central dentro del proceso de toma de decisiones y del Plan Operativo Anual institucional.

Cabe resaltar, que este estudio es un insumo indispensable para planificar la oferta formativa que será presentada a la población y para designar a los responsables de las zonas y territorios las acciones de capacitación que deberán desarrollarse garantizando calidad y agilidad en la gestión operativa a nivel nacional.

## 1. Diagnóstico y Contextualización

El avance tecnológico, la transformación productiva y los cambios en el sistema laboral actual, exigen modificaciones en los niveles de calificación y cualificación requeridos en el talento humano por parte del sector productivo en el país. Frente a ello, es necesario procurar una mayor articulación entre la oferta académica del SECAP y los requerimientos de los sectores productivo y social; de manera que el sistema de capacitación y formación profesional contribuya a fomentar el sistema productivo y a mejorar los indicadores del sistema laboral.

En línea con esto, el SECAP articula y ejecuta actividades que permiten identificar, analizar y priorizar las necesidades de capacitación y formación profesional a nivel nacional y zonal para una adecuada cobertura en su ámbito de acción.

### 1.1 El Sistema Laboral en el Ecuador

En el Ecuador, la población económicamente activa urbana (PEA) alcanzó un total de 6'779.467 personas a diciembre de 2012; que equivale al 54,68% de la población en edad de trabajar (PET)<sup>2</sup>. La PEA constituye el primer indicador de la oferta laboral a nivel nacional e incluye tanto a las personas ocupadas como a aquellas en situación de subempleo y desempleo (INEC, 2012).

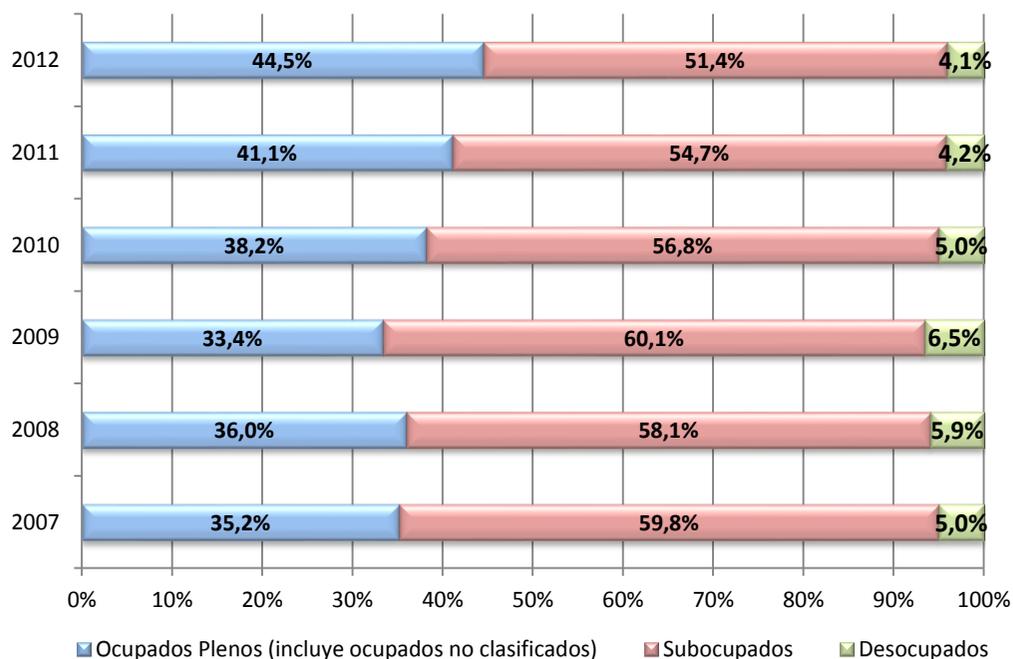
La proporción de la PEA que corresponde a ocupados plenos alcanzó el 44,5% en diciembre de 2012, es decir se habría incrementado en 11,1 puntos porcentuales con respecto a diciembre de 2009 (33,4%). Por su lado, la tasa de subempleo se redujo en 8,7 puntos porcentuales durante el mismo período, pasando de 60,1%, en diciembre de 2009 a 51,4% en diciembre de 2012. De manera similar, la proporción de la PEA en condición de desocupación se habría reducido, pasando de 6,5% en diciembre de 2009 a 4,1% en diciembre de 2012 (INEC, 2012).

La evolución de los indicadores del entorno laboral, durante el período (2007 – 2012)<sup>3</sup>, además, evidencia un incremento de 9,3 puntos porcentuales en la tasa de ocupación plena, al mismo tiempo que caídas de 0,9 y 8,4 puntos porcentuales en desempleo y subempleo respectivamente, como se muestra en el Gráfico 1.

---

<sup>2</sup> Datos tomados de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) y calculados para una población en edad de trabajar de 10 años y más.

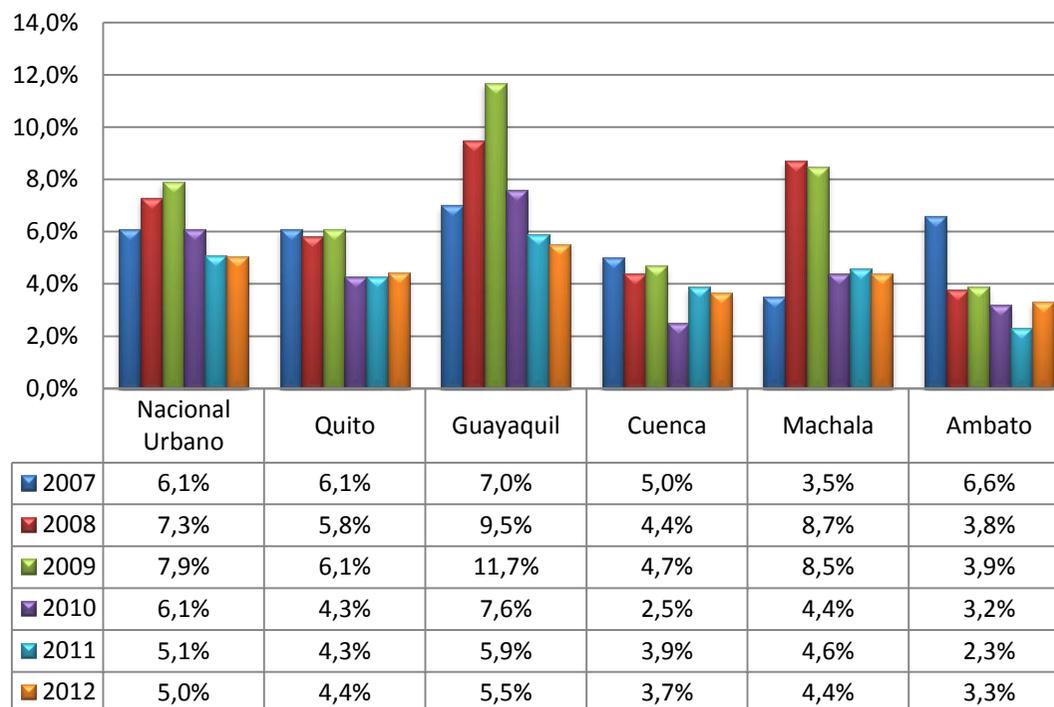
<sup>3</sup> Con fines de comparación se ha utilizado la información correspondiente a diciembre de cada año.



**Gráfico 1.** Evolución anual de los indicadores del sistema laboral 2007 – 2012.  
**Fuente:** ENEMDU, INEC (2012).  
**Elaboración:** SECAP (2013).

En este contexto, la capacitación y formación juegan un papel fundamental, pues contribuyen a disminuir el desempleo brindando, a la población, mayores y mejores oportunidades de inserción laboral, considerando que el aprendizaje y el desarrollo de competencias constituyen un factor dinamizador en el ámbito del trabajo.

Adicionalmente, un análisis del sistema laboral a nivel de ciudad, permite identificar a Cuenca con la tasa de ocupación plena más elevada (64,5%), seguida por Quito y Guayaquil con 58,5% y 58,1% a diciembre de 2012 respectivamente; mientras que, a la misma fecha, aquellas ciudades con las tasas de desempleo más altas fueron Guayaquil con el 5,5%, Quito con el 4,4% y Machala con el 4,4%, seguidas por Cuenca y Ambato con 3,7% y 3,3% respectivamente, como se observa en el Gráfico 2.



**Gráfico 2.** Evolución de la tasa de desempleo nacional-urbano por ciudades 2007-2012.

**Fuente:** ENEMDU, INEC (2012).

**Elaboración:** SECAP (2013).

Con respecto al comportamiento del subempleo bruto, si bien Quito y Cuenca presentan las menores tasas, la tendencia de este indicador es decreciente para todas las ciudades como se observa en el Cuadro 1.

UBICACIÓN	2007 (Dic.)	2008 (Dic.)	2009 (Dic.)	2010 (Dic.)	2011 (Dic.)	2012 (Dic.)
<b>Nacional Urbano</b>	<b>50.2%</b>	<b>48.8%</b>	<b>50.5%</b>	<b>47.1%</b>	<b>44.2%</b>	<b>39.8%</b>
<b>Quito</b>	<b>35.8%</b>	<b>41.6%</b>	<b>40.1%</b>	<b>31.9%</b>	<b>35.5%</b>	<b>26.5%</b>
<b>Guayaquil</b>	<b>48.8%</b>	<b>45.8%</b>	<b>46.9%</b>	<b>44.3%</b>	<b>39.6%</b>	<b>34.2%</b>
<b>Cuenca</b>	<b>40.2%</b>	<b>34.9%</b>	<b>39.2%</b>	<b>38.0%</b>	<b>34.2%</b>	<b>31.0%</b>
<b>Machala</b>	<b>57.7%</b>	<b>47.4%</b>	<b>53.1%</b>	<b>51.6%</b>	<b>41.9%</b>	<b>38.5%</b>
<b>Ambato</b>	<b>50.0%</b>	<b>49.3%</b>	<b>54.6%</b>	<b>46.7%</b>	<b>40.8%</b>	<b>38.5%</b>

**Cuadro 1.** Evolución de la tasa de subempleo nacional-urbano por ciudades.

**Fuente:** ENEMDU, INEC (2012).

**Elaboración:** SECAP (2013).

Tomando en consideración que, a diciembre de 2012, el desempleo urbano y subempleo bruto afectaron al 5,0% y el 39,8% de la PEA respectivamente, se estima que el SECAP a través de procesos de capacitación y formación profesional podría contribuir a mejorar la situación laboral y económica de alrededor tres millones de personas.

En lo referente al sistema laboral por ramas de actividad, se observa que la PEA se concentra principalmente en la agricultura (26,8%), comercio (20,3%), industrias manufactureras (10,7%), construcción (6,2%) y transporte (6,2%).



**Gráfico 3.** PEA por ramas de actividad CIIU 3.

**Fuente:** ENEMDU-INEC, DIC 2012.

**Elaboración:** SECAP (2013).

Una estructura similar, a aquella de la PEA, es observada en los índices de subempleo que se concentra se entran en tres sectores: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura con 46,2%, Comercio al por mayor y menor con 17,9% e Industrias manufactureras con 8,4%.

La clara existencia de una asociación entre crecimiento económico y la reducción sistemática del desempleo, sugiere la necesidad de capacitación y formación profesional en estos sectores, de manera que se favorezca los niveles de empleabilidad.

De acuerdo con la información del Banco Central del Ecuador, BCE (2013), “otros servicios”, con el 16,8%, constituye la rama de actividad con mayor participación dentro del PIB; seguida por “comercio al por mayor y menor”, con el 14,8%; “industrias manufactureras”, con el 14,2%; y, “explotación de minas y canteras” con una participación del 12,6% (Cuadro 2).

Ramas de actividad	Año 2012	
	Miles de USD	Porcentaje
A. Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	2,770,684	9.82%
B. Explotación de minas y canteras	3,547,895	12.57%
C. Industrias manufactureras (excluye refinación de petróleo)	4,006,809	14.20%
D. Suministro de electricidad y agua	299,748	1.06%
E. Construcción y obras públicas	3,055,187	10.82%
F. Comercio al por mayor y al por menor	4,176,651	14.80%
G. Transporte y almacenamiento	2,053,311	7.27%
H. Servicios de Intermediación financiera	741,444	2.63%
I. Otros servicios	4,753,594	16.84%
J. Servicios gubernamentales	1,331,074	4.72%
K. Servicio doméstico	30,121	0.11%
Serv. de intermediación financiera medidos indirectamente	-956,013	-3.39%
Otros elementos del PIB	2,416,058	8.56%
<b>Producto Interno Bruto</b>	<b>28,226,563</b>	<b>100.00%</b>

**Cuadro 2.** PIB por ramas de actividad.

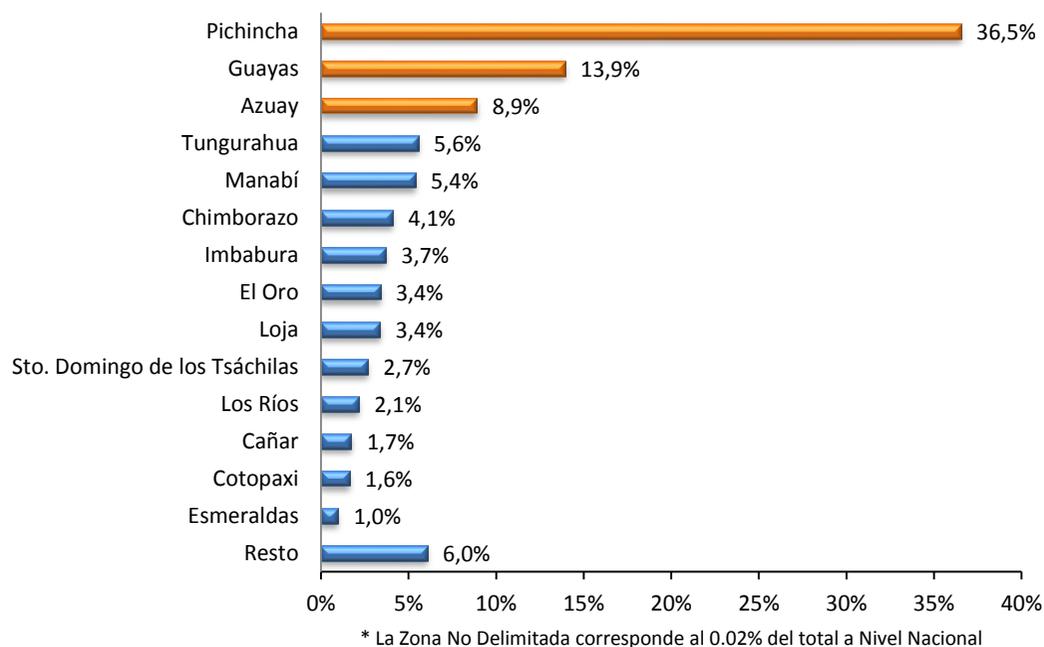
**Fuente:** Previsiones macroeconómicas, BCE, 2012-2013.

**Elaboración:** SECAP (2013).

## 1.2 La Capacitación Profesional en el contexto nacional

### 1.2.1 Inversión en capacitación

El salto de una economía extractivista hacia una agregadora de valor implica, entre otras cosas, que el sector productivo optimiza la inversión en capacitación mediante la adquisición de conocimiento fundamentado en innovación y tecnología. De acuerdo con los datos del Censo Nacional Económico, CENEC, (INEC, 2010), el 4,1% del total de empresas en el Ecuador, invierte en procesos de capacitación y formación profesional. De estas empresas, un 59,3% se concentra en tres provincias, Pichincha con el 36,5%, Guayas con el 13,9% y Azuay con el 8,9%; mientras que, un 34,7% se distribuye en once provincias, entre ellas Tungurahua con el 5,6% y Esmeraldas con el 1,0%; y, las diez provincias restantes concentran apenas un 6,0% de las empresas que invierten en capacitación (Gráfico 4).

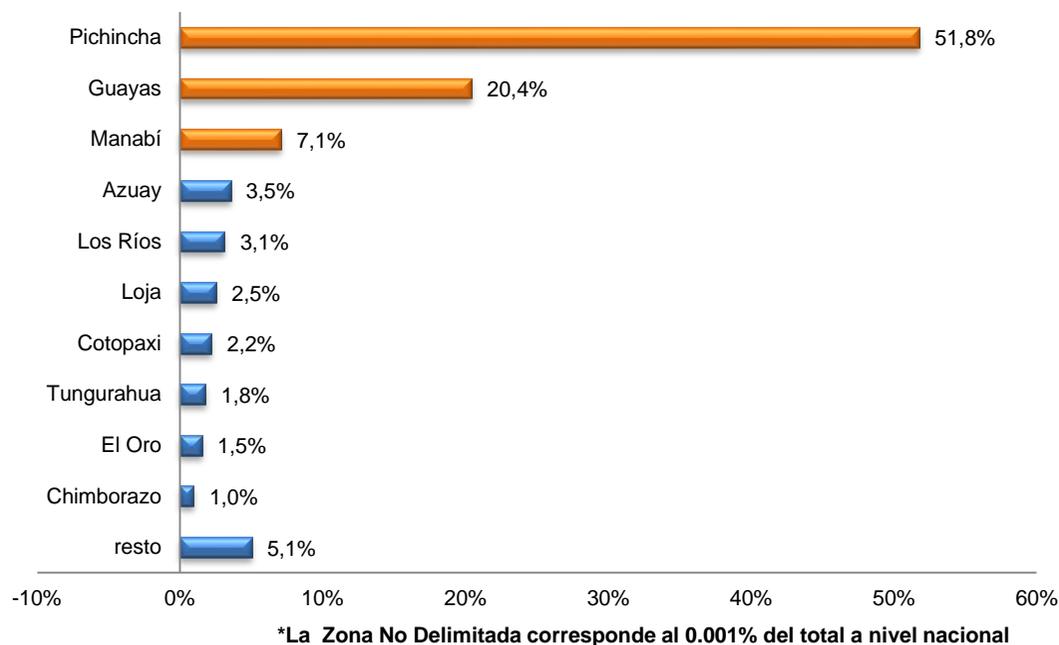


**Gráfico 4.** Distribución provincial de empresas que invierten en procesos de capacitación.

**Fuente:** INEC- CENEC (2010).

**Elaboración:** SECAP (2013).

Con respecto al monto invertido en capacitación, las provincias que registran mayor asignación de recursos son Pichincha, con el 51,8%; seguido por Guayas, con el 20,4%; y, Manabí con el 7,1%. El 79,3% de la inversión nacional en capacitación, por lo tanto, proviene de tres provincias; mientras que el 20,7% proviene del resto del país (Gráfico 5).



**Gráfico 5.** Distribución provincial de la inversión en capacitación y formación.

**Fuente:** INEC, CENEC (2010).

**Elaboración:** SECAP (2013).

De acuerdo a la información del INEC (2010), la Tabla 1 permite identificar la actividad económica priorizada por cada provincia para la inversión en capacitación.

**Tabla 3.** Mayor porcentaje de inversión en capacitación por provincia y actividad económica principal.

Provincia	% Inversión en Capacitación	Actividades productivas
Los Ríos	87,3%	Enseñanza
Carchi	82,2%	Enseñanza
Loja	68,9%	Enseñanza
Cotopaxi	65,7%	Enseñanza
Manabí	65,0%	Industrias manufactureras
El Oro	64,8%	Enseñanza
Esmeraldas	55,0%	Transporte y almacenamiento
Napo	49,6%	Administración pública y defensa
Pastaza	47,1%	Administración pública y defensa
Zamora Chinchipe	43,0%	Administración pública y defensa
Guayas	41,5%	Industrias manufactureras
Morona Santiago	38,6%	Otras actividades de servicios
Bolívar	38,2%	Actividades profesionales, científicas y técnicas
Chimborazo	38,2%	Actividades financieras y de seguros
Sucumbíos	31,8%	Administración pública y defensa
Santa Elena	30,3%	Administración pública y defensa
Imbabura	30,1%	Administración pública y defensa
Orellana	28,0%	Industrias manufactureras
Pichincha	27,3%	Industrias manufactureras
Santo Domingo	24,3%	Comercio al por mayor y por menor
Galápagos	24,0%	Comercio al por mayor y por menor
Azuay	19,7%	Comercio al por mayor y por menor
Tungurahua	18,2%	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
Cañar	16,2%	Administración pública y defensa

Fuente: INEC, CENEC (2010).

Elaboración: SECAP (2013).

Desde la institucionalidad pública, los procesos de democratización de la capacitación en favor del fortalecimiento profesional, permiten integrar a los actores del sector social en la transformación del aparato productivo. En este sentido, el Gobierno ecuatoriano ha implementado políticas integrales para mejorar las capacidades y potencialidades de los ciudadanos.

Este esfuerzo y trabajo se fundamenta en el segundo Objetivo del Plan Nacional del Buen Vivir, el cual manifiesta la importancia del ser humano por encima del capital.

Desde este marco, se configuran las distintas acciones institucionales alineadas a la disminución de las brechas de pobreza, producto del inequitativo acceso a los bienes y servicios, con el desarrollo de una oferta académica basada en las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores, así como en los requerimientos del sector productivo.

### **1.2.2 Marco institucional y de políticas públicas**

La capacitación como factor que contribuye al desarrollo de competencias, conocimientos, habilidades y destrezas en los ciudadanos, se configura como un eje transversal de los programas socio-productivos del Gobierno Nacional. De esta manera, surgen varios instrumentos institucionales que enmarcan las políticas y programas referentes a la capacitación y formación profesional, en los que se considera necesaria la intervención del Estado para regular las imperfecciones del sistema; más aún de forma prioritaria en la oferta de educación y que en el caso de la formación laboral puede consistir en: acreditación de oferentes que cumplan con estándares técnicos aceptables; registro de servicios ofrecidos con detalle de su estructura curricular; supervisión técnica de oferentes registrados; evaluación de eficiencia interna y externa por institución y nivel de formación; entrega al usuario de información y orientación con base en los registros y evaluaciones mencionadas (Zapata, 2009).

Los principales instrumentos para la acción de capacitación y formación se establecen en el Plan Nacional del Buen Vivir, la Agenda de Transformación Productiva y la Agenda de Desarrollo Social, como se describe a continuación.

#### ***Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013***

En el Plan Nacional del Buen Vivir, en los objetivos 2, 6 y 11, expresa directamente la importancia y la necesidad de la capacitación y formación, de la siguiente manera:

**Objetivo 2:** Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, generando procesos de capacitación y formación continua con enfoque de género, generacional, étnica e intercultural, tomando

en cuenta las necesidades de la población y las especificidades de los territorios, utilizando nuevas tecnologías de información y comunicación.

**Objetivo 6:** Garantizar un trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas, impulsando procesos de capacitación y formación para el trabajo, con una infraestructura pública apropiada y con esquemas definidos que mejoren las posibilidades de una inserción productiva en las diversas formas de trabajo, creando capacitación específica para trabajadoras y trabajadores autónomos, especialmente de quienes optan por la asociatividad.

**Objetivo 11:** Impulsar la actividad de pequeñas y medianas unidades económicas asociativas, potenciando la demanda de los bienes y servicios que generan, a través de la capacitación a las asociaciones de pequeños productores y productoras, sobre las demandas internas de bienes y servicios a nivel local y regional. (Plan Nacional Buen Vivir, SENPLADES 2007).

### ***Agenda de Transformación Productiva***

La Agenda para la Transformación Productiva (ATP) busca:

Transformar el patrón de especialización a bienes y servicios de alto valor agregado, con altos niveles de innovación y conocimiento; mejorar la productividad, calidad y seguridad de la producción, potencializando el acceso a tecnología, innovación, capacitación y asistencia técnica; reducir las brechas de productividad intersectorial y entre actores, a través del fomento productivo con especial atención a MIPYMES; democratizar el proceso de acumulación a través del acceso a los grupos excluidos a los factores de la producción; y, apoyar la generación de competitividad y productividad sistémica, a través de la maximización de la inversión y el fomento empresarial (ATP, MCPEC, 2010).

La ATP prioriza 14 sectores productivos, contemplados en las Agendas de Planificación Territorial, a partir de la potencialidad productiva y la vocación competitiva laboral de los distintos territorios del país. Por lo tanto, la oferta de capacitación impartida desde la institucionalidad pública, se deberá orientar principalmente hacia los subsectores priorizados por la ATP que se describen a continuación:

- Turismo
- Alimentos frescos y procesados
- Energías renovables (Bioenergía y alternativas)
- Productos farmacéuticos y químicos
- Biotecnología (Bioquímica y biomedicina)
- Servicios ambientales

- Metalmecánica
- Tecnología: hardware y software
- Plásticos y cauchos sintéticos
- Confecciones y calzado
- Vehículos automotores, carrocerías y partes
- Transporte y logística
- Construcción
- Cadena agroforestal sustentable y sus productos elaborados

Cada sector priorizado incorpora componentes y actividades que se detallan en el Anexo 1.

### ***Agenda de Desarrollo Social***

La nueva política social se orienta a garantizar los derechos para la construcción efectiva de ciudadanía. En este contexto, desde la perspectiva de equidad, es clave la reducción de brechas en los grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria, a fin de que se constituyan como actores del desarrollo socio económico del país.

Al Estado le corresponde contribuir con la generación de oportunidades para que las personas utilicen sus capacidades adquiridas y puedan ser incluidas en el ámbito social y económico. Adicionalmente, el Estado debe crear las condiciones para un trabajo estable, justo y digno, a fin de fomentar el empleo de talento humano productivo y eficaz, particularmente para grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria.

Para lograr el objetivo de la política social de construir una sociedad justa, incluyente y equitativa, que fomente el desarrollo de capacidades, se cuenta con políticas que procuran calidad, universalización, transversalidad, gratuidad, aspectos generacionales, interculturales, ambientales, de inclusión y de género.

En ese sentido, la capacitación a grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria se alinea a la inclusión económica y social acorde a la Agenda de Desarrollo Social.

La Agenda busca desarrollar y fomentar la economía popular y solidaria; por lo cual, prioriza la consolidación de un nuevo sistema económico que procure el buen vivir, a través del fortalecimiento de las capacidades, destrezas y oportunidades para un progreso autónomo con capacitación y asistencia técnica.

A continuación se detallan los grupos de atención prioritaria (Cuadro 3):

1. Trabajadores domésticos	12. Subempleados
2. Personas con discapacidad	13. Trabajadores informales
3. Familiares de personas con discapacidad	14. Poblaciones rurales
4. Migrantes ecuatorianos	15. Pequeños agricultores
5. Familiares de migrantes ecuatorianos	16. Personas adultas mayores
6. Operarios y aprendices de artesanías y oficios	17. Adolescentes de 15-18 años
7. Personas privadas de la libertad	18. Mujeres embarazadas
8. Jubilados menores de 65 años y en transición hacia la jubilación	19. Personas que adolezcan enfermedades catastróficas
9. Miembros de familias beneficiarias del bono de desarrollo humano	20. Personas en situación de riesgo
10. Jóvenes desempleados por más de un mes (18 a 29 años)	21. Personas víctimas de violencia doméstica y sexual, desastres naturales o antropogénicos
11. Personas mayores de 29 años desempleados por más de 3 meses	22. Actores de la economía popular y solidaria

**Cuadro 3.** Grupos de atención prioritaria 2012.

**Fuente:** SECAP (2012).

**Elaboración:** SECAP (2013).

### 1.2.3 Políticas de capacitación y formación profesional

Para la coordinación directa de la política intersectorial de capacitación y formación profesional alineada a las políticas productivas, sociales y territoriales, se creó el Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional como ente rector; mediante Decreto Ejecutivo 680 (R.O. 406 de 17 de marzo de 2011). Las políticas de Capacitación y Formación profesional se detallan a continuación:

**Política 1:** Fortalecer las capacidades de los organismos sectoriales públicos y privados y los mecanismos de articulación entre las instituciones integrantes del Sistema Nacional de Formación Profesional.

**Política 2:** Fomentar e innovar la capacitación y formación profesional con enfoque de competencias laborales orientada a la formación de la población económicamente activa y grupos de atención prioritaria.

- Política 3:** Facilitar la inclusión de la población económicamente activa, los grupos de atención prioritaria y las comunidades al sistema productivo por medio del reconocimiento formal de las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes desarrolladas.
- Política 4:** Promover un servicio de capacitación y formación profesional articulada, continua, de calidad, pertinente y consistente con las necesidades sectoriales y las potencialidades territoriales de manera sustentable y sostenible.
- Política 5:** Fomentar la economía popular y solidaria a través de procesos de capacitación y formación profesional que contribuyan a mejorar los niveles de empleabilidad, productividad y asociatividad.
- Política 6:** Facilitar el acceso de la población económicamente activa y grupos de atención prioritaria al Sistema Nacional de Formación Profesional en todas las zonas de planificación.
- Política 7:** Contribuir a la generación de emprendimientos productivos articulados a la estrategia del desarrollo territorial nacional.
- Política 8:** Incentivar acciones de cooperación internacional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.

Por lo tanto, los procesos formativos ejecutados por el SECAP, se han focalizado en el trabajo realizado junto con los Consejos Sectoriales, en busca de la articulación, armonización y aprobación de políticas públicas que fortalezcan la capacitación, formación y desarrollo del talento humano en el país, principalmente para aquellos sectores productivos y sociales en el marco de la Agenda de Transformación Productiva y la Agenda de Desarrollo Social.

Bajo este contexto, la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) establece 18 áreas académicas de capacitación que incluyen 214 especialidades, dentro de las cuales el SECAP oferta una amplia gama académica dirigida a las trabajadoras y los trabajadores de todo el país (Cuadro 4).

Administración y legislación	Electricidad y electrónica
Agricultura	Especies acuáticas y pesca
Agropecuaria y agroindustria	Comunicación y artes gráficas
Alimentación, gastronomía y turismo	Mecánica automotriz
Tecnologías de la información y comunicación	Mecánica industrial y minería
Finanzas, comercio y ventas	Procesos industriales
Construcción e infraestructura	Transporte y logística
Forestal, ecología y ambiente	Artes y artesanía
Educación y capacitación	Servicios socioculturales y a la comunidad

**Cuadro 4.** Áreas de capacitación SETEC.

**Fuente:** SETEC (2011).

**Elaboración:** SECAP (2013).

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), adscrito al Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), es el operador público de capacitación que busca solventar las necesidades de perfeccionamiento de habilidades y el desarrollo de destrezas y conocimientos del talento humano del país. En este sentido, la Institución enfocó sus acciones en tres ejes (SECAP, 2012):

- Capacitación para los Grupos de Atención Prioritaria y Actores de la Economía Popular y Solidaria; brindando capacitación gratuita que benefició a 103.102 participantes en el año 2012. El SECAP prioriza la atención a aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones de pobreza, para mejorar y potenciar sus condiciones laborales.
- Capacitación en el sector productivo para la actualización y perfeccionamiento del talento humano en las diferentes áreas, capacitando a 88.654 participantes en los sectores priorizados por la ATP.
- Capacitación a 23.471 servidores públicos en el año 2012, a fin de desarrollar conocimientos y destrezas laborales, con el objetivo de alinear un enfoque de servicio de excelencia y eficiencia en el sector público.

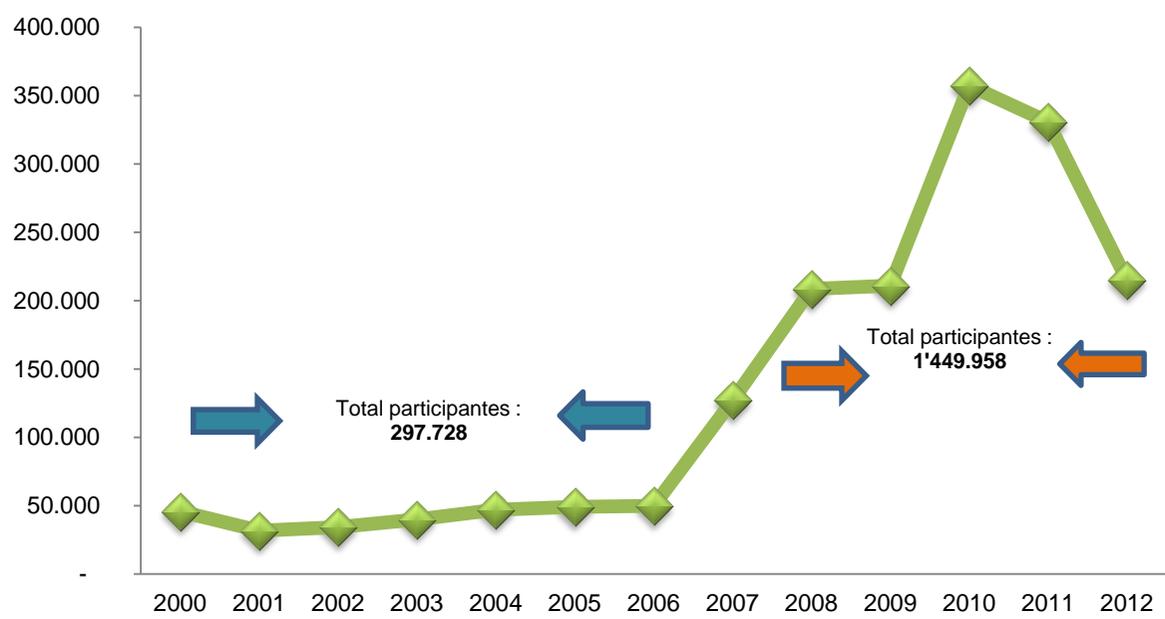
#### **1.2.4 Avances institucionales del SECAP**

El SECAP atendiendo al cambio de época, que involucra una evolución tecnológica y académica, ha planteado desafíos radicales para innovar su gestión y oferta, de tal manera que se adecue e impulse las agendas de desarrollo social y productivo del país.

En el marco de la estrategia institucional, el SECAP se encuentra en un proceso de renovación y modernización de su infraestructura y procesos de gestión. Adicionalmente, lleva a cabo un proceso de estandarización de módulos de formación, diseño curricular con enfoque de competencias laborales y diseño de cursos para capacitación virtual.

Por este motivo, entre sus principales avances se destaca la priorización de una oferta formativa de calidad, que atienda a los efectos de una reconversión de dinámicas sociales hacia una generación del conocimiento y valor agregado. Además, se ha puesto particular énfasis en áreas de capacitación ligadas a los sectores productivos priorizados, en la Agenda de Transformación Productiva, para lograr una mayor competitividad y articulación entre el sector productivo y social. Para ello se ha implementado un modelo de inclusión social y laboral, a través de la transferencia de conocimientos, los cuales servirán de base para la creación de microemprendimientos o para la inserción laboral.

A fin de evidenciar la ardua labor institucional, en los últimos 6 años se observa un incremento significativo en el número de participantes con 1.449.958 personas capacitadas frente a lo ejecutado en el período 2000-2006 donde el número de participantes fue de 339.302 (Gráfico 6). La ejecución realizada en el período 2007-2012 equivale cuatro veces lo realizado en el período 2000-2006.



**Gráfico 6.** Número de participantes por año.  
**Fuente:** SECAP (2012).  
**Elaboración:** SECAP (2013).

En el año 2012 se ejecutaron 4,3 millones de horas de capacitación en el sector social a nivel nacional. Las áreas académicas de capacitación de mayor demanda fueron: Tecnologías de la información y comunicación, con 581,1 mil horas; Servicios socioculturales, con 502,3 mil horas; y, Mecánica automotriz, con 472,3 mil horas, que en conjunto concentran el 35,7% del total de horas ejecutadas (Gráfico 7).

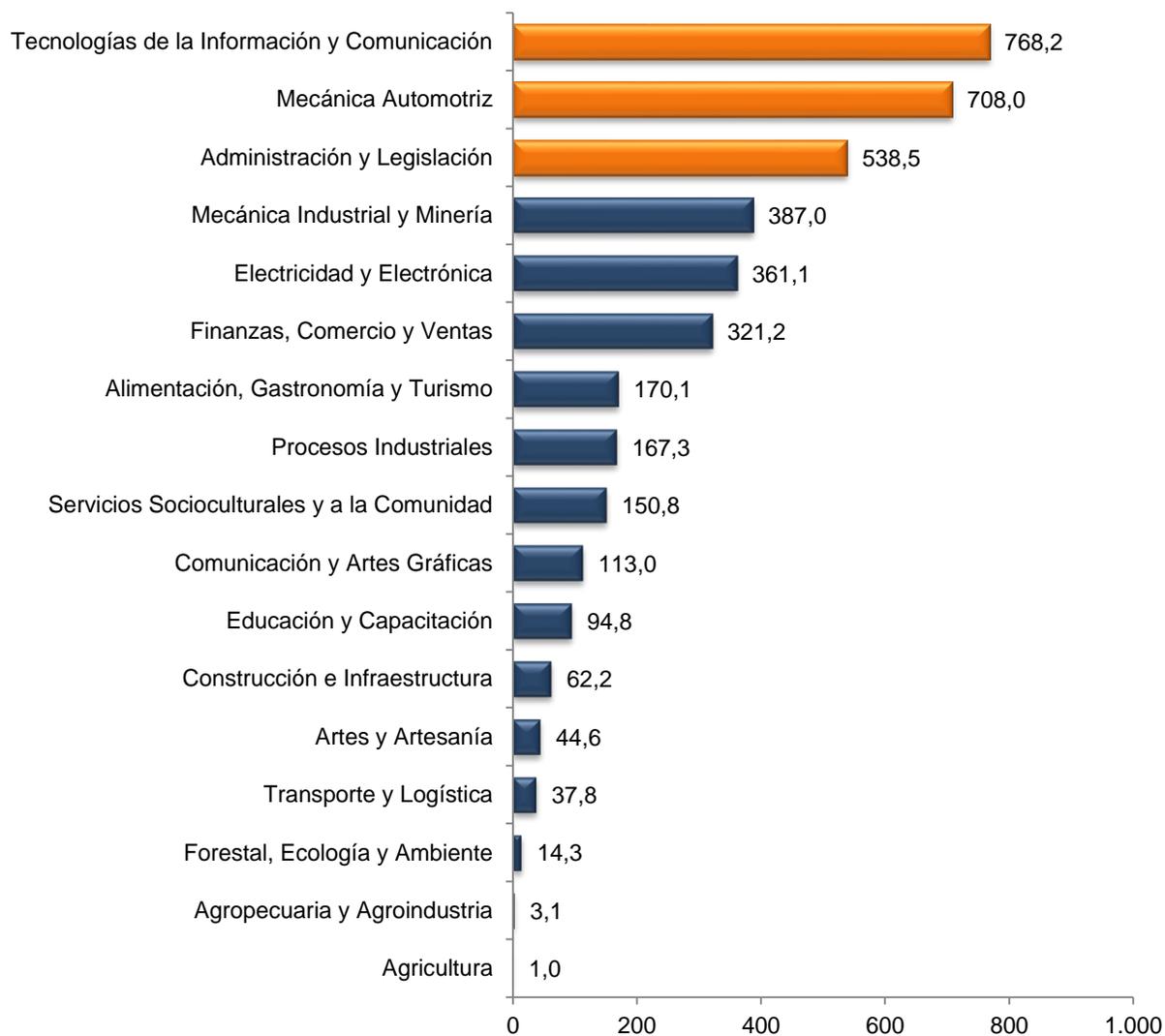


**Gráfico 7.** Horas de formación impartidas por áreas de capacitación sector social (miles horas).

**Fuente:** SECAP (2012).

**Elaboración:** SECAP (2013).

En el sector productivo, se ejecutaron 3,9 millones de horas de capacitación a nivel nacional. Las áreas de Tecnologías de la información y comunicación; Mecánica automotriz; y Administración y legislación concentraron el 51,1% del total horas de capacitación impartidas (Gráfico 8).



**Gráfico 8.** Horas de formación impartidas por áreas de capacitación sector productivo (miles horas).

**Fuente:** SECAP (2012).

**Elaboración:** SECAP (2013).

Con respecto a grupos de atención prioritaria, el número de horas de capacitación ejecutadas fue de 998,4 mil para familiares de personas con discapacidad; 475,7 mil horas a los actores de la economía popular y solidaria y, 414,1 mil horas a personas víctimas de violencia doméstica y sexual, desastres naturales o antropogénicos. Estos tres grupos concentraron el 43,4% del total de horas ejecutadas (Gráfico 9).



**Gráfico 9.** Horas de formación impartidas a grupos de atención prioritaria (miles horas).

**Fuente:** SECAP (2012).

**Elaboración:** SECAP (2013).

Por otro lado, como parte de los resultados obtenidos de la gestión de capacitación durante el año 2012, se observa que el 38,8% de los participantes recibió algún tipo de beneficio luego de participar del proceso, un 25,52% mejoró sus ingresos y un 23,4% obtuvo un trabajo remunerado. Esta tendencia es más fuerte en áreas de ocupación tecnificada como metalmecánica y electricidad, debido al conocimiento previo necesario para el desempeño laboral del trabajador (Evaluación de Impacto, 2012).

Del mismo modo, aquellos participantes que iniciaron un proceso formativo sin poseer un empleo, el 56,6% logró conseguirlo luego de la finalización del mismo. De este porcentaje, el 66,0% son mujeres y el 34,0% hombres.

Además, el nivel de satisfacción de las empresas respecto a los empleados capacitados llega a un 97,0% (sector productivo). Con este resultado, se realiza una evaluación piloto en marzo de 2012, en la cual los empresarios expresaron que el rendimiento laboral antes de la capacitación correspondía al 18,0%, y luego de ella el 70,0%.

## **2. Estudio de levantamiento de necesidades**

### **2.1. Justificación del estudio**

Conocer cuáles son las necesidades de capacitación y formación profesional es esencial para revertir algunos efectos negativos en el desarrollo empresarial, asociados a la baja productividad como: la baja calidad en los productos por falta de las competencias laborales adecuadas de los operarios, el uso deficiente de maquinaria, desperdicio de materiales y accidentes laborales, entre otros.

Estas dificultades se incrementan cuando en las organizaciones se desarrollan procesos de innovación, sin realizar a la vez acciones de formación profesional. Precisamente, debido a la acelerada absorción de conocimientos requerida y a la falta de entrenamiento, el talento humano de las organizaciones necesita adaptarse de inmediato al uso de herramientas, equipos y mejores prácticas, surgiendo necesidades de capacitación a ser satisfechas que deben ser detectadas para luego desarrollarse armónicamente.

Por este motivo, la modernización empresarial e innovación tecnológica deben realizarse de forma simultánea junto a la capacitación del personal, ya que la adquisición de equipos de alta tecnología no garantiza a la empresa resultados positivos, si el talento humano no cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para operarlos o aplicar nuevos conocimientos.

La capacitación entonces contempla el desarrollo de competencias que inciden en la especialización – cualificación profesional para el ejercicio de una actividad remunerada – además de incluir aquellas otras que faciliten la empleabilidad. Lo que significa, en otras palabras, que una formación profesional integral generará beneficios tanto para el trabajador como para el empleador.

Para identificar las necesidades de capacitación del talento humano, se debe conocer en qué medida la persona está consciente de sus necesidades objetivas y, relacionarlas con sus intereses en formación y entrenamiento. Además, se requiere identificar exactamente el perfil de los beneficiarios a los cuales estarán dirigidos los procesos formativos (Adrián y Paula, 1997). Según Ruiz (2003) las metodologías para determinar las necesidades de capacitación y formación deben integrar tres componentes básicos: las políticas y lineamientos institucionales, la situación actual de talento humano y la planificación del personal a nivel local, regional y por sectores de la economía.

Con base en esa discusión, surge la pregunta central para el presente estudio: ¿Cuáles son las necesidades reales de capacitación y formación de los actores que conforman los sectores de transformación productiva del país, de los grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria?

Para responder la cuestión planteada se ha estructurado el estudio de levantamiento de necesidades con

las siguientes etapas: i) se presentan el objetivo general y los objetivos específicos. ii) se describen los procedimientos metodológicos que fueron utilizados para recopilar la información. iii) se presentan los análisis de los datos, los resultados y las conclusiones del estudio.

## **2.2 Objetivos**

### **2.2.1 Objetivo general**

Determinar las necesidades de capacitación y formación en las trabajadoras y los trabajadores ecuatorianos, que permitan desarrollar procesos formativos pertinentes y consistentes con el desarrollo productivo del país, desde cada uno de los territorios.

### **2.2.2 Objetivos específicos**

- Identificar las ocupaciones que demandan mayor capacitación y formación en el sector productivo.
- Identificar los tipos y modalidades de capacitación y formación requeridas por los sectores productivo y social.
- Identificar las áreas y especialidades de capacitación y formación requeridas por los sectores productivo y social.
- Desarrollar una metodología de levantamiento de necesidades de capacitación y formación.

## **2.3 Metodología**

Acorde con los objetivos de esta investigación, la metodología utilizada es de carácter exploratorio y, en cuanto a los procedimientos que desarrolla se enmarca como un estudio de campo. Sus unidades de análisis son las empresas y otras organizaciones representantes del sector productivo y social del país.

A continuación, se presentan los procedimientos implementados, comenzando por el diseño de la herramienta de recolección de datos; posteriormente, se describe la caracterización de la muestra, después se presentan las etapas de recolección de datos y, finalmente, se explican los procedimientos de análisis de datos.

### 2.3.1 Diseño del instrumento

El instrumento utilizado para el levantamiento de la información fue la encuesta. Se estructuraron dos tipos de cuestionarios, uno dirigido al sector productivo y otro al sector social. El cuestionario está formado por seis componentes y cada uno contiene en promedio tres variables de medición. El Cuadro 5 presenta los componentes y la descripción de cada variable para las encuestas del sector productivo y social.

Componente	VARIABLES	Productivo	Social
Datos generales	Información básica de la organización: nombre, dirección, teléfono, correo electrónico, etc.	x	x
Perfil de la organización	Tipo de entidad en el cual se encaja la organización.	x	x
	Sector de la Agenda de Transformación Productiva relacionado.	x	
Datos técnicos de la organización	Nivel mínimo de escolaridad para puestos técnicos y administrativos.	x	
Uso y perfil del servicio	Preferencia por tipo de capacitación: cursos técnicos y administrativos.		x
	Preferencia por tipo de capacitación: seminarios, cursos de corta o de larga duración.	x	x
	Preferencia por modalidad de capacitación: presencial, semi-presencial, virtual, unidades móviles.	x	x
	Preferencia por mes, día y hora de capacitación.	x	x
	Disponibilidad de horas dentro de la jornada laboral para capacitación.	x	
	Disponibilidad de recursos adicionales para capacitación: equipos, materiales, instalaciones, recursos financieros.	x	
Estimación de mercado laboral	Perspectiva de generación de empleo: crecimiento significativo, moderado, estable, descenso moderado, descenso significativo.	x	
	Identificación del mes(es) de mayor contratación de personal.	x	
	Ocupaciones de difícil contratación.	x	
	Causas que dificultan la contratación de empleados.	x	
	Nuevas ocupaciones del sector	x	
	Temas de capacitación para el talento humano a ser contratado.	x	
Necesidades de capacitación	Ocupaciones priorizadas para capacitación dentro de la empresa	x	
	Temas de capacitación priorizados para el talento humano.	x	x
	Dificultades del talento humano para ser contratado.		x
	Beneficios potenciales de la capacitación recibida.		x
	Vínculo con programas del Estado.		x

**Cuadro 5.** Componentes y variables de medición.

**Fuente:** SECAP (2012).

**Elaboración:** SECAP (2012).

### **2.3.2 Caracterización de la muestra**

La muestra seleccionada para esta investigación fue de tipo no-probabilístico intencional. Según Prodanov y De Freitas (2009), este procedimiento muestral selecciona un subgrupo de la población que, a partir de las informaciones disponibles, puede ser considerado representativo de toda la población.

El primer paso para obtener la muestra fue el establecimiento de la unidad de análisis del estudio. De esta forma, para identificar las necesidades de capacitación de los sectores productivo y social, se observaron empresas, asociaciones, gremios, colegios, cámaras, juntas parroquiales, comunidades, federaciones, fundaciones, etc., representativas de los sectores productivo y social.

A través del objeto de estudio seleccionado, se pretende una visión global de los requerimientos de capacitación, para lo cual en el levantamiento de necesidades se trabajó con 1.503 representantes tanto del sector productivo como del sector social.

### **2.3.3 Recolección de datos**

Para la recolección de los datos se recurrió a la convocatoria de mesas sectoriales en todo el país, en las que participaron los representantes de empresas y trabajadores agrupados sobre la figura de gremios, cámaras, asociaciones, federaciones, confederaciones, comunidades, entre otras. Es decir, representantes oficiales tanto del sector productivo como del sector social distribuidos a nivel nacional.

Las mesas sectoriales se llevaron a cabo durante tres semanas en talleres en los cuales se dio a conocer a los participantes, los objetivos y los procedimientos metodológicos del estudio con el fin de recolectar la información de manera precisa y oportuna.

La Tabla 2 presenta el número de encuestas aplicadas por provincia. Se observa que en el sector productivo se realizaron 419 encuestas y para el sector social 1084 encuestas, sumando un total de 1.503 encuestas efectivas.

**Tabla 4.** Encuestas realizadas

Zonas		Encuestas realizadas	
No.	Provincias	Sector Productivo	Sector Social
<b>Zona 1</b>	Imbabura	19	63
	Esmeraldas	26	34
	Carchi	9	41
	Sucumbíos	42	101
<b>Zona 2 y 9</b>	Napo	42	126
	Orellana	8	40
	Pichincha	27	58
<b>Zona 3</b>	Tungurahua	31	36
	Cotopaxi	15	25
	Chimborazo	11	37
	Pastaza	10	18
<b>Zona 4</b>	Manabí	41	76
	Sto. Domingo de los Tsáchilas	14	84
<b>Zona 5 y 8</b>	Guayas	13	50
	Los Ríos	19	13
	Bolívar	21	51
	Sta. Elena	20	25
<b>Zona 6</b>	Azuay	13	62
	Cañar	0	38
	Morona Santiago	0	35
<b>Zona 7</b>	El Oro	14	18
	Loja	12	28
	Zamora Chinchipe	12	25
<b>Total</b>		<b>419</b>	<b>1.084</b>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

#### 2.3.4 Análisis de la información recopilada

Una vez recolectada la información, los datos fueron analizados por medio de estadística descriptiva. El análisis se realizó para los sectores productivo y social en dos etapas. En la primera, se examinaron los datos a nivel nacional y en la segunda, se desagregaron los resultados en función de las nueve Zonas de Planificación SENPLADES.

Para facilitar la comprensión del documento, a continuación se detallan las secciones y la forma de interpretación de los datos; las variables utilizadas y las relaciones con otras fuentes de información. Esta sección facilita al lector la comprensión sobre cómo fueron estructurados y analizados los datos.

##### ***Estructura de presentación de los resultados***

En primer lugar, el estudio presenta un análisis a nivel nacional, que luego se detalla en cada una de las nueve zonas de planificación. En ambos casos, los resultados se exponen para los sectores productivo y social por separado.

a) El análisis del **sector productivo** –nacional y zonal– se divide en tres componentes:

- *Datos técnicos del sector:* este componente permite identificar el nivel mínimo de escolaridad que las empresas requieren en sus trabajadores para cubrir los puestos de trabajo. La información se desagrega por puestos técnicos y administrativos.
- *Uso y perfil del servicio:* se muestran las preferencias del sector en relación al tipo y modalidad de curso; meses, días, horarios, lugares para recibir procesos de capacitación; y, si la empresa podría ofrecer recursos adicionales para entrenamiento. Posteriormente, se identifican las ocupaciones con mayor dificultad de ubicación para la contratación, las nuevas ocupaciones que están surgiendo en el sistema laboral y los factores que explican los problemas que tienen las empresas al momento de buscar operarios calificados. Por último, se describen las áreas académicas de mayor demanda para recibir procesos de capacitación por sector y se analizan las tres áreas más representativas con sus especialidades.
- *Necesidades de capacitación:* se identifican los requerimientos por capacitación del talento humano de las empresas, segmentado por tipo de ocupación.

b) El análisis del **sector social** –nacional y zonal– se divide también en tres componentes:

- *Datos técnicos:* en esta sección se señala el grupo de atención prioritaria al cual representa la persona que responde el cuestionario. Además se identifica la preferencia por cursos técnicos o administrativos del sector.
- *Uso y perfil del servicio:* se muestran las preferencias en relación al tipo y modalidad de curso; y los meses, días, horarios y lugares para recibir procesos de capacitación.
- *Necesidades de capacitación:* se describen los factores que dificultan la inserción de los grupos sociales en el sistema laboral. A continuación, se detallan las áreas académicas de mayor demanda en el sector para recibir procesos de capacitación, y se exponen las tres más representativas, analizando sus especialidades. Por último, se identifican los potenciales beneficios de recibir capacitación según la visión de los actores sociales.

Para que los datos puedan ser comparables, los temas de capacitación demandados se homologaron con base en la nomenclatura de actividades y especialidades académicas establecidas por la SETEC. Para el caso de las ocupaciones identificadas se estandarizaron según el Código Industrial Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIU 88).

Finalmente, cada sección termina con una síntesis territorial que relaciona las áreas/especialidades académicas de capacitación demandadas con los sectores priorizados de la Agenda de Transformación Productiva.

### 3. RESULTADOS

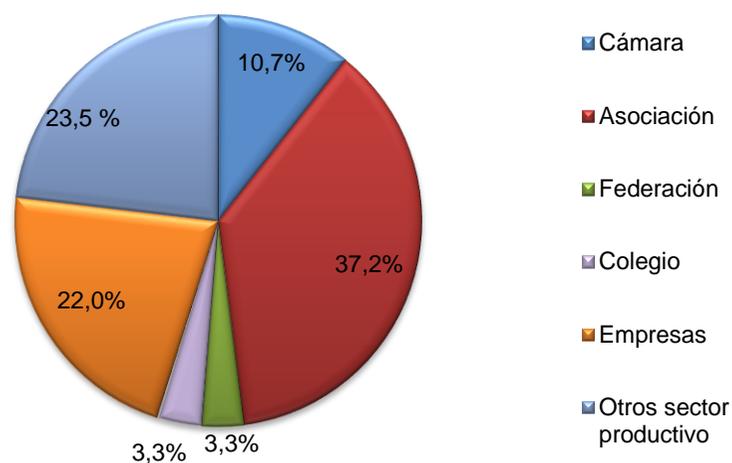
#### 3.1 Análisis Nacional

##### Sector Productivo Nacional

A nivel nacional, el resultado del levantamiento de información alcanzó un total de 419 encuestas a representantes de asociaciones, empresas, cámaras, federaciones, colegios, entre otras del sector productivo. A partir de esta muestra, se presentan los siguientes resultados:

##### *Perfil de la organización*

De las 419 encuestas, el 37.2% corresponde a asociaciones productivas; el 22,0% son empresas; el 10,7% son cámaras industriales; y, el resto corresponde a otras organizaciones del sector productivo (Gráfico 10).

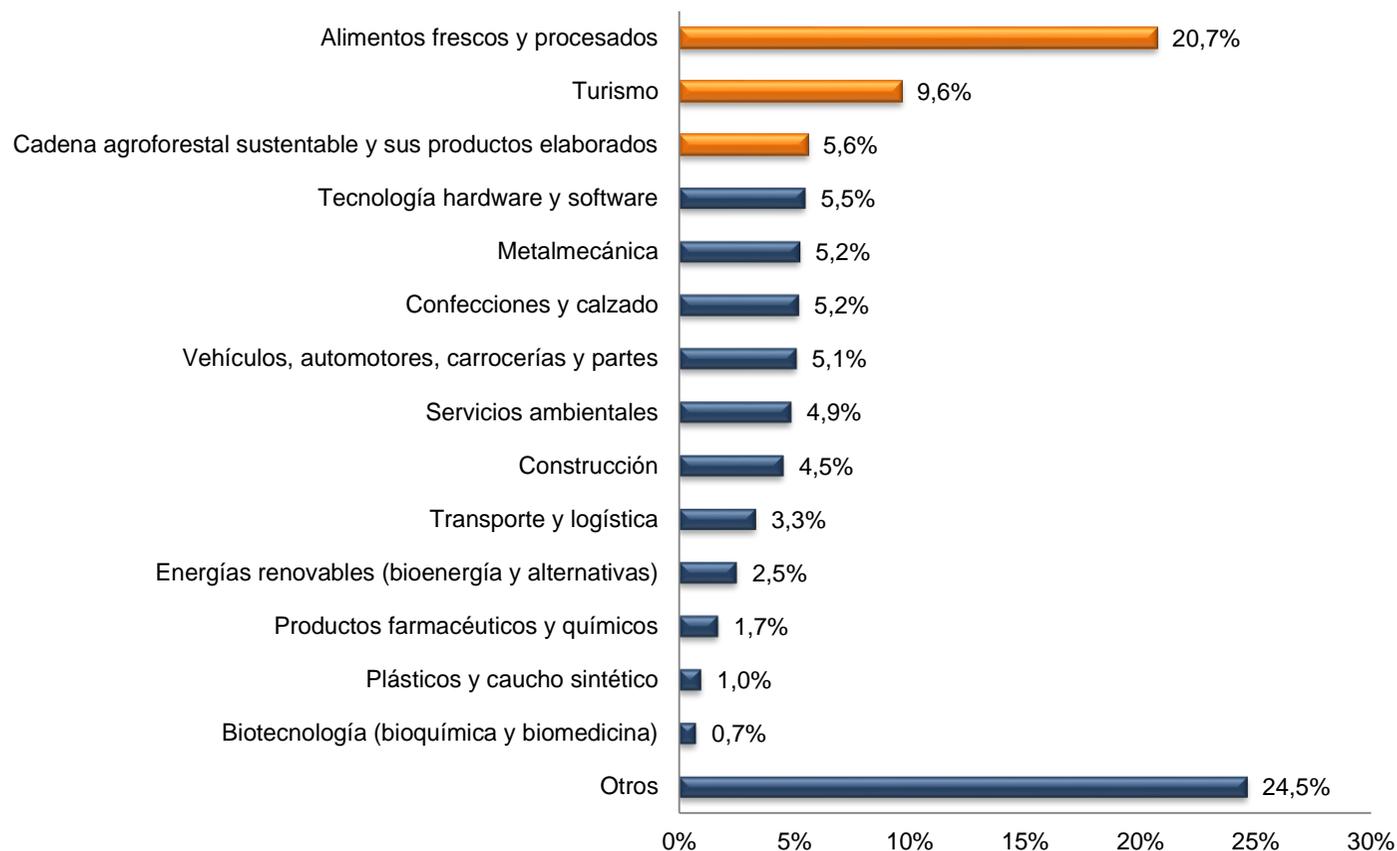


**Gráfico 10.** Tipo de organización sector productivo nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Como se observa en el Gráfico 11, de las organizaciones encuestadas el 20.7% realiza actividades productivas relacionadas al sector de Alimentos frescos y procesados; el 9,6% se dedica al turismo; y, el 5,6% se encuentra en la cadena agroforestal sustentable y sus productos elaborados. Estas tres actividades, sumadas a tecnología, metalmecánica y confecciones constituyen más del cincuenta por ciento de actividades identificadas dentro de la muestra analizada.

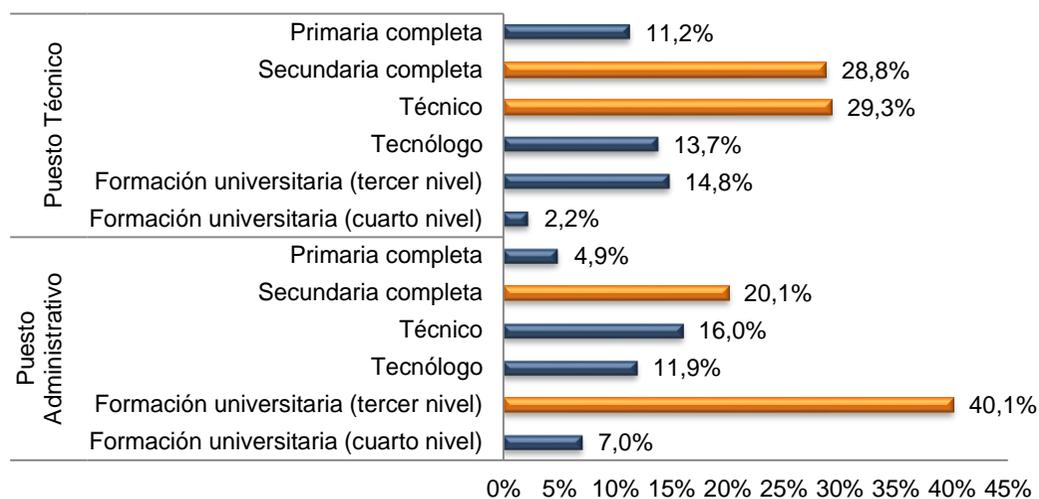


**Gráfico 11.** Sectores priorizados por la ATP<sup>4</sup>.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>4</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

### Datos técnicos de la organización

Los datos técnicos de la organización se refieren al nivel mínimo de escolaridad que las empresas del sector requieren, en sus trabajadores, para cubrir los puestos de trabajo. Para puestos técnicos, se requiere como mínimo un grado técnico, seguido por secundaria completa y formación universitaria de tercer nivel; mientras que, para los puestos administrativos se requiere principalmente formación universitaria de tercer nivel, seguida por secundaria completa y grados técnicos (Gráfico 12).



**Gráfico 12.** Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo a nivel nacional.<sup>5</sup>

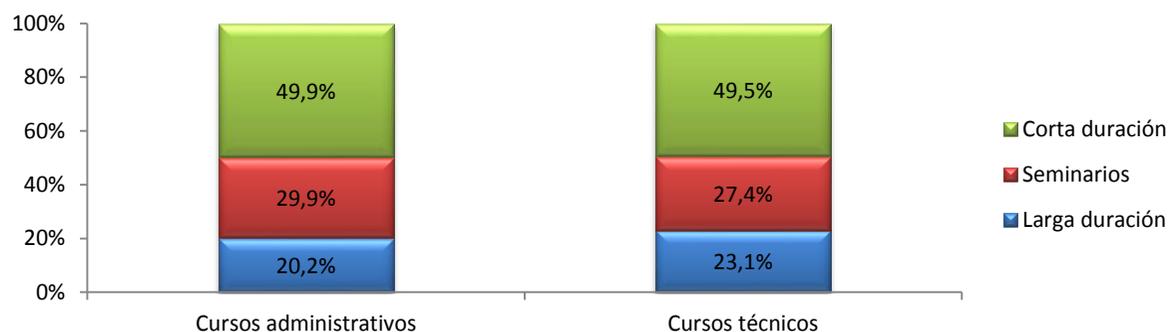
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>5</sup>Se consideran solo las respuestas efectivas (95,5% y 88,1% del total para puestos técnicos y administrativos respectivamente)

## Uso y perfil de servicio

En relación al tipo de capacitación, los representantes del sector productivo muestran preferencia por los cursos de corta duración y, en menor proporción por los seminarios y cursos de larga duración. Esa priorización es similar tanto para cursos técnicos como administrativos (Gráfico 13).

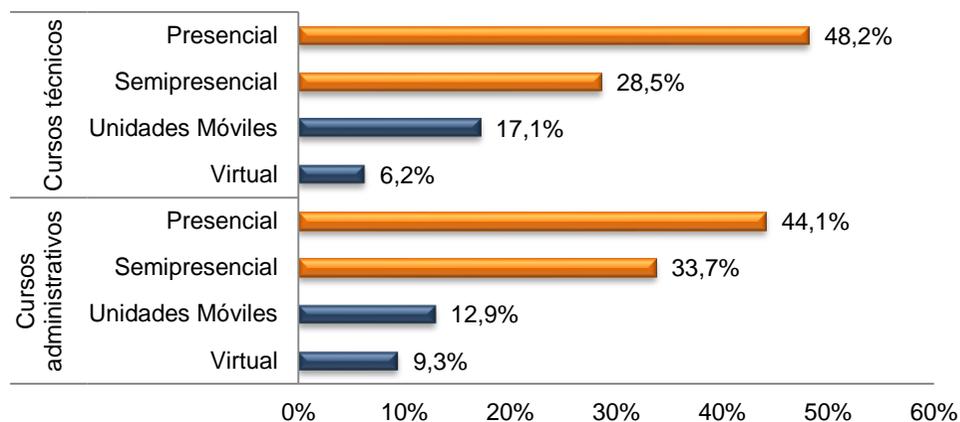


**Gráfico 13.** Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo a nivel nacional.<sup>6</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Tanto para los cursos técnicos como administrativos, la modalidad presencial es la que muestra una mayor demanda por parte de las organizaciones y empresas del sector productivo; seguida de la modalidad semipresencial; unidades móviles; y, modalidad virtual en menor proporción (Gráfico 14).



**Gráfico 14.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo a nivel nacional.<sup>7</sup>

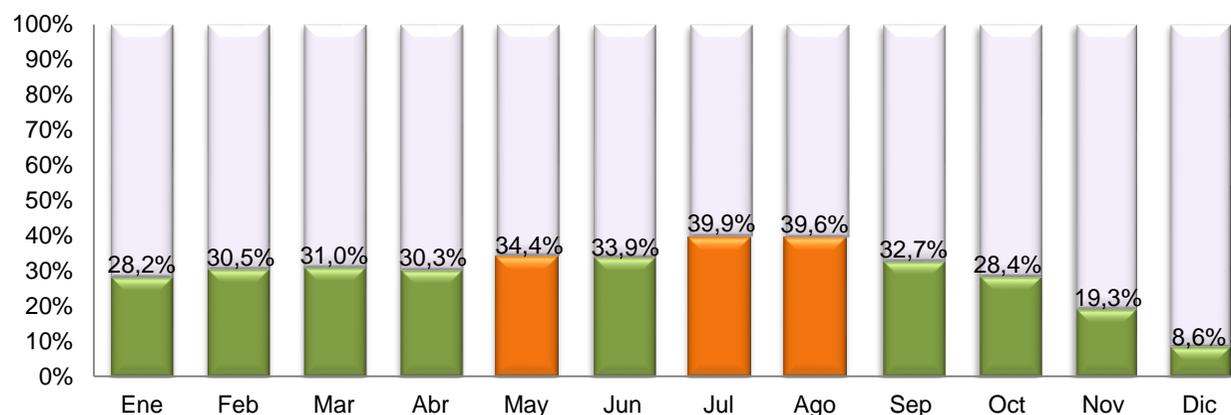
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>6</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (93,1% y 87,6% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente)

<sup>7</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (96,2% y 87,4% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

Los datos muestran que existe mayor preferencia por participar en procesos de capacitación durante los meses de julio y agosto; descendiendo paulatinamente hasta diciembre, mes de menor demanda de capacitación (Gráfico 15).



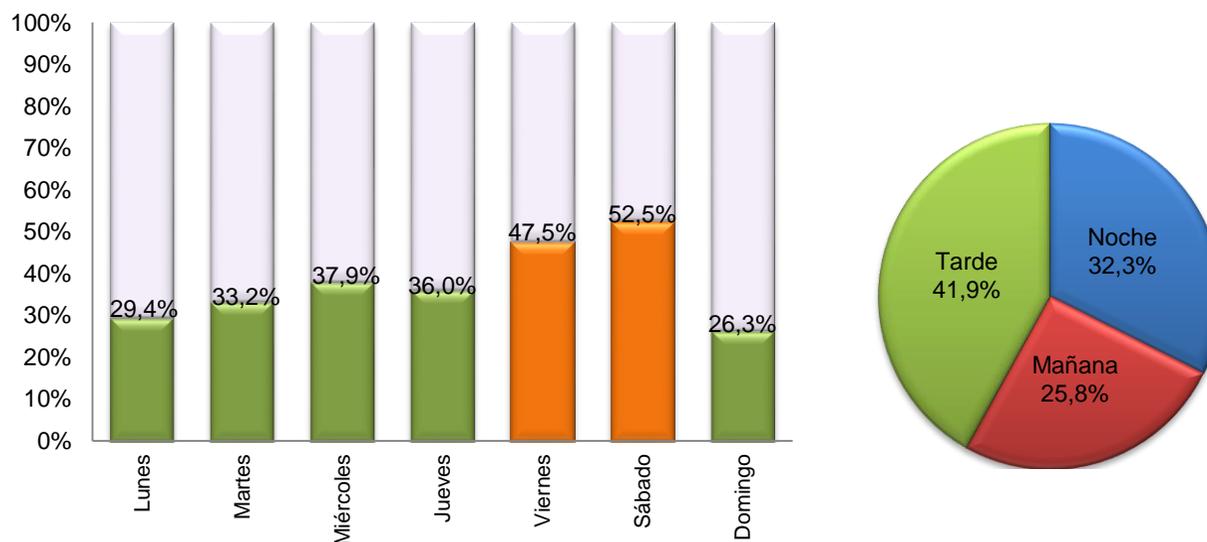
**Gráfico 15.** Período del año para capacitarse en el sector productivo a nivel nacional.<sup>8</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>8</sup> Se consideran respuestas múltiples, por lo que el porcentaje de cada categoría es calculada sobre el total de respuestas.

Los representantes del sector productivo identifican que sábado, viernes y miércoles, en ese orden, son los días propicios para participar en procesos de capacitación. Esta preferencia no excluye el interés por recibir capacitación durante el resto de la semana. Adicionalmente, se observa mayor interés por cursos organizados en jornada vespertina y nocturna (Gráfico 16).

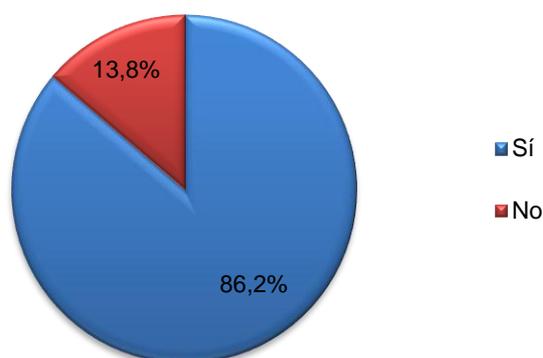


**Gráfico 16.** Días y horarios para capacitarse en el sector productivo a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

El 86,2% de los encuestados dijo estar dispuesto a conceder un período de tiempo, dentro de la jornada de trabajo, para capacitar a sus empleados (Gráfico 17). En promedio, el número de horas disponibles para ser destinadas a capacitación corresponde a diez por semana.

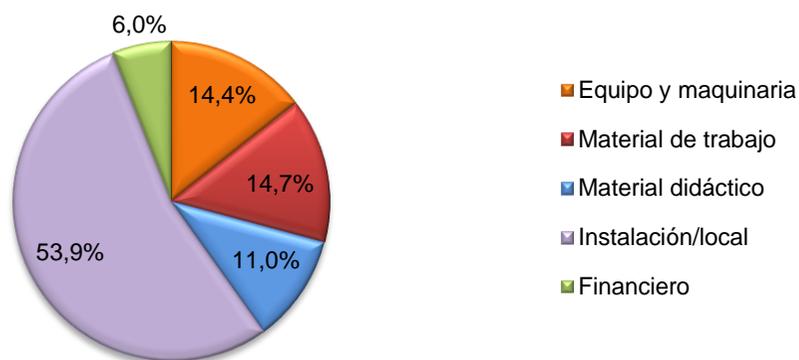


**Gráfico 17.** Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

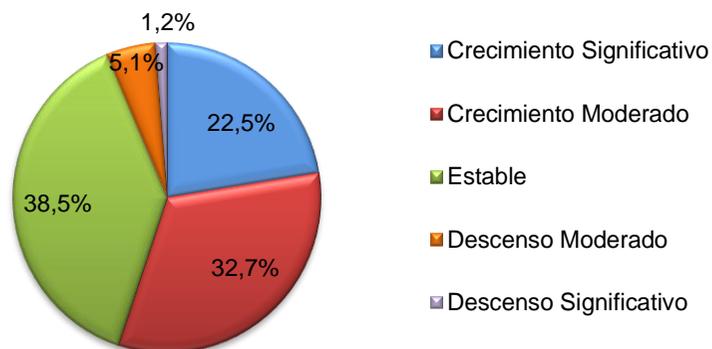
Adicionalmente, las organizaciones que conforman el sector productivo a nivel nacional están dispuestas a destinar recursos para promover acciones de capacitación, entre los que se encuentran instalaciones/locales (53,9%); material de trabajo (14,7%); equipo y maquinaria (14,4%); material didáctico (11,0%); y, recursos financieros (6,0%). A partir de esta información, el SECAP podrá fortalecer la capacitación de tipo dual (centro-empresa) dentro de sus estrategias de enseñanza-aprendizaje (Gráfico 18).



**Gráfico 18.** Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo a nivel nacional.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

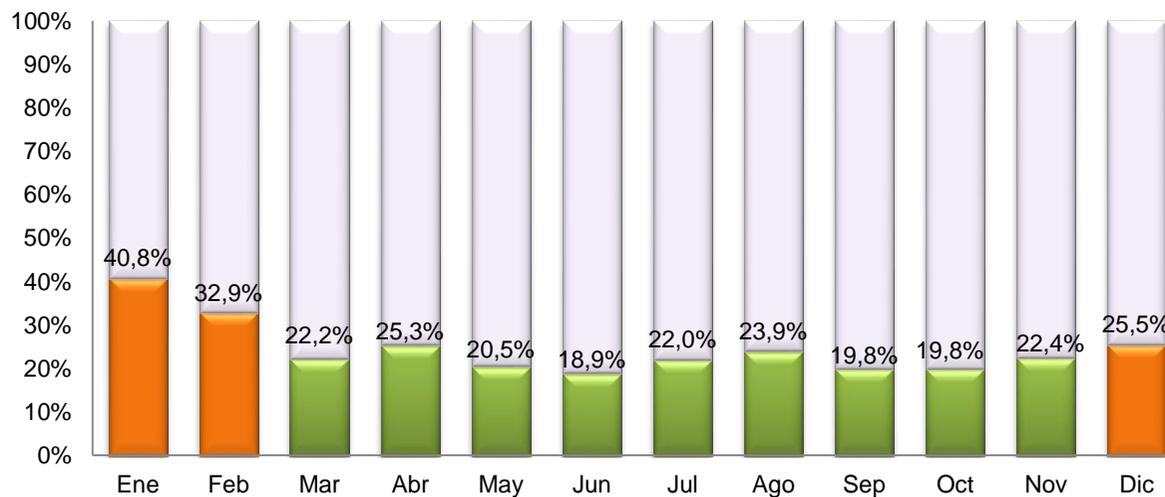
### ***Estimación del sistema laboral***

Respecto a la perspectiva de generación de empleo, el 38,5% de las organizaciones del sector productivo estima un crecimiento estable; el 55,2% estima un crecimiento significativo o moderado; y, solamente el 6,3% estima un descenso significativo o moderado (Gráfico 19).



**Gráfico 19.** Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo a nivel nacional.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Por otro lado, los meses que reflejan mayor demanda laboral en las empresas y organizaciones del sector productivo son enero (40,8%), febrero (32,9%) y diciembre (25,5%); mientras que los meses de menor demanda laboral son junio, septiembre y octubre (Gráfico 20).



**Gráfico 20.** Meses de mayor demanda de contratación de personal.<sup>9</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>9</sup> Se consideran respuestas múltiples, por lo que el porcentaje de cada categoría es calculada sobre el total de respuestas.

Los representantes del sector productivo a nivel nacional, señalan que las tres ocupaciones que evidencian mayor dificultad para encontrar trabajadores calificados, en orden de importancia, son: Técnicos en ciencias físicas y en ingeniería con 8,7%; Directores de administración y servicios con 6,0%; y Oficiales y operarios de la construcción con el 5,5% (Gráfico 21).



**Gráfico 21.** Ocupaciones con dificultad para encontrar trabajadores competentes.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación, 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Por otro lado, considerando las causas que dificultan la contratación de personal, se evidencia que la falta de capacitación específica, la falta de experiencia y la falta de formación profesional son las de mayor relevancia (Gráfico 22).



**Gráfico 22.** Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Al analizar las nuevas ocupaciones que están surgiendo en el sector productivo y que serán demandadas, se evidencia que para el 14,6% de los encuestados considera que se requerirán perfiles de Técnicos en ciencias físicas e ingeniería; seguido de Técnicos en control de procesos con un 8,9%; y en tercer lugar Personal de apoyo administrativo con el 5,8% (Gráfico 23).



**Gráfico 23.** Nuevas ocupaciones en el sector productivo.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

El estudio muestra las preferencias de los representantes de las organizaciones productivas respecto a las áreas académicas en las cuales el personal a ser contratado debería estar capacitado. El gráfico 24 muestra en orden de importancia, las principales áreas académicas: Administración y legislación con un 36,4%; Procesos industriales con un 10,4%; y Tecnologías de la información y comunicación con un 7,6%, que en conjunto representan el 54,4% de las preferencias.

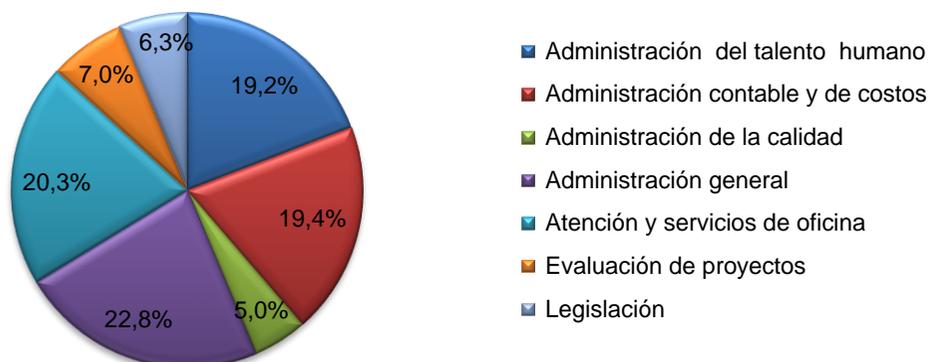


**Gráfico 24.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Dentro del área de Administración y legislación, sobresalen las especialidades de Administración en general (22,8%), Atención y servicios de oficina (20,3%), Administración contable y de costos (19,4%), y Administración del talento humano (19,2%), como aquellas de mayor demanda (Gráfico 25).

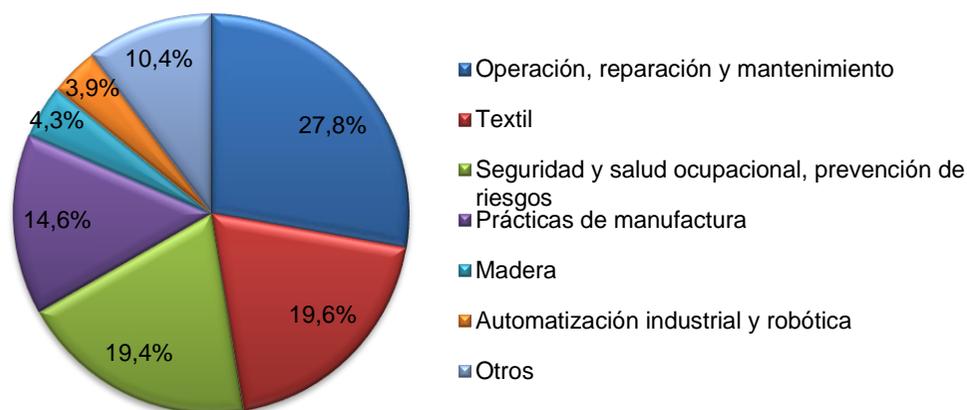


**Gráfico 25.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

En el área de Procesos industriales, las especialidades de mayor demanda son Operación, reparación y mantenimiento de máquinas y equipos (27,8%), Textil (19,6%), Seguridad y salud ocupacional (19,4%) y Prácticas de manufactura (14,6%), las mismas que representan el 81,4% de las especialidades demandadas (Gráfico 26).

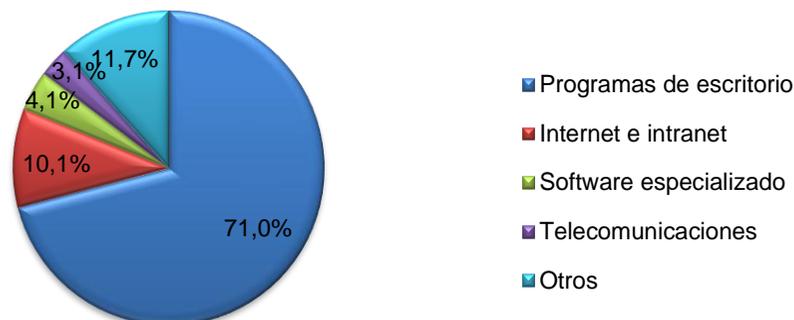


**Gráfico 26.** Especialidades del área de procesos industriales en el sector productivo a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

En el área de Tecnologías de información y comunicación, la especialidad más demandada corresponde a Análisis de sistemas (71%), seguida por Internet e intranet, Hardware y equipos, Sistemas Operativos y Telecomunicaciones (Gráfico 27).



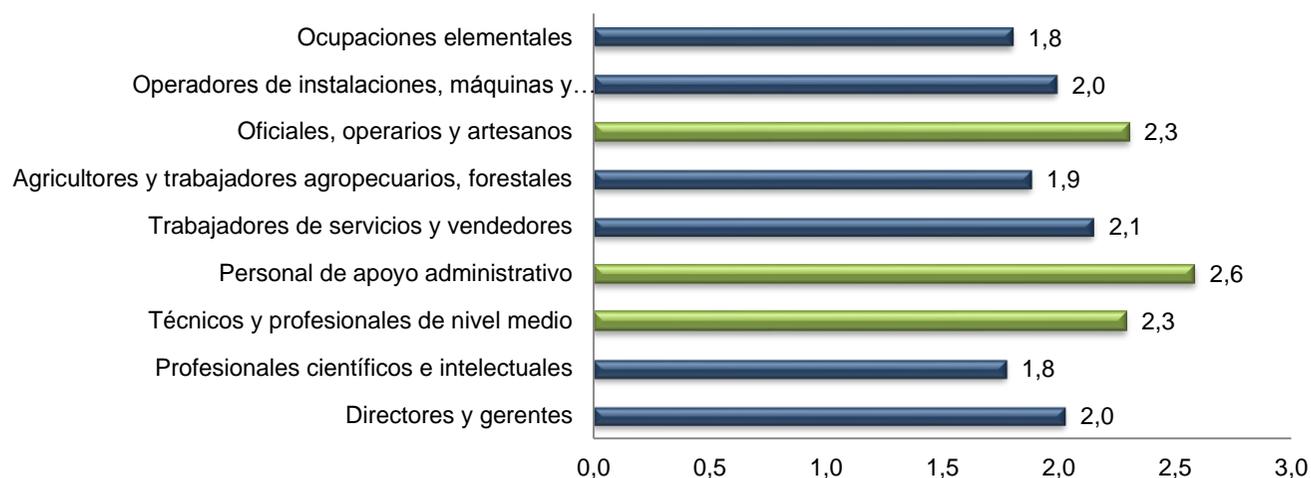
**Gráfico 27.** Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector productivo a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Los representantes del sector productivo identifican que las ocupaciones relacionadas al Personal de apoyo administrativo tienen la mayor necesidad de participar en procesos de capacitación; seguido de Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas; y, Técnicos y profesionales de nivel medio. Esta priorización responde a la necesidad del sector productivo para desarrollar y mejorar competencias en el talento humano de nivel técnico y operativo (Gráfico 28).



**Gráfico 28.** Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Síntesis Sector Productivo***

En resumen, los actores encuestados del sector productivo a nivel nacional priorizan la capacitación de corta duración, en modalidad presencial y semi-presencial, tanto en áreas técnicas como administrativas.

De acuerdo a la información obtenida de las empresas encuestadas, los principales factores que dificultan la inserción de las trabajadoras y los trabajadores en el sistema laboral son la falta de capacitación específica; la falta de experiencia profesional; y la falta de formación profesional, entre otras. Esto dificulta encontrar personal calificado; principalmente técnicos en ciencias físicas y en ingeniería, técnicos en control de procesos y, personal de apoyo administrativo. Este hecho se combina a una perspectiva de crecimiento anual, que traduce la importancia de promover procesos de capacitación y formación en las siguientes áreas académicas: Administración y legislación; Procesos industriales; y, Tecnologías de la información y comunicación.

## Sector Social Nacional

### Datos técnicos

El levantamiento de información alcanzó un total de 1.084 encuestas a representantes del sector social. Los encuestados corresponden a Grupos de Atención Prioritaria y Actores de la Economía Popular y Solidaria como se muestra en el Gráfico 29.



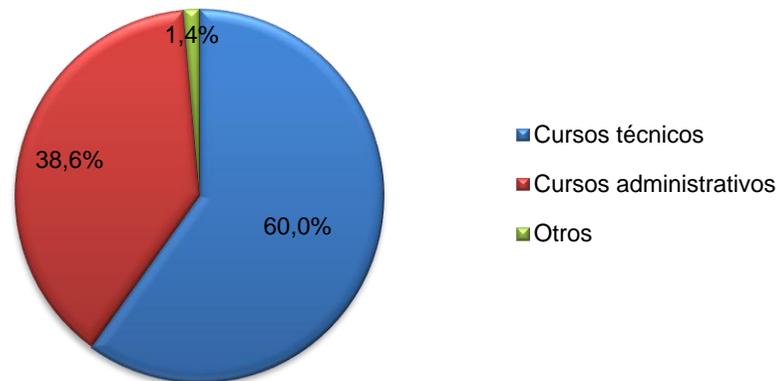
**Gráfico 29.** Grupos de atención prioritaria encuestados a nivel nacional.<sup>10</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>10</sup>Se consideran respuestas múltiples, por lo que el porcentaje de cada categoría es calculada sobre el total de respuestas.

Se observa que la capacitación de tipo técnico es la de mayor preferencia para los grupos sociales a nivel nacional con el 60,0%; mientras que para los cursos de tipo administrativo se obtiene el 38,6% de aceptación. Esto puede explicarse debido a que los procesos formativos, orientados al entrenamiento técnico tienen como objetivo desarrollar habilidades de aplicabilidad inmediata, tornándose en un instrumento de agregación de valor en las actividades que desarrollan los individuos (Gráfico 30).



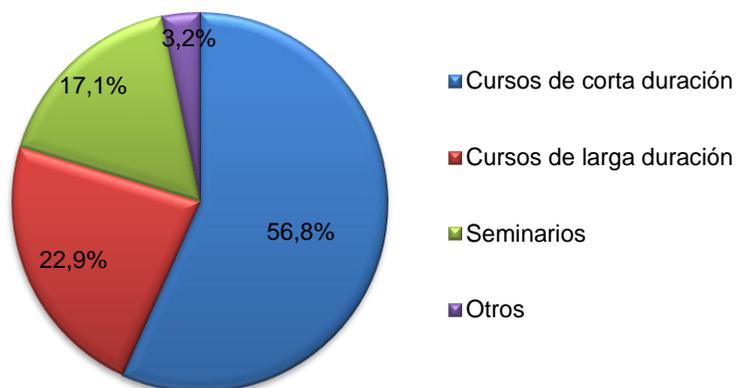
**Gráfico 30.** Preferencia por tipo de cursos en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

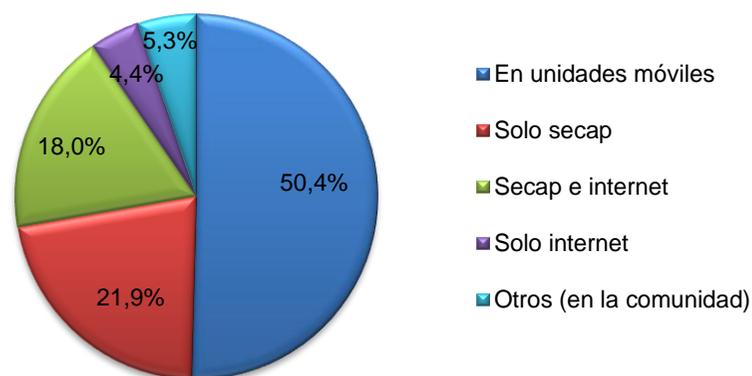
### **Uso y perfil del servicio**

El 56,8% de las organizaciones del sector social encuestadas manifiestan preferencia por procesos de capacitación de corta duración; mientras que el 22,9% optaría por procesos de larga duración y sólo un 17,1% por seminarios. El interés de capacitación se relaciona a la disponibilidad real de los encuestados en destinar tiempo efectivo a procesos formativos con una periodicidad que no afecte a sus actividades productivas (Gráfico 31).



**Gráfico 31.** Preferencia por tipo de capacitación.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

El 50,4% de los encuestados prefiere participar en procesos de capacitación en la modalidad de unidades móviles, cuya propiedad de trasladarse a zonas peri-urbanas y/o rurales de difícil acceso, es la principal ventaja percibida por los encuestados. Existe también una preferencia importante por la capacitación impartida en las instalaciones (aulas y talleres) del SECAP. La modalidad semi-presencial traduce un menor interés por parte de los Grupos de Atención Prioritaria a nivel nacional, pues esta modalidad requiere del desarrollo previo de competencias como el manejo del Internet para su implementación efectiva (Gráfico 32).

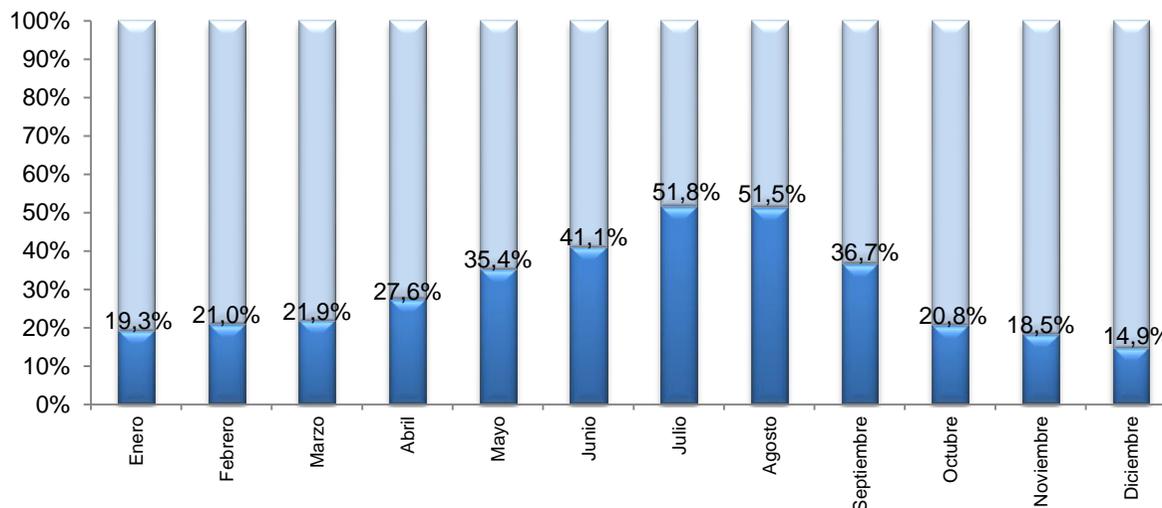


**Gráfico 32.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

El momento del año más adecuado para organizar procesos de formación profesional para los miembros del sector social comprende el período de mayo a septiembre (Gráfico 33). Asimismo se determinó que, en promedio, cuatro meses al año es posible asistir a procesos de capacitación.

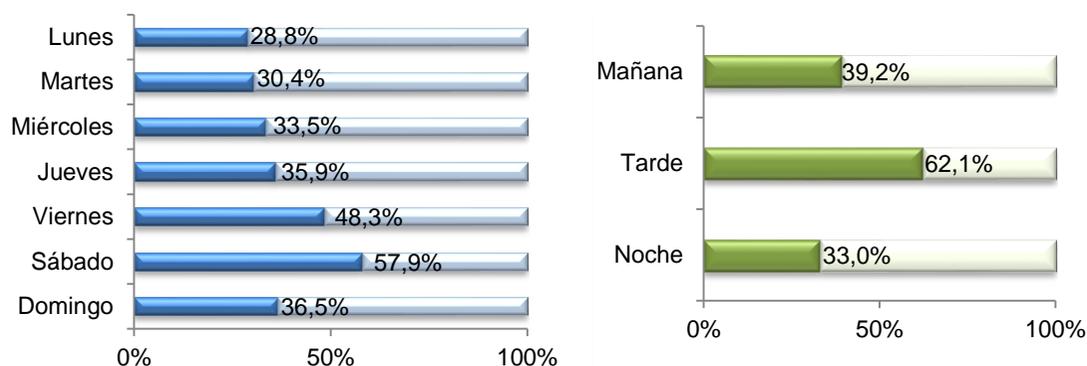


**Gráfico 33.** Período del año para capacitarse en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Los encuestados identifican que los días más convenientes para recibir capacitación son viernes, sábado y domingo. Esta preferencia no excluye su interés por participar en los cursos durante el resto de días de la semana. La organización de los cursos deberá priorizar la jornada vespertina, por encima de la diurna y nocturna como se observa en el Gráfico 34.



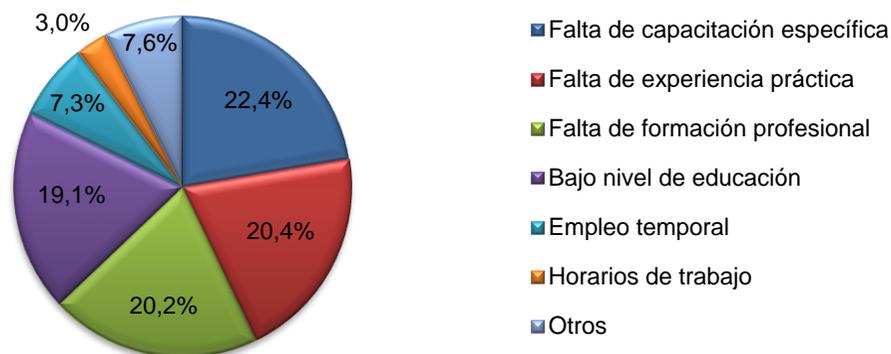
**Gráfico 34.** Días y horarios para capacitarse en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Para determinar las necesidades reales de capacitación de los representantes del sector social a nivel nacional, se identificaron los principales factores que dificultan la inserción de los individuos en el sistema laboral. En primer lugar, los encuestados señalan que la falta de capacitación específica (22,4%), y; la falta de experiencia práctica (20,4%), son los motivos que más obstaculizan su acceso a fuentes estables de ingresos. En tercer lugar, está la falta de formación profesional (20,2%) como otro factor que obstaculiza el acceso a fuentes de trabajo remunerado (Gráfico 35).

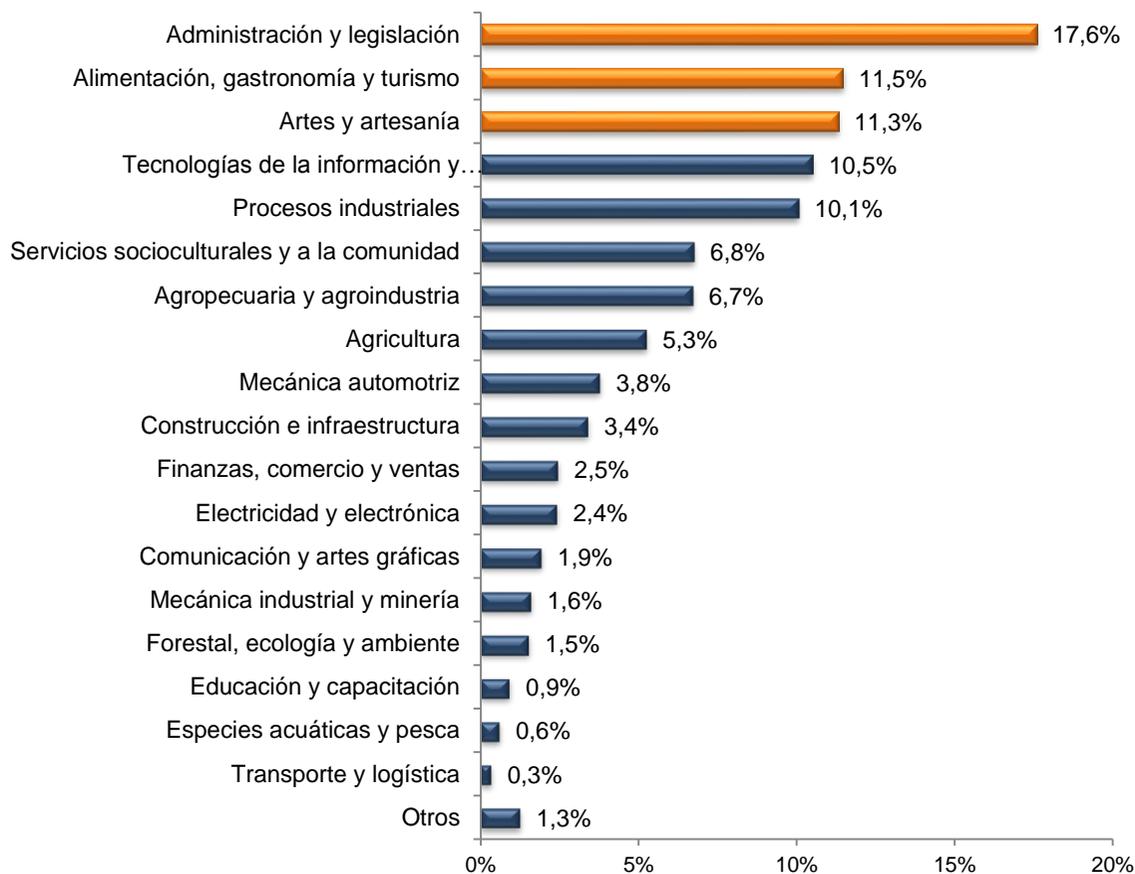


**Gráfico 35.** Causas que dificultan la contratación en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

A nivel nacional la capacitación debe alinearse a los sectores priorizados por la Agenda de Transformación Productiva y al Plan Nacional del Buen Vivir. En este sentido, se identifican oportunidades de fortalecimiento en la oferta formativa de cursos y en los instrumentos curriculares en función de tres áreas priorizadas: Administración y legislación con el 17,6%; seguido por Alimentación, gastronomía y turismo con el 11,5%; y, Artes y artesanía con el 11,3% (Gráfico 36).

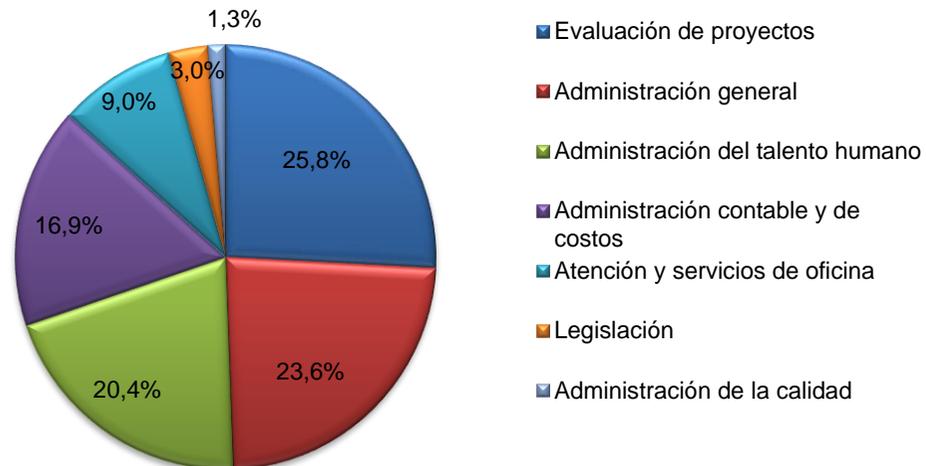


**Gráfico 36.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Dentro del área de Administración y legislación, se distingue la demanda en las especialidades de Evaluación de proyectos con el 25,8%, seguida por Administración general con el 23,6%; y, en tercer lugar, Administración del talento humano con el 20,4% (Gráfico 37).

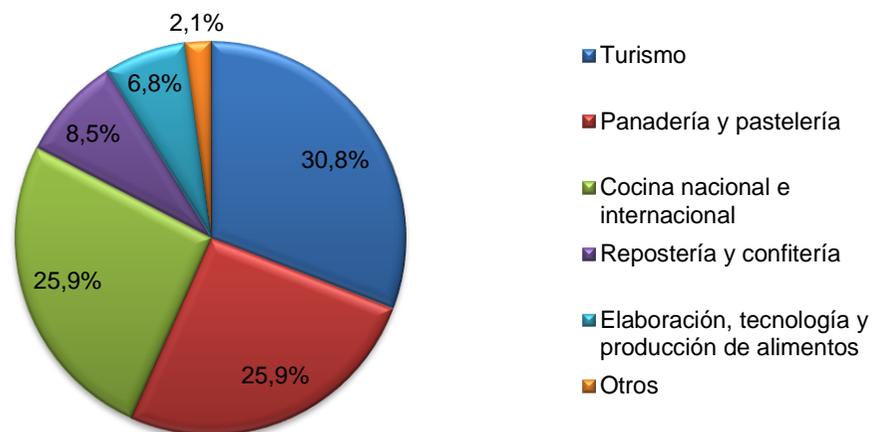


**Gráfico 37.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Por otra parte, en el área de Alimentación, gastronomía y turismo, las especialidades de capacitación más solicitadas son Turismo con el 30,8%; seguido por Panadería y pastelería; y, Cocina nacional e internacional con el 25,9%, respectivamente. Con base a estas necesidades, se identifican oportunidades para potencializar y fortalecer los temas orientados a sectores productivos priorizados en la Agenda de Transformación Productiva (Gráfico 38).

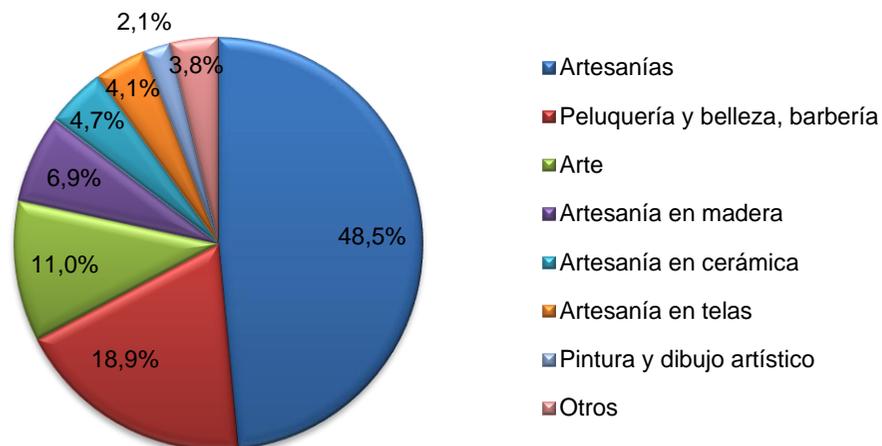


**Gráfico 38.** Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

En cuanto al área de Artes y artesanía, la especialidad que presenta la mayor demanda a nivel nacional es Artesanías con el 48,5%, seguido por Peluquería con el 18,9% y Arte con el 11,0% (Gráfico 39).

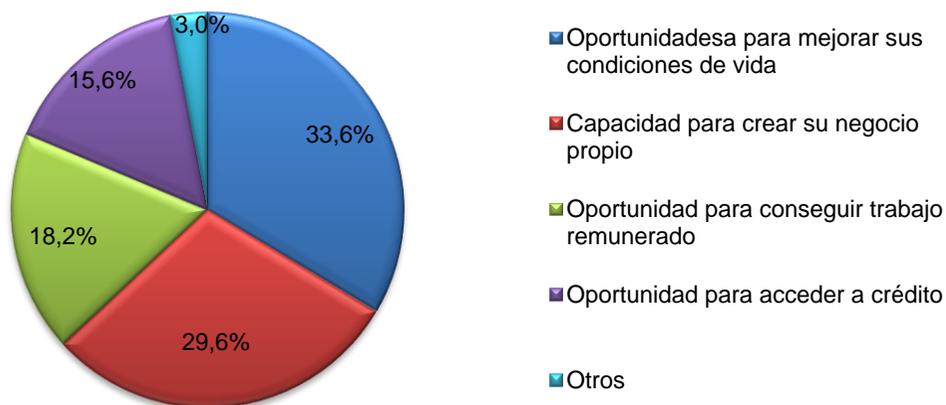


**Gráfico 39.** Especialidades del área de artes y artesanía en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Además, los representantes del sector social a nivel nacional, señalan que los principales beneficios resultantes de la capacitación son obtener mayores oportunidades para mejorar las condiciones de vida, la oportunidad para crear nuevos negocios y la oportunidad para acceder a trabajo remunerado (Gráfico 40).



**Gráfico 40.** Beneficios resultantes de la capacitación en el sector social a nivel nacional.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Síntesis Sector Social***

En resumen, los actores del sector social a nivel nacional muestran su interés por participar en procesos de capacitación de corta duración y modalidad presencial; es decir, a través de unidades móviles así como en los centros operativos del SECAP ubicados a nivel nacional. Además, los actores sociales priorizan la capacitación en las áreas de Administración y legislación; Alimentación, gastronomía y turismo; y, Artes y artesanía.

Los principales factores que dificultan el acceso a fuentes de generación de ingresos de los actores sociales son: la falta de capacitación específica como el factor de mayor relevancia, seguido por la falta de experiencia práctica y falta de formación profesional.

Finalmente, la percepción de los actores del sector social sobre los principales beneficios de la capacitación se refiere a las oportunidades para mejorar las condiciones de vida; a las capacidades de generación de autoempleo, a través de la creación de negocios familiares o unipersonales; y, a las oportunidades para acceder a trabajo remunerado.

### ***Síntesis Nacional***

Los datos muestran que tanto el sector productivo como el social priorizan la capacitación de corta duración en modalidad presencial, para cursos con enfoque técnico y administrativo. Asimismo, no se descarta el criterio de grado de accesibilidad del usuario al centro de entrenamiento, por lo que capacitación in - house, virtual y a través de unidades móviles son alternativas importantes.

En los dos sectores, se da preferencia a la capacitación en el horario vespertino, preferentemente los días viernes y sábado, y durante los meses de julio y agosto.

De igual forma, se observa que las dificultades que enfrenta el sector productivo para contratar trabajadores competentes son las mismas que impiden a los actores del sector social acceder a fuentes de generación de ingresos. Estos factores son la falta de capacitación específica, falta de formación profesional y falta de experiencia. Los resultados denotan la importancia de la especialización del trabajo, independientemente de la actividad productiva, que se desarrolla con capacitación y experiencia práctica.

Además, el área académica de capacitación común para ambos sectores es Administración y legislación; y, dentro de ella, las especialidades más demandadas son Administración general, Administración del talento humano, Administración contable y de costos y, Evaluación de proyectos.

En resumen, se identifica que para el sector productivo y social a nivel nacional, las áreas de Administración y legislación con sus respectivas especialidades, son transversales para los sectores priorizados por la ATP.

## 3.2 Análisis desagregado por Zona de Planificación

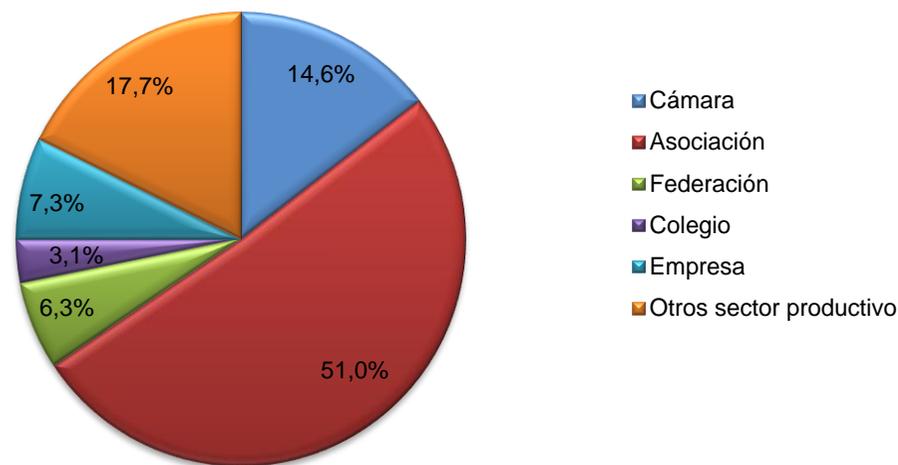
### 3.2.1 Zona de planificación 1

#### Sector productivo

En la zona de planificación 1, conformada por las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos, se levantó un total de 96 encuestas a representantes de empresas, cámaras, asociaciones, federaciones, colegios y demás actores del sector productivo. A partir de esta muestra, se presentan los siguientes resultados:

#### *Perfil de la organización*

De las organizaciones encuestadas, el 51,0% son asociaciones productivas; el 14,6% corresponde a cámaras; y, el 7,3% son empresas; mientras que el 27,1% restante comprende a federaciones, colegios y otras organizaciones del sector productivo (Gráfico 41).

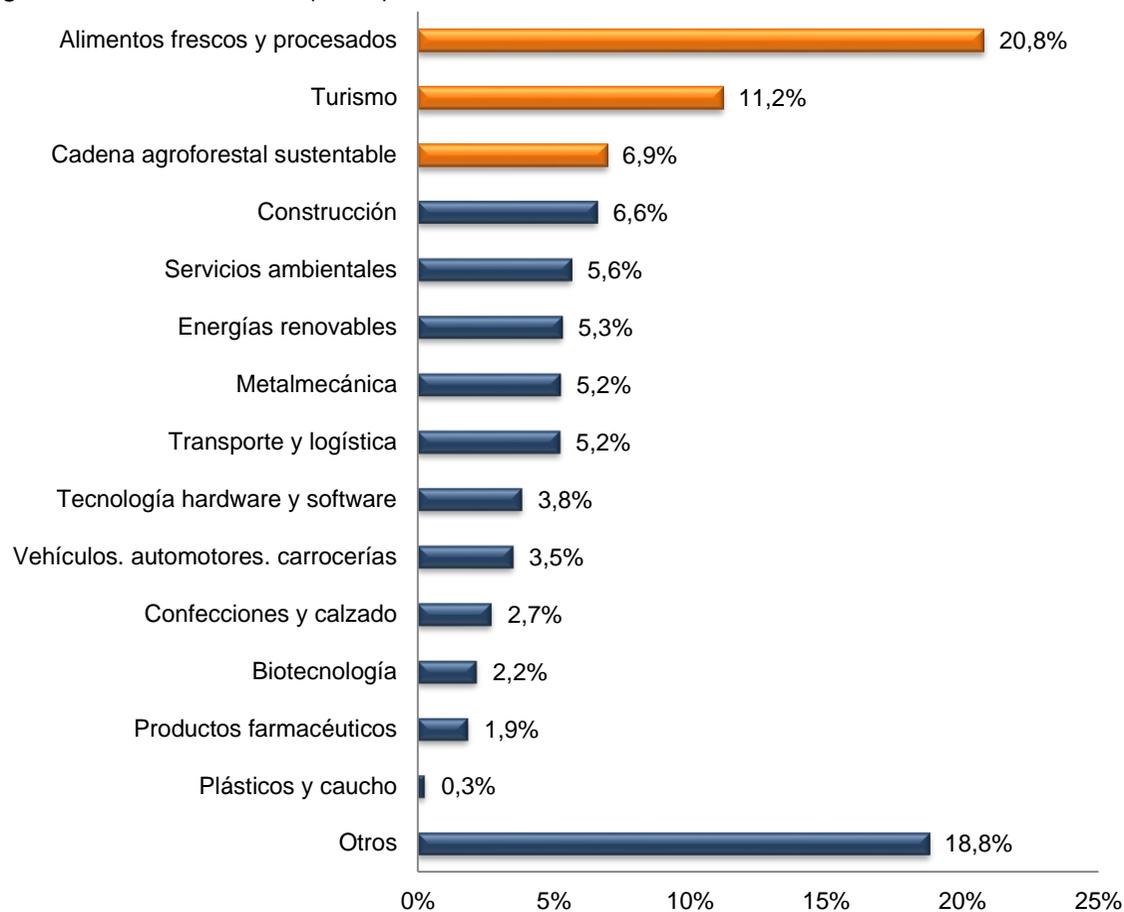


**Gráfico 41.** Tipo de organización en el sector productivo en la Zona 1.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Como se observa en el Gráfico 42, las organizaciones encuestadas realizan actividades productivas alineadas principalmente al sector de Alimentos frescos y procesados (20,8%); Turismo (11,2%); y, Cadena agroforestal sustentable (6,9%).



**Gráfico 42.** Sectores priorizados por la ATP en el sector productivo de la Zona 1.\*

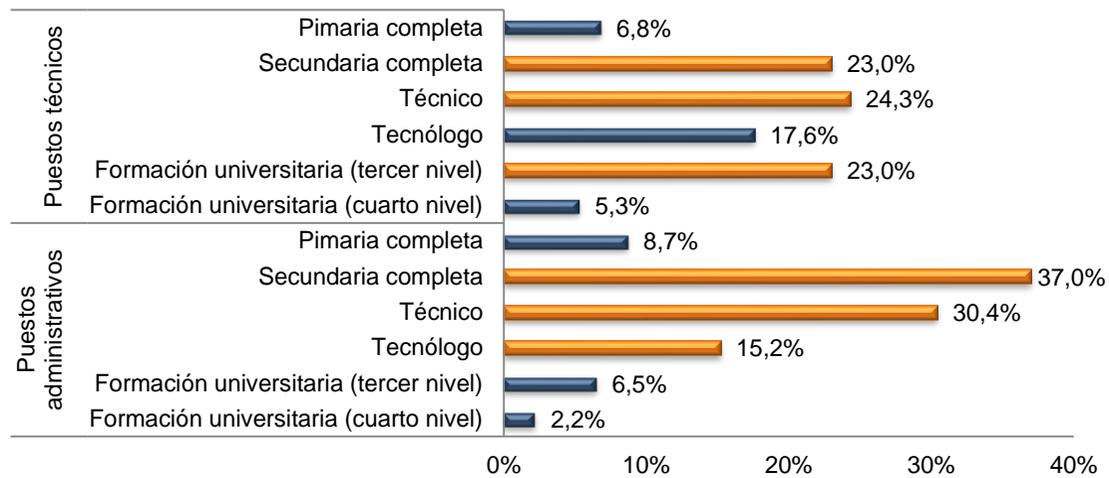
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

\* Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

### Datos técnicos de la organización

Para puestos técnicos, se requiere como mínimo un grado técnico; seguido, en igual proporción, por secundaria completa y formación universitaria de tercer nivel; mientras que para puestos administrativos, se requiere principalmente formación secundaria completa; seguida de grados técnicos; y, tecnólogos en menor proporción (Gráfico 43).



**Gráfico 43.** Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 1.<sup>11</sup>

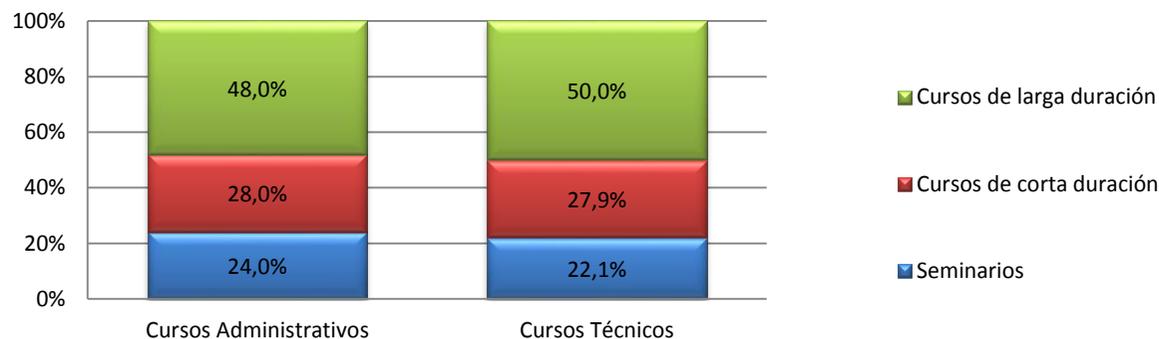
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>11</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (95,8% y 77,1% del total para puestos técnicos y administrativos respectivamente).

### Uso y perfil de servicio

Los representantes del sector productivo de la Zona 1 muestran preferencia por los cursos de larga duración y en menor proporción por los cursos de corta duración y seminarios. Esa priorización es similar tanto en cursos técnicos como en administrativos (Gráfico 44).

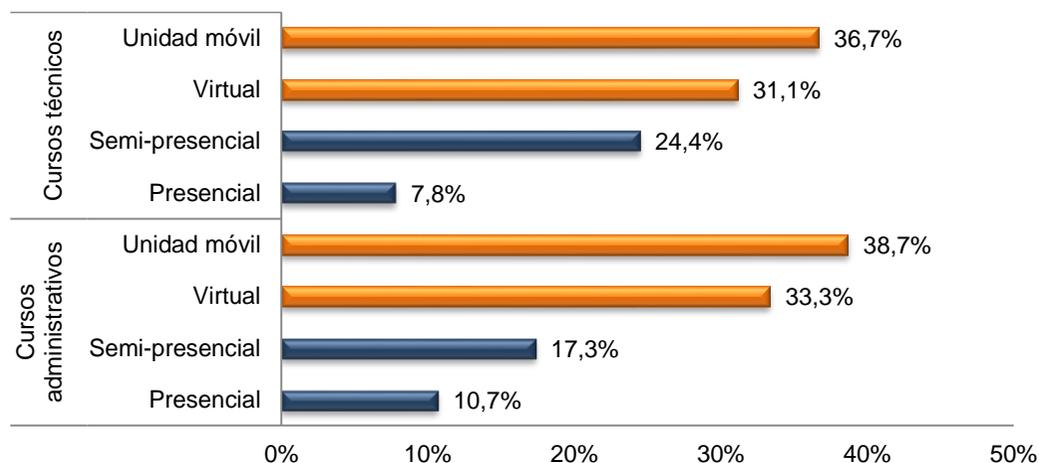


**Gráfico 44.** Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 1.<sup>12</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Para cursos técnicos y administrativos la modalidad de capacitación de mayor preferencia es a través de unidades móviles; seguida de ambientes virtuales, semi-presencial; y presencial, en ese orden (Gráfico 45).



**Gráfico 45.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 1.<sup>13</sup>

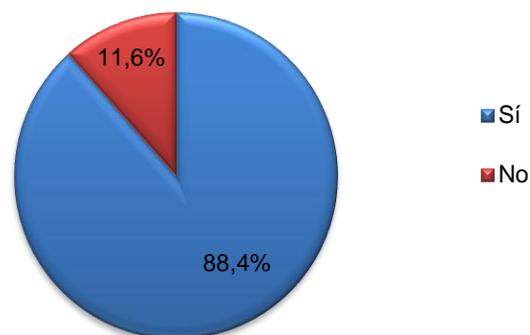
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>12</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (89,6% y 78,2% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

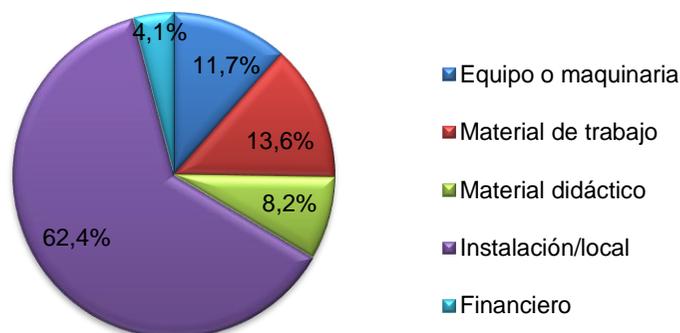
<sup>13</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (6,2% y 21,8% del total para los cursos técnicos y administrativos respectivamente).

El 88,4% de los encuestados dijo estar dispuesto a conceder un período de tiempo, dentro de la jornada de trabajo, para capacitar a sus empleados (Gráfico 46). En promedio, el número de horas que se destinaría a capacitación es de 10 por semana.



**Gráfico 46.** Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 1.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Los recursos que las organizaciones aportarían para fortalecer los procesos de capacitación y formación, principalmente, son instalaciones y/o locales con el 62,4%; material de trabajo con el 13,6%; y, equipo y maquinaria con el 11,7% (Gráfico 47).

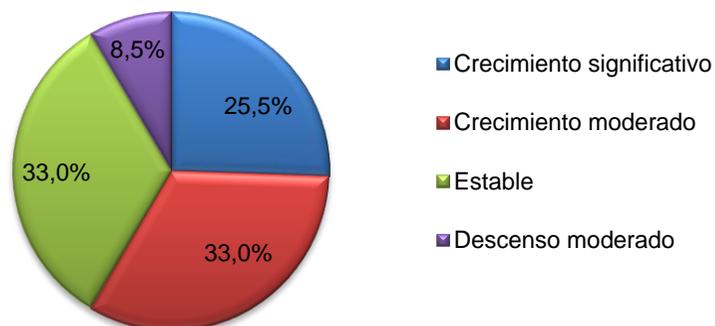


**Gráfico 47.** Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 1.<sup>14</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>14</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (99,0% del total).

### ***Estimación del sistema laboral***

Con respecto a la generación de empleo, el 58,5% de los encuestados percibía un crecimiento significativo o moderado en el 2012; mientras que, el 33,0% percibía estabilidad y el 8,5% un descenso moderado (Gráfico 48).



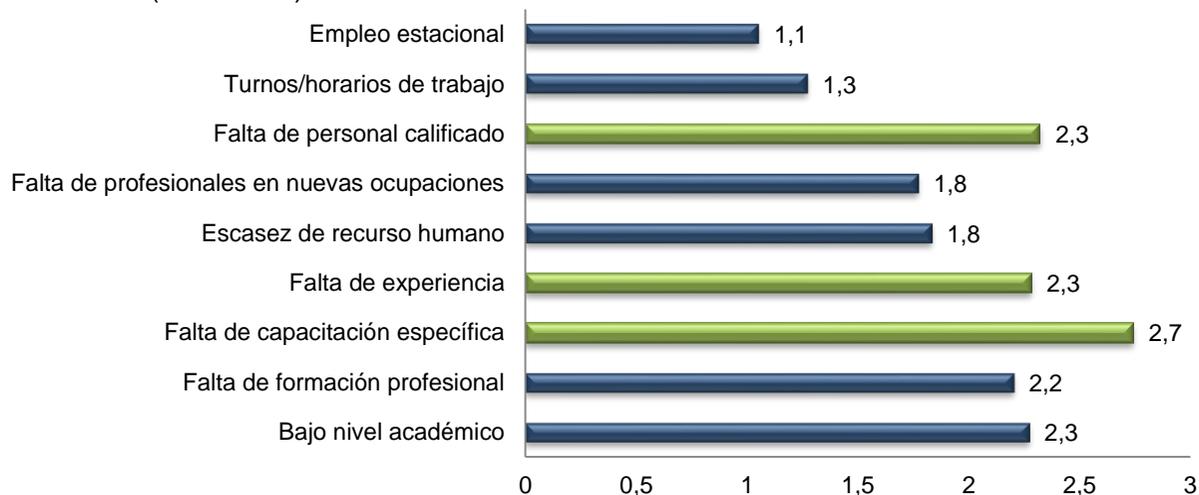
**Gráfico 48.** Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 1.<sup>15</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>15</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (96,9% del total).

Pese a que gran parte de los encuestados del sector productivo no emitió una respuesta acerca de las causas que dificultan la contratación de personal en sus organizaciones, se registra que la falta de capacitación específica; la falta de personal calificado; y, la falta de experiencia, en ese orden, son las de mayor relevancia (Gráfico 49).



**Gráfico 49.** Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 1.<sup>16</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Para completar el componente de estimación laboral, el Gráfico 50 presenta los temas en los cuales el talento humano debería estar capacitado para su contratación efectiva. En las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos la capacitación debe alinearse a los sectores priorizados por la ATP para la Zona 1 (Alimentos frescos y procesados; Turismo; Cadena agroforestal sustentable; Construcción; y, Metalmecánica). En este sentido, se identifican oportunidades de fortalecimiento en la oferta formativa de cursos y en los instrumentos curriculares en función de tres áreas priorizadas: Administración y legislación (42,1%); Procesos industriales (12,6%); y, Alimentación, gastronomía y turismo (5,2%).

<sup>16</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.



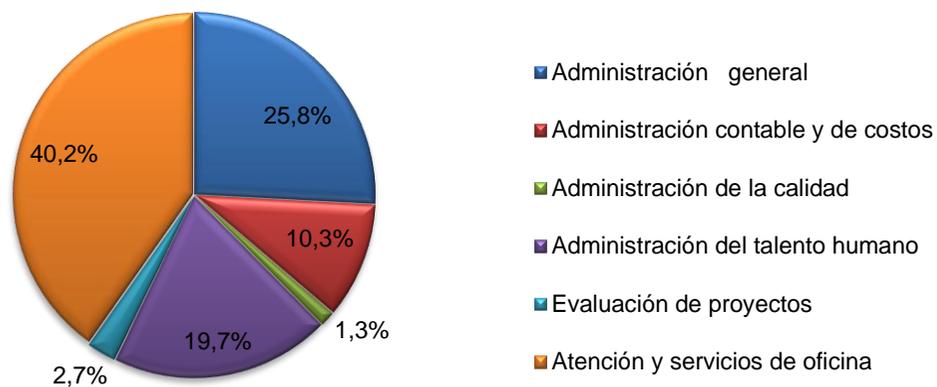
**Gráfico 50.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 1.<sup>17</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>17</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

Dentro del área de Administración y legislación, las especialidades de mayor demanda son Atención y servicios de oficina, que representa el 40,2%; Administración general con el 25,8%; y, Administración de talento humano con el 19,7% (Gráfico 51).

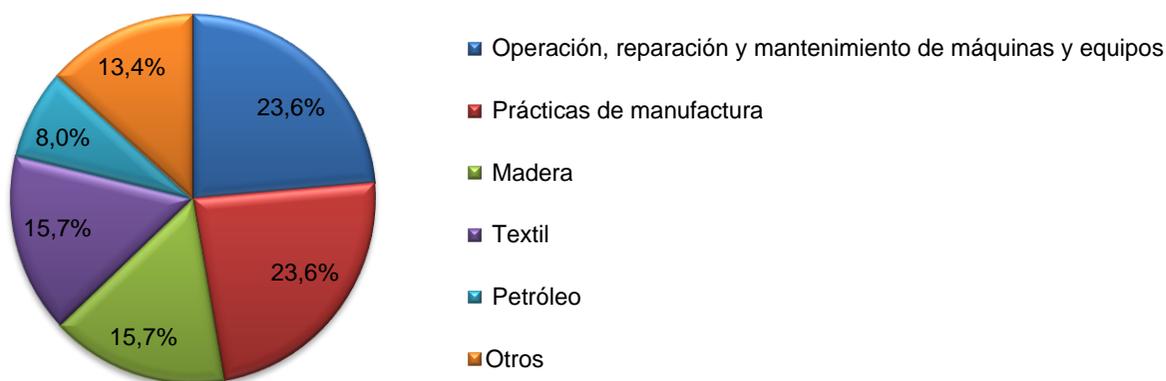


**Gráfico 51.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de la Zona 1.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

En el área de Procesos industriales, las especialidades de mayor demanda en capacitación son Prácticas de manufactura; y, Operación, reparación y mantenimiento de máquinas y equipos, que en conjunto representan el 47,2%; seguidas por Madera y Textil, que representan el 15,7% cada una; y, Petróleo con el 8,0%, entre otras de menor proporción (Gráfico 52).

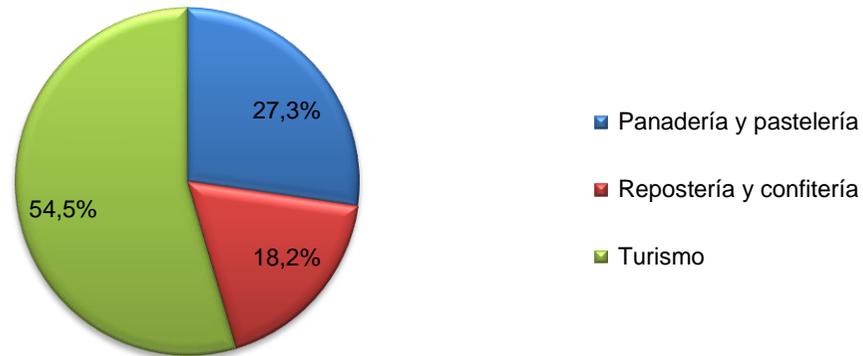


**Gráfico 52..** Especialidades del área de procesos industriales en el sector productivo de la Zona 1.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

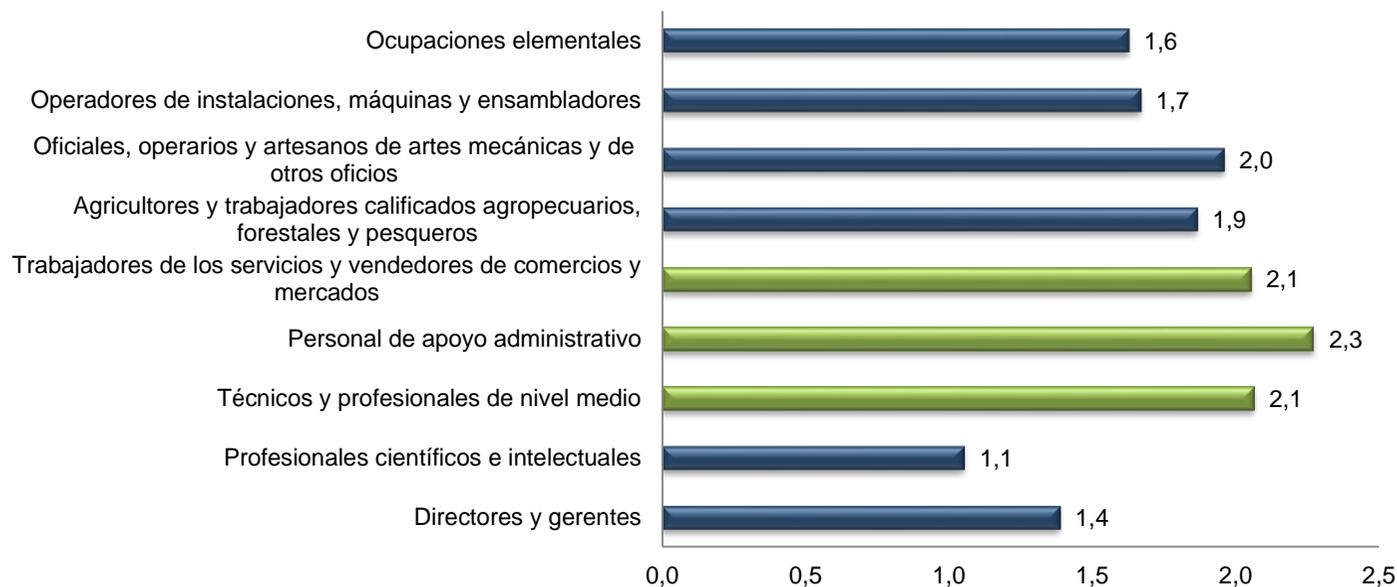
Finalmente, en el área de Alimentación, gastronomía y turismo las especialidades de mayor preferencia por los encuestados son Turismo con el 54,5%; seguido de Panadería y pastelería con el 27,3%; y, Repostería y confitería con el 18,2% (Gráfico 53).



**Gráfico 53.** Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector productivo de la Zona 1.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### **Necesidades de capacitación**

Los representantes del sector productivo identificaron que las ocupaciones que más necesitan de capacitación son las correspondientes a Personal de apoyo administrativo; Técnicos y profesionales de nivel medio; y, Trabajadores de los servicios y vendedores (Gráfico 54).



**Gráfico 54.** Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 1.<sup>18</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Una vez identificadas las ocupaciones que deben recibir acciones de capacitación dentro de las empresas, el siguiente paso consiste en determinar las áreas académicas que los trabajadores, pertenecientes a una organización productiva, requieren fortalecer para incrementar los niveles de productividad y competitividad.

<sup>18</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

En el Gráfico 55 Administración y legislación presenta el 34,2%; seguido por Procesos industriales con el 13,8%; y, Agricultura con el 7,9%, éstas corresponden a las áreas académicas que se requiere fortalecer en las organizaciones del sector productivo de la Zona 1, en cuanto a capacitación.



**Gráfico 55.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 1.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

## Sector social

### Datos técnicos

El levantamiento de información alcanzó un total de 239 encuestas a representantes del sector social. Entre los beneficiarios del sector, para la Zona 1, se identificó que aquellos grupos de mayor importancia son los Pequeños agricultores; Miembros de familias beneficiarias del bono de desarrollo humano; y, Personas adultas mayores (Gráfico 56).



**Gráfico 56.** Grupos de atención prioritaria en el sector social de la Zona 1.<sup>19</sup>

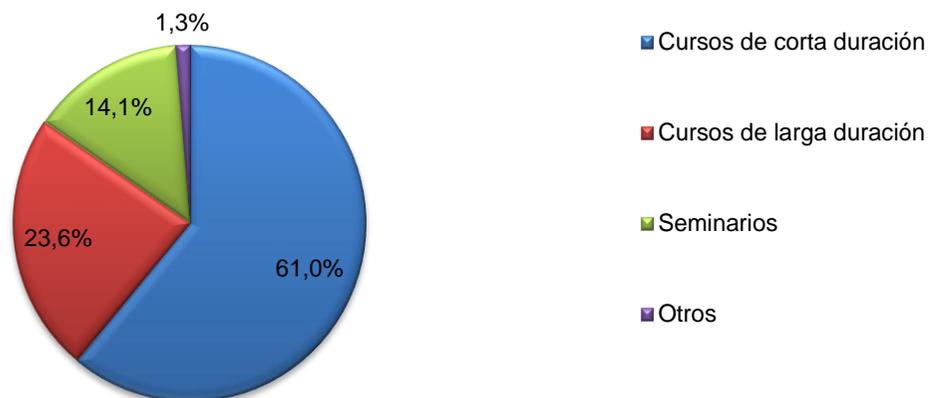
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>19</sup> Se consideran respuestas múltiples por lo que el porcentaje de cada categoría es calculado sobre el total de respuestas.

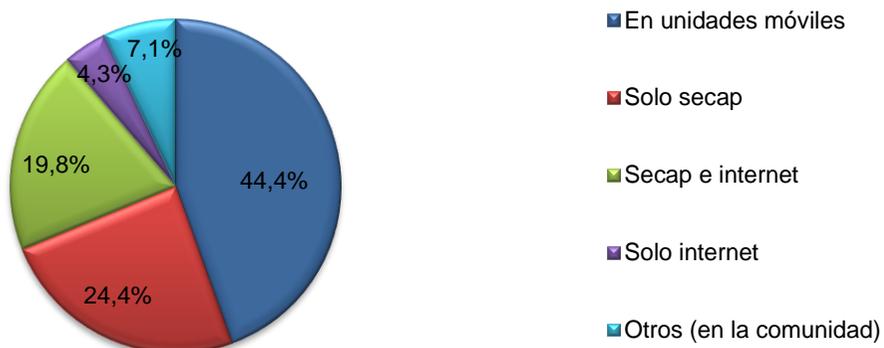
### Uso y perfil de servicio

El 61,0% de los actores sociales de la Zona 1, manifiesta preferencia por procesos de capacitación de corta duración; mientras que, el 23,6% optaría por procesos de larga duración; y, el 14,1% por seminarios. Además existe una menor proporción de encuestados que sugiere otro tipo de capacitación (Gráfico 57).



**Gráfico 57.** Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 1.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

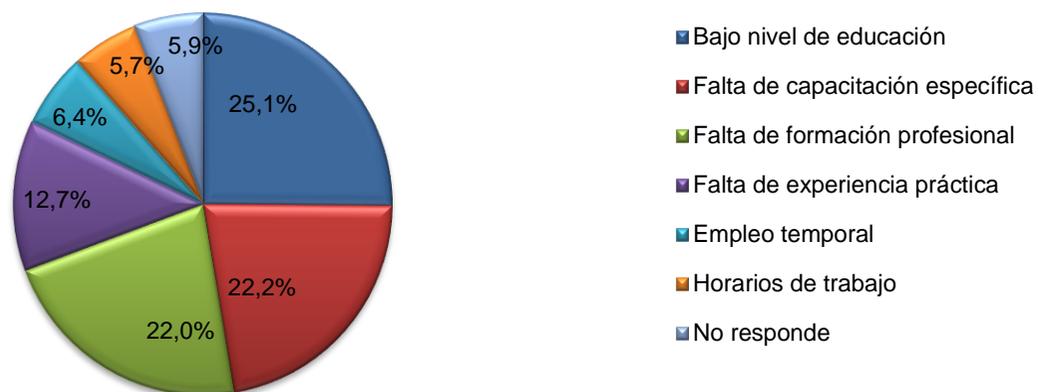
La modalidad de capacitación solicitada por el 44,4% de los encuestados es a través de unidades móviles. Ese resultado, aparentemente, se relaciona al hecho de que la mayoría de encuestados pertenece a grupos de atención prioritaria, para quienes factores como la distancia, la falta de servicio de transporte y las condiciones en las vías de acceso dificultan el traslado a los centros de capacitación. Adicionalmente, existe preferencia por capacitación presencial y semi-presencial (Gráfico 58).



**Gráfico 58.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 1.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Para determinar las necesidades reales de capacitación del sector social, se identificaron las causas que dificultan la contratación. El Gráfico 59 muestra que el bajo nivel de educación, es decir, no haber terminado la escuela o el colegio, es la principal causa para no conseguir trabajo remunerado. La segunda causa es la falta de capacitación específica, relacionada a no tener un aprendizaje especializado o determinado; y, en tercera posición, se encuentra la falta de formación profesional.



**Gráfico 59.** Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 1.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Las áreas de capacitación más solicitadas por los actores sociales, en las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos son Artes y artesanía con el 15,0%; Administración y legislación con el 13,6%; y, Tecnologías de la información y comunicación con el 12,1% (Gráfico 60).

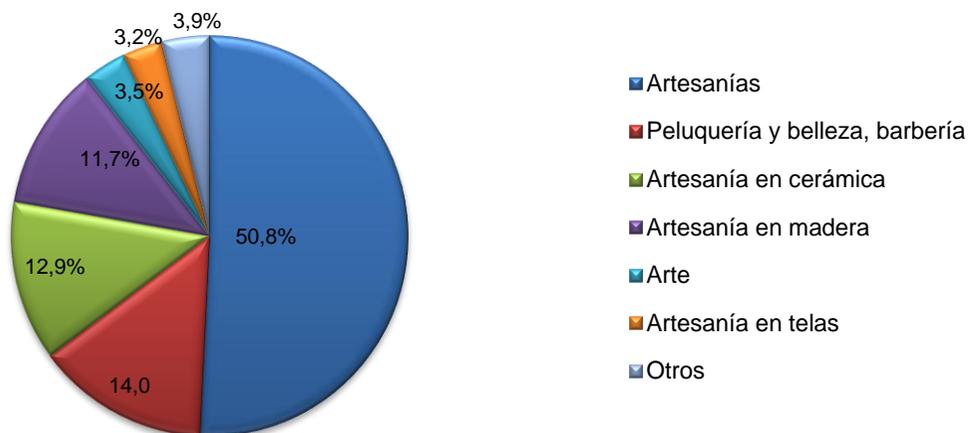


**Gráfico 60.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 1.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

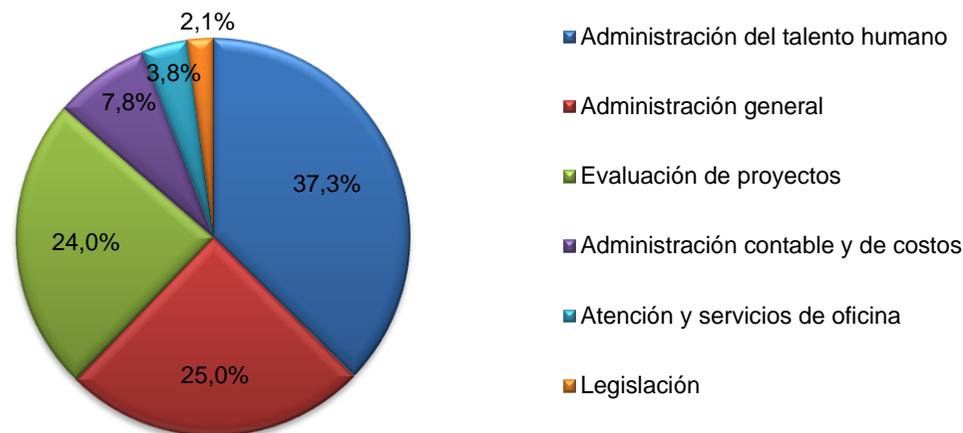
**Elaboración:** SECAP (2012).

Para el caso del área de Artes y artesanía, las especialidades como Artesanías; Peluquería y belleza, barbería y Artesanía en cerámica conforman el 77,7% del total. Esta capacitación debe ser trabajada paralelamente con la creación de pequeños negocios, requerimiento también demandado por la Zona 1 en el área de Administración y legislación (Gráfico 61).



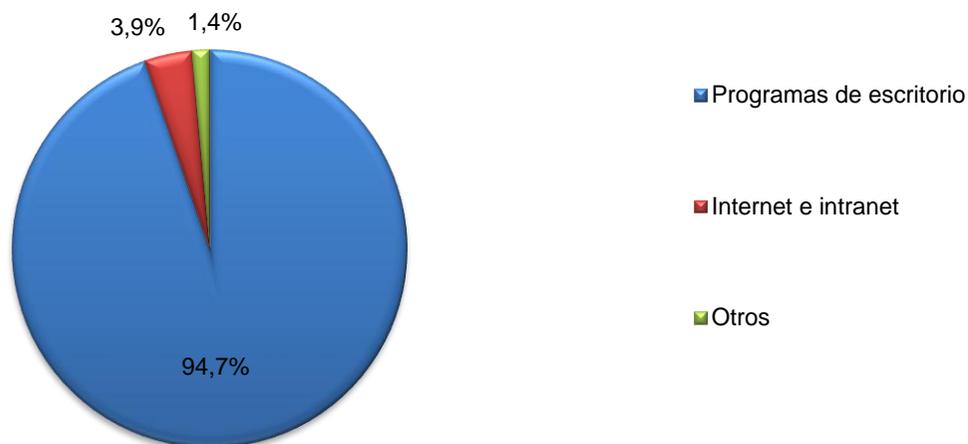
**Gráfico 61.** Especialidades del área de artes y artesanía en el sector social de la Zona 1  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Con respecto a las especialidades de capacitación requeridas para el área de Administración y legislación se observa que Administración del talento humano es la que mayor demanda de cursos presenta con el 37,3%, seguida de Administración general con el 25,0% y Evaluación de proyectos con el 24,0% (Gráfico 62).



**Gráfico 62.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 1.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación, 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Otra de las áreas priorizadas es Tecnologías de la información y comunicación, donde se muestra que el 94,7% de los encuestados se inclina por capacitación en Programas de escritorio, como office, hojas electrónicas, procesadores de texto, Power Point, etc. (Gráfico 63).



**Gráfico 63.** Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector social de la Zona 1.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Los procesos formativos en esta Zona tendrán como principal beneficio la oportunidad de mejorar las condiciones de vida de la población; capacidad de crear negocios propios; y, oportunidad para conseguir trabajo remunerado (Gráfico 64).



**Gráfico 64.** Beneficios resultantes de la capacitación en el sector social de la Zona 1.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

## ***Síntesis Zona 1***

En resumen, los actores del sector social de la Zona 1 priorizan los procesos de capacitación de corta duración, en la modalidad presencial, a través de unidades móviles y centros operativos, tanto en áreas técnicas como administrativas; mientras que los actores del sector productivo, prefieren los cursos de larga duración y modalidad presencial, en unidades móviles, o modalidad virtual tanto en áreas técnicas como administrativas. En este sentido, se evidencian las acciones acertadas de desconcentración y cobertura de los servicios de capacitación y formación proporcionados por el SECAP, propendiendo llegar a lugares de difícil acceso en zonas peri-urbanas y rurales.

En cuanto a los principales factores que dificultan la inserción de los actores en el sistema laboral, se evidencia una clara distinción en función del sector analizado. En el sector social se señala como principal causa de desempleo, el bajo nivel de educación, la falta de capacitación específica y la falta de formación profesional. En tanto que en los actores del sector productivo, la dificultad para incorporar personal idóneo se le atribuye a la falta de capacitación específica, falta de experiencia y falta de personal calificado.

Se necesita una articulación entre estos dos sectores pues, por un lado, los actores del sector social desean capacitación inmediata; y por otro lado, el sector productivo precisa de talento humano capacitado. Esta coyuntura permitirá el desarrollo de sinergias entre trabajadores y empleadores, a través de programas promovidos por el Gobierno Nacional.

En términos generales, el sector social de la Zona 1 considera que el principal beneficio de la capacitación consiste en su contribución a mejorar las condiciones de vida de la población. Los actores sociales priorizan las áreas de: a) Artes y artesanía; b) Administración y legislación; y c) Tecnologías de la información y comunicación. Esta selección múltiple respondería a la diversidad productiva y cultural que caracteriza a los territorios que conforman la Zona 1. El sector productivo, por su lado, identifica la orientación a las áreas de Administración y legislación, así como de Procesos industriales; y, Alimentación, gastronomía y turismo fundamentalmente, como prioritarios a las ocupaciones a nivel de operadores.

El Cuadro 6 presenta las áreas académicas demandadas en cada provincia de la Zona para ambos sectores. Tomando como base esta información, se debe desarrollar los instrumentos curriculares en función de las áreas de la ATP priorizadas para la Zona 1 (Turismo; Alimentos frescos y procesados; Energías renovables; Confecciones y calzados; Cadena agroforestal; Vehículos y automotores). Este alineamiento dará como resultado procesos formativos que agreguen valor al capacitado, ofreciendo a las empresas personal competente en temas específicos de su sector y con experiencia práctica en el trabajo.

Provincia	Sector Productivo				Sector Social			
	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Artes y artesanía	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Artes y artesanía	Alimentación, gastronomía y turismo
Carchi	•	•			•		•	•
Esmeraldas	•	•	•		•	•	•	
Imbabura	•		•	•	•		•	•
Sucumbíos	•		•		•	•	•	

**Cuadro 6.** Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 1.<sup>20</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>20</sup> En el Anexo 2 se encuentra estructurada una matriz de negocios potenciales, negocios reales y grupos de negocios identificados en la ATP a nivel zonal y provincial.

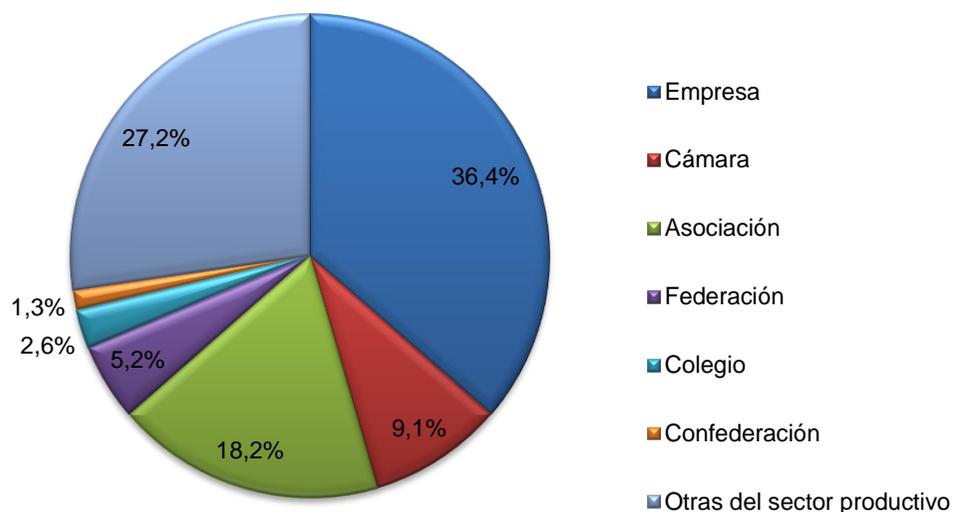
### 3.2.2 Zonas de planificación 2 y 9

#### Sector productivo

En las Zonas de planificación 2 y 9, conformadas por las provincias de Pichincha, Napo y Orellana, se levantó un total de 77 encuestas a representantes de Empresas, Cámaras, Asociaciones, Federaciones, Colegios, Confederaciones y demás actores del sector productivo. A partir de esta muestra, se presentan los siguientes resultados:

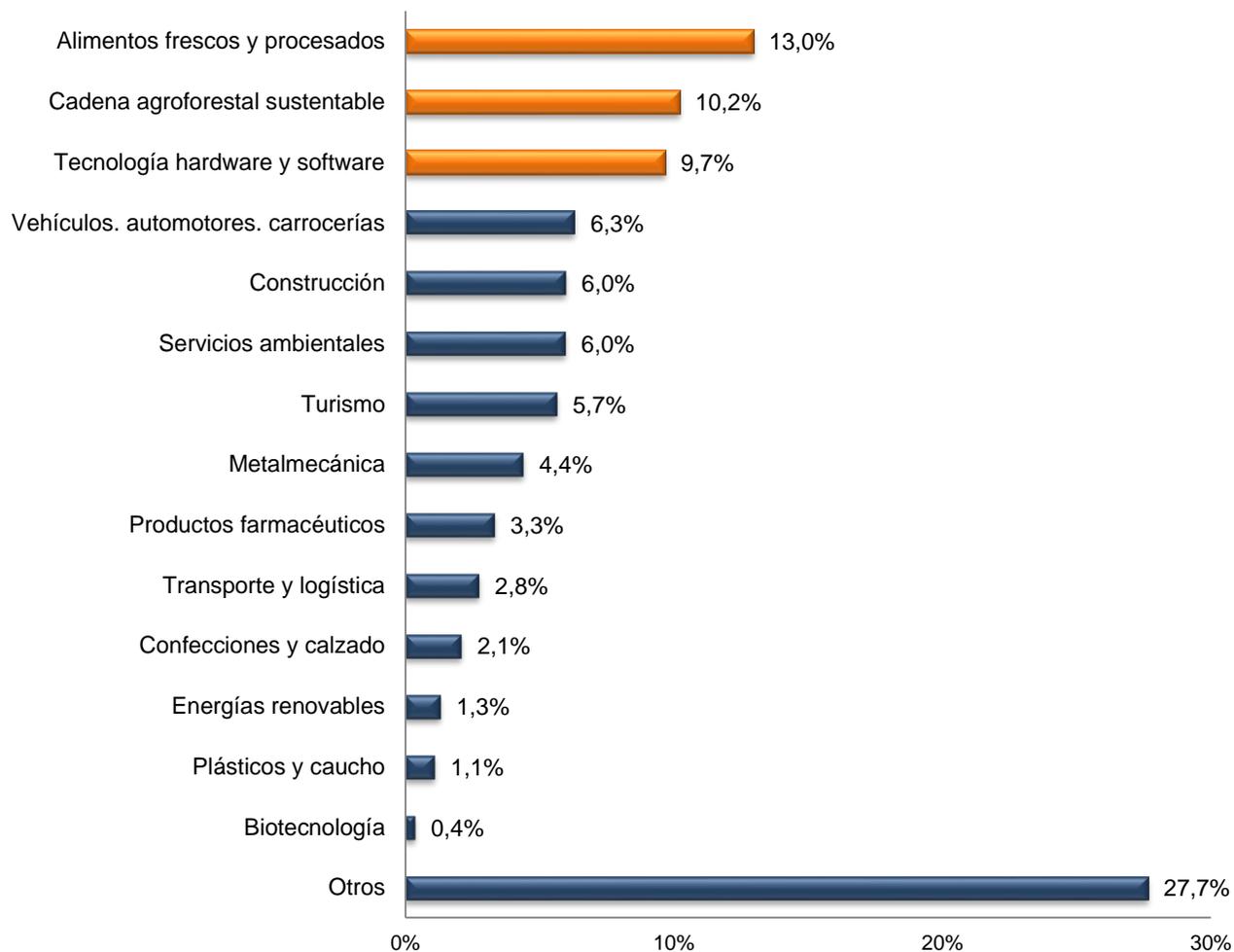
#### *Perfil de la organización*

De las organizaciones encuestadas, el 36,4% son Empresas; el 18,2% corresponde a asociaciones; y, el 9,1% son Cámaras; mientras que el 36,3% restante corresponde a Federaciones, Confederaciones, Colegios y otras organizaciones del sector productivo (Gráfico 65).



**Gráfico 65.** Tipo de organización en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Como se observa en el Gráfico 66, las organizaciones encuestadas realizan actividades productivas alineadas principalmente al sector de Alimentos frescos y procesados (13,0%); Cadena agroforestal (10,2%); y, Tecnología hardware y software (9,7%).



**Gráfico 66.** Sectores priorizados por la ATP en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.<sup>21</sup>

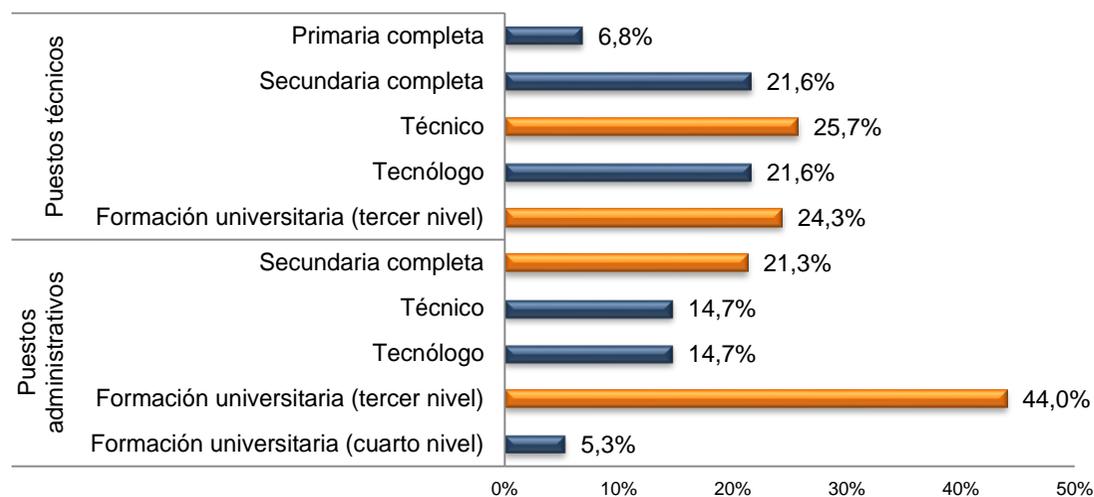
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>21</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

### Datos técnicos de la organización

Para puestos técnicos se requiere como mínimo de grado Técnico, seguido por Formación universitaria de tercer nivel y, secundaria completa y tecnólogo, en menor proporción; mientras que, para puestos administrativos se requiere principalmente Formación universitaria de tercer nivel y, Secundaria completa, en menor proporción (Gráfico 67).



**Gráfico 67.** Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.<sup>22</sup>

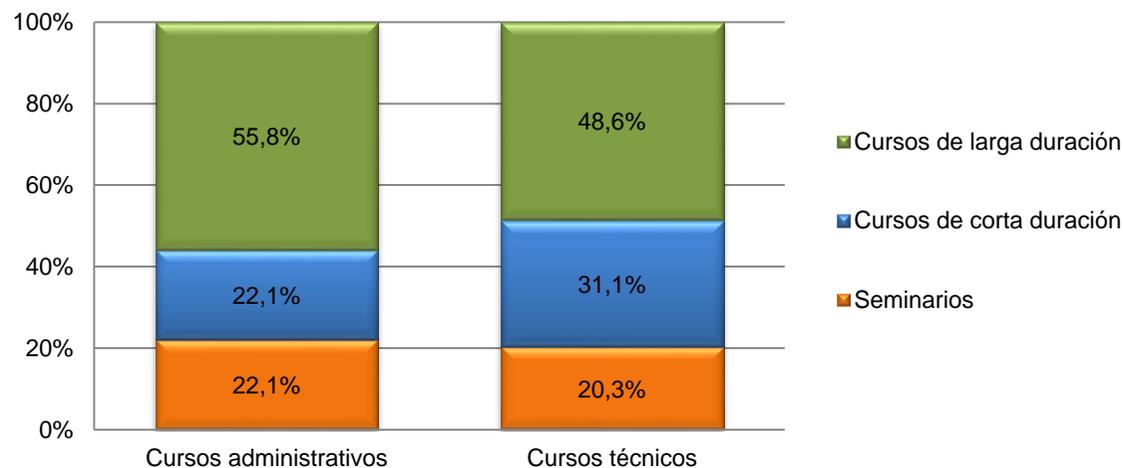
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>22</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (97,4% y 98,7% del total para puestos técnicos y administrativos respectivamente).

### Uso y perfil de servicio

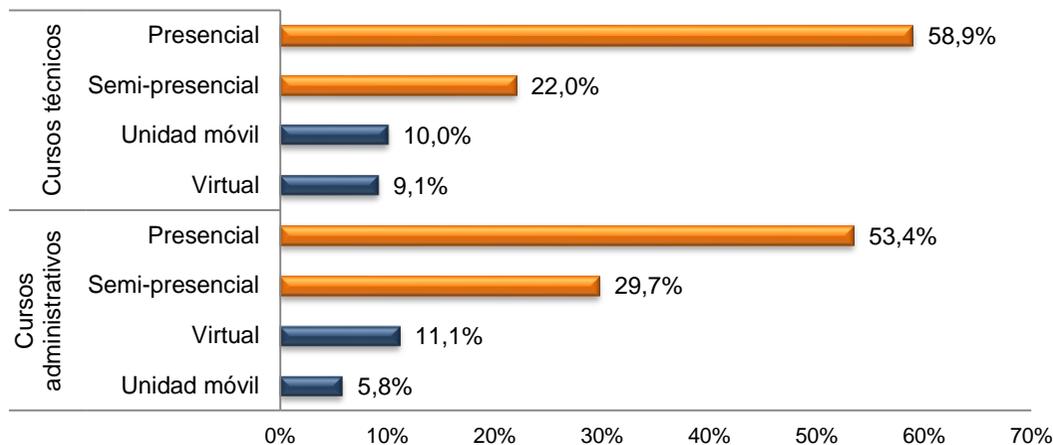
Los representantes del sector productivo de las Zonas 2 y 9 muestran preferencia por los cursos de larga duración y en menor proporción por cursos de corta duración y seminarios. Esa priorización se presenta tanto para cursos técnicos como administrativos (Gráfico 68).



**Gráfico 68.** Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9<sup>23</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

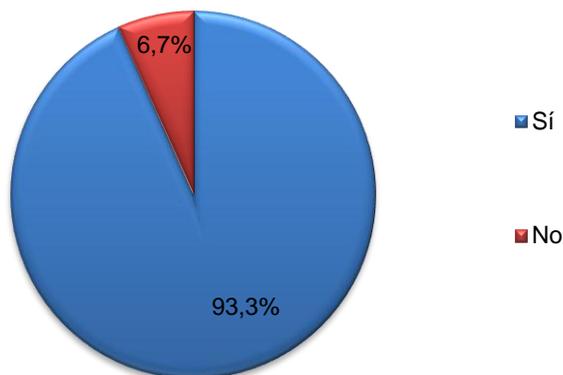
<sup>23</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (97,4% y 89,5% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

Para cursos técnicos y administrativos la modalidad de capacitación de mayor preferencia es Presencial; seguida de la modalidad Semi-presencial, tanto en Cursos técnicos como administrativos (Gráfico 69).



**Gráfico 69.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.<sup>24</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

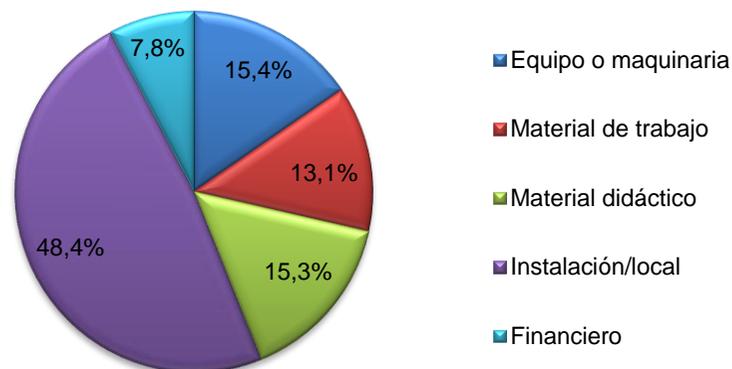
El 93,3% de los encuestados estaría dispuesto a conceder un período de tiempo, dentro de la jornada laboral, para que sus empleados puedan acceder a procesos de capacitación y formación profesional (Gráfico 70).



**Gráfico 70.** Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>24</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (97,4% y 90,8% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

Los recursos que las organizaciones aportarían para fortalecer los procesos de capacitación y formación, principalmente son instalaciones y/o locales con el 48,4%; equipo o maquinaria con el 15,4%; y, material didáctico con el 15,3%, entre otros (Gráfico 71).



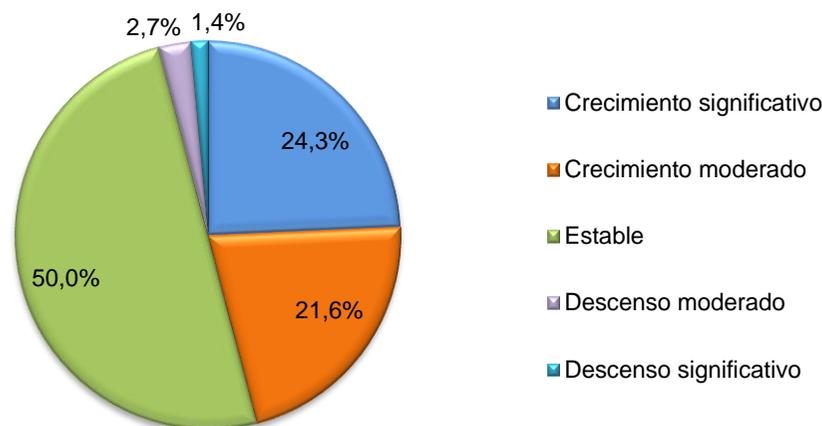
**Gráfico 71.** Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.<sup>25</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### **Estimación del sistema laboral**

Con respecto a la generación de empleo para el sector productivo, el 50% de los encuestados percibe estabilidad; y, el 45,9% estima un crecimiento significativo o moderado; mientras que solo el 4,1% estima un descenso significativo o moderado (Gráfico 72).



**Gráfico 72.** Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.<sup>26</sup>

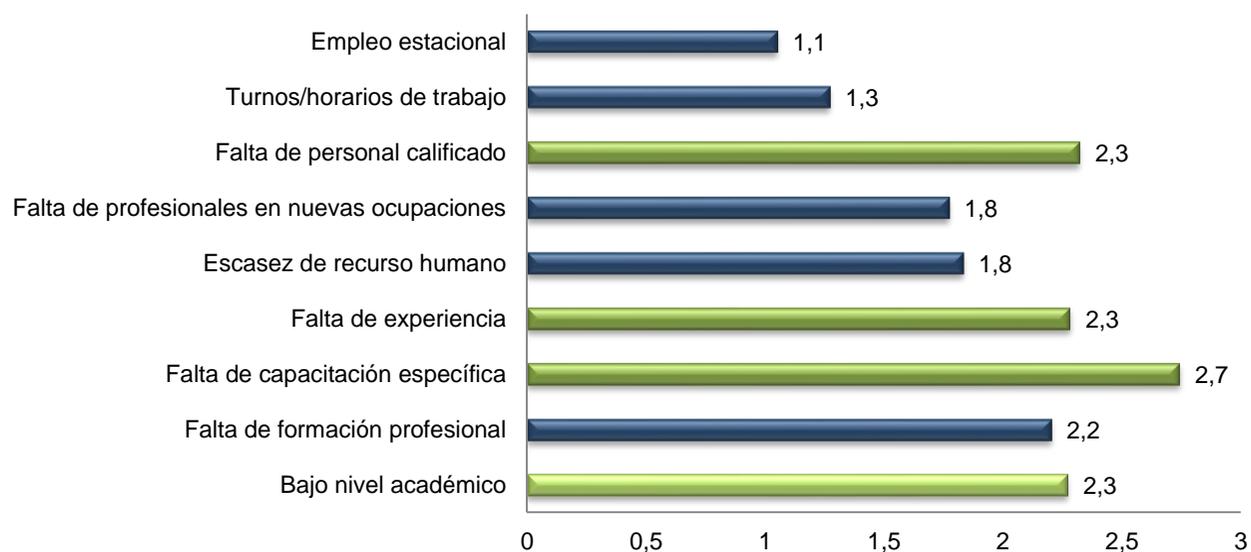
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>25</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (89,4% del total).

<sup>26</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (97,4% del total).

Pese a que gran parte de los encuestados del sector productivo no emitió una respuesta acerca de las causas que dificultan la contratación de trabajadores en sus organizaciones, se registra que la falta de capacitación específica; falta de personal calificado; falta de experiencia; y el bajo nivel académico son las de mayor relevancia (Gráfico 73).



**Gráfico 73.** Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.<sup>27</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>27</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

Para completar el componente de estimación laboral, el Gráfico 74 presenta las áreas en las cuales el talento humano debería estar capacitado para su contratación efectiva. En las provincias de Pichincha, Napo y Orellana la capacitación debe alinearse a los sectores priorizados por la Agenda de Transformación Productiva para las Zonas 2 y 9. En este sentido, se identifican oportunidades de fortalecimiento en la oferta formativa de cursos y en los instrumentos curriculares en función de tres áreas priorizadas: Administración y legislación (26,5%); Educación y capacitación (8,6%); y, Tecnologías de la información (8,3%).



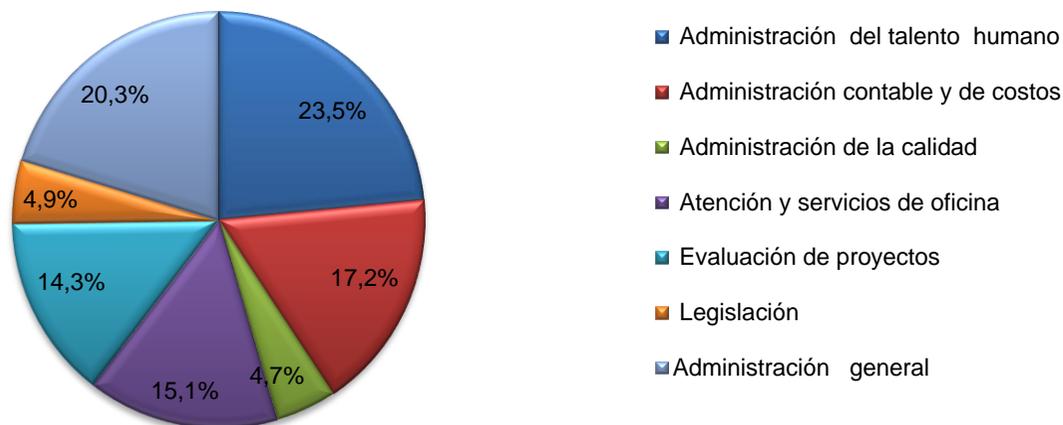
**Gráfico 74.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.<sup>28</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

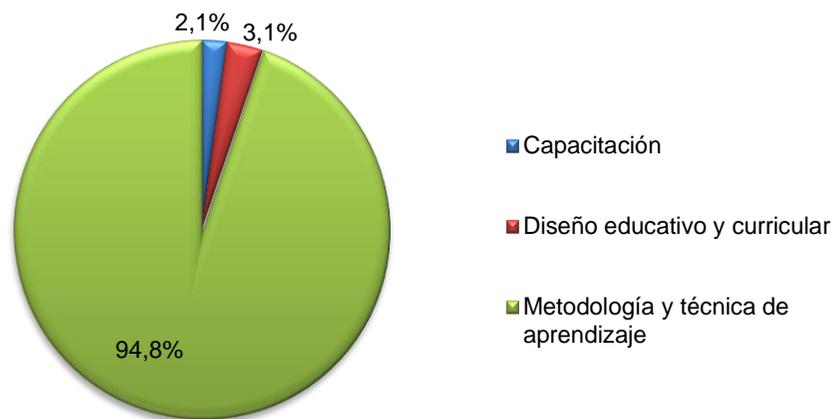
<sup>28</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

Dentro del área de Administración y legislación, las especialidades de mayor demanda son Administración de talento humano, que representa el 23,5%; Administración general con el 20,3%; y, Administración contable y de costos con el 17,2% (Gráfico 75).



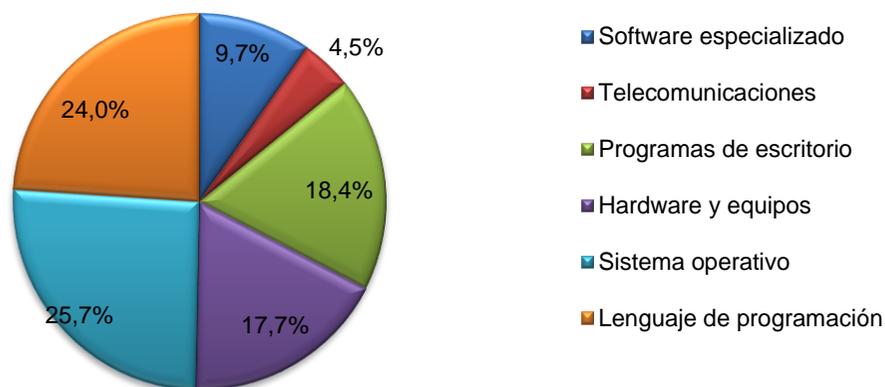
**Gráfico 75.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

En el área de Educación y capacitación, las especialidades de mayor demanda en capacitación son Metodología y técnica de aprendizaje, que representa el 94,8%; seguido por Diseño educativo y curricular con el 3,1%; y, Capacitación con el 2,1% (Gráfico 76).



**Gráfico 76.** Especialidades del área de educación y capacitación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Finalmente en el área de Tecnologías de la información y comunicación, las especialidades de capacitación de mayor preferencia son Lenguaje de programación con el 24%; seguido por Sistema operativo con el 21,7%; y, Hardware y equipos con el 17,7% (Gráfico 77).



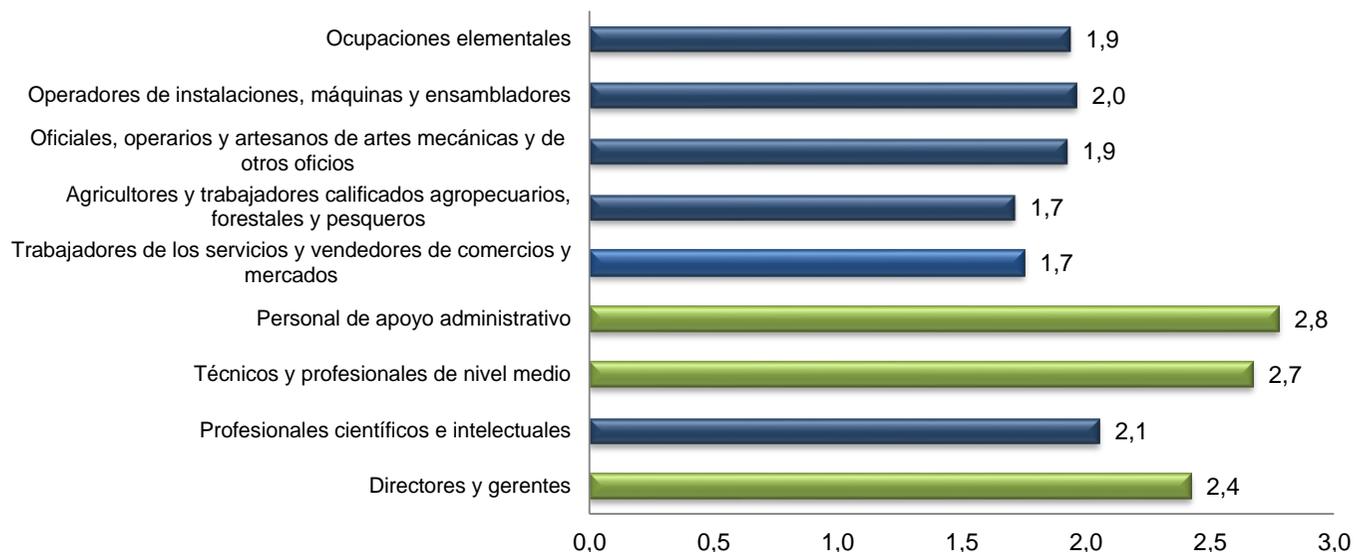
**Gráfico 77.** Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Los representantes del sector productivo identifican que las ocupaciones relacionadas al Personal de apoyo administrativo tienen la mayor necesidad de participar en procesos de capacitación; seguido de Técnicos y profesionales de nivel medio; y Directores y gerentes (Gráfico 78).



**Gráfico 78.** Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.<sup>29</sup>

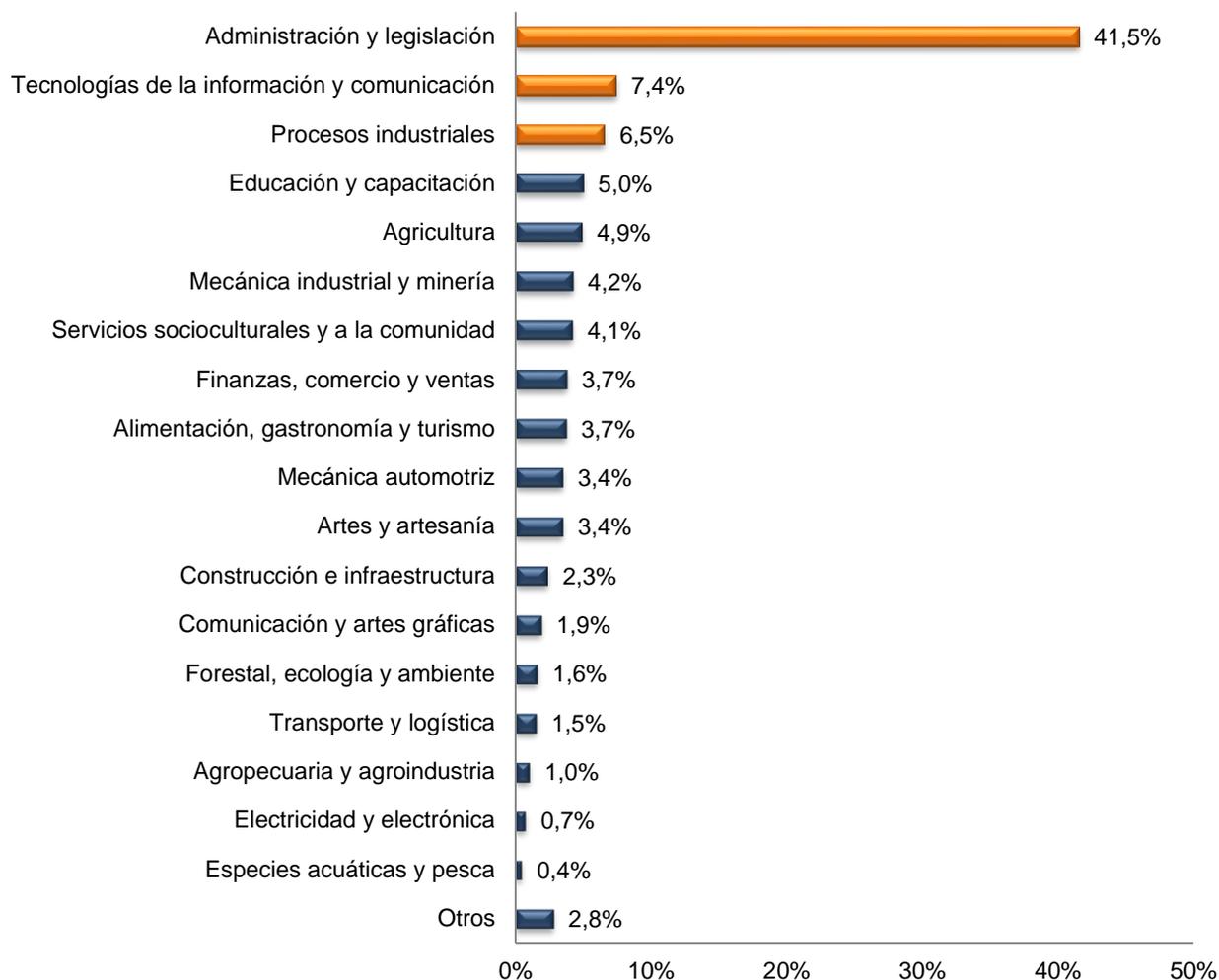
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>29</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

Una vez identificadas las ocupaciones que deben recibir acciones de capacitación dentro de las empresas, el siguiente paso consiste en determinar las áreas académicas que los trabajadores, pertenecientes a una organización productiva, requieren fortalecer para incrementar los niveles de productividad y competitividad.

En el Gráfico 79 Administración y legislación presenta el 41,5%; seguido por Tecnologías de la información y comunicación con el 7,4%; y, Procesos industriales con el 6,5%, estas corresponden a las áreas académicas que se requiere fortalecer en las organizaciones del sector productivo de las Zonas 2 y 9, en cuanto a capacitación.



**Gráfico 79.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de las Zonas 2 y 9.

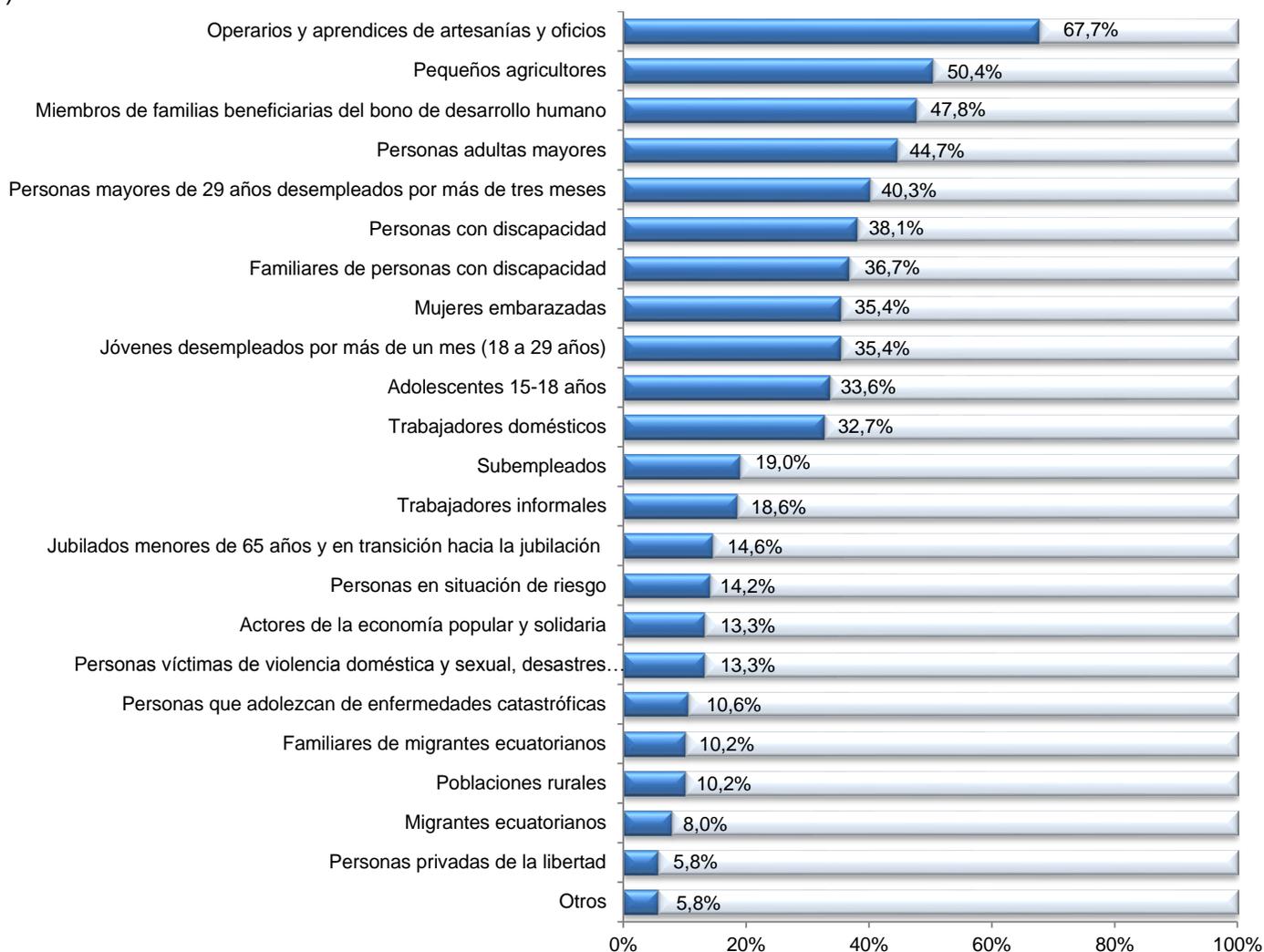
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

## Sector social

### Datos técnicos

El levantamiento de información alcanzó un total de 224 encuestas a representantes del sector social; entre los cuales, se identificó que aquellos grupos de mayor importancia son Operarios y aprendices de artesanías; Pequeños agricultores; y, Miembros de familias beneficiarias del bono de desarrollo (Gráfico 80).



**Gráfico 80.** Grupos de atención prioritaria en el sector social de las Zonas 2 y 9.<sup>30</sup>

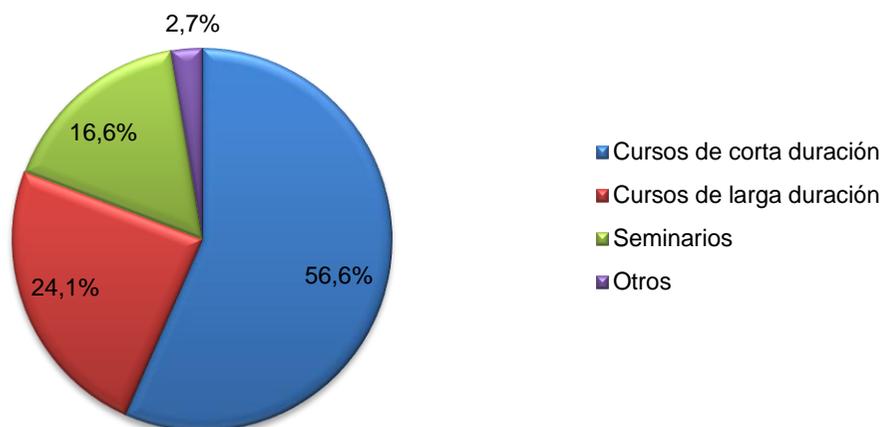
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>30</sup> Los datos en el gráfico representan a las respuestas obtenidas, considerando que los encuestados podían elegir más de una opción.

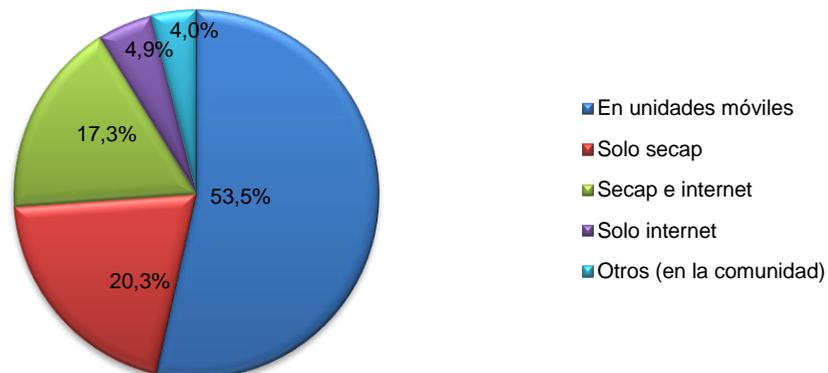
### Uso y perfil del servicio

Para los actores sociales de las Zonas 2 y 9, el tipo de capacitación priorizado fue el de corta duración con el 56,6%; seguido por el de larga duración con 24,1%; y, seminarios con el 16,6%. Además, existe una menor proporción de encuestados que sugiere otro tipo de capacitación (Gráfico 81).



**Gráfico 81.** Preferencia por tipo de capacitación en el sector social de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

La modalidad de capacitación solicitada por el 53,5% de los encuestados es presencial, a través de unidades móviles que se trasladen a las comunidades de residencia de los beneficiarios. Existe también una preferencia importante por recibir la capacitación en las instalaciones del SECAP; mientras que, la modalidad virtual o semi-presencial presenta menor interés por parte de los grupos sociales (Gráfico 82).



**Gráfico 82.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Para determinar las necesidades reales de capacitación de los grupos sociales de las Zonas 2 y 9, se identifican las causas que dificultan la inserción en el sistema laboral. Los encuestados señalan en primer lugar a la Falta de experiencia práctica, seguida por la Falta de formación profesional y el Bajo nivel de escolaridad, como los factores que dificultan su acceso a fuentes estables de ingreso (Gráfico 83).

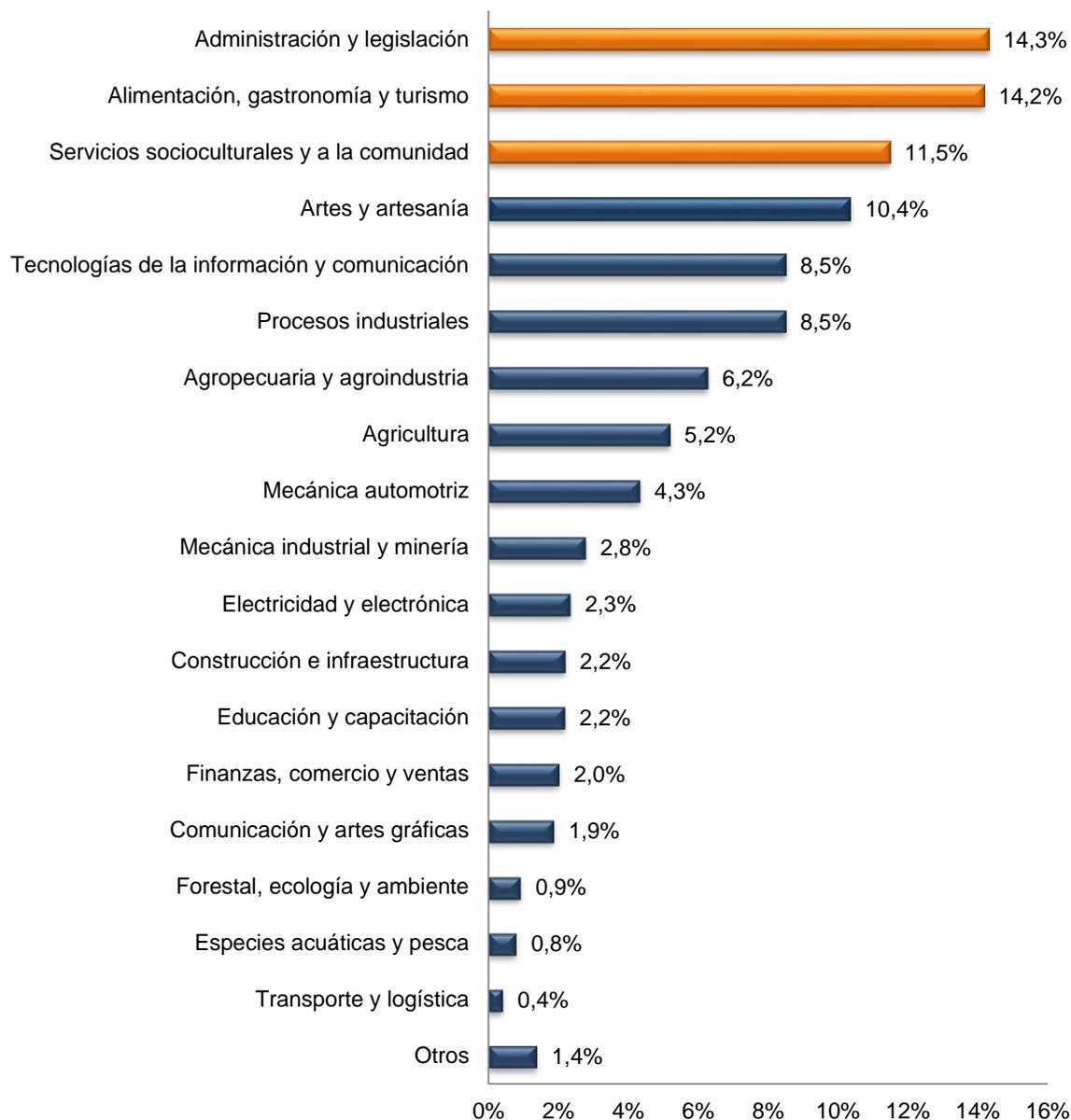


**Gráfico 83.** Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de las Zonas 2 y 9.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

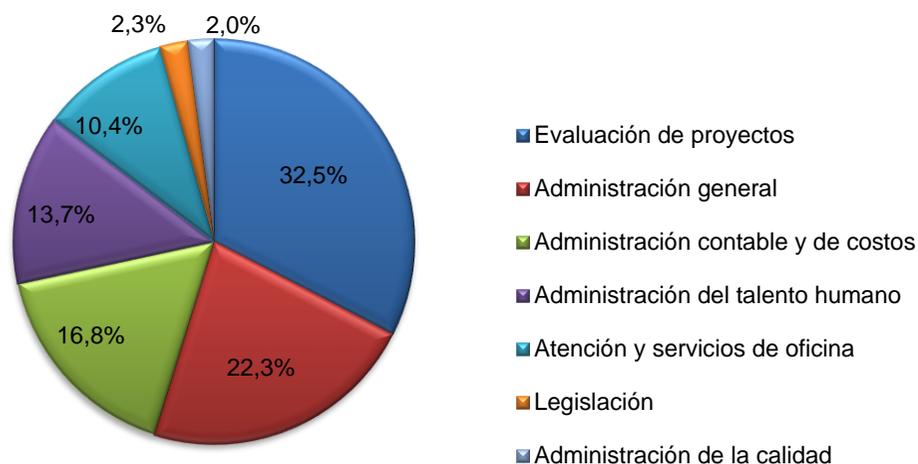
**Elaboración:** SECAP (2012).

En el Gráfico 84, se presentan las áreas de capacitación priorizadas en las Zonas 2 y 9, que de acuerdo a su importancia son: Administración y legislación con el 14,3%; seguido por Alimentación, gastronomía y turismo con el 14,2%; y, Servicios socioculturales y a la comunidad con el 11,5%.



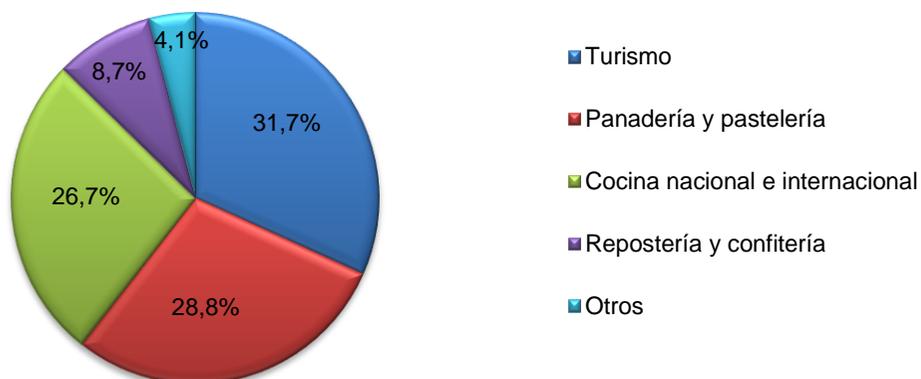
**Gráfico 84.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Para el caso del área de Administración y legislación, las especialidades de mayor relevancia para los encuestados corresponde a Evaluación de proyectos con el 32,5%; Administración general con el 22,3%; y, Administración contable y de costos con el 16,8% (Gráfico 85).



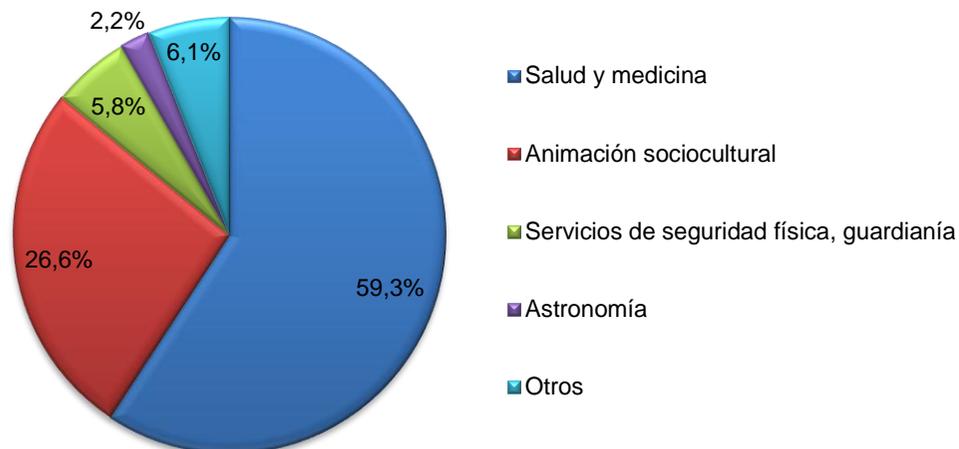
**Gráfico 85.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Con respecto a las especialidades de capacitación requeridas para el área de Alimentación, gastronomía y turismo, se observa que Turismo es la que mayor demanda presenta con el 31,7%; seguida de Panadería y pastelería con el 28,8%; y, Cocina nacional e internacional con el 26,7% (Gráfico 86).



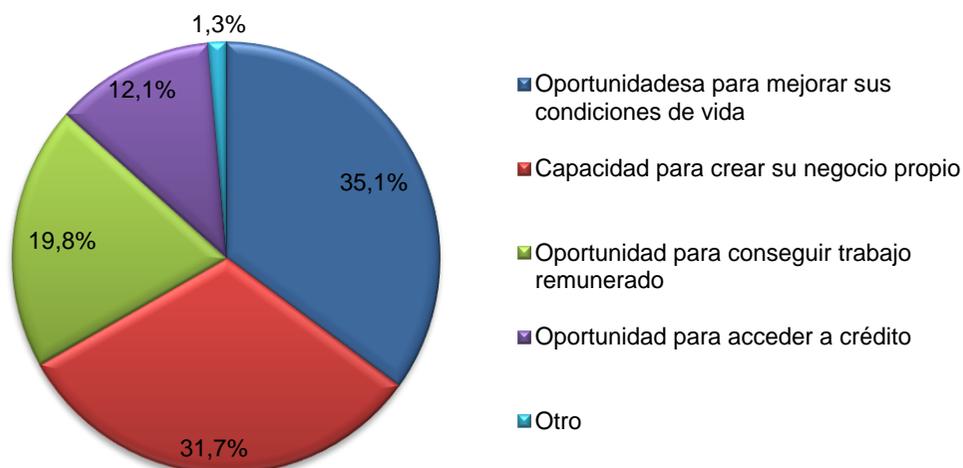
**Gráfico 86.** Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Otra de las áreas prioritizadas es Servicios socioculturales y a la comunidad, donde se muestra que el 59,3% de los encuestados se inclina por capacitación en Salud y medicina; Animación sociocultural con el 26,6%; y, Servicios de seguridad física y guardianía con el 5,8% (Gráfico 87).



**Gráfico 87.** Especialidades del área de servicios socioculturales y a la comunidad en el sector social de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Los procesos formativos en estas Zonas, tendrán como principal beneficio la oportunidad de mejorar las condiciones de vida de la población; capacidad para crear un negocio propio; y, oportunidad para conseguir un trabajo remunerado (Gráfico 88).



**Gráfico 88.** Beneficios de la capacitación en el sector social de las Zonas 2 y 9.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

## ***Síntesis Zonas 2 y 9***

En resumen, los actores del sector social de las Zonas 2 y 9, priorizan los procesos de capacitación de corta duración, a través de unidades móviles que les permite acceder a procesos formativos en su comunidad. Por otro lado, el sector productivo muestra mayor interés en recibir procesos de capacitación de larga duración, en la modalidad presencial y semipresencial.

En cuanto a los factores que dificultan la inserción en el sistema laboral, se evidencia que para los actores del sector social, la falta de experiencia práctica y la falta de formación profesional son los principales. Para los actores del sector productivo, la dificultad para encontrar personal idóneo se la atribuye a factores como la falta de capacitación específica, la falta de personal calificado y, la falta de experiencia.

Finalmente, el sector social de las Zonas 2 y 9 considera que el principal beneficio de la capacitación consiste en la oportunidad que ésta representa en la mejora de las condiciones de vida de la población. Los actores sociales priorizan, en orden de importancia, a las áreas de: a) Administración y legislación; b) Alimentación, gastronomía y turismo; y, c) Servicios socioculturales y a la comunidad. Esta múltiple selección respondería a la diversidad productiva y cultural que caracteriza a los territorios que conforman las Zonas 2 y 9.

El sector productivo, por su lado, identifica la necesidad de orientar los procesos de capacitación y formación profesional a las áreas de Administración y legislación; Educación y capacitación; y, Tecnologías de la información y comunicación.

El Cuadro 7, presenta las áreas académicas demandadas en cada provincia de las Zonas para ambos sectores. A partir de esta información, se deben desarrollar los instrumentos curriculares en función de las áreas de la ATP priorizadas para las Zonas 2 y 9 (Alimentos frescos y procesados; Vehículos y automotores; Cadena agroforestal; Confecciones y calzado; Turismo; Tecnología; Transporte y logística; y Servicios ambientales). Esta orientación dará como resultado procesos formativos que agreguen valor al capacitado, ofreciendo a las empresas personal calificado en temas específicos de su sector y con experiencia práctica en el trabajo.

Provincia	Sector Productivo					Sector Social					
	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Forestal, ecología y ambiente	Agropecuaria y agroindustria	Administración y legislación	Procesos industriales	Artes y artesanía	Agropecuaria y agroindustria	Alimentación, gastronomía y turismo	Servicios socioculturales y a la comunidad
Orellana	•		•	•		•		•		•	
Napo	•	•			•	•			•		•
Pichincha	•	•	•			•	•				•

**Cuadro 7.** Áreas de capacitación demandadas por provincia de las Zonas 2 y 9.<sup>31</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>31</sup> En el Anexo 2 se encuentra estructurada una matriz de negocios potenciales, negocios reales y grupos de negocios identificados en la ATP a nivel zonal y provincial.

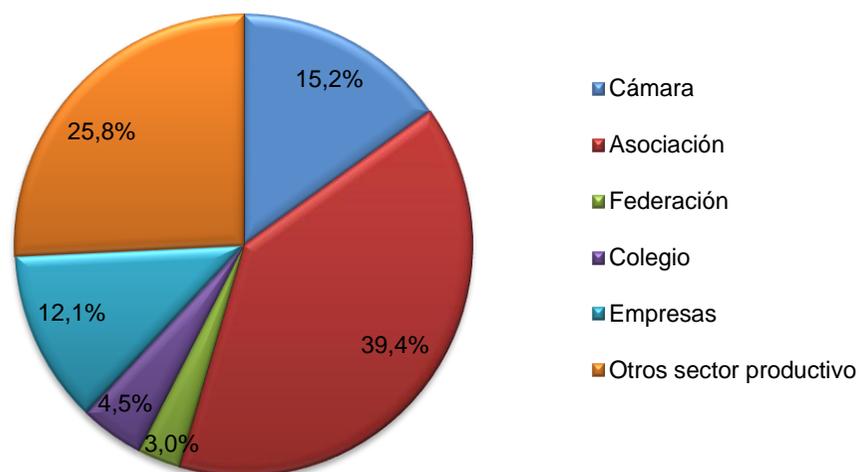
### 3.2.3 Zona de Planificación 3

#### Sector productivo

En la Zona de planificación 3, conformada por las provincias de Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza, se levantó un total de 67 encuestas a representantes de empresas, asociaciones, federaciones, colegios, cámaras y demás actores del sector productivo. A partir de esta muestra, se presentan los siguientes resultados:

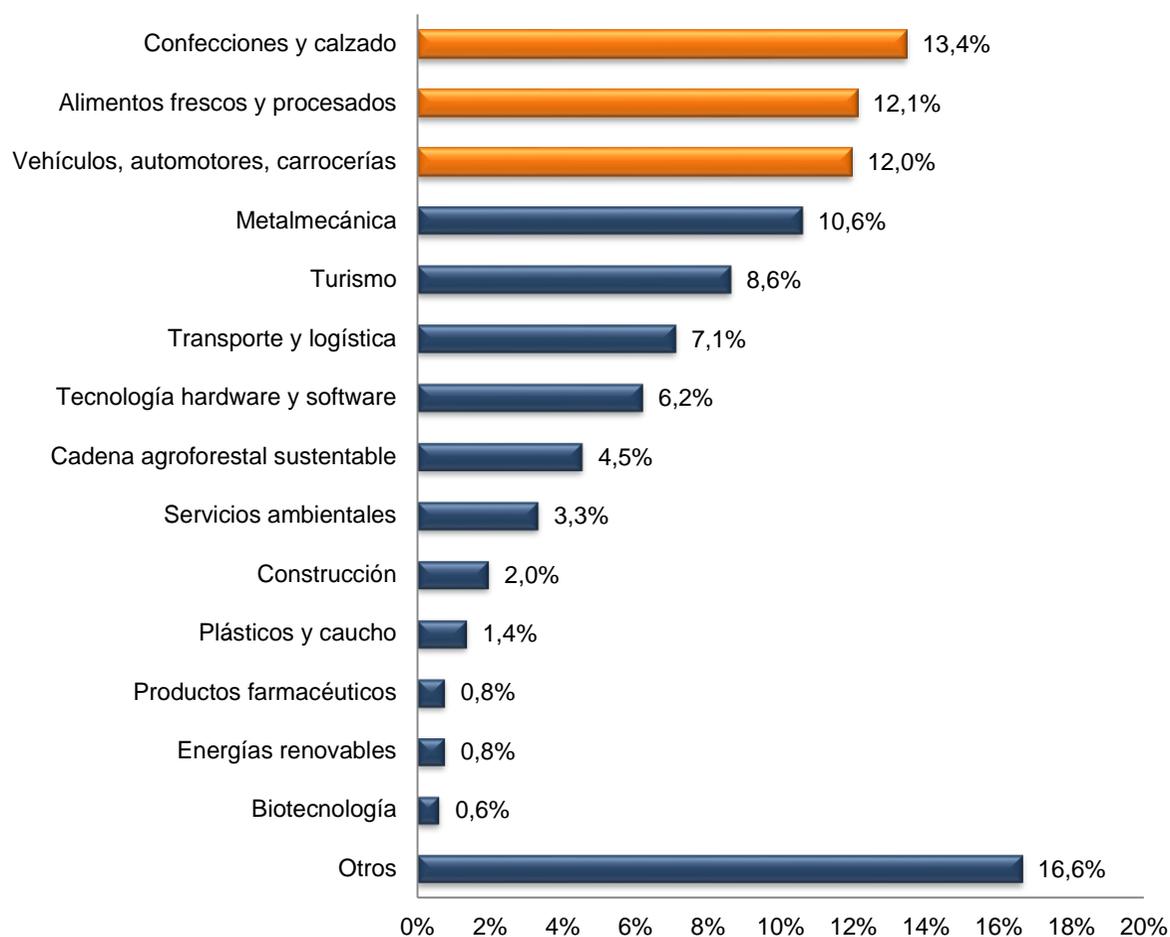
#### *Perfil de la organización*

De las organizaciones encuestadas, el 39,4% son Asociaciones productivas; el 15,2% corresponde a Cámaras; y, el 12,1% a Empresas; mientras que el 33,3% comprende a Federaciones, Colegios y otras organizaciones del sector productivo (Gráfico 89).



**Gráfico 89.** Tipo de organización en el sector productivo de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Como se observa en el Gráfico 90, las organizaciones encuestadas realizan actividades productivas alineadas principalmente al sector de Confecciones y calzado (13,4%); Alimentos frescos y procesados (12,1%); y, Vehículos, automotores y carrocerías (12,0%).

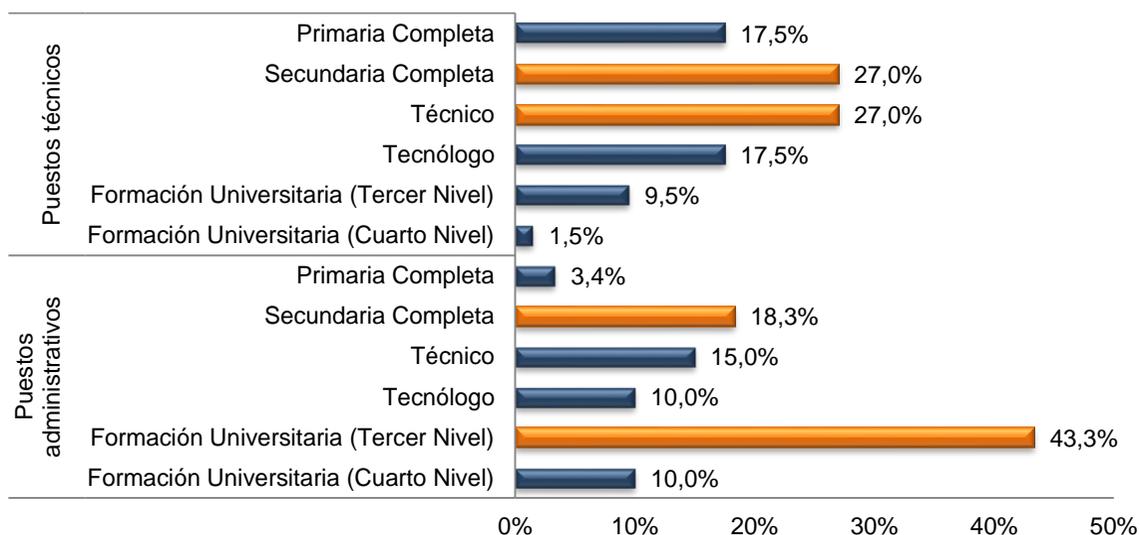


**Gráfico 90.** Sectores priorizados por la ATP en el sector productivo de la Zona 3.<sup>32</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>32</sup> Los datos en el gráfico representan la ponderación de las respuestas obtenidas, considerando que los encuestados podían elegir más de una opción.

### Datos técnicos de la organización

Para puestos técnicos los niveles mínimos requeridos son grados Técnico o Secundaria completa; seguido por el grado de Tecnólogo y Primaria completa; mientras que, para puestos administrativos se requiere principalmente formación universitaria de tercer nivel; seguido, en menor proporción, por secundaria completa y grados técnicos (Gráfico 91).

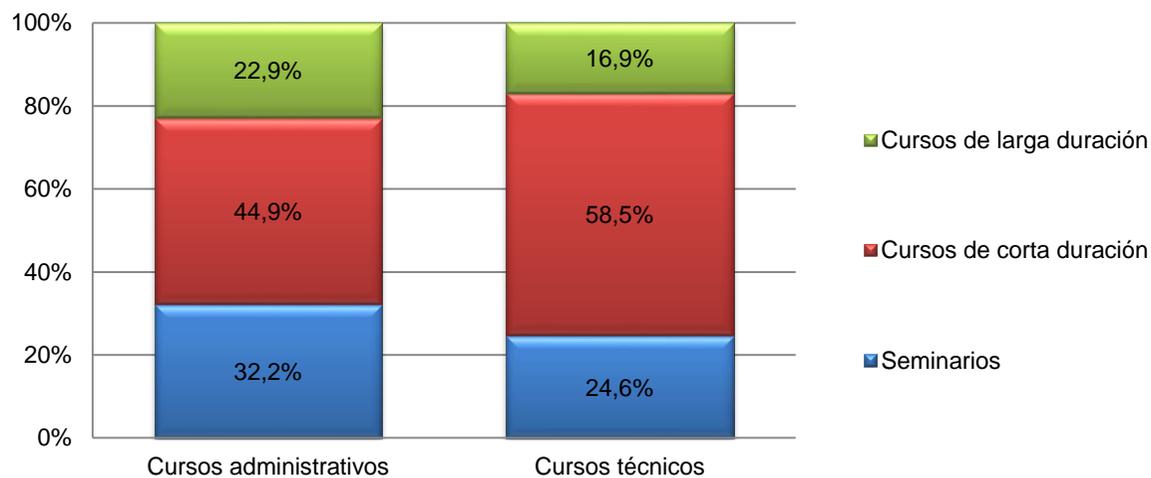


**Gráfico 91.** Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 3.<sup>33</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>33</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (95,5% y 90,9% del total para puestos técnicos y administrativos respectivamente).

### Uso y perfil de servicio

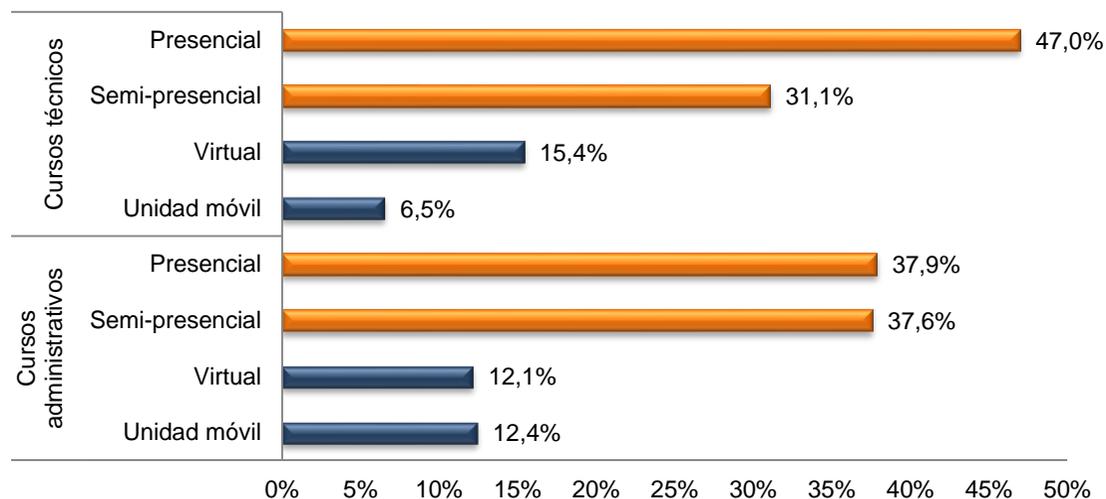
Los representantes del sector productivo de la Zona 3, muestran preferencia por los Cursos de corta duración, seguido por los Seminarios y en menor proporción, por los Cursos de larga duración. Esa priorización es similar tanto en cursos técnicos como en administrativos (Gráfico 92).



**Gráfico 92.** Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 3.<sup>34</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

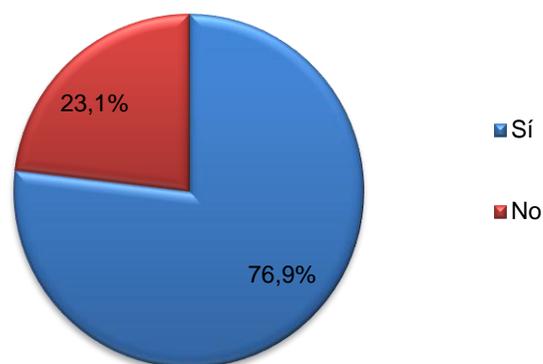
<sup>34</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (98,5% y 89,4% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

Para cursos técnicos y administrativos, la modalidad de capacitación de mayor preferencia es la Presencial; seguida de Cursos Semi-presenciales; y, Unidades móviles y modalidad Virtual en menor proporción (Gráfico 93).



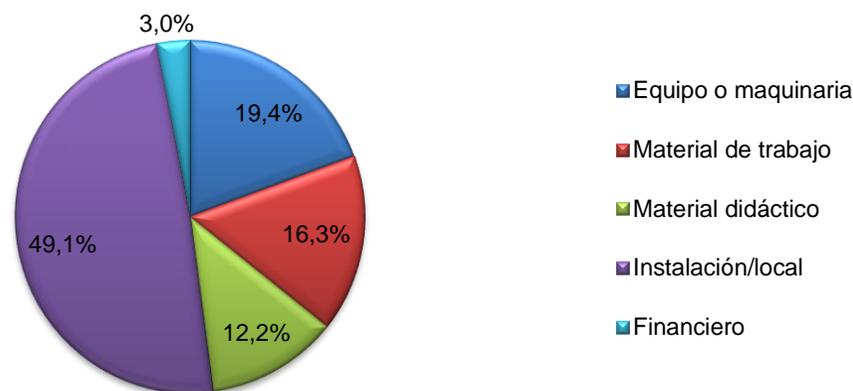
**Gráfico 93.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

El 76,9% de los encuestados estaría dispuesto a conceder un período de tiempo dentro de la jornada laboral, para capacitar a sus empleados (Gráfico 94).



**Gráfico 94.** Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

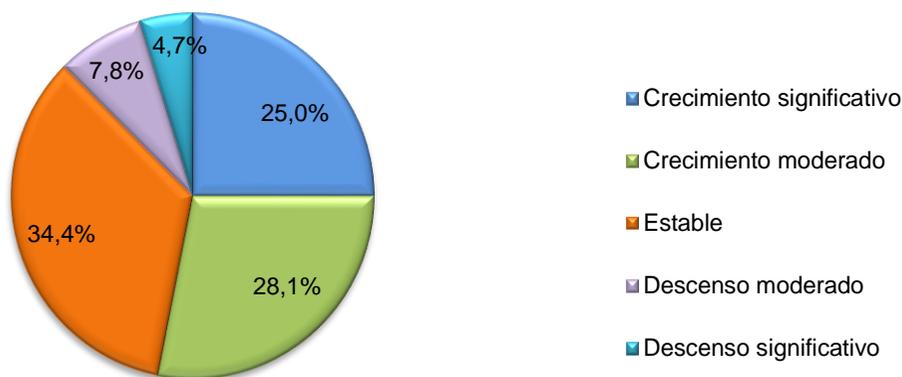
Los recursos que las organizaciones aportarían para fortalecer los procesos de capacitación y formación, principalmente son instalaciones y/o locales con el 49,1%; equipo o maquinaria con el 19,4%; y, materiales de trabajo con el 16,3% (Gráfico 95).



**Gráfico 95.** Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 3.<sup>35</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### **Estimación del sistema laboral**

Con respecto a la generación de empleo, el 34,4% de los encuestados percibe estabilidad; el 53,1%, un crecimiento significativo o moderado; mientras que, el 12,5% un decrecimiento significativo o moderado (Gráfico 96).



**Gráfico 96.** Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 3.<sup>36</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>35</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (89,4% del total).

<sup>36</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (97,0% del total).

Pese a que gran parte de los encuestados del sector productivo no emitió una respuesta acerca de las causas que dificultan la contratación de personal en sus organizaciones, se registra que la falta de capacitación específica, la falta de formación profesional y la falta de experiencia son las de mayor relevancia (Gráfico 97).



**Gráfico 97.** Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 3<sup>37</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>37</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

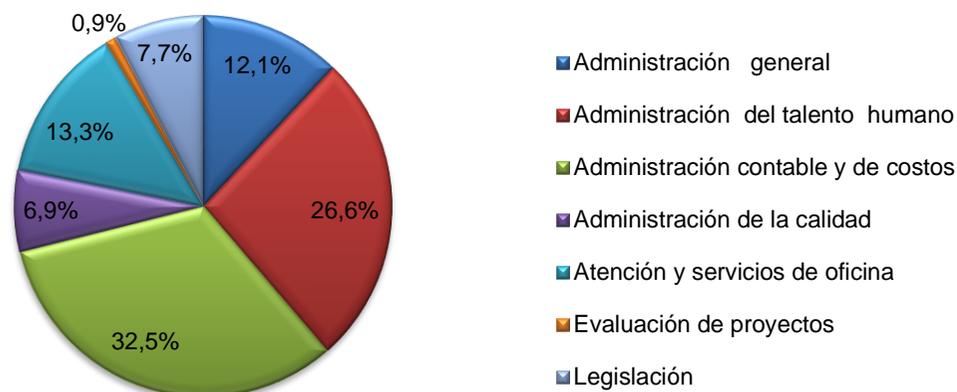
Para completar el componente de estimación laboral, el Gráfico 98 presenta las áreas en las cuales el talento humano debería estar capacitado para su contratación efectiva. En las provincias de Cotopaxi, Chimborazo, Tungurahua y Pastaza la capacitación debe alinearse a los sectores priorizados por la Agenda de Transformación Productiva para la Zona 3. En este sentido, se identifican oportunidades de fortalecimiento en la oferta formativa de cursos y en los instrumentos curriculares en función de tres áreas priorizadas: Administración y legislación con el 33,1%; Procesos industriales con el 21,5%; y Tecnologías de la información y comunicación con el 10,9%.



**Gráfico 98.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 3.<sup>38</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>38</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

Dentro del área de Administración y legislación, las especialidades de mayor demanda son Administración contable y de costos con el 32,5%; Administración de talento humano con el 26,6%; y, Atención y servicios de oficina con el 13,3% (Gráfico 99).



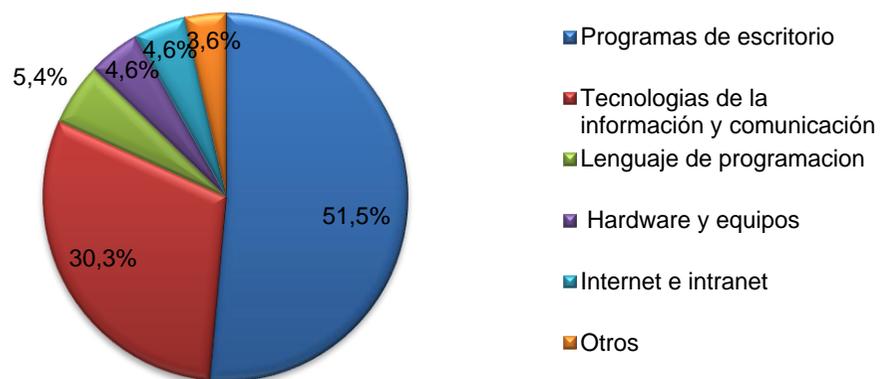
**Gráfico 99.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

En el área de Procesos industriales, las especialidades de mayor demanda de capacitación son Operación, reparación y mantenimiento de máquinas con el 36,1%; Textil con el 21,0%; y, Seguridad y salud ocupacional, prevención de riesgos e higiene industrial con el 17,0% (Gráfico 100).



**Gráfico 100.** Especialidades del área de procesos industriales en el sector productivo de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Finalmente, en el área de Tecnologías de la información y comunicación las especialidades de mayor preferencia por los encuestados son Programas de escritorio con el 51,5%; Tecnologías de la información y comunicación con el 30,3%; y, Lenguaje de programación con el 5,4% (Gráfico 101).



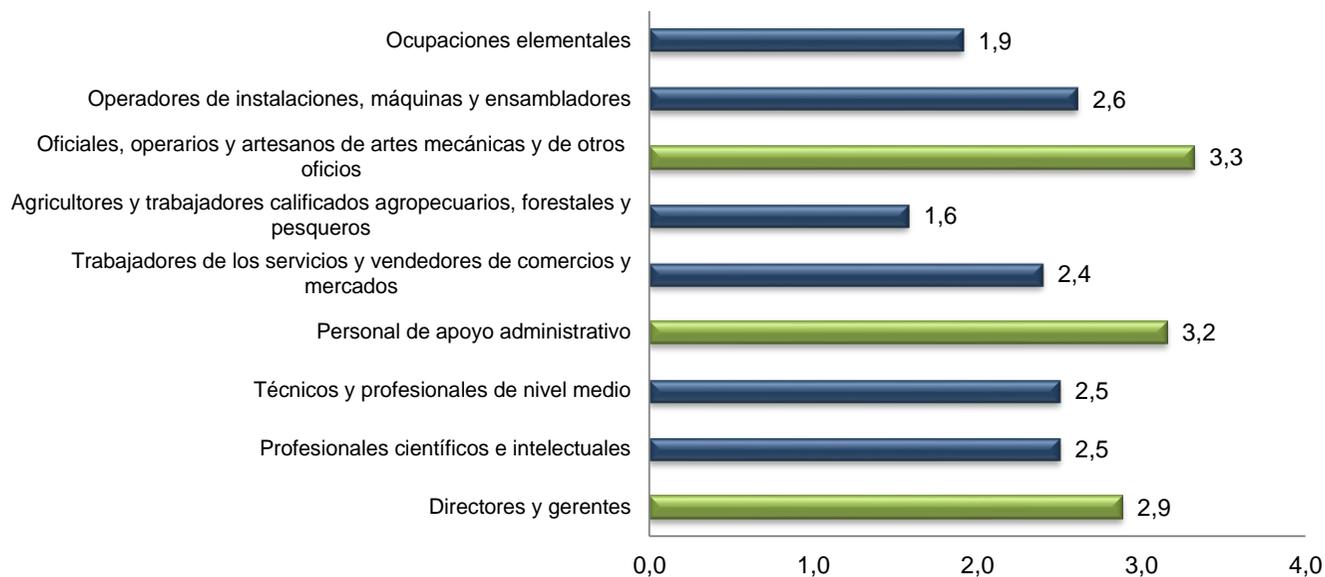
**Gráfico 101.** Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector productivo de la Zona 3.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Los representantes del sector productivo identifican que las ocupaciones que más necesitan de capacitación son las correspondientes a Oficiales, operarios y artesanos; Personal de apoyo administrativo; y, Directores y gerentes (Gráfico 102).



**Gráfico 102.** Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 3.<sup>39</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>39</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

Una vez identificadas las ocupaciones que deben recibir acciones de capacitación dentro de las empresas, el siguiente paso consiste en determinar las áreas académicas que los trabajadores, pertenecientes a una organización productiva, requieren fortalecer para incrementar los niveles de productividad y competitividad.

En el Gráfico 103 Administración y legislación presenta el 40,0%; seguido por Procesos industriales con el 15,2%; y, el área de Tecnologías de la información con el 7,0%, estas corresponden a las áreas académicas que se requiere fortalecer en las organizaciones del sector productivo de la Zona 3, en cuanto a capacitación.



**Gráfico 103.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 3.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

## Sector social

### Datos técnicos

El levantamiento de información alcanzó un total de 116 encuestas a representantes del sector social. Los encuestados corresponden principalmente a Pequeños agricultores, Personas con discapacidad, Personas adultas mayores, entre otras (Gráfico 104).



**Gráfico 104.** Grupos de atención prioritaria en el sector social de la Zona 3.<sup>40</sup>

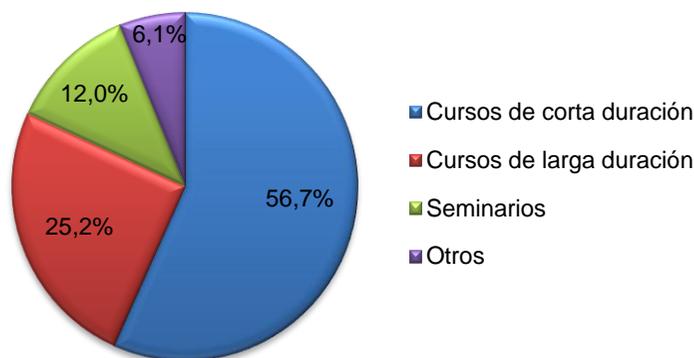
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>40</sup> Se consideran respuestas múltiples por lo que el porcentaje de cada categoría es calculado sobre el total de respuestas.

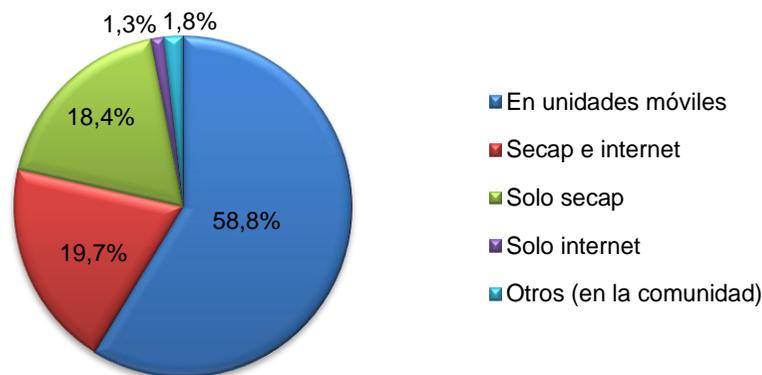
### Uso y perfil de servicio

El 56,7% de las organizaciones del sector social encuestadas manifiestan preferencia por procesos de capacitación de corta duración; mientras que, el 25,2% optaría por procesos de larga duración y solo un 12,0% por Seminarios. El interés de capacitación se relaciona a la disponibilidad real de los encuestados en destinar tiempo efectivo a procesos formativos con una periodicidad que no afecte a sus actividades productivas (Gráfico 105).



**Gráfico 105.** Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

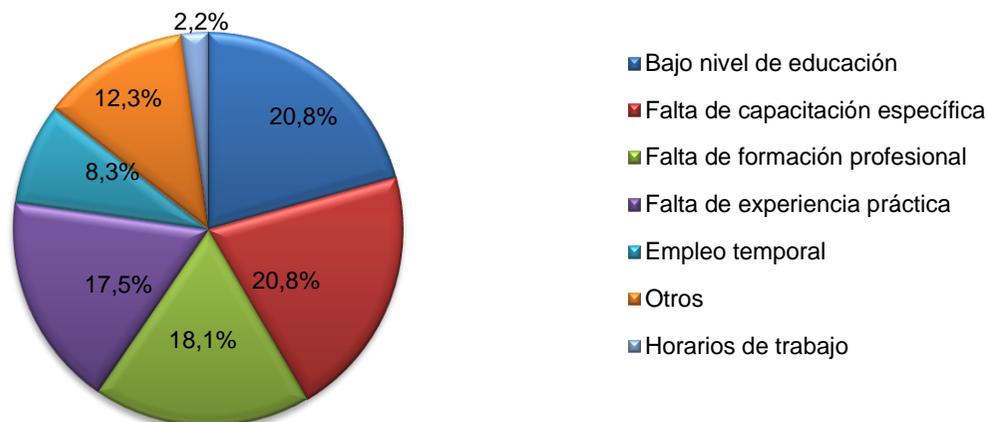
El 58,8% de los encuestados prefiere participar en procesos de capacitación en la modalidad de unidades móviles, cuya propiedad de trasladarse a zonas periurbanas y rurales de difícil acceso es la principal ventaja percibida por los encuestados. Existe también una preferencia importante por la capacitación impartida en las instalaciones del SECAP y vía internet (Gráfico 101).



**Gráfico 106.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de Capacitación***

Para determinar las necesidades reales de capacitación del sector social, se identificaron las causas que dificultan la capacitación. El Gráfico 107 identifica el Bajo nivel de escolaridad; la Falta de capacitación específica; y, la Falta de formación profesional, como las principales dificultades para conseguir trabajo remunerado.

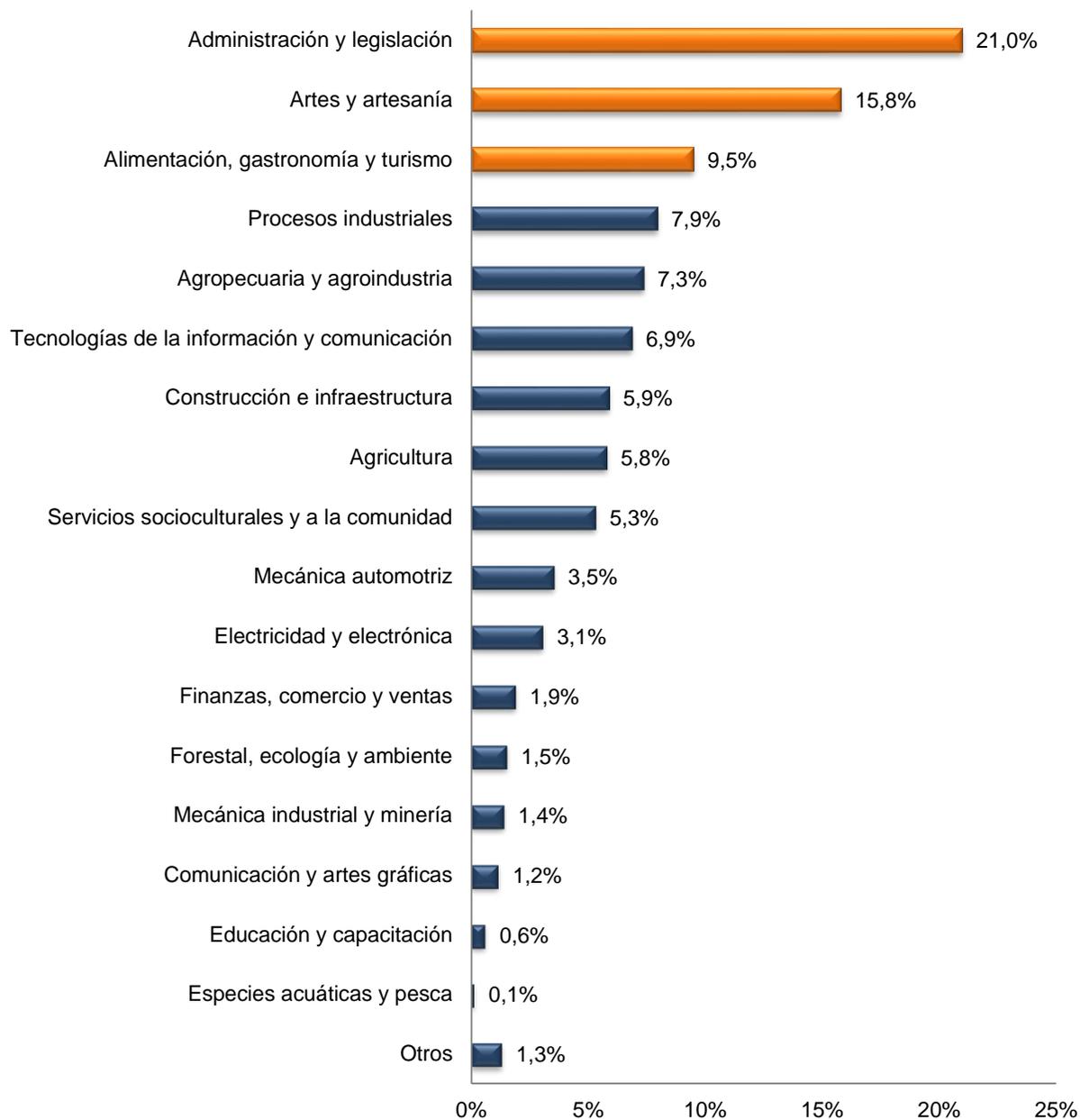


**Gráfico 107.** Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 3.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Las áreas de capacitación más solicitadas por los actores sociales en las provincias de Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza son Administración y legislación con el 21,0%; Artes y artesanías con el 15,8%; y, Alimentación, gastronomía y turismo con el 9,5% (Gráfico 108).

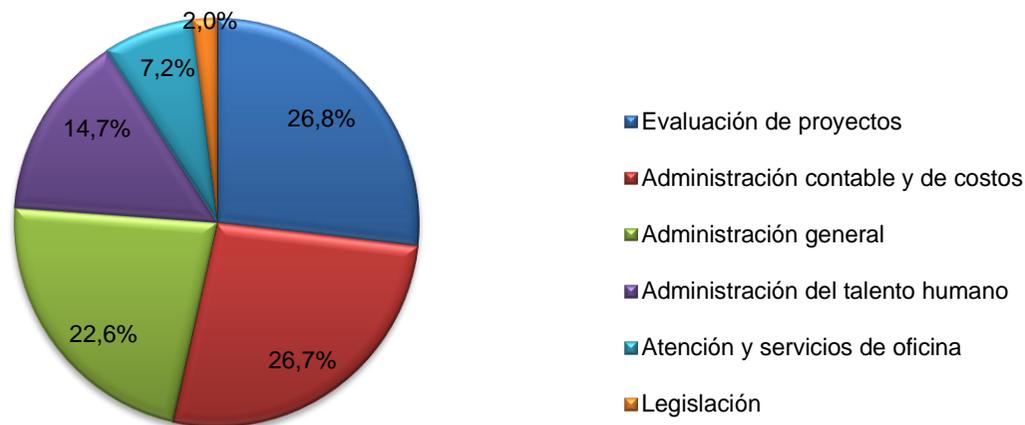


**Gráfico 108.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 3.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

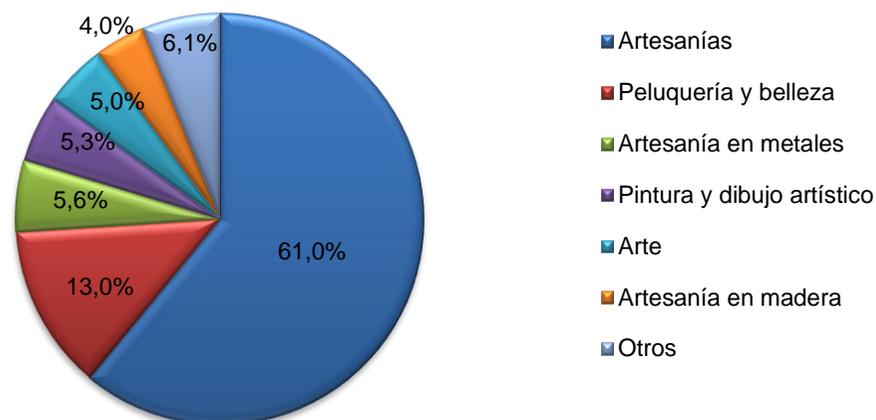
**Elaboración:** SECAP (2012).

Para el área de Administración y legislación, las especialidades más representativas son Evaluación de proyectos con el 26,8%; Administración contable y de costos con el 26,7%; y, Administración general con el 22,6% (Gráfico 109).



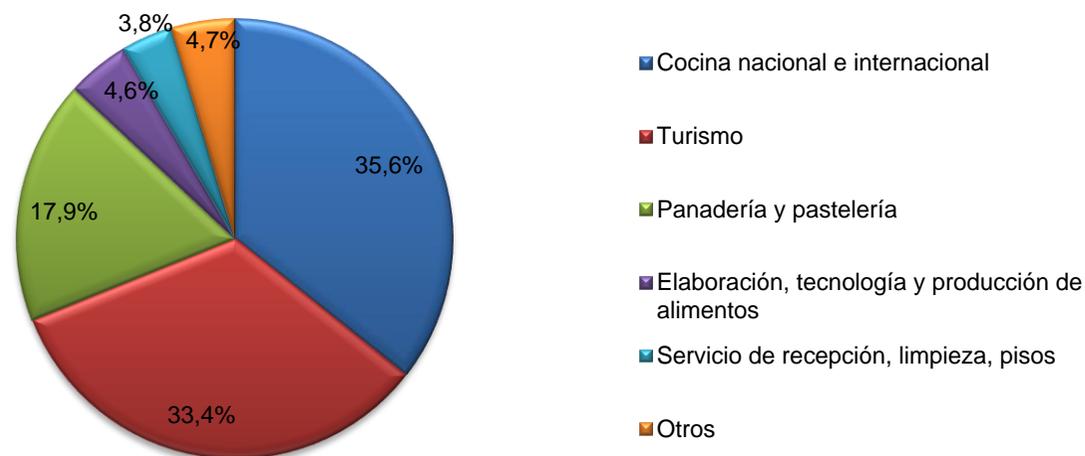
**Gráfico 109.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Con respecto a las especialidades de capacitación requeridas en el área de Artes y artesanía, se observa que Artesanías es la que mayor demanda de cursos presenta con el 61,0%; seguida por Peluquería y belleza con el 13,0%; y otros en menor proporción (Gráfico 110).



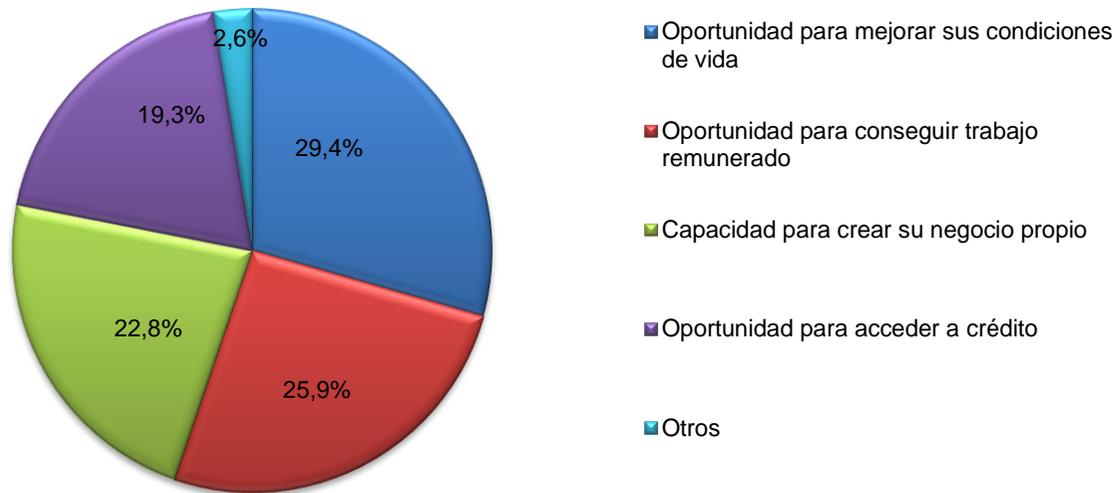
**Gráfico 110.** Especialidades del área de artes y artesanía en el sector social de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Otra de las áreas priorizadas, es la de Alimentación, gastronomía y turismo, donde se muestra que el 35,6% de los encuestados, se inclina por capacitación en Cocina nacional e internacional; el 33,4% tiene una preferencia por la especialidad de Turismo; y, el 17,9% en Panadería y pastelería (Gráfico 111).



**Gráfico 111.** Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social de la Zona 3.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Los procesos formativos en esta Zona tendrán como principal beneficio, la Oportunidad de mejorar sus condiciones de vida; Oportunidad de conseguir trabajo remunerado; y, Capacidad de crear su propio negocio (Gráfico 112).



**Gráfico 112.** Beneficios de la capacitación en el sector social de la Zona 3.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Síntesis Zona 3***

En resumen, los actores tanto del sector social como del sector productivo de la Zona 3, priorizan los procesos de capacitación de corta duración, en modalidad presencial. El sector social manifiesta particular interés participar en procesos de capacitación a través de Unidades Móviles.

En cuanto a los principales factores que dificultan la inserción de los actores en el sistema laboral, se evidencian diferencias de acuerdo al sector analizado. En efecto, mientras que los actores del sector social identifican que el bajo nivel de educación y la falta de capacitación específica, son las principales causas que obstaculizan su acceso a fuentes de generación de ingresos; los actores del sector productivo atribuyen esa dificultad a la falta de capacitación específica y a la falta de formación profesional. Esto dificulta responder a las necesidades actuales del sector en términos de eficiencia productiva.

El sector social de la Zona 3 considera que los principales beneficios derivados de la capacitación corresponden a mejorar sus condiciones de vida. Asimismo los grupos de este sector priorizan, en orden de importancia, a las áreas de: a) Administración y legislación; b) Artes y artesanía; y c) Alimentación, gastronomía y turismo. El sector productivo identifica la importancia de focalizar los procesos de capacitación y formación profesional en las áreas de Administración y legislación; Procesos industriales y Tecnologías de la información y comunicación.

El Cuadro 8 presenta las áreas académicas demandadas en cada provincia de la Zona para ambos sectores. De los temas identificados se deben desarrollar los instrumentos curriculares en función de las áreas de la ATP priorizadas para la Zona 3 (Alimentos frescos y procesados; Cadena agroforestal; Construcción; Vehículos y automotores; Confecciones y calzado; Turismo; Metalmecánica; Plásticos y caucho sintético; y Energías renovables). Este alineamiento dará como resultado procesos formativos que desarrollen las competencias técnicas necesarias para integrarse al sistema laboral en los sectores productivos priorizados.

Provincia	Sector Productivo				Sector Social			
	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Mecánica industrial y minería	Administración y legislación	Procesos industriales	Artes y artesanía	Alimentación, gastronomía y turismo
Chimborazo	•		•	•	•		•	•
Cotopaxi	•		•	•	•		•	•
Pastaza	•	•	•		•		•	•
Tungurahua	•	•	•		•	•	•	

**Cuadro 8.** Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 3<sup>41</sup>.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>41</sup> En el Anexo 2 se encuentra estructurada una matriz de negocios potenciales, negocios reales y grupos de negocios identificados en la ATP a nivel zonal y provincial.

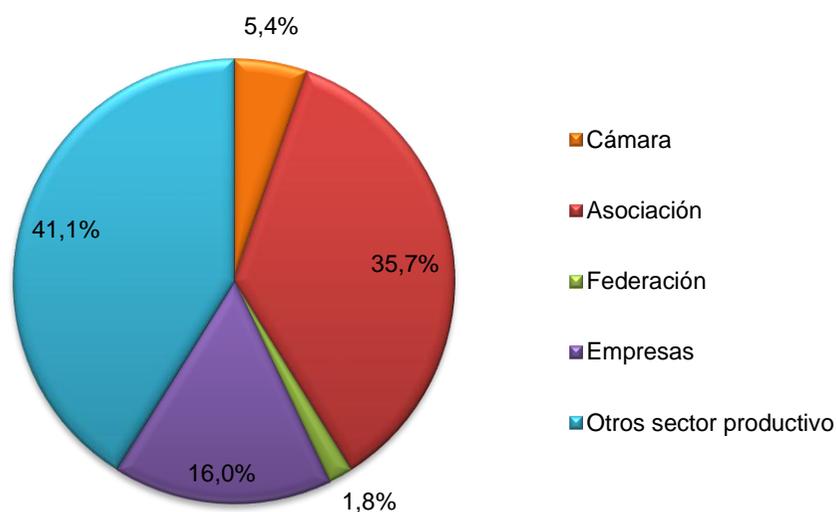
### 3.2.4 Zona de planificación 4

#### Sector productivo

En la zona de planificación 4, conformada por las provincias de Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas, se levantó un total de 55 encuestas a representantes de empresas, cámaras, asociaciones, federaciones y demás actores del sector productivo. A partir de esta muestra se presentan los siguientes resultados:

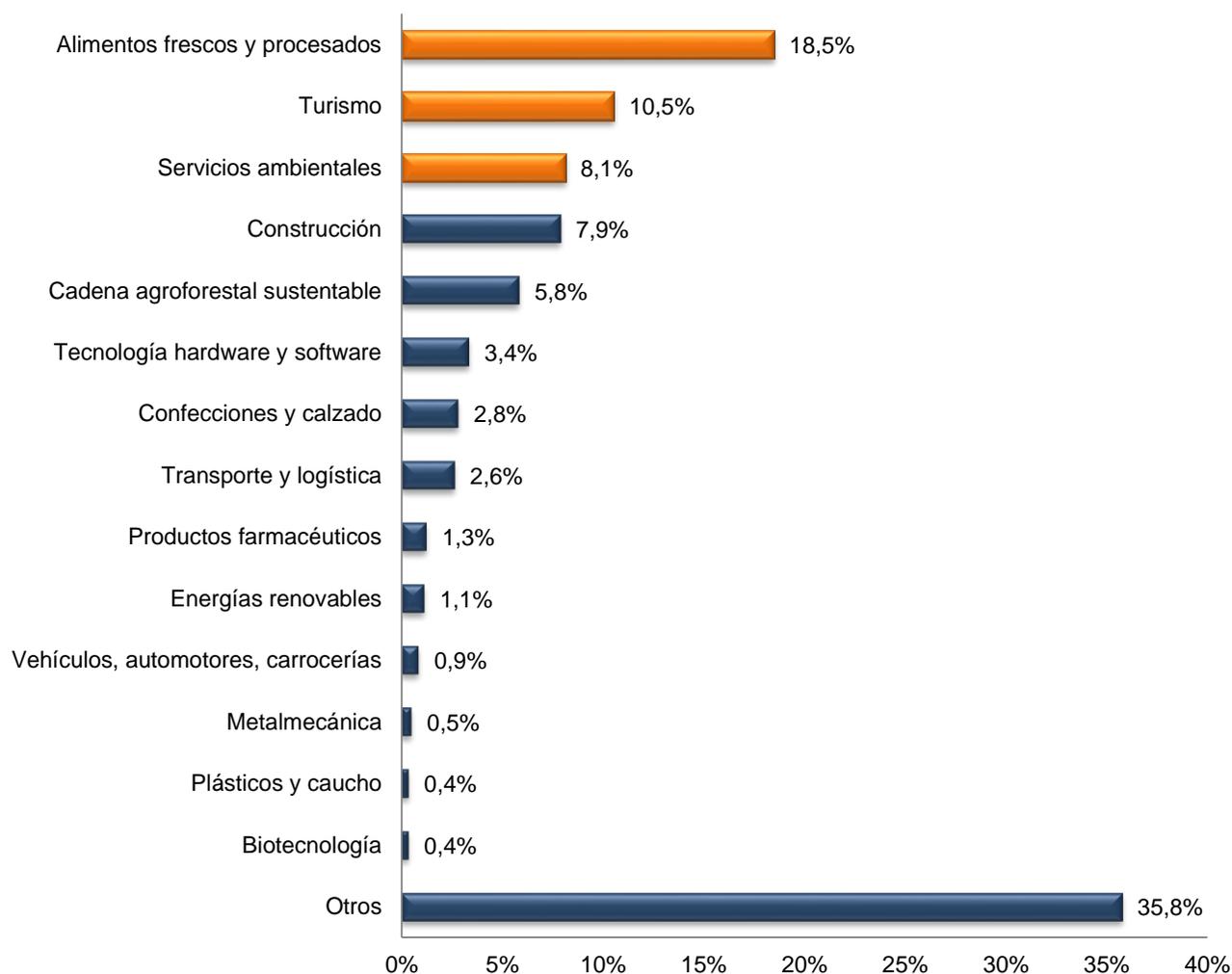
#### *Perfil de la organización*

De las organizaciones encuestadas, el 35,7% son Asociaciones productivas; el 16,0% corresponde a Empresas; y, el 5,4% son Cámaras; mientras que el 42,9% restante comprende a Federaciones y Otras organizaciones del sector productivo (Gráfico 113).



**Gráfico 113.** Tipo de organización en el sector productivo de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Como se observa en el Gráfico 114, las organizaciones encuestadas realizan actividades productivas alineadas principalmente al sector de Alimentos frescos y procesados (18,5%); Turismo (10,5%); y, Servicios ambientales (8,1%).



**Gráfico 114.** Sectores priorizados por la ATP en el sector productivo de la Zona 4.<sup>42</sup>

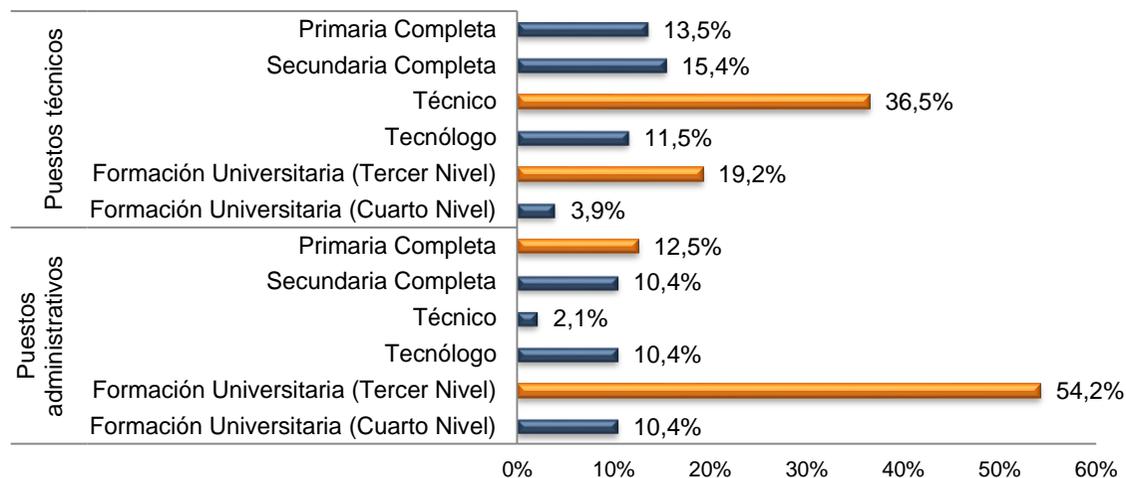
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>42</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

### Datos técnicos de la organización

Para puestos técnicos se requiere como mínimo un grado Técnico, seguido por Formación universitaria de tercer nivel y, Secundaria completa en menor proporción. Para puestos administrativos, se observa que el nivel mínimo requerido es, principalmente, la Formación universitaria de tercer nivel (Gráfico 115).



**Gráfico 115.** Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 4.<sup>43</sup>

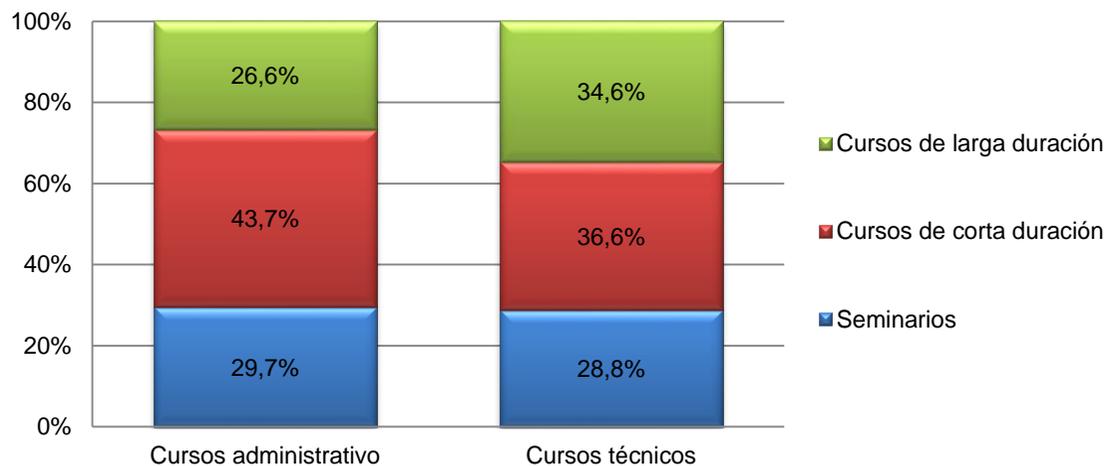
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>43</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (92,9% y 85,7% del total para puestos técnicos y administrativos respectivamente).

### Uso y perfil de servicio

Los representantes del sector productivo de la Zona 4, muestran su preferencia para los Cursos de corta duración y en menor proporción por los Cursos de larga duración y Seminarios. Esa priorización es similar tanto en cursos técnicos como administrativos (Gráfico 116).



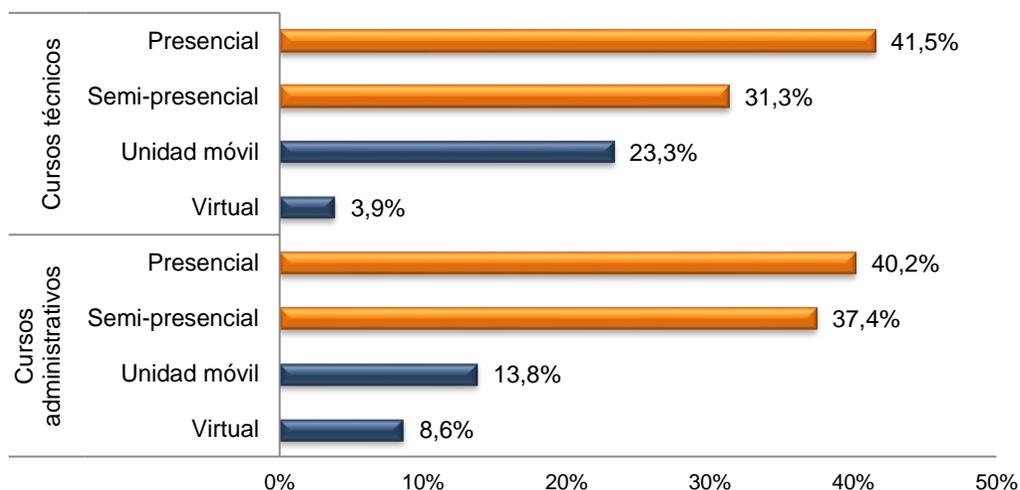
**Gráfico 116.** Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 4.<sup>44</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

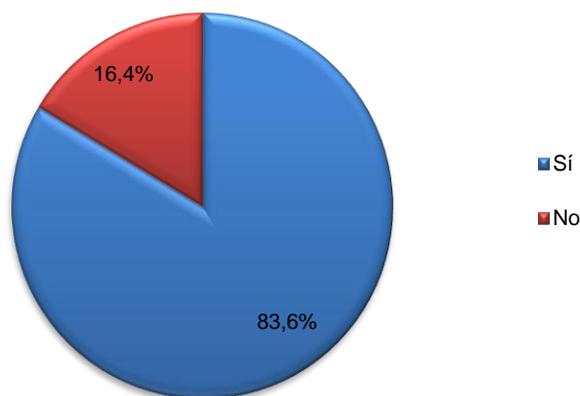
<sup>44</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (91,1% y 89,3% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

Para cursos técnicos y administrativos la modalidad de capacitación de mayor preferencia es Presencial; seguida de la Semi-presencial; y, a través de unidades móviles y cursos virtuales, en menor proporción (Gráfico 117).



**Gráfico 117.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 4.<sup>45</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

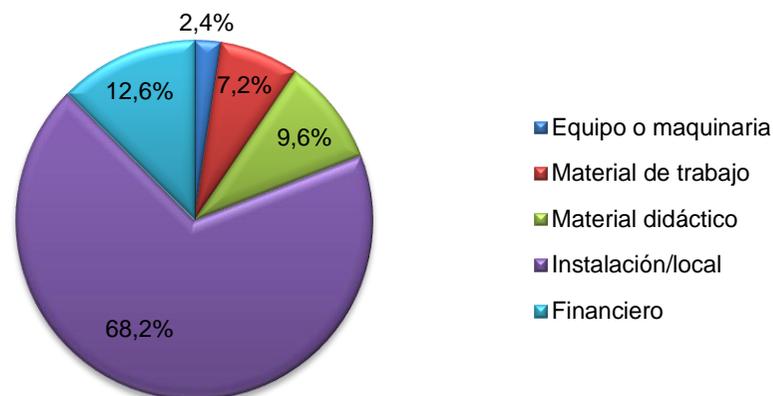
El 83,6% de los encuestados dijo estar dispuesto a conceder un período de tiempo, dentro de la jornada laboral, para que sus empleados puedan acceder a procesos de capacitación y formación profesional (Gráfico 118).



**Gráfico 118.** Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>45</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (96,4% y 98,2% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

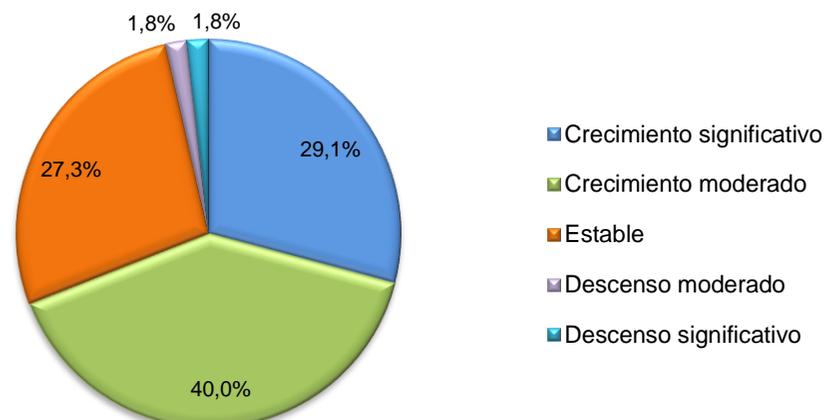
Los recursos que las organizaciones aportarían para el fortalecimiento de los procesos de capacitación y formación, principalmente son Instalaciones y/o locales con el 68,2%; Recursos Financieros con el 12,6%; y, Material didáctico con el 9,6% (Gráfico 119).



**Gráfico 119.** Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Estimación del sistema laboral***

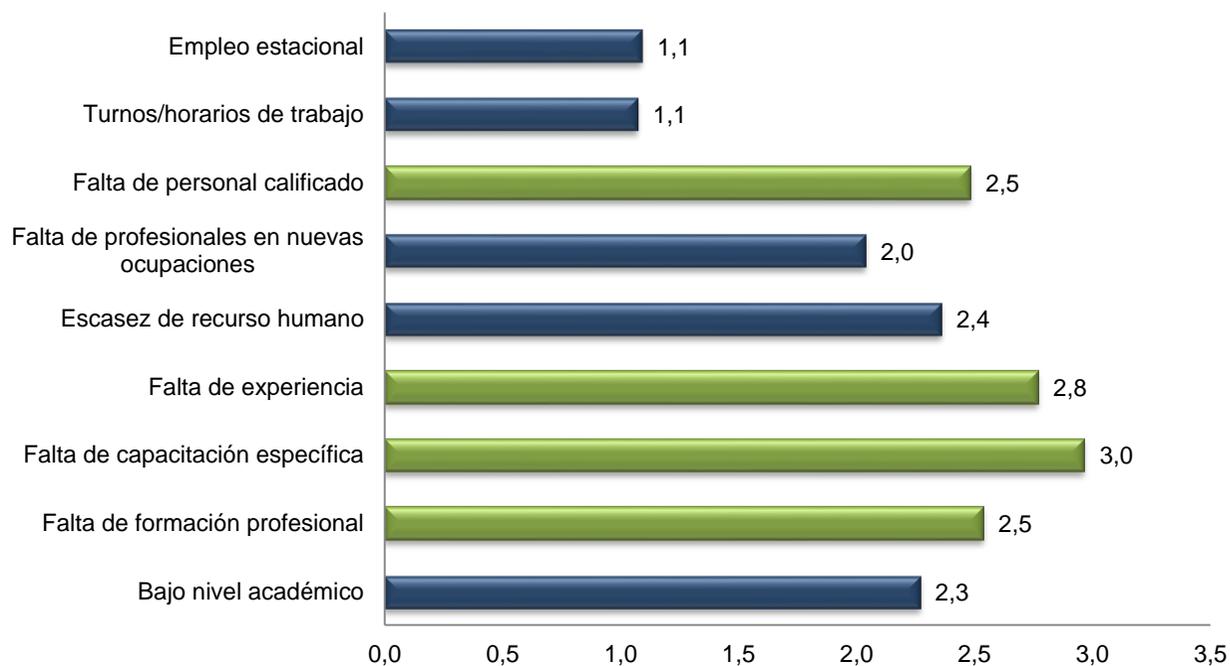
Con respecto a la generación de empleo, el 27,3% de los encuestados percibe un panorama estable; el 69,1%, un Crecimiento significativo o moderado; mientras que, el 3,6% un Descenso significativo o moderado (Gráfico 120).



**Gráfico 120.** Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 4.<sup>46</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>46</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (98,2% del total).

Pese a que gran parte de los encuestados del sector productivo no emitió una respuesta acerca de las causas que dificultan la contratación de personal en sus organizaciones, se registra que la Falta de capacitación específica; Falta de experiencia; Falta personal calificado; y, Falta de formación profesional son las de mayor relevancia (Gráfico 121).



**Gráfico 121.** Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Para completar el componente de estimación laboral, el Gráfico 122 presenta las áreas en las cuales el talento humano debería estar capacitado para su contratación efectiva. En las provincias de Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas, la capacitación debe alinearse a los sectores priorizados por la Agenda de Transformación Productiva para la Zona 4. En este sentido, se identifican oportunidades de fortalecimiento en la oferta formativa de cursos y en los instrumentos curriculares en función de tres áreas priorizadas por las organizaciones del sector productivo encuestadas: Administración y legislación con el 30,2%; Tecnologías de la información y comunicación con el 10,6%; y, Alimentación, gastronomía y turismo con el 9,9%.



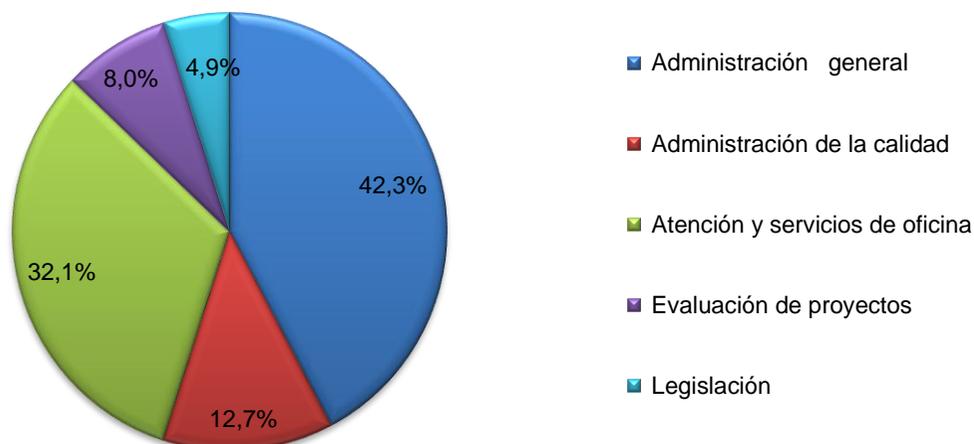
**Gráfico 122.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 4.<sup>47</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>47</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

Dentro del área de Administración y legislación, las especialidades de mayor aceptación demanda son Administración general con el 42,3%; Atención y servicios de oficina con el 32,1%; y, Administración de la calidad con el 12,7% (Gráfico 123).

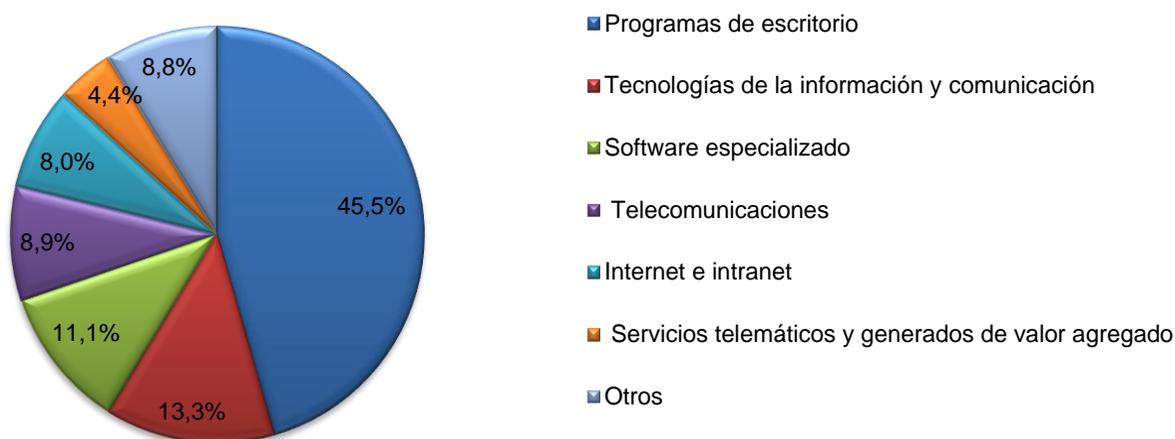


**Gráfico 123.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de la Zona 4.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

En el área de Tecnologías de la información y comunicación, las especialidades de mayor demanda en capacitación son Programas de escritorio con el 45,5%; Tecnologías de la información y comunicación con el 13,3%; Software especializado con el 11,1% (Gráfico 124).

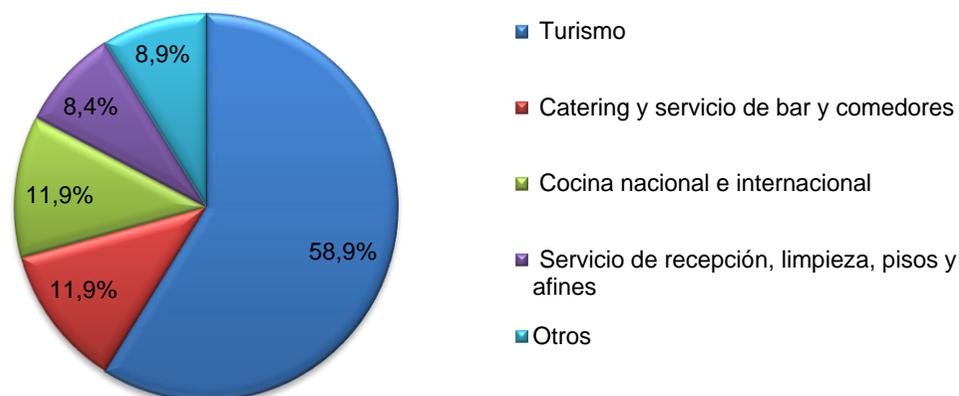


**Gráfico 124.** Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector productivo de la Zona 4.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

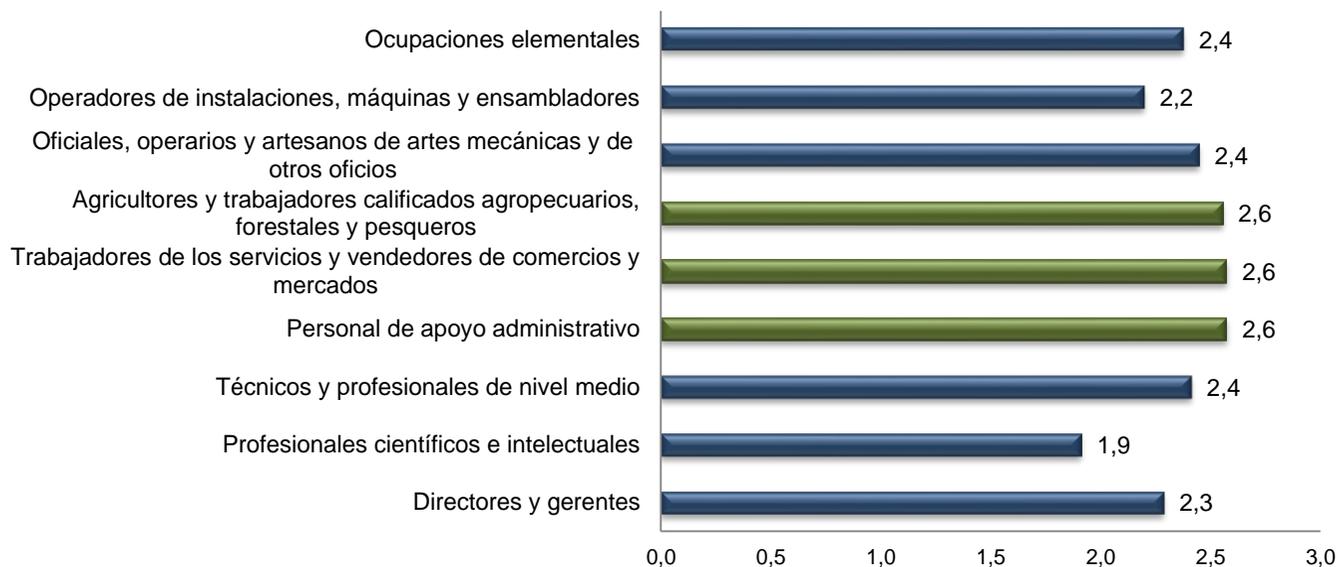
Finalmente, en el área de Alimentación, gastronomía y turismo, las especialidades de mayor preferencia por los encuestados son Turismo con el 58,9%; seguido de Catering y servicio de bar y comedores y Cocina nacional e internacional con el 11,9% cada una (Gráfico 125).



**Gráfico 125.** Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector productivo de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Los representantes del sector productivo identificaron que las ocupaciones que más necesitan de capacitación son las correspondientes a Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; y, Personal de apoyo administrativo (Gráfico 126).



**Gráfico 126.** Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 4.<sup>48</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Una vez identificadas las ocupaciones que deben recibir acciones de capacitación dentro de las empresas, el siguiente paso consiste en determinar las áreas académicas que trabajadores, pertenecientes a una organización productiva, requieren fortalecer para incrementar los niveles de productividad y competitividad.

<sup>48</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

En el Gráfico 127 Administración y legislación presenta el 42,1%; seguido por Tecnologías de la información y comunicación con el 10,3%; y Alimentación, gastronomía y turismo con el 6,3%.



**Gráfico 127.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 4.

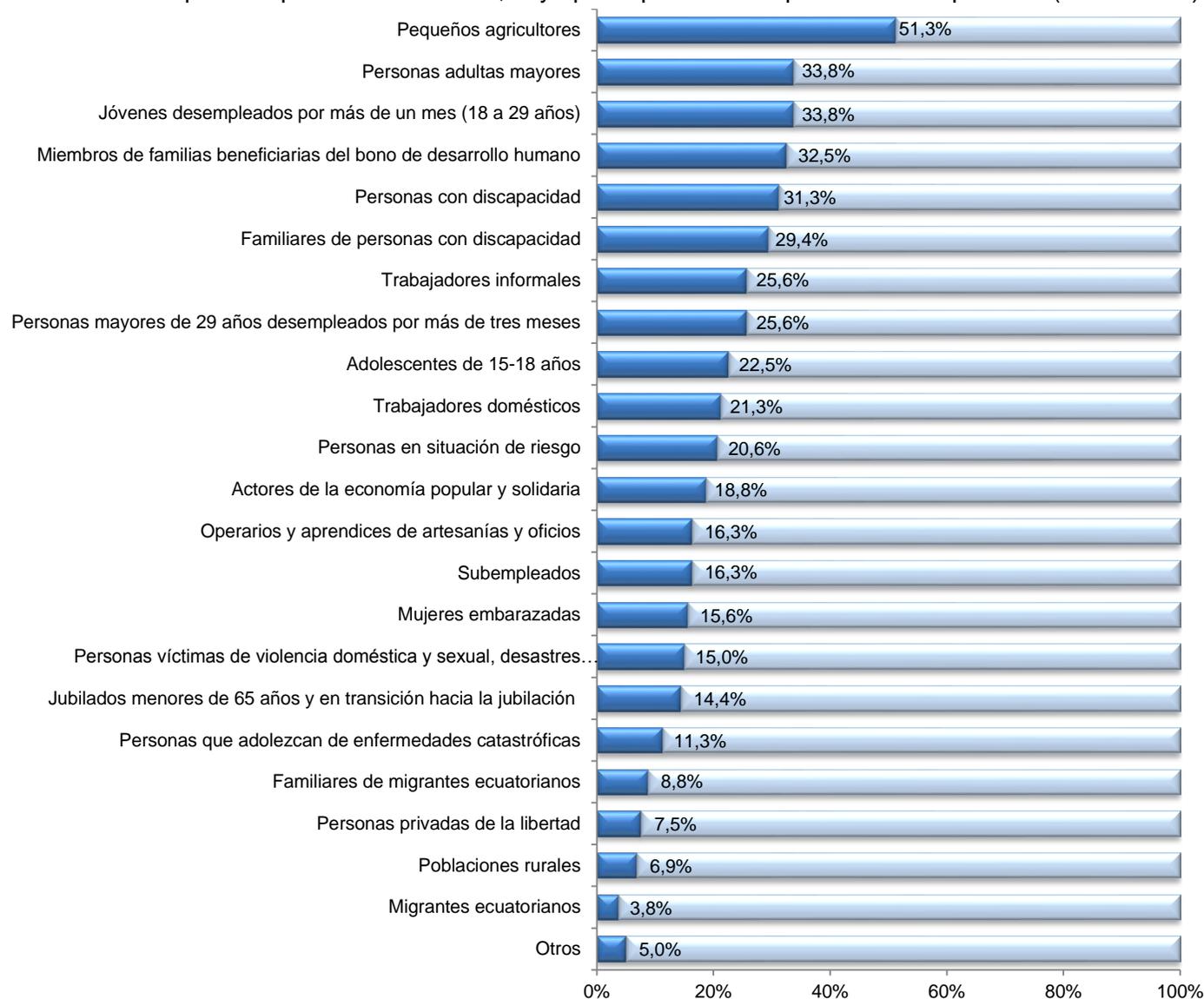
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

## Sector social

### Datos técnicos

El levantamiento de información alcanzó un total de 160 encuestas al sector social en la Zona 4. En orden de importancia, los actores de mayor presencia son Pequeños agricultores, Personas adultas mayores y, Jóvenes desempleados por más de un mes, cuya participación en el proceso fue importante (Gráfico 128).



**Gráfico 128.** Grupos de atención prioritaria en el sector social de la Zona 4.<sup>49</sup>

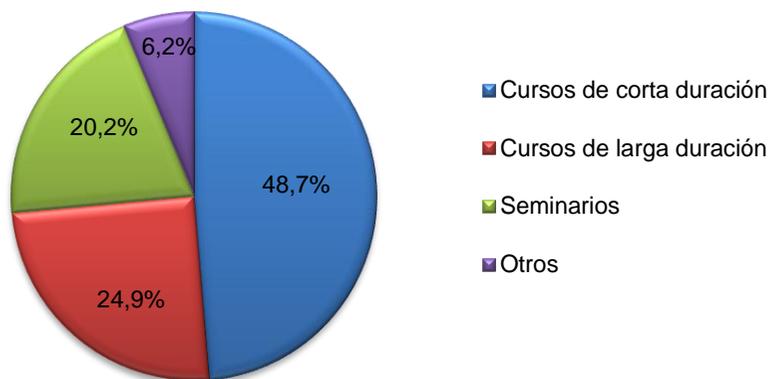
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>49</sup> Los datos en el gráfico representan las respuestas obtenidas, considerando que los encuestados podían elegir más de una opción.

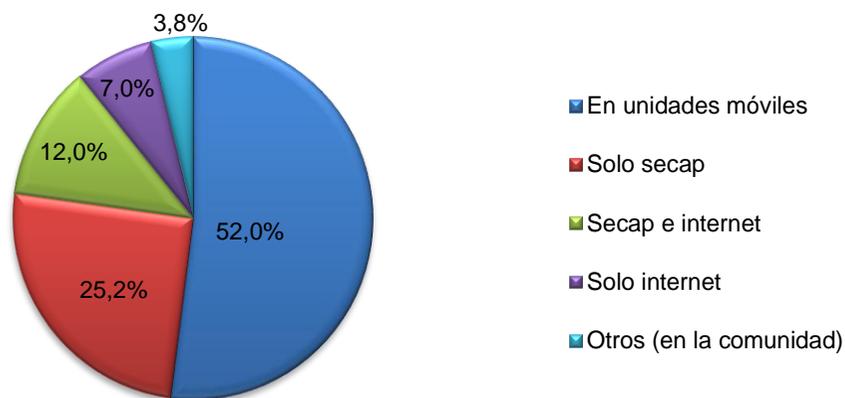
### Uso y perfil del servicio

El 48,7% de los grupos sociales de la Zona 4 se interesan por procesos de capacitación de Corta duración, seguido por el 24,9% que prefiere Cursos de larga duración; y, el 20,2% que prefiere Seminarios. Además existe una menor proporción de encuestados que sugiere otro tipo de capacitación (Gráfico 129).



**Gráfico 129.** Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

El 52,0% de los encuestados muestra preferencia por participar en procesos de capacitación en la modalidad de unidades móviles, el 25,2% por capacitación en las instalaciones del SECAP y el 12,0% por capacitaciones vía internet (Gráfico 130).

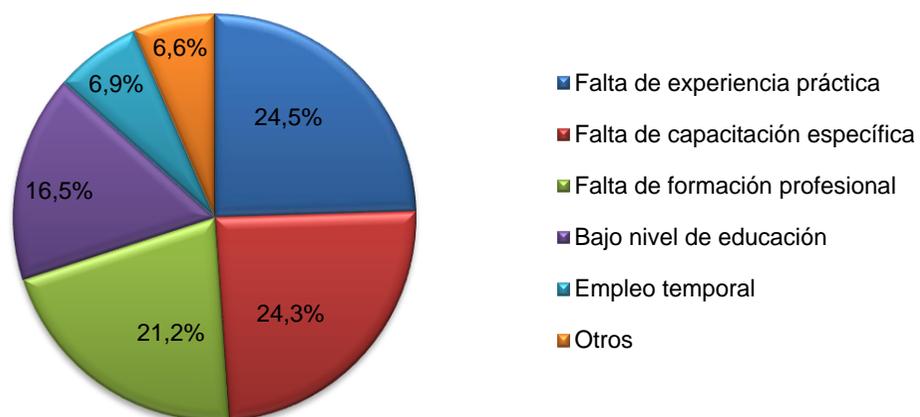


**Gráfico 130.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Para determinar las necesidades reales de capacitación del sector social, se identificaron las causas que dificultan su inserción en el sistema laboral. En orden de importancia se resaltó: la Falta de experiencia práctica; seguida por la Falta de capacitación específica en el trabajo; y, Falta de formación profesional.

Adicionalmente, el bajo nivel de escolaridad es un factor importante que dificulta el acceso a puestos de trabajo remunerado (Gráfico 131).

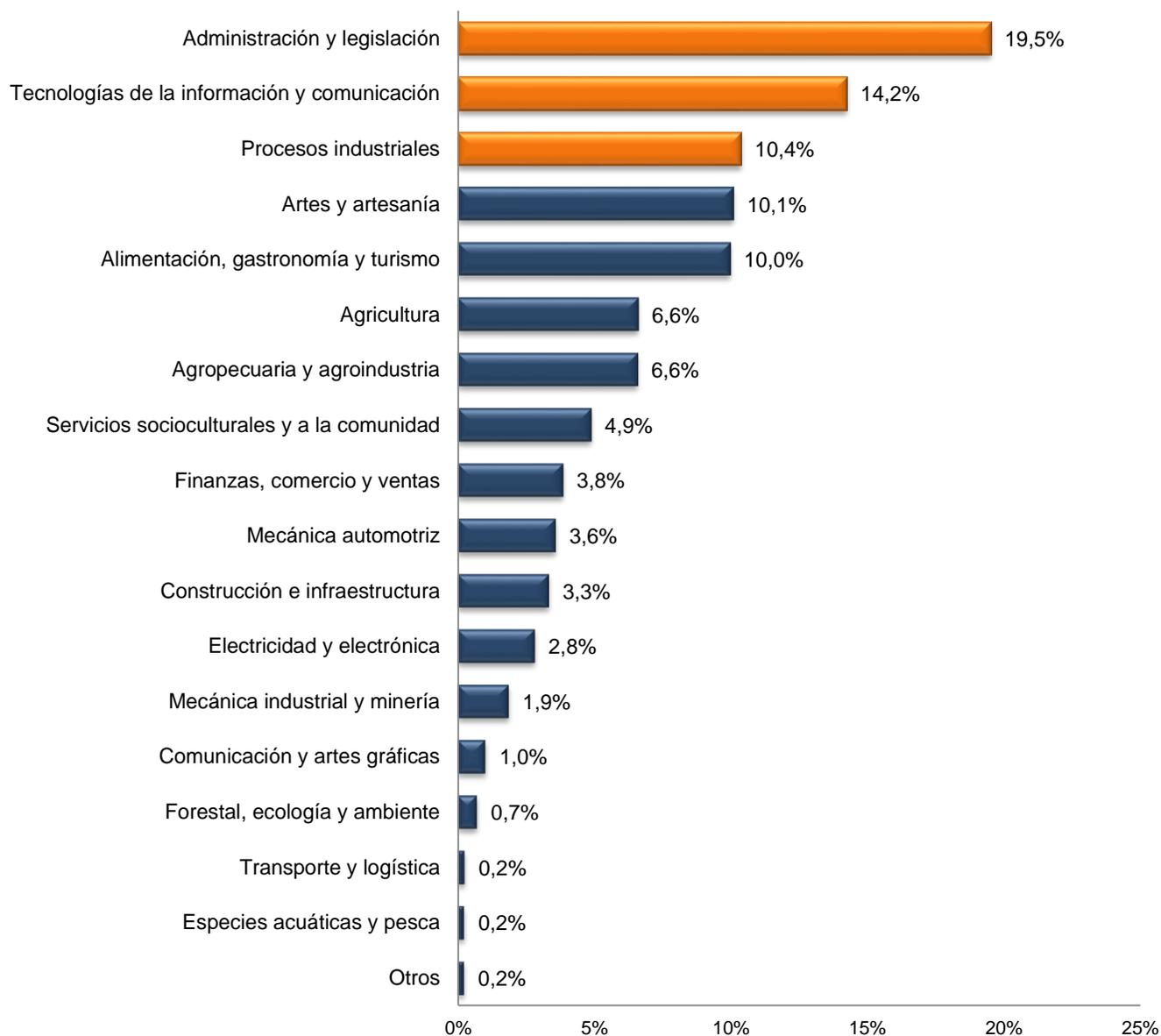


**Gráfico 131.** Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 4.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

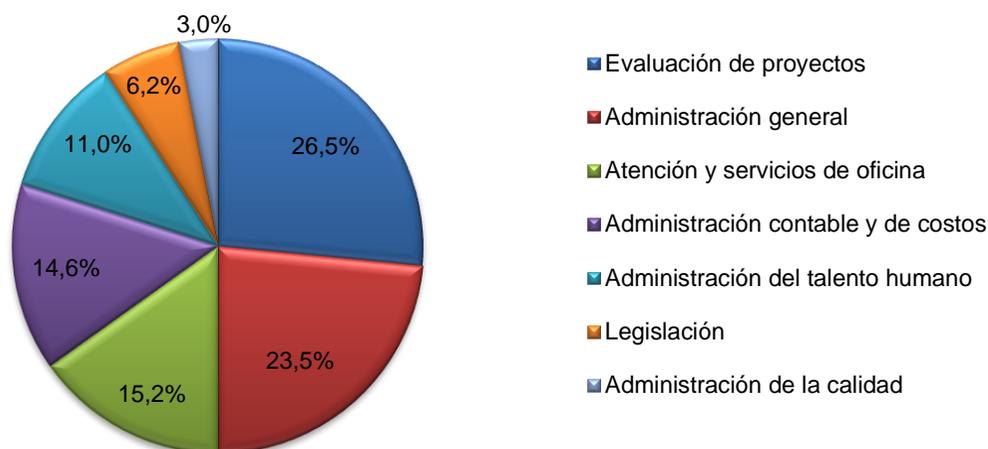
**Elaboración:** SECAP (2012).

En el Gráfico 132 se presentan las áreas de capacitación priorizadas en la Zona 4, que de acuerdo a su importancia son: Administración y legislación con el 19,5%; Tecnologías de la información y comunicación con el 14,2%; y, Procesos industriales con el 10,4%.



**Gráfico 132.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Para el caso del área de Administración y legislación, las especialidades de mayor demanda son Evaluación de proyectos con el 26,5%; Administración general con el 23,5%; y, Atención y servicios de oficina con el 15,2% (Gráfico 133).

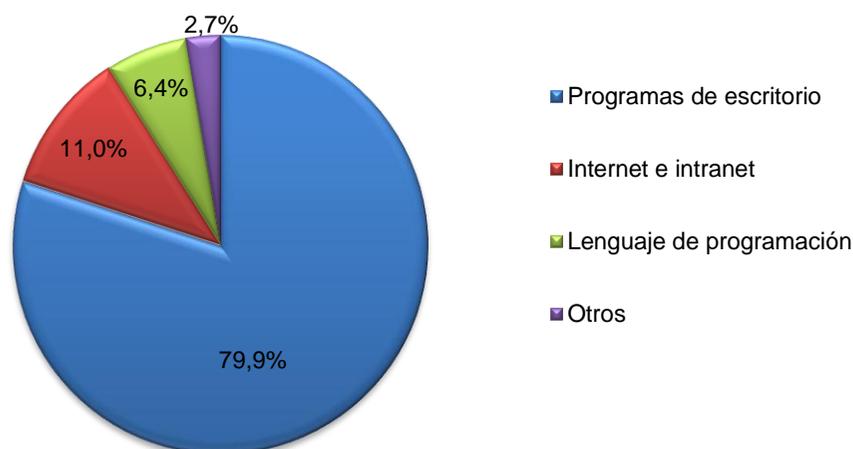


**Gráfico 133.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 4.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Con respecto a las especialidades de capacitación requeridas para el área de Tecnologías de la información y comunicación, las especialidades priorizadas son Programas de escritorio con el 79,9%; Internet e Intranet con el 11,0%; entre otros de menor demanda (Gráfico 134).



**Gráfico 134.** Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector social de la Zona 4.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

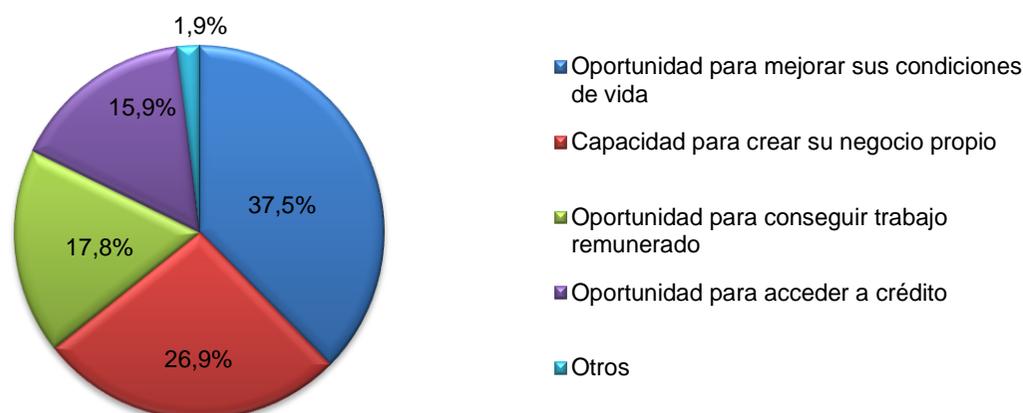
**Elaboración:** SECAP (2012).

Otra de las áreas priorizadas son los Procesos industriales, donde se muestra que el 68,3% de encuestados se inclina a especialidades relacionadas con la industria Textil; el 13,3% a Prácticas de manufactura y Cuero y calzado; entre otros de menor proporción (Gráfico 135).



**Gráfico 135.** Especialidades del área de procesos industriales en el sector social de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

La percepción general de los encuestados sobre el aporte de la capacitación es que permitirá mejores condiciones de vida; oportunidades para incursionar en distintas formas de autoempleo (micro emprendimiento); y, oportunidades para conseguir trabajo remunerado. Esa perspectiva se presenta tanto en Manabí como en Santo Domingo (Gráfico 136).



**Gráfico 136.** Beneficios de la capacitación en el sector social de la Zona 4.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

## Síntesis Zona 4

En resumen, los actores de los sectores social y productivo de la Zona 4, priorizan la capacitación de corta duración, en modalidad presencial. Específicamente, el sector social manifiesta su interés por capacitarse a través de unidades móviles.

En cuanto a los principales factores que dificultan la inserción al sistema laboral, se identifica como los principales a la falta de experiencia práctica en el trabajo, la falta de capacitación específica y la carencia de formación profesional. Los actores del sector productivo atribuyen la dificultad de encontrar personal calificado a la falta de capacitación específica y falta de experiencia. El sector social considera que los principales beneficios de la capacitación son el aporte de estos procesos en la mejora de sus condiciones de vida y a incursionar en distintas formas de autoempleo.

Los actores sociales priorizan las áreas de: Administración y legislación; Tecnologías de la información y comunicación; y, Procesos industriales. El sector productivo identifica la importancia de promover procesos de capacitación y formación profesional en las áreas de Administración y legislación; Tecnologías de la información y comunicación; y Alimentación, gastronomía y turismo.

Finalmente, el Cuadro 9 presenta las áreas académicas demandadas en cada provincia para ambos sectores. A partir de esta información se deben desarrollar instrumentos curriculares en función de las áreas de la ATP priorizadas para la Zona 4 (Alimentos frescos y procesados; Turismo; Transporte y logística; y Vehículos y automotores). Esta alineación resultará en procesos formativos que agregarán valor a los participantes y ofrecerán personal idóneo en temas específicos a las empresas.

Provincia	Sector Productivo				Sector Social				
	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Alimentación, gastronomía y turismo	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Artes y artesanía	Alimentación, gastronomía y turismo
Manabí	•	•		•	•	•		•	
Santo Domingo de los Tsáchilas	•	•	•		•		•		•

**Cuadro 9.** Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 4<sup>50</sup>.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>50</sup> En el Anexo 2 se encuentra estructurada una matriz de negocios potenciales, negocios reales y grupos de negocios identificados en la ATP a nivel zonal y provincial.

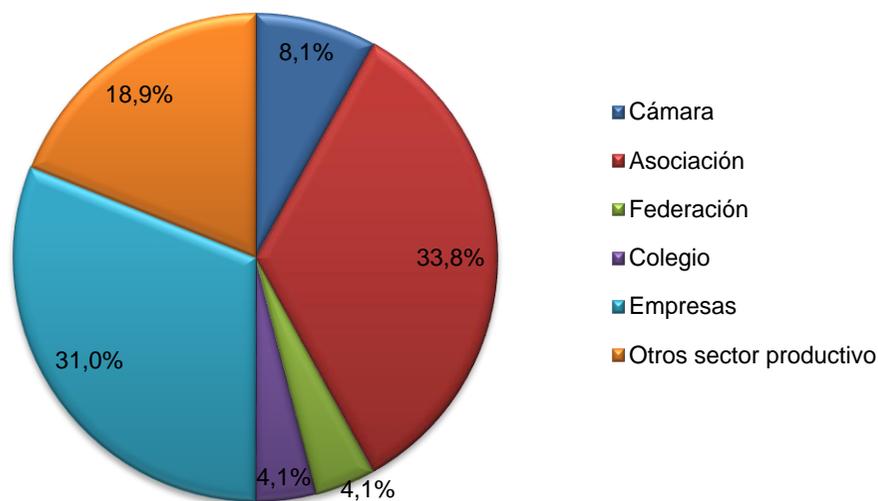
### 3.2.5 Zonas de planificación 5 y 8

#### Sector productivo

En la Zonas de planificación 5 y 8, conformadas por las provincias de Bolívar, Guayas, Los Ríos y Santa Elena, se levantó un total de 73 encuestas a representantes de empresa, cámaras, asociaciones, federaciones, colegios y demás actores del sector productivo. A partir de esta muestra, se presentan los siguientes resultados:

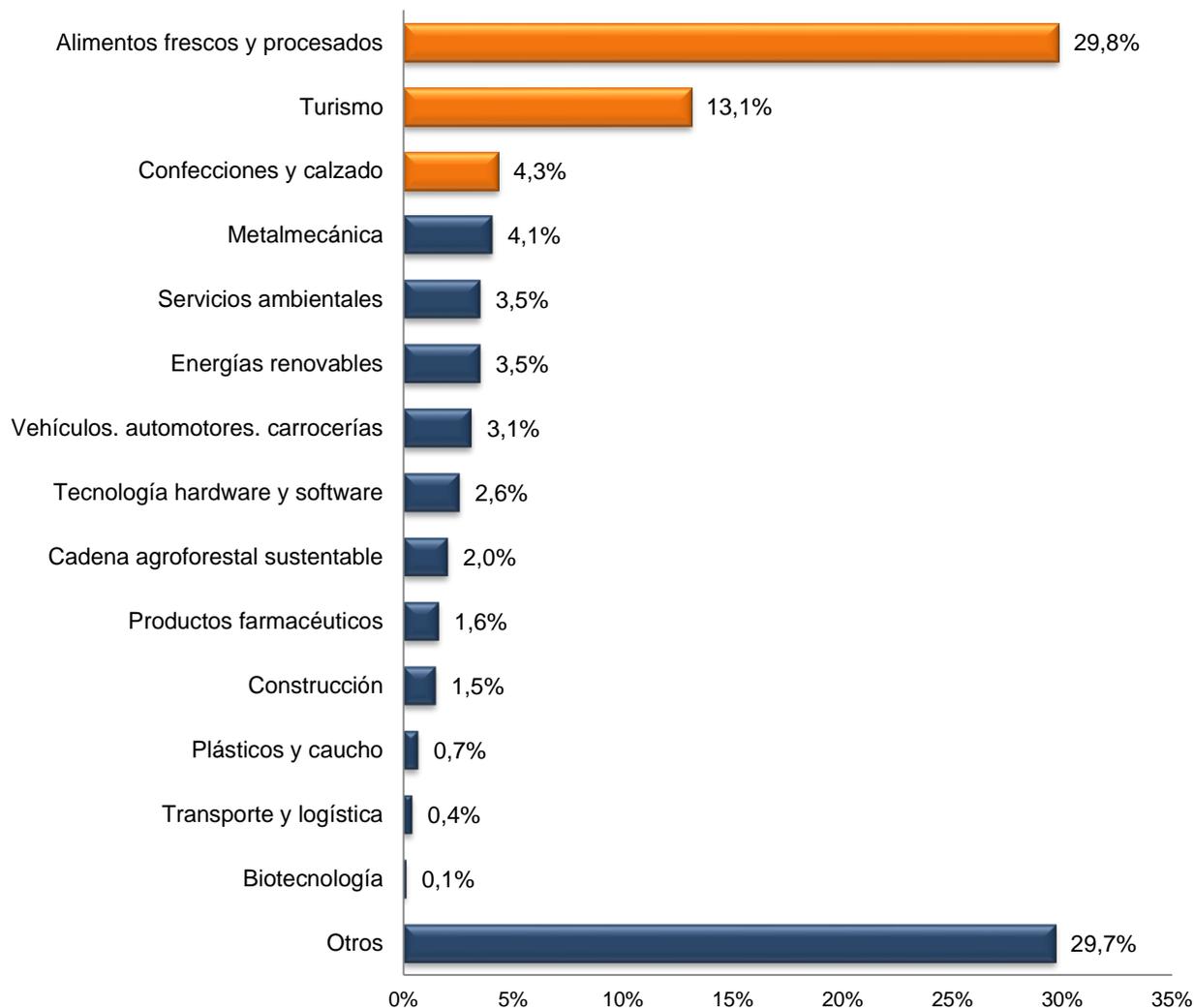
#### *Perfil de la organización*

De las organizaciones encuestadas, el 33,8% son asociaciones; el 31,0% son empresas; y, el restante 35,2% corresponde a cámaras, colegios, federaciones y otras del sector productivo (Gráfico 137).



**Gráfico 137.** Tipo de organización en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Como se observa en el Gráfico 138, las organizaciones encuestadas realizan actividades productivas alineadas principalmente al sector de Alimentos frescos y procesados (29,8%); Turismo (13,1%); y, Confecciones y calzado (4,3%).



**Gráfico 138.** Sectores priorizados por la ATP en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.<sup>51</sup>

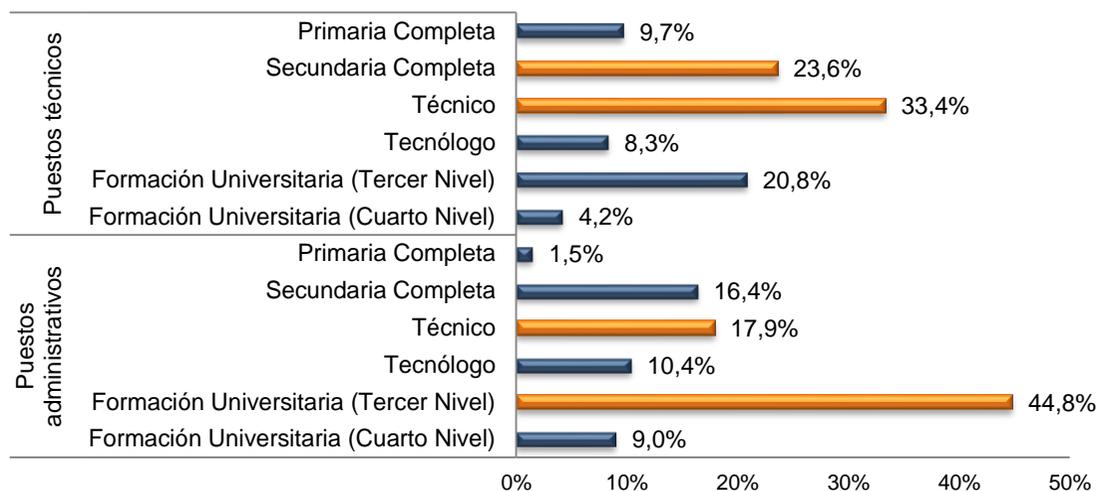
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>51</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

### Datos técnicos de la organización

Para los puestos técnicos, los niveles mínimos requeridos son grado técnico (33,4%); y secundaria completa (23,6%). Para puestos administrativos, se observa que el nivel mínimo requerido es formación universitaria de tercer nivel (44,8%); seguido de grados técnicos (17,9%) (Gráfico 139).

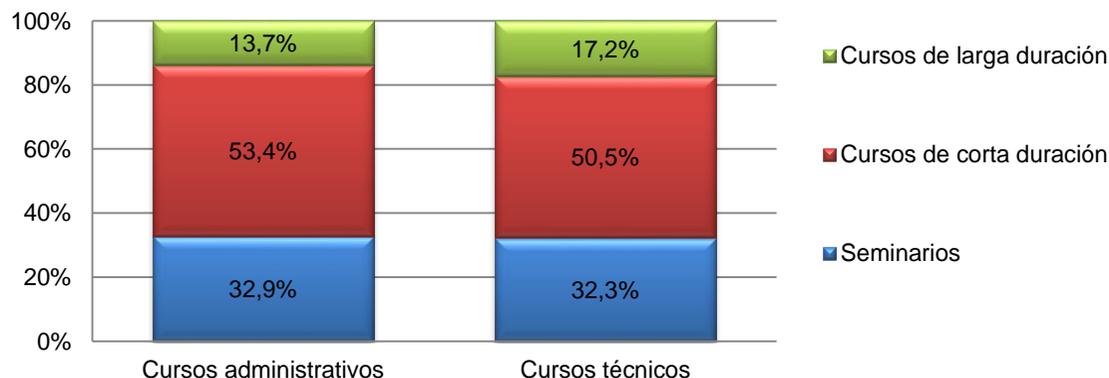


**Gráfico 139.** Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.<sup>52</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>52</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (97,3% y 90,5% del total para puestos técnicos y administrativos respectivamente).

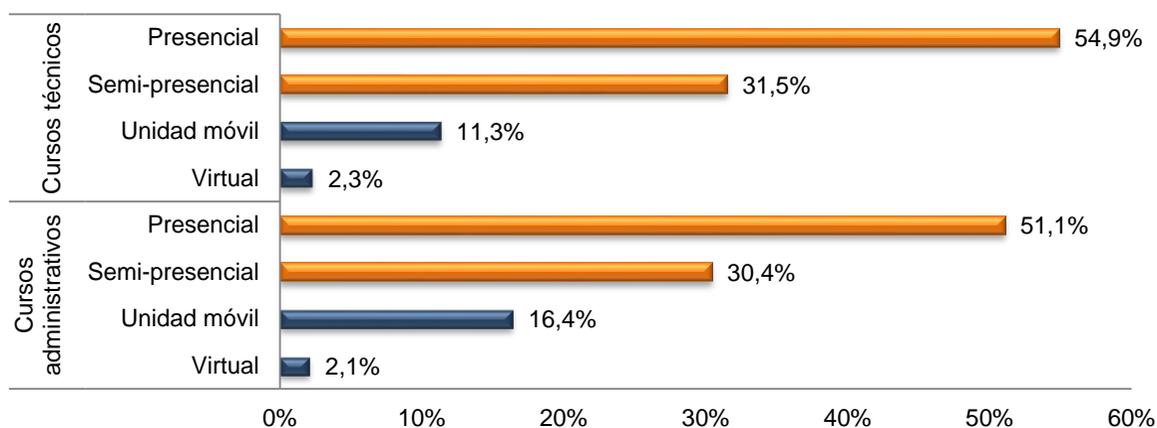
### Uso y perfil de servicio

Los representantes del sector productivo de las Zonas 5 y 8, muestran preferencia por los cursos de corta duración y seminarios. Esta priorización es similar tanto en cursos técnicos como administrativos (Gráfico 140).



**Gráfico 140.** Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.<sup>53</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Para cursos técnicos y administrativos, la modalidad de capacitación de mayor preferencia es la presencial; seguida de la semi-presencial; y, unidades móviles y capacitación virtual, en menor proporción (Gráfico 141).

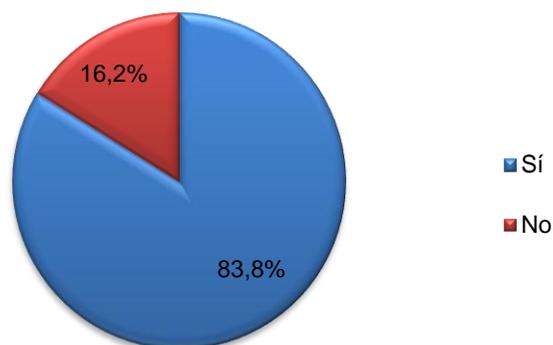


**Gráfico 141.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.<sup>54</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>53</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (89,2% y 91,9% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

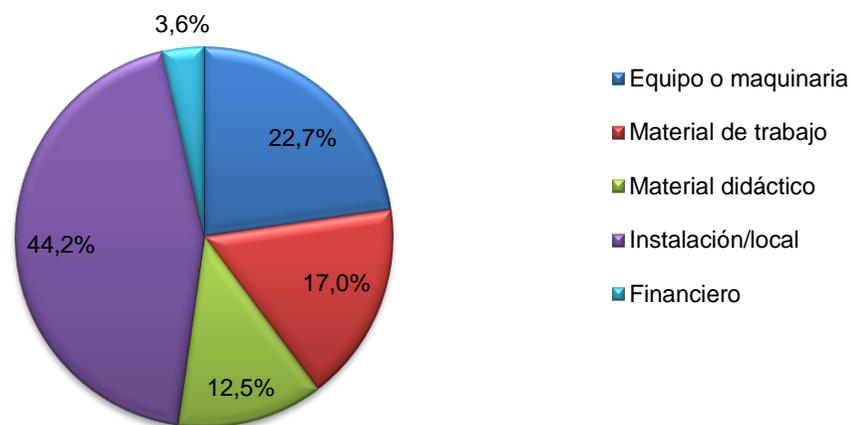
<sup>54</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (97,3% y 86,5% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

El 83,8% de los encuestados estaría dispuesto a conceder un período de tiempo dentro de la jornada laboral, para capacitar a sus empleados (Gráfico 142).



**Gráfico 142.** Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Los recursos que las organizaciones aportarían para fortalecer los procesos de capacitación y formación, principalmente, son instalaciones y/o locales con el 44,2%; equipo o maquinaria con el 22,7%; y, material de trabajo con el 17,0% (Gráfico 143).

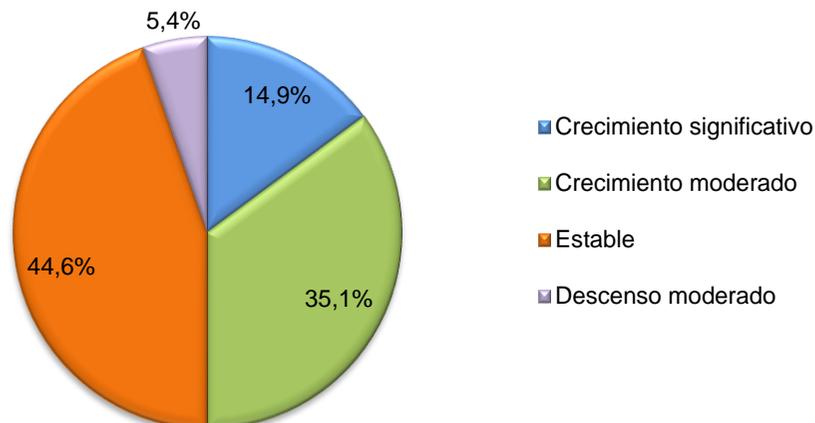


**Gráfico 143.** Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.<sup>55</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>55</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (94,6% del total).

### Estimación del sistema laboral

Con respecto a la generación de empleo, el 44,6% de los encuestados percibe estabilidad, mientras que el 50,0%, un crecimiento significativo o moderado; y, el 5,4% un descenso moderado (Gráfico 144).



**Gráfico 144.** Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.<sup>56</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Pese a que gran parte de los encuestados del sector productivo no emitió una respuesta acerca de las causas que dificultan la contratación de los trabajadores en sus organizaciones, se registra que la falta de formación profesional; falta de capacitación específica; falta de personal calificado; y, el bajo nivel académico son las de mayor relevancia (Gráfico 145).



**Gráfico 145.** Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>56</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (96,9% del total).

Para completar el componente de estimación laboral, el Gráfico 146 presenta las áreas en las cuales el talento humano debería estar capacitado para su contratación efectiva. En las provincias de Bolívar, Guayas, Los Ríos y Santa Elena, la capacitación debe alinearse a los sectores priorizados por la Agenda de Transformación Productiva para las Zonas 5 y 8. En este sentido, los actores del sector productivo identifican oportunidades de fortalecimiento en la oferta formativa de cursos y en los instrumentos curriculares en función de tres áreas priorizadas: Administración y legislación (28,5%); Agricultura (13,3%); y, Alimentación, gastronomía y turismo (12,8%).



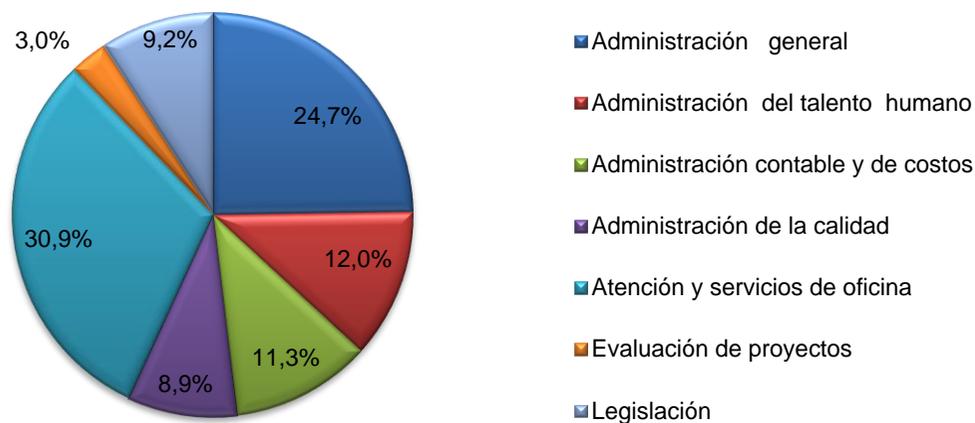
**Gráfico 146.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.<sup>57</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>57</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

Dentro del área de Administración y legislación, las especialidades de mayor demanda son Atención y servicios de oficina con el 30,9%; Administración general con el 24,7%; y, Administración de talento humano con el 12,0% (Gráfico 147).

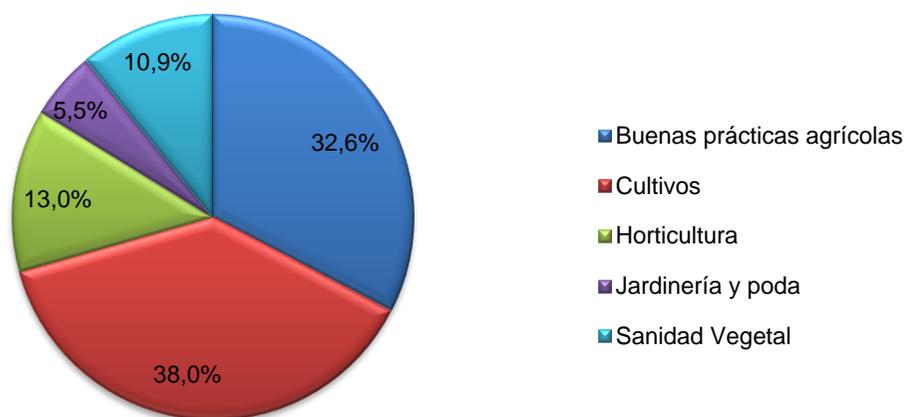


**Gráfico 147.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

En el área de Agricultura, las especialidades de capacitación de mayor demanda son Cultivo con el 38,0%; Buenas prácticas agrícolas con el 32,6%; y, Horticultura, Sanidad vegetal y, Jardinería y poda, agrupan la menor proporción (Gráfico 148).

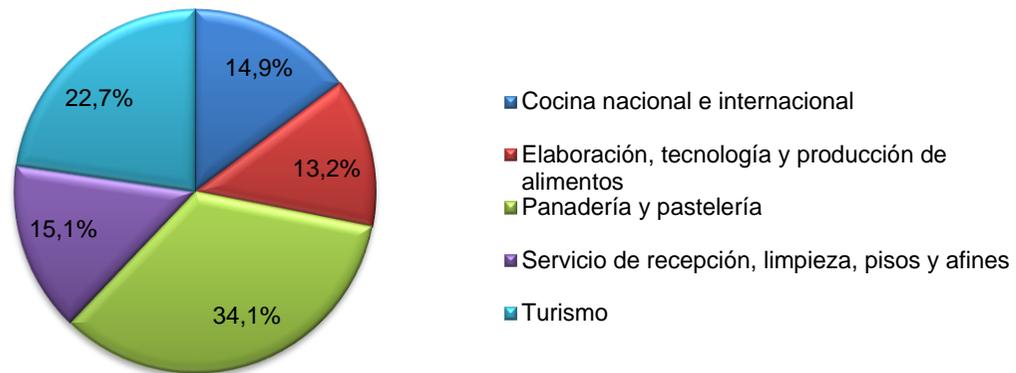


**Gráfico 148.** Especialidades del área de agricultura en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Finalmente, en el área de Alimentación, gastronomía y turismo las especialidades de mayor preferencia por los encuestados son Panadería y pastelería con el 34,1%; Turismo con el 22,7%; y, Servicio de recepción, limpieza, pisos y afines con el 15,1% (Gráfico149).



**Gráfico 149.** Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Los representantes del sector productivo identificaron que las ocupaciones que más necesitan de capacitación son las correspondientes a Personal de apoyo y administrativo, Técnicos y profesionales de nivel medio y oficiales, Operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios (Gráfico 150).



**Gráfico 150.** Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de las Zonas 5 y 8<sup>58</sup>

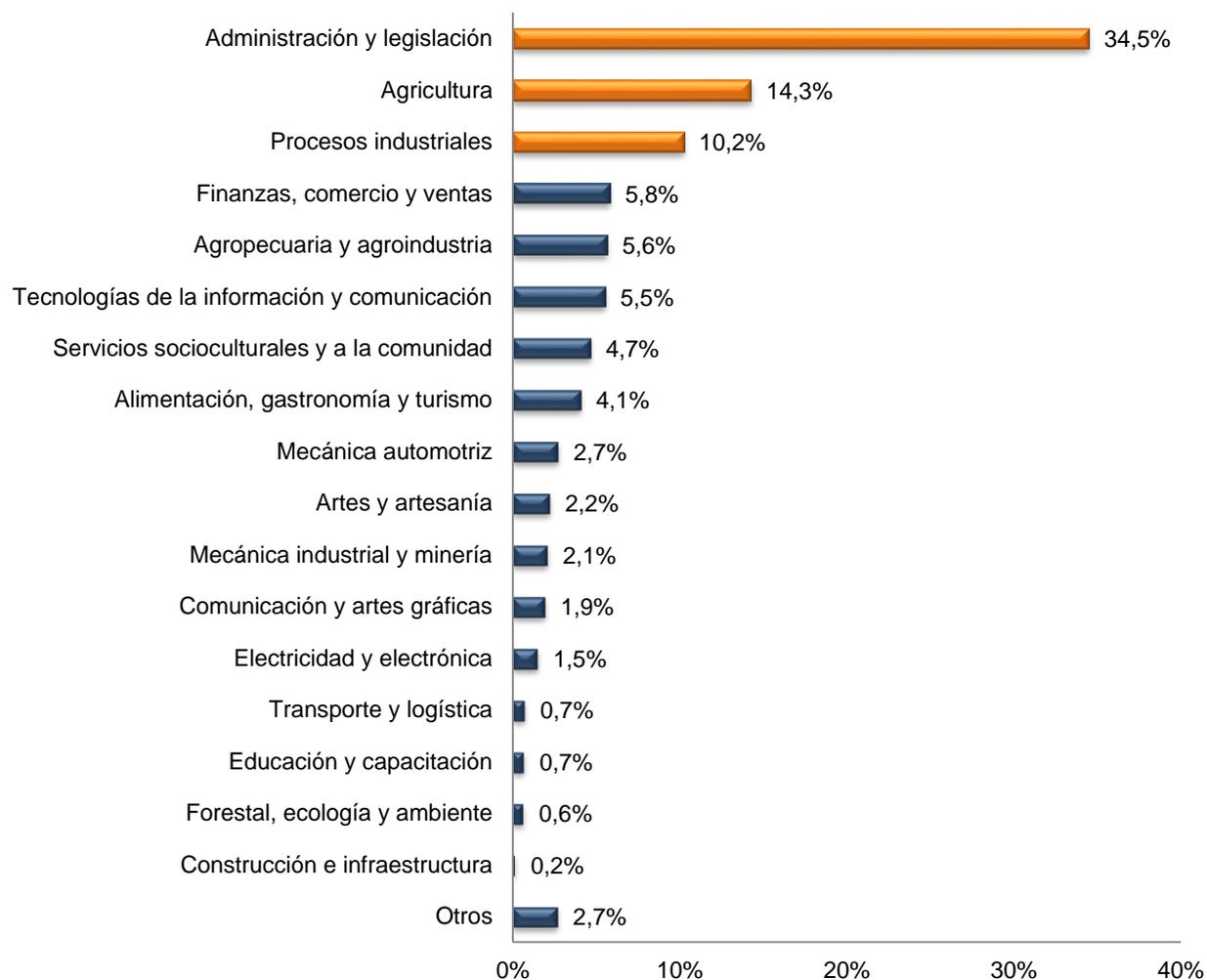
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Una vez identificadas las ocupaciones que deben recibir acciones de capacitación dentro de las empresas, el siguiente paso consiste en determinar las áreas académicas que las y los trabajadores, pertenecientes a una organización productiva, requieren fortalecer para incrementar los niveles de productividad y competitividad.

<sup>58</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

En el Gráfico 151 Administración y legislación presenta el 34,5%; seguido por el área de Agricultura con el 14,3%; y, el área de Procesos Industriales con el 10,2%, estas corresponden a las áreas académicas que se requiere fortalecer en las organizaciones del sector productivo de las Zonas 5 y 8, en cuanto a capacitación.



**Gráfico 151.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de las Zonas 5 y 8.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP, 2012.

## Sector social

### Datos técnicos

En las Zonas 5 y 8 se encuestó a 139 representantes de organizaciones del sector social. Aquellos grupos de mayor presencia son las Personas mayores de 29 años desempleadas por más de tres meses; Pequeños agricultores; y Miembros de familias beneficiarias del bono de desarrollo humano (Gráfico 152).



**Gráfico 152.** Grupos de atención prioritaria en el sector social de las Zonas 5 y 8.<sup>59</sup>

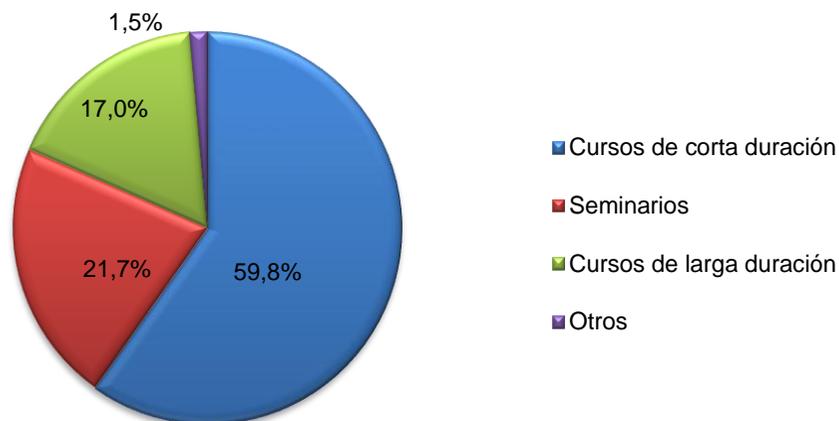
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>59</sup> Se consideran respuestas múltiples por lo que el porcentaje de cada categoría es calculado sobre el total de respuestas.

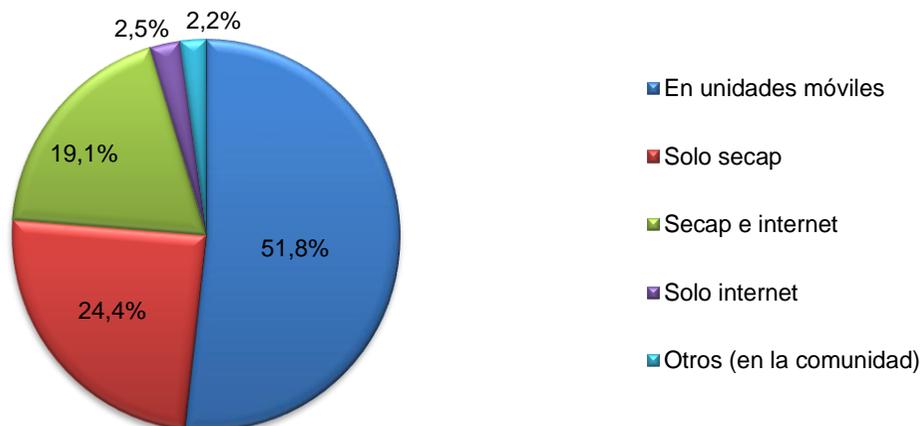
### Uso y perfil del servicio

Para los actores sociales de las Zonas 5 y 8, el tipo de capacitación priorizado fue el de corta duración con 59,8%; seguido por los seminarios con el 21,7%; y, cursos de larga duración con el 17,0%. Además existe una menor proporción de encuestados que sugiere otro tipo de capacitación (Gráfico 153).



**Gráfico 153.** Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

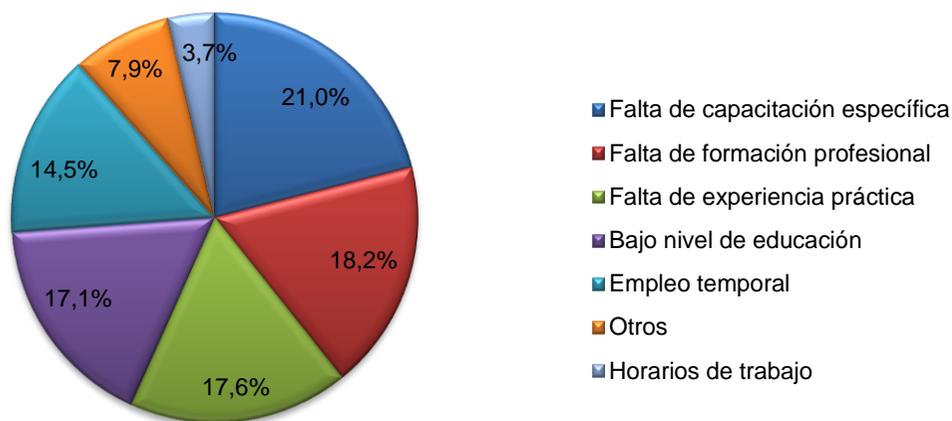
La modalidad de capacitación solicitada por el 51,8% de los encuestados, es a través de unidades móviles; ese resultado aparentemente se relaciona al hecho de que la mayoría de encuestados pertenece a grupos de atención prioritaria, para quienes es difícil trasladarse a los centros de capacitación. Adicionalmente existe cierta preferencia por modalidades de capacitación presencial y semi-presencial (Gráfico 154).



**Gráfico 154.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Para determinar las necesidades reales de capacitación del sector social, se identificaron las causas que dificultan la contratación. El gráfico 155 muestra que la falta de capacitación específica es el factor de mayor relevancia; seguido por la falta de formación profesional; y, la falta de experiencia práctica que dificultan el acceso a puestos de trabajo remunerados.



**Gráfico 155.** Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de las Zonas 5 y 8.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

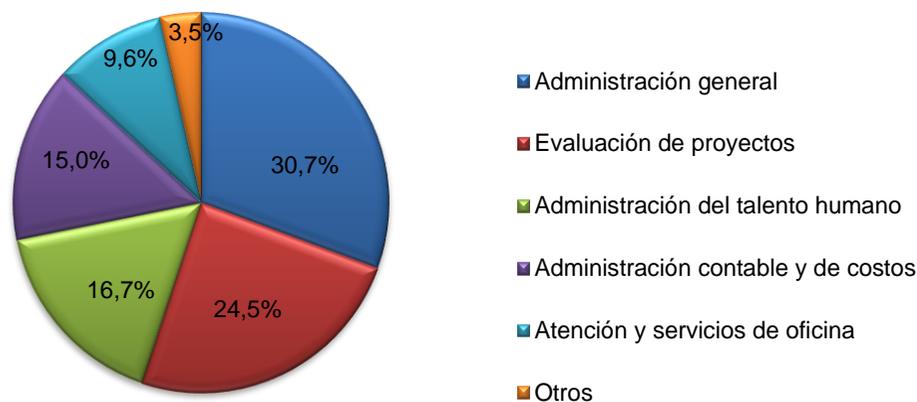
**Elaboración:** SECAP (2012).

Las áreas de capacitación más solicitadas por los actores sociales, en las Zonas 5 y 8 son Administración y legislación con el 20,3%; Procesos industriales con el 13,5%; y, Tecnologías de la información y comunicación con el 10,1% (Gráfico 156).



**Gráfico 156.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Dentro del área de Administración y legislación, las especialidades como Administración general con el 30,7%; Evaluación de proyectos con el 24,5%; y, Administración del talento humano con el 16,7% (Gráfico 157).



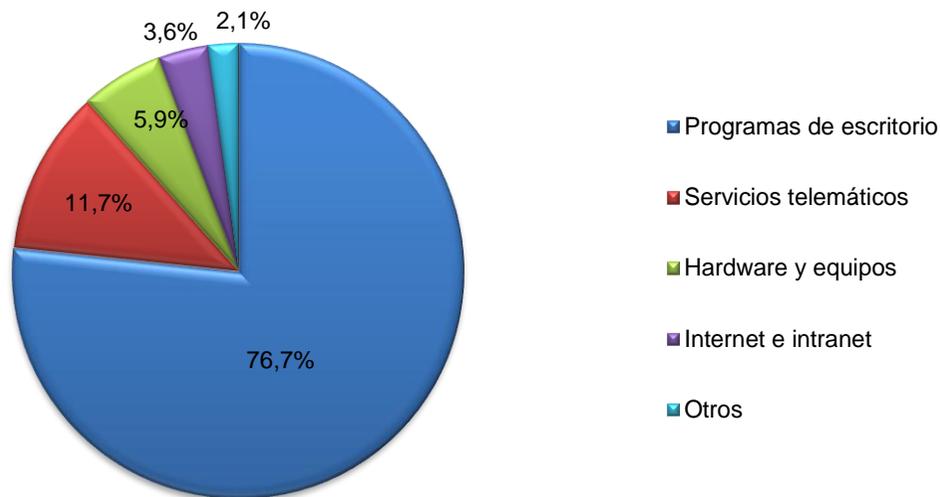
**Gráfico 157.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Dentro del área de Procesos industriales, la especialidad Textil es la que mayor demanda de cursos presenta con el 54,3%; seguida por Operación, reparación y mantenimiento de máquinas con el 16,8%; y, Prácticas de manufactura con el 9,9% (Gráfico 158).



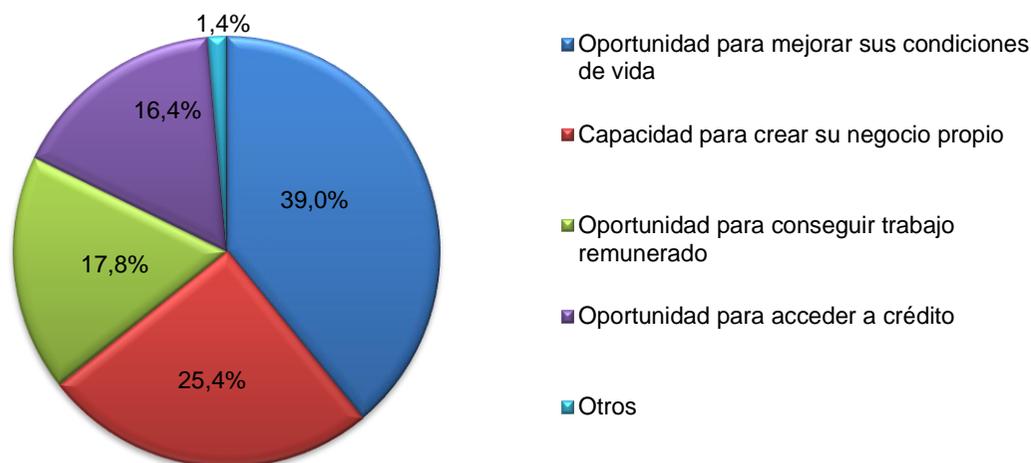
**Gráfico 158.** Especialidades del área de procesos industriales en el sector social de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Otra de las áreas priorizadas es Tecnologías de la información y comunicación, donde se muestra que al 76,7% de los encuestados se inclina por programas de escritorio; y, restante 23,3% se distribuye en otras especialidades (Gráfico 159).



**Gráfico 159.** Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector social de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

De acuerdo a la percepción de los actores sociales de las Zonas 5 y 8, los procesos formativos tendrían como principal beneficio la oportunidad para mejorar sus condiciones de vida; desarrollar capacidades para la creación de un negocio propio; y, las oportunidades para encontrar un mejor empleo (Gráfico 160).



**Gráfico 160.** Beneficios de la capacitación en el sector social de las Zonas 5 y 8.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Síntesis Zonas 5 y 8***

En resumen, los actores tanto del sector social como del sector productivo de las Zonas 5 y 8, priorizan la capacitación de corta duración, en modalidad presencial. Las acciones de capacitación, a través de unidades móviles, traducen un gran interés por parte de los actores del sector social, tanto en áreas técnicas como administrativas.

Entre los principales factores que dificultan la inserción al sistema laboral, se evidencia que para los actores del sector social, la falta de capacitación específica es el factor de mayor relevancia, seguido por la falta de formación profesional. Los actores del sector productivo, atribuyen esta dificultad, a la falta de formación profesional y la falta de capacitación específica para el puesto de trabajo en las empresas del sector. La percepción de los actores del sector social sobre los principales beneficios de la capacitación, se señala el aporte de estos procesos en la mejora de sus condiciones de vida, seguido por la oportunidad que la capacitación representa para la creación de un negocio propio.

Los actores sociales priorizan, en orden de importancia, a las áreas de: Administración y legislación; Procesos industriales; y Tecnologías de la información y comunicación. El sector productivo identifica la importancia de promover procesos de capacitación y formación profesional en las áreas de Administración y legislación; Agricultura; y Alimentación, gastronomía y turismo.

El Cuadro 10, presenta las áreas académicas demandadas en cada provincia de las Zonas para ambos sectores. A partir de esta información se deben desarrollar los instrumentos curriculares en función de las áreas de la ATP priorizadas para las Zonas 5 y 8 (Alimentos frescos y procesados; Cadena agroforestal; Construcción; Energías renovables).

Provincia	Sector Productivo						Sector Social					
	Administración y legislación	Finanzas, comercio y ventas	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Artes y artesanía	Agropecuaria y agroindustria	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Artes y artesanía	Agropecuaria y agroindustria	Servicios socioculturales y a la comunidad
Bolívar	•	•				•	•			•	•	
Guayas	•			•		•	•	•				•
Los Ríos	•			•	•		•	•	•			
Santa Elena	•		•	•			•	•	•			

**Cuadro 10.** Áreas de capacitación demandadas por provincia Zonas 5 y 8<sup>60</sup>.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>60</sup> En el Anexo 2 se encuentra estructurada una matriz de negocios potenciales, negocios reales y grupos de negocios identificados en la ATP a nivel zonal y provincial.

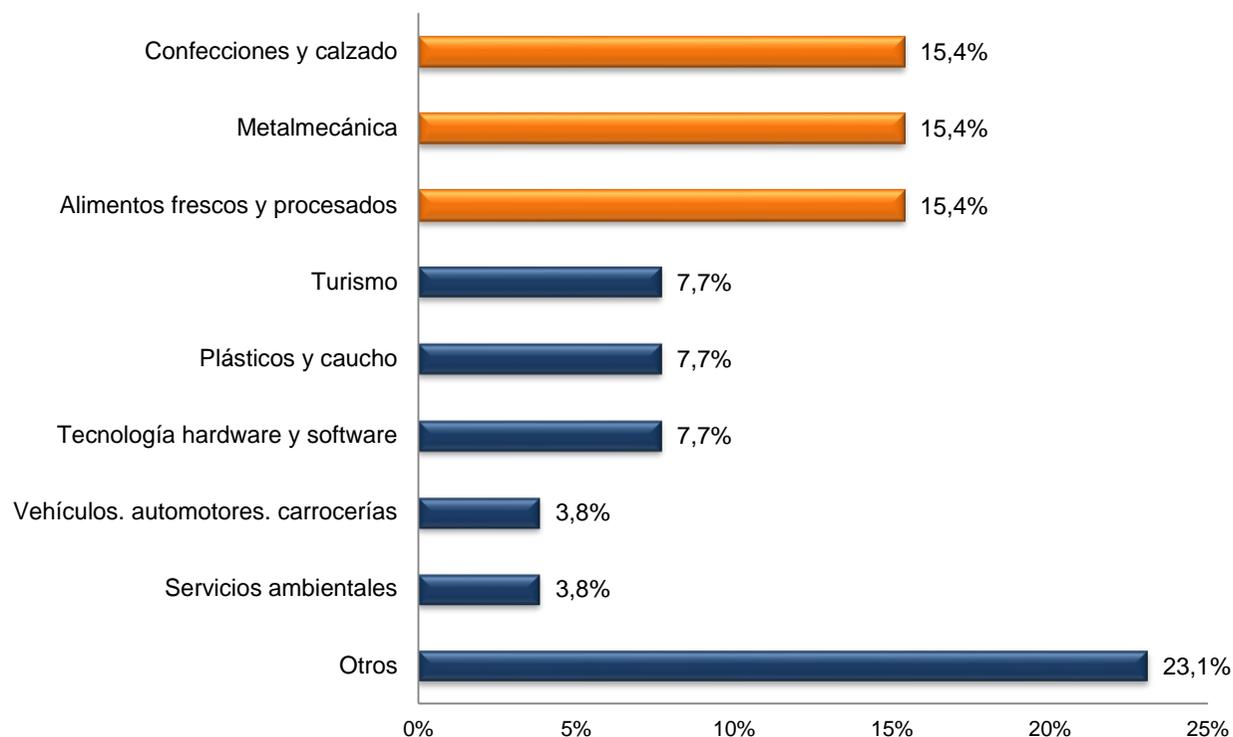
### 3.2.6 Zona de planificación 6

#### Sector productivo

En la Zona de planificación 6, conformada por las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago, se levantó un total de 13 encuestas a representantes de empresas, cámaras, asociaciones, federaciones, colegios y demás actores del sector productivo<sup>61</sup>. A partir de esta muestra, se presentan los siguientes resultados:

#### Perfil de la organización

Como se observa en el Gráfico 161, las organizaciones encuestadas realizan actividades productivas alineadas principalmente al sector de Confecciones y calzado (15,4%); Metalmecánica (15,4%); y, Alimentos frescos y procesados (15,4%).



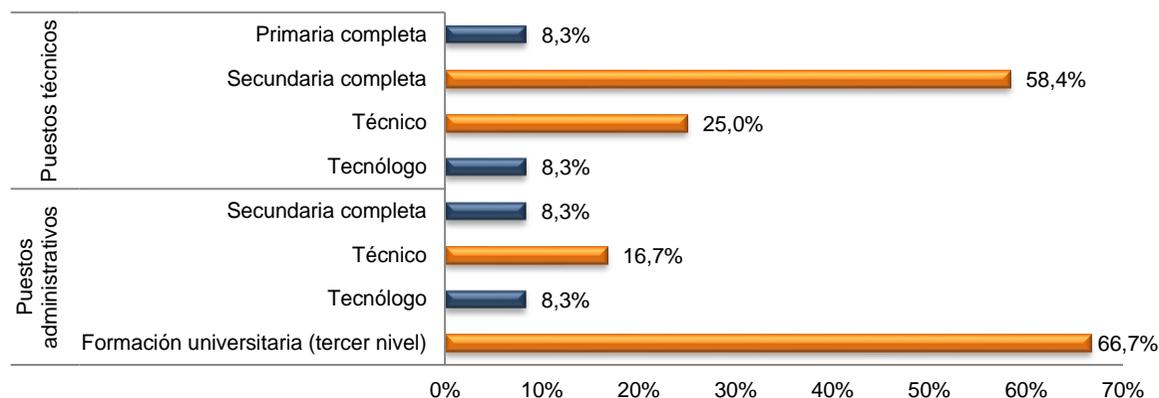
**Gráfico 161.** Sectores priorizados por la ATP en el sector productivo de la Zona 6.<sup>62</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>61</sup> En vista de los resultados obtenidos del sector productivo de la zona 6, no fue pertinente estadísticamente elaborar un gráfico porcentual del tipo de organización.

<sup>62</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

### Datos técnicos de la organización

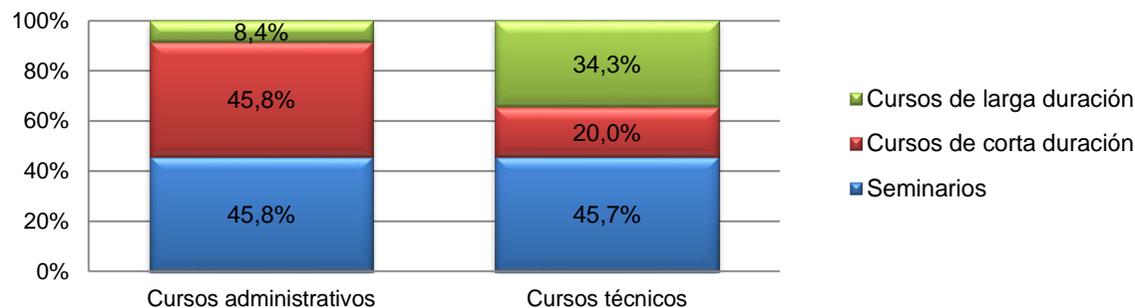
Para los puestos técnicos se requiere un nivel mínimo de secundaria completa, seguida por el grado técnico; mientras que, para los puestos administrativos, se observa que la formación universitaria de tercer nivel, seguida por el grado técnico son las de mayor relevancia para el sector productivo.



**Gráfico 162.** Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 6.<sup>63</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### Uso y perfil de servicio

Los representantes del sector productivo de la Zona 6, muestran preferencia por los cursos de tipo técnico optarían en primer lugar por los seminarios, seguido por los cursos de larga duración, y los cursos de corta duración. En lo que respecta, a los cursos de tipo administrativo los encuestados prefieren los cursos de corta duración, seguido por los seminarios y los cursos de larga duración (Gráfico 163).

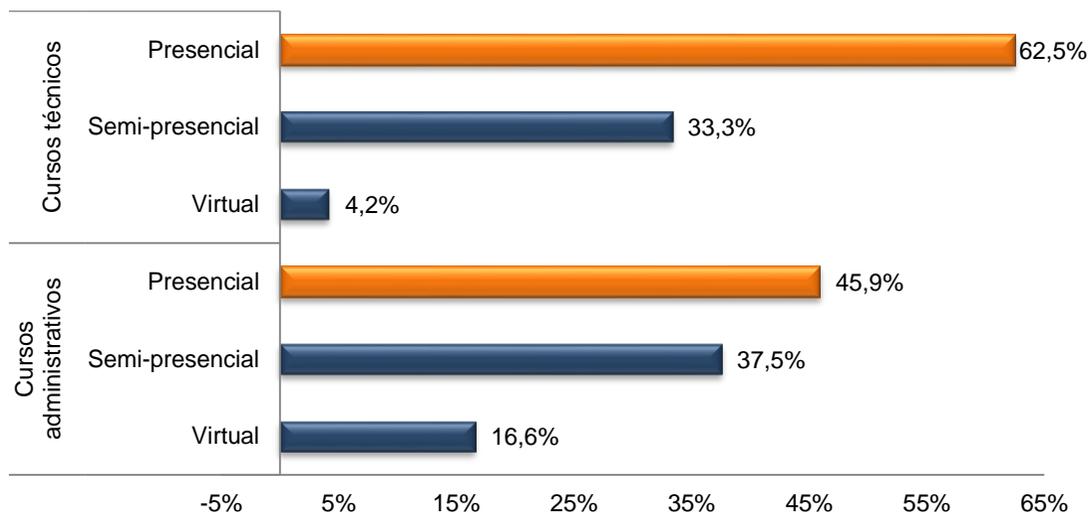


**Gráfico 163.** Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 6.<sup>64</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>63</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (92,3% del total tanto para puestos técnicos como administrativos).

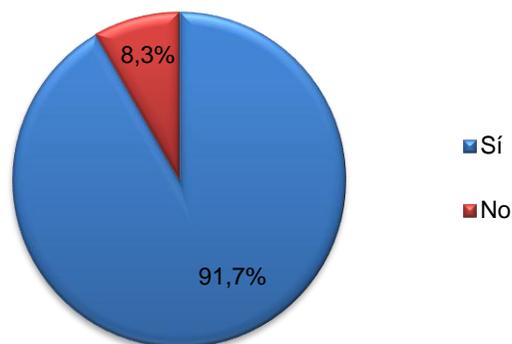
<sup>64</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (92,3% del total tanto para cursos técnicos como administrativos).

Para cursos técnicos y administrativos, la modalidad de capacitación de mayor preferencia es la presencial; seguida de la semi-presencial; y, de capacitaciones virtuales en menor proporción (Gráfico 164).



**Gráfico 164.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 6.<sup>65</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

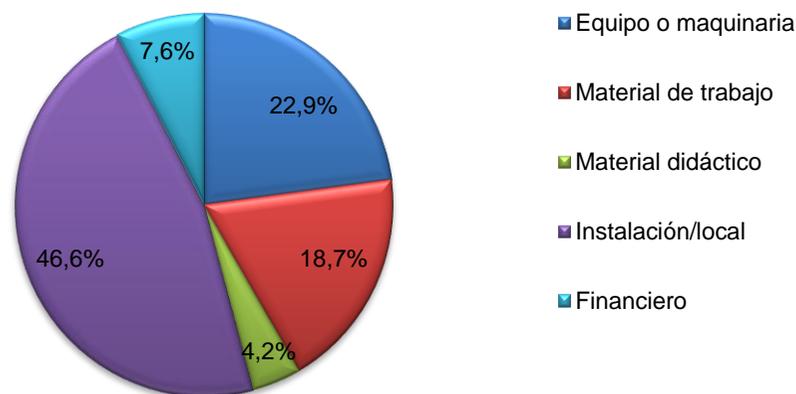
El 91,7% de los encuestados estaría dispuesto a conceder un período de tiempo, dentro de la jornada de trabajo, para que sus empleados puedan acceder a procesos de capacitación y formación profesional (Gráfico 165).



**Gráfico 165.** Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>65</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (92,3% del total tanto para cursos técnicos como administrativos).

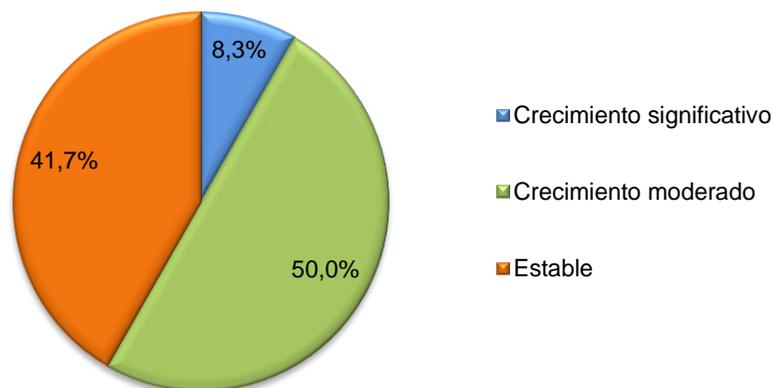
Los recursos que las organizaciones aportarían para fortalecer los procesos de capacitación y formación, principalmente son instalaciones y/o locales con el 46,6%; equipo o maquinaria con el 22,9%; y, material de trabajo con el 18,7% (Gráfico 166).



**Gráfico 166.** Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 6.<sup>66</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Estimación del sistema laboral***

Con respecto a la generación de empleo, el 41,7% de los encuestados percibe estabilidad; el 50,0%, un crecimiento moderado; y el 8,3% un crecimiento significativo (Gráfico 167).

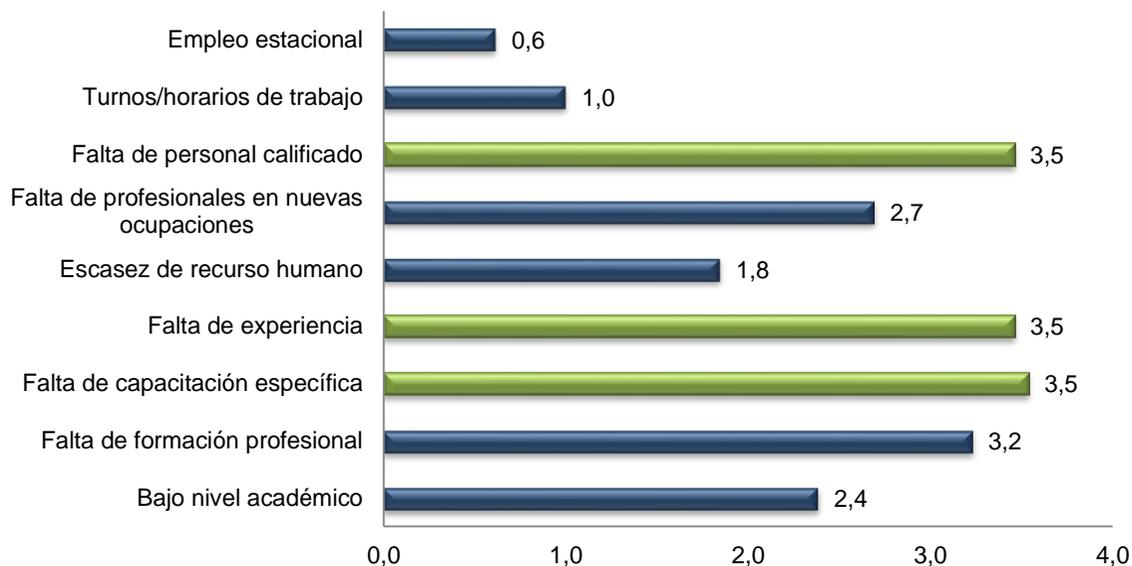


**Gráfico 167.** Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 6.<sup>67</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>66</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (92,3% del total).

<sup>67</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (92,3% del total).

Pese a que gran parte de los encuestados del sector productivo no emitieron una respuesta acerca de las causas que dificultan la contratación de personal en sus organizaciones, se registra que la falta de capacitación específica; falta de personal capacitado; la falta de experiencia; y, la falta de formación específica son las de mayor relevancia (Gráfico 168).



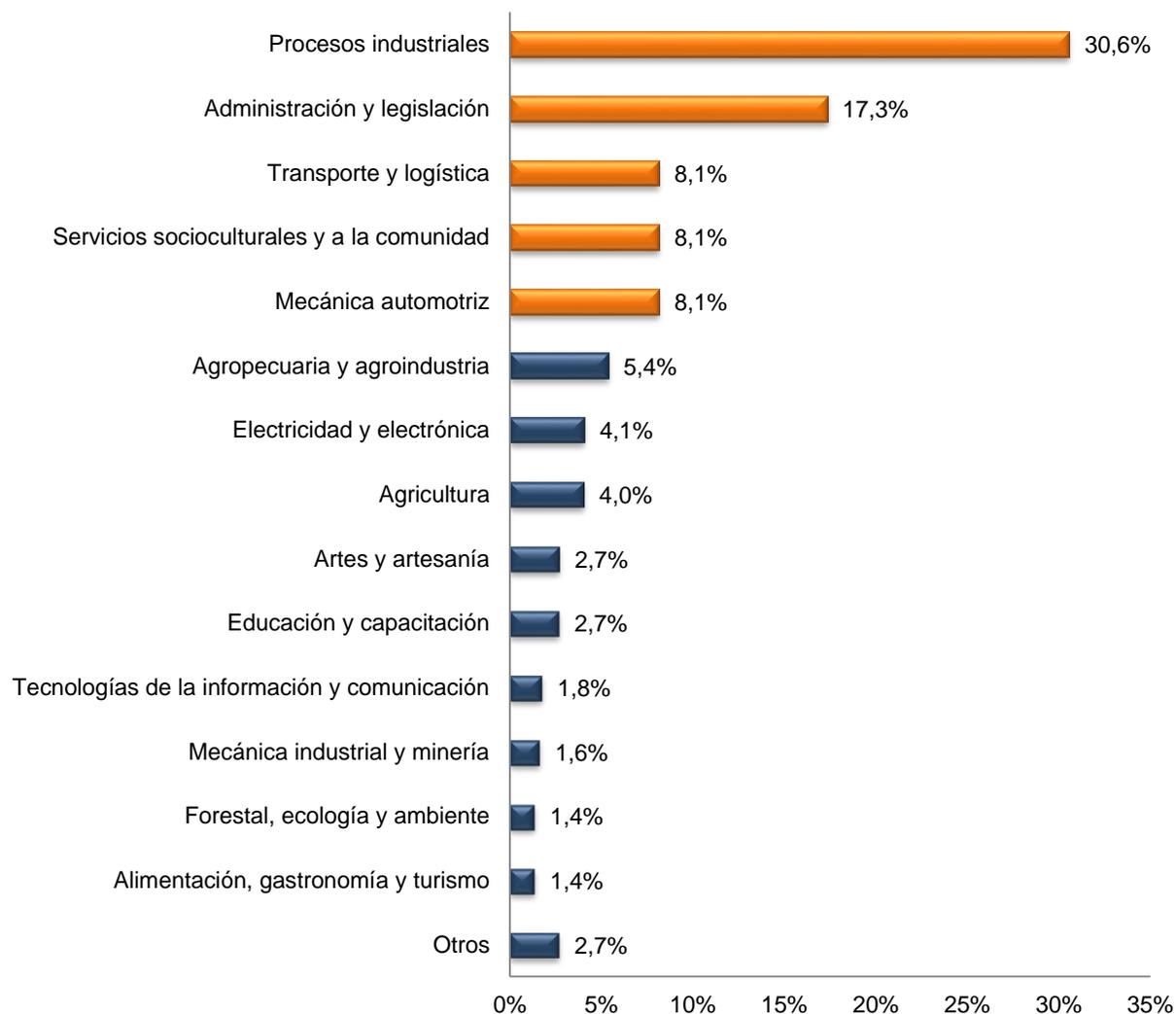
**Gráfico 168.** Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 6.<sup>68</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>68</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

Para completar el componente de estimación laboral, el Gráfico 169 presenta los temas en los cuales el talento humano debería estar capacitado para su contratación efectiva. En las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago la capacitación debe alinearse a los sectores priorizados por la Agenda de Transformación Productiva para la Zona 6. En este sentido, se identifican oportunidades de fortalecimiento en la oferta formativa de cursos y en los instrumentos curriculares en función de tres áreas priorizadas: Procesos industriales con un 30,6%, seguido por Administración y legislación con un 17,3%; y otras en menor proporción.



**Gráfico 169.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 6.<sup>69</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

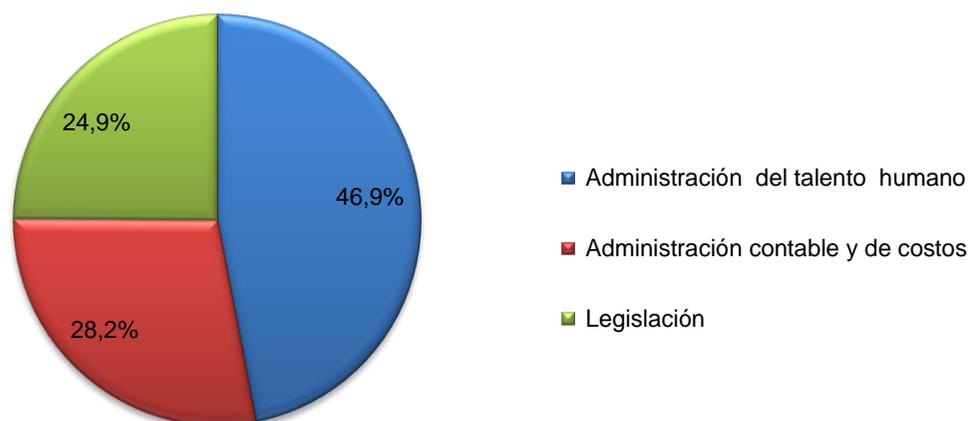
<sup>69</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

Dentro del área de Procesos industriales, las especialidades de mayor demanda son Operación, reparación y mantenimiento de máquinas y equipos con el 53,0%; Textil con el 30,9%; y, otras en menor proporción (Gráfico 170).



**Gráfico 170.** Especialidades del área de procesos industriales en el sector productivo de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

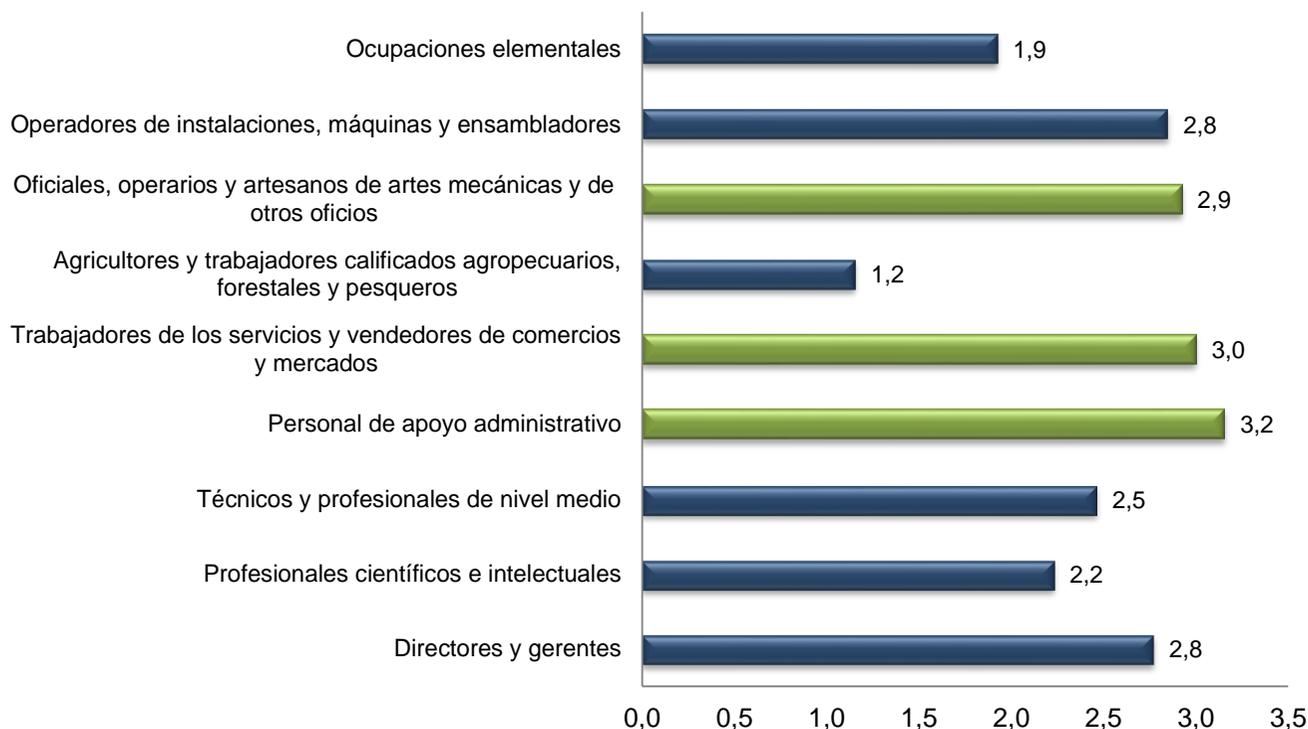
Dentro del área de Administración y legislación, las especialidades de capacitación de mayor importancia son Administración del talento humano con el 46,9%; Administración contable y de costos con el 28,2%; y, Legislación con el 24,9%(Gráfico 171).



**Gráfico 171.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de la Zona 6  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Los representantes del sector productivo identificaron que las ocupaciones que más requieren de capacitación y formación son las correspondientes a Personal de apoyo administrativo; Trabajadores de los servicios y, vendedores de comercios y mercados; y, Oficiales, operarios y artesanos de artes, mecánicos y otros oficios (Gráfico 172).



**Gráfico 172.** Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 6.<sup>70</sup>

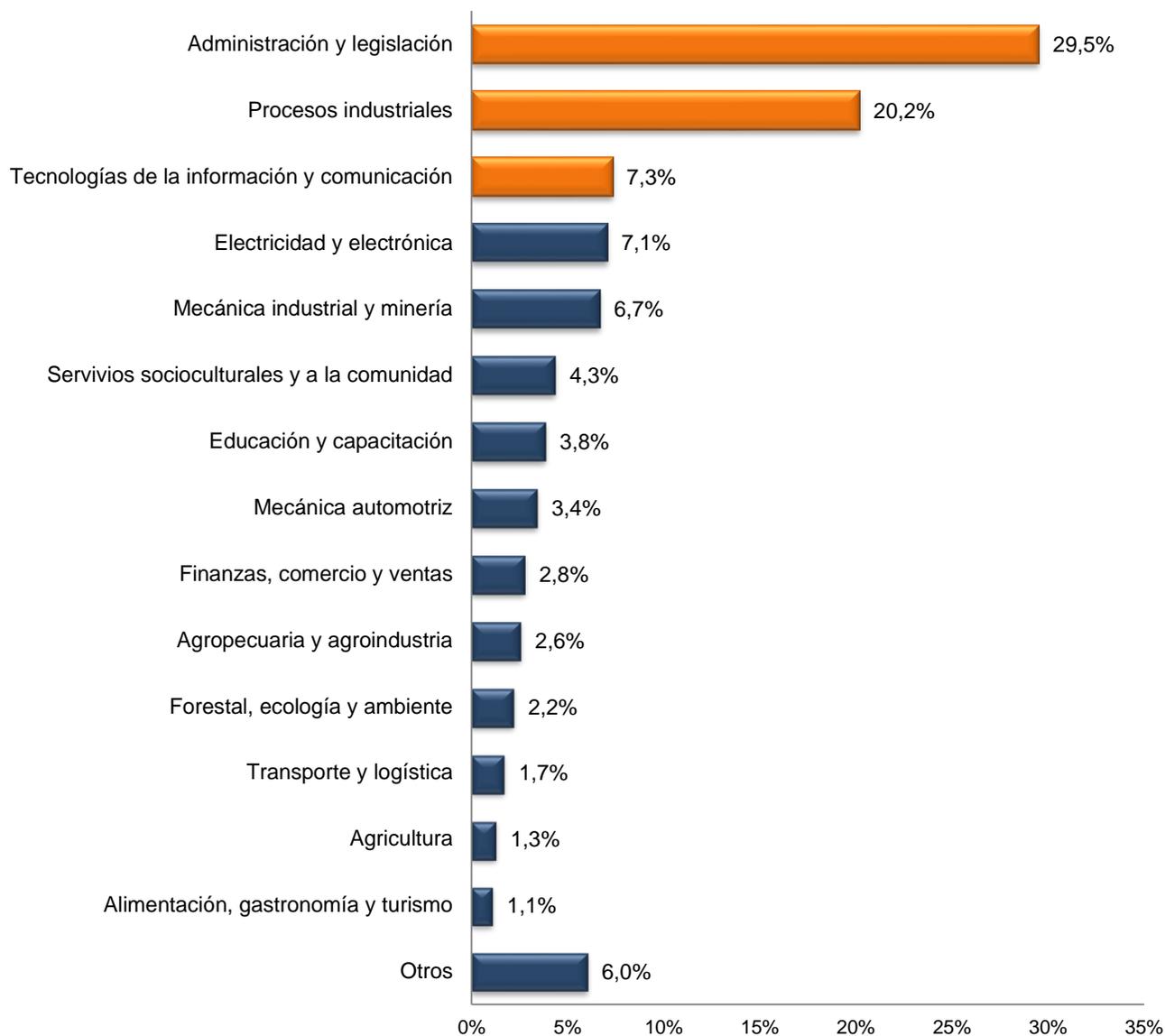
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Una vez identificadas las ocupaciones que deben recibir acciones de capacitación dentro de las empresas, el siguiente paso consiste en determinar las áreas académicas que las y los trabajadores, pertenecientes a una organización productiva, requieren fortalecer para incrementar los niveles de productividad y competitividad.

<sup>70</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

En el Gráfico 173 Administración y legislación presenta el 29,5%; seguido por Procesos industriales con el 20,2%; y, Tecnologías de la información y comunicación con el 7,3%, estas corresponden a las áreas académicas que se requiere fortalecer en las organizaciones del sector productivo de la Zona 6, en cuanto a capacitación.



**Gráfico 173.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

## Sector social

### Datos técnicos

En la Zona de planificación 6, se levantó un total de 135 encuestas a representantes del sector social. Dentro de los beneficiarios del sector social, se identificó que gran proporción de la población corresponde a Pequeños agricultores; Personas adultas mayores; y, Miembros de familias beneficiarias del bono de desarrollo humano (Gráfico 174).



**Gráfico 174.** Grupos de atención prioritaria en el sector social de la Zona 6.<sup>71</sup>

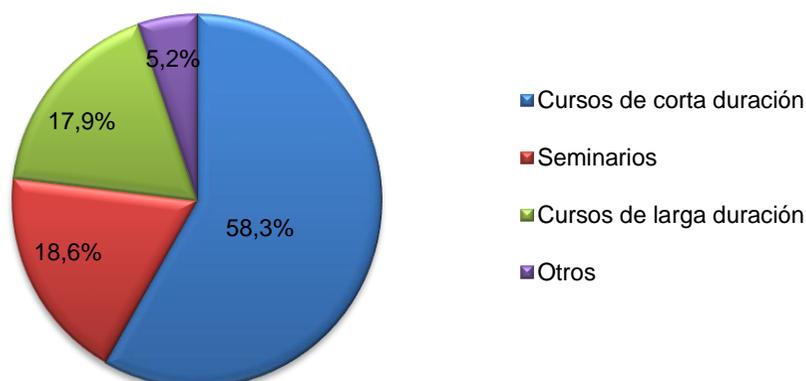
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>71</sup> Se consideran respuestas múltiples por lo que el porcentaje de cada categoría es calculado sobre el total de respuestas.

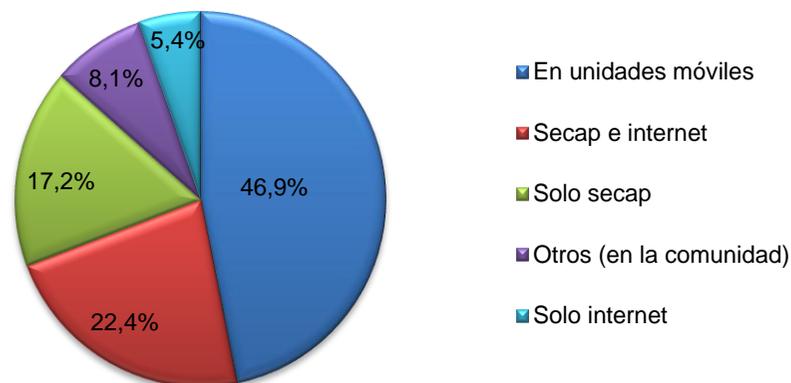
### Uso y perfil del servicio

Para los actores sociales de la Zona 6, el tipo de capacitación priorizado fue el de corta duración con un 58,3%; seguido por los seminarios con el 18,6%; y, cursos de larga duración con el 17,9%. Además existe una menor proporción de encuestados que sugiere otro tipo de capacitación (Gráfico 175).



**Gráfico 175.** Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

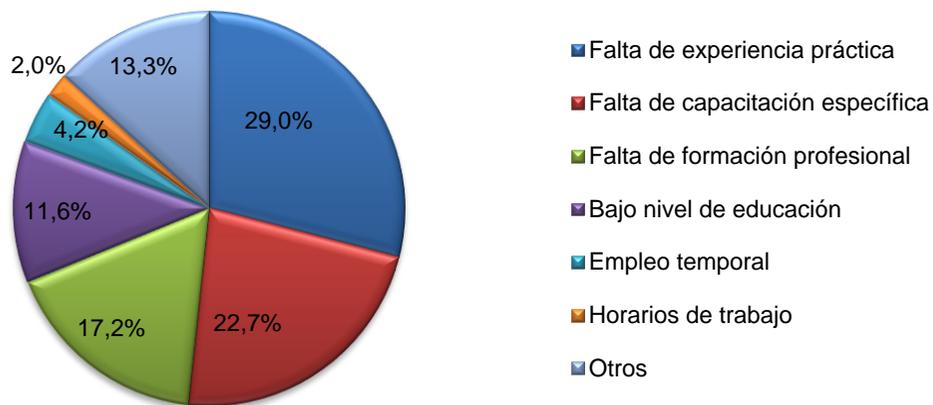
La modalidad de capacitación solicitada por el 46,9% de los encuestados, es a través de unidades móviles que aparentemente, se relaciona al hecho de que la mayoría de encuestados pertenece a grupos de atención prioritaria, para quienes factores como la distancia, la falta de servicio de transporte y las condiciones en las vías de acceso, dificultan el traslado a los centros de capacitación (Gráfico 176).



**Gráfico 176.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

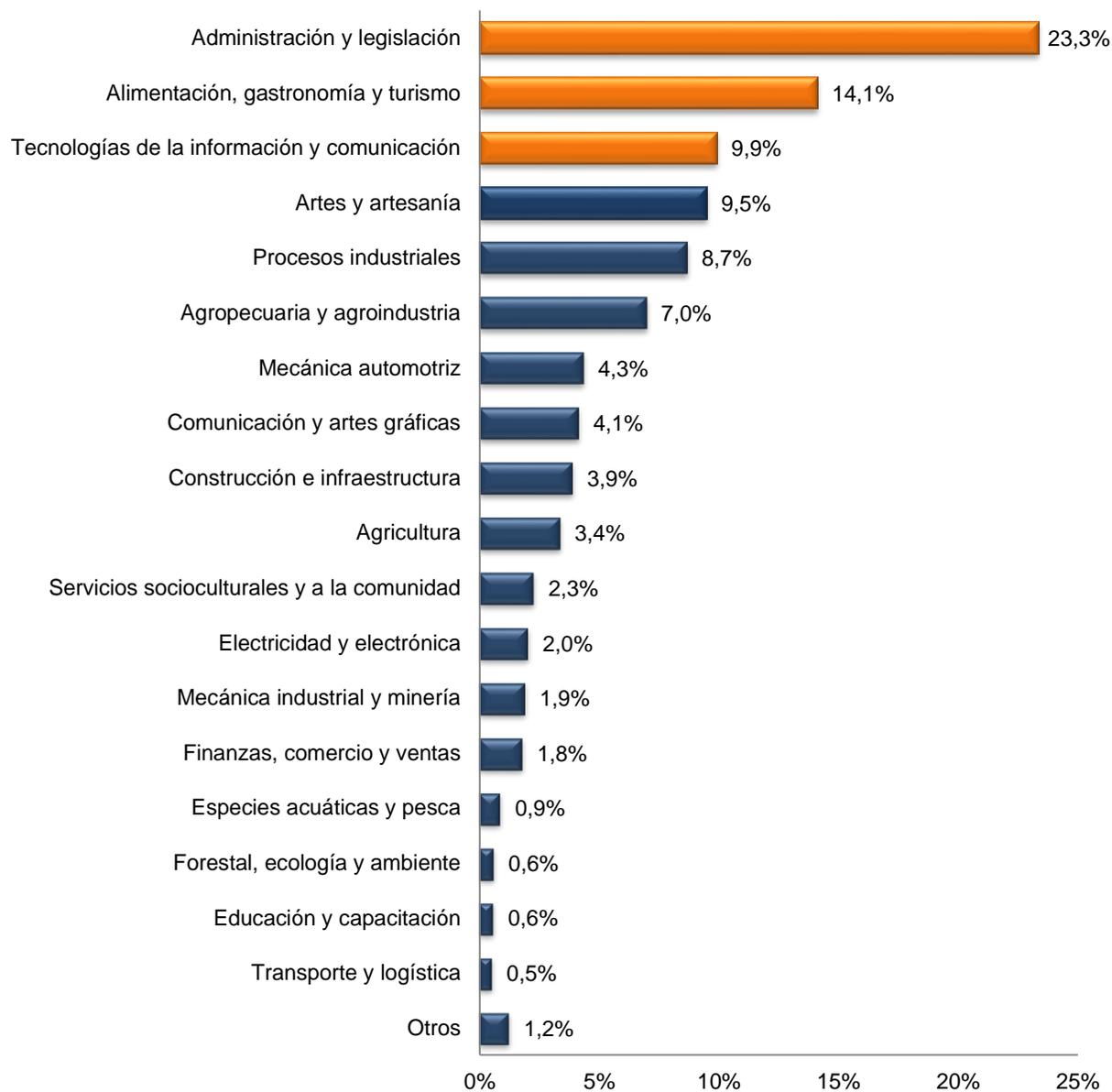
### ***Necesidades de capacitación***

Según la percepción de los encuestados, la falta de experiencia práctica en el trabajo es el factor de mayor relevancia que dificulta su inserción en el sistema laboral. Además, la falta de capacitación específica y falta de formación profesional, son las causas más comunes para no acceder a puestos de trabajo remunerado (Gráfico 177).



**Gráfico 177.** Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Una vez identificadas estas causas, se indagó acerca de las preferencias de capacitación que contribuirían a mejorar las condiciones de empleabilidad de los grupos de atención prioritaria. Las áreas académicas priorizadas en la Zona 6, fueron: Administración y legislación; Alimentación, gastronomía y turismo; y Tecnologías de la información y comunicación (Gráfico 178).

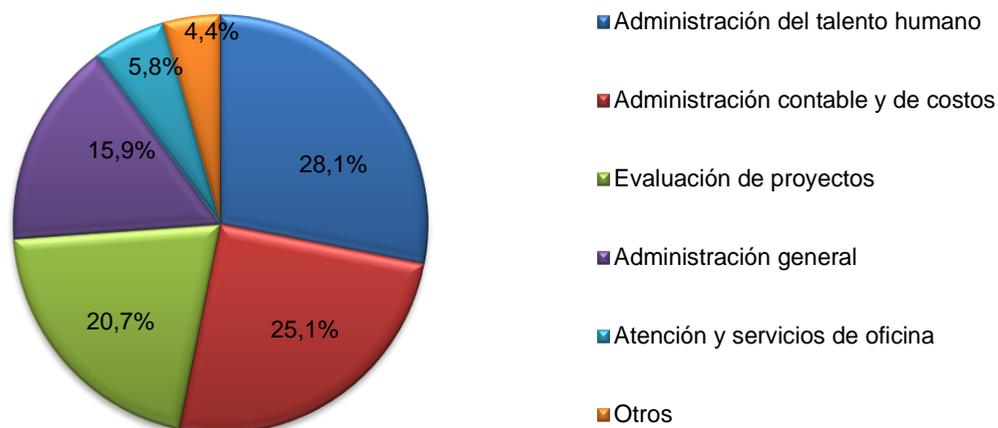


**Gráfico 178.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 6.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

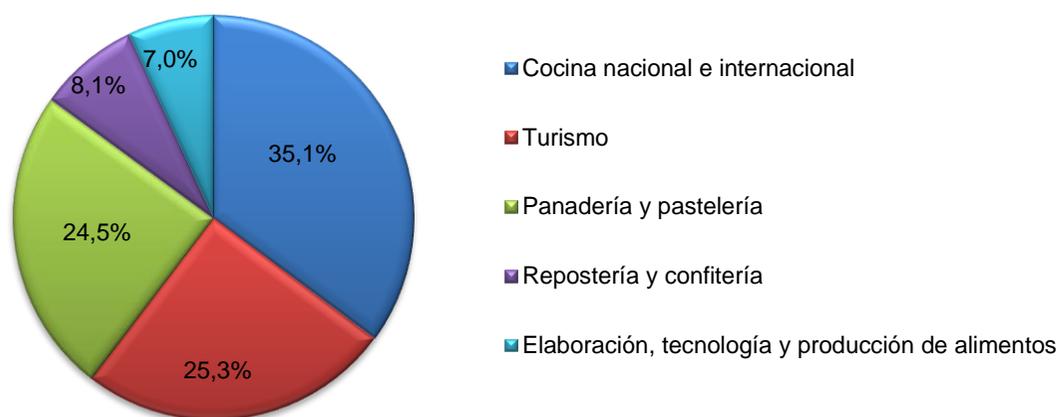
**Elaboración:** SECAP (2012).

Dentro del área de Administración y legislación, se observa que Administración del Talento Humano (28,1%); Administración contable y de costos (25,1%); y, Evaluación de Proyectos (20,7%) son las especialidades de mayor demanda (Gráfico 179).



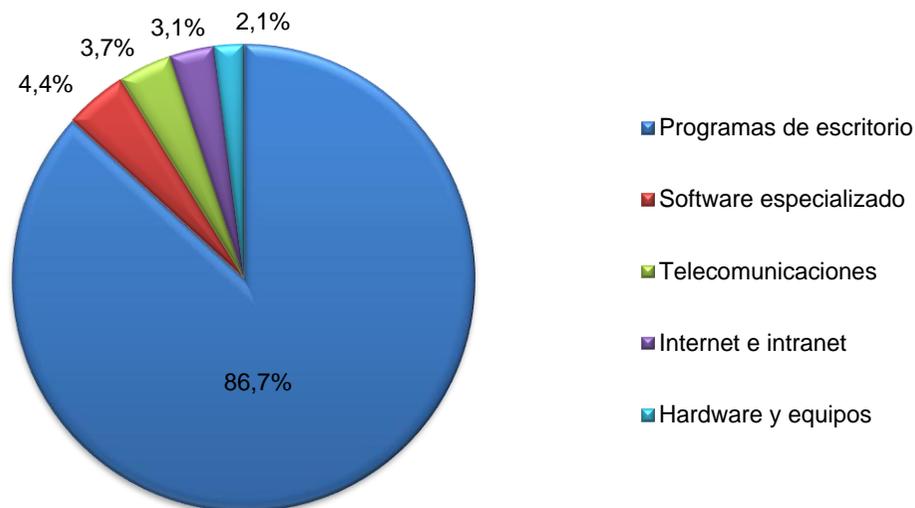
**Gráfico 179.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Con respecto a las especialidades de capacitación requeridas para el área de Alimentación, gastronomía y turismo, se observa que Cocina nacional e internacional con el 35,1%; Turismo con el 25,3%; y, Panadería y pastelería con el 24,5% (Gráfico 180).



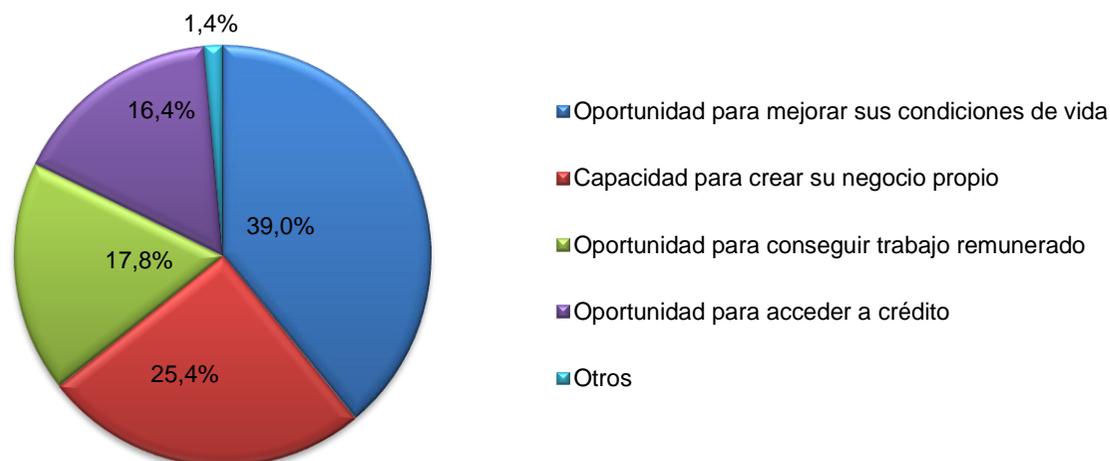
**Gráfico 180.** Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Otra de las áreas priorizadas es Tecnologías de la información y comunicación, dentro de la cual se observa que el 86,7% de los encuestados se inclina por la especialidad de Programas de escritorio; y, el restante 13,3% se distribuye en otras especialidades (Gráfico 181).



**Gráfico 181.** Especialidades del área de tecnologías de la información y comunicación en el sector social de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Los beneficios de la capacitación percibidos por los actores sociales del sector son, principalmente, la oportunidad para mejorar sus condiciones de vida; la oportunidad para crear un negocio propio; y, la oportunidad de conseguir un trabajo remunerado (Gráfico 182).



**Gráfico 182.** Beneficios de la capacitación en el sector social de la Zona 6.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

## ***Síntesis Zona 6***

En resumen, los actores tanto del sector social como del sector productivo de la Zona 6, priorizan los procesos de capacitación de corta duración y seminarios; exceptuándose los cursos técnicos en el sector productivo en donde se prefiere los seminarios y los cursos de larga duración; en la modalidad presencial. El sector social, manifiesta un interés marcado en participar en procesos formativos, tanto en áreas técnicas como administrativas, a través de unidades móviles, desconcentrando la cobertura del servicio de capacitación y promoviendo el acceso en zonas peri-urbanas y rurales.

Los actores del sector social señalan como principal causa de desempleo, la falta de experiencia práctica en el trabajo; seguida por la falta de capacitación específica. Los actores del sector productivo atribuyen esta dificultad para contratar personal cualificado, a la falta de capacitación específica y a la ausencia de personal calificado y falta de experiencia.

En términos generales, el sector social de la Zona 6 considera que los principales beneficios de la capacitación son la oportunidad para mejorar las condiciones de vida y crear un negocio propio.

Los grupos de atención prioritaria encuestados priorizan las áreas de: Administración y legislación; Alimentación, gastronomía y turismo; y Tecnologías de la información y comunicación. El sector productivo, por su lado, identifica la importancia de orientar los procesos de capacitación profesional a las áreas de Administración y legislación; Transporte y logística; Servicios socioculturales y a la comunidad; y, Mecánica automotriz, específicamente destinados a las ocupaciones de nivel operativo.

El Cuadro 11, presenta las áreas académicas demandadas en cada provincia de la Zona para ambos sectores. A partir de esta información se deben desarrollar los instrumentos curriculares en función de las áreas de la ATP priorizadas para la Zona 6 (Alimentos frescos y procesados; Cadena agroforestal; Confecciones y calzado; Construcción; Metalmecánica; y Turismo). Este direccionamiento dará como resultado procesos formativos que agreguen valor al capacitado, ofreciendo a las empresas personal cualificado en temas específicos de su sector y con experiencia práctica en el trabajo.

Provincia	Sector Productivo			Sector Social						
	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Artes y artesanía	Agropecuaria y agroindustria	Alimentación, gastronomía y turismo	Comunicación y artes gráficas
Azuay	•			•				•	•	
Cañar				•		•	•			
Morona Santiago				•	•					•

**Cuadro 11.** Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 6<sup>72</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>72</sup> En el Anexo 2 se encuentra estructurada una matriz de negocios potenciales, negocios reales y grupos de negocios identificados en la ATP a nivel zonal y provincial.

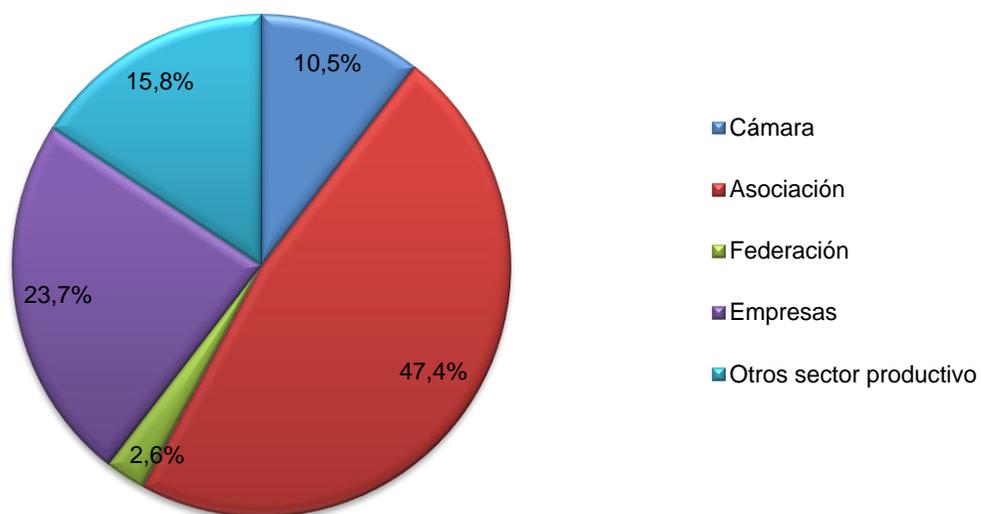
### 3.2.7 Zona de planificación 7

#### Sector productivo

En la Zona de planificación 7, conformada por las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe, se levantó un total de 38 encuestas a representantes de empresas, cámaras, asociaciones, federaciones y demás actores del sector productivo. A partir de esta muestra, se presentan los siguientes resultados:

#### *Perfil de la organización*

De las organizaciones encuestadas, el 47,4% son asociaciones productivas; el 23,7% corresponde a empresas y el 15,8% son cámaras; mientras que, el 13,1% restante comprende a federaciones y otras organizaciones del sector productivo (Gráfico 183).

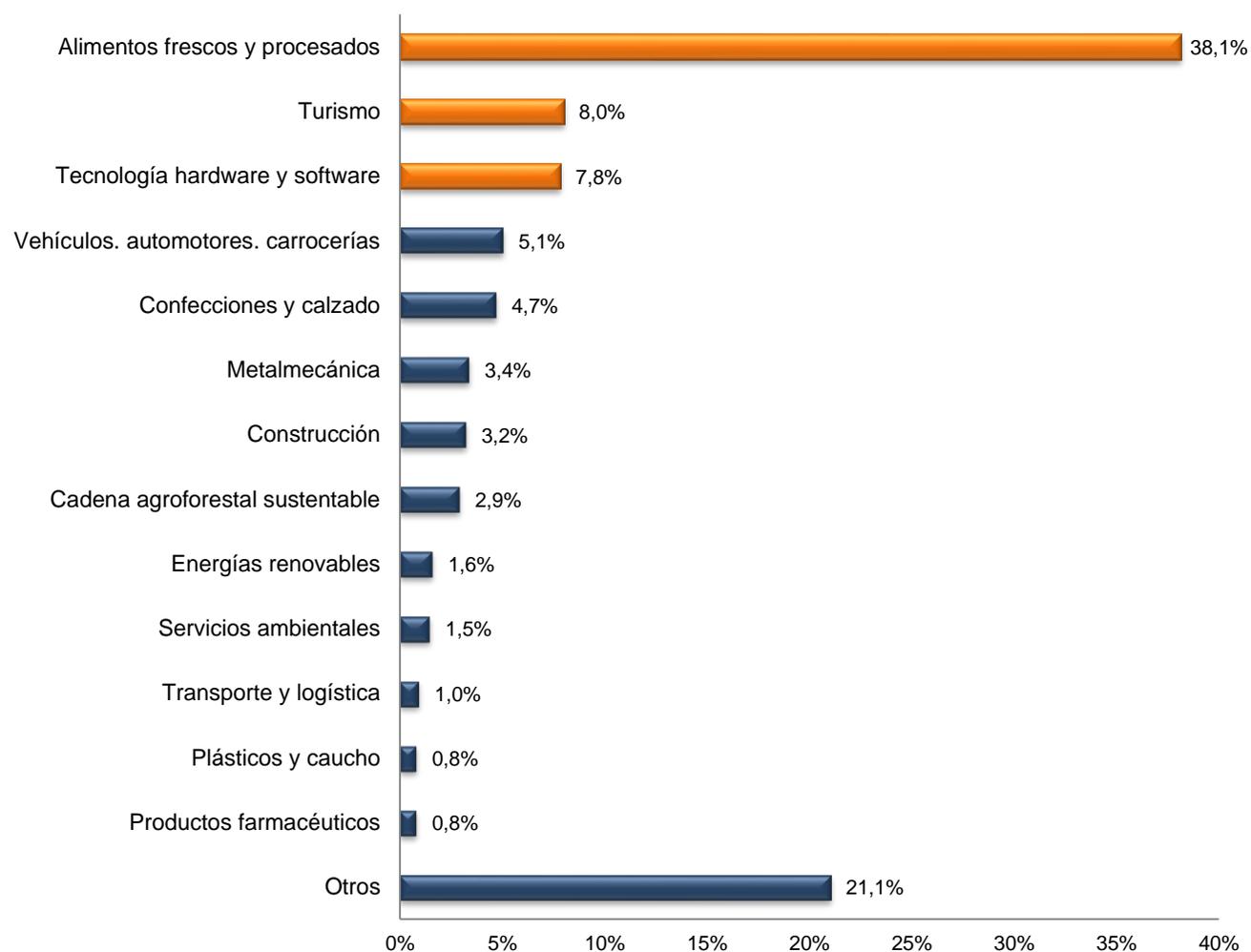


**Gráfico 183.** Tipo de organización en el sector productivo de la Zona 7.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

Como se observa en el Gráfico 184, las organizaciones encuestadas orientan sus actividades productivas principalmente a los sectores de Alimentos frescos y procesados (38,1%); Turismo (8,0%); y, Tecnología, hardware y software (7,8%).

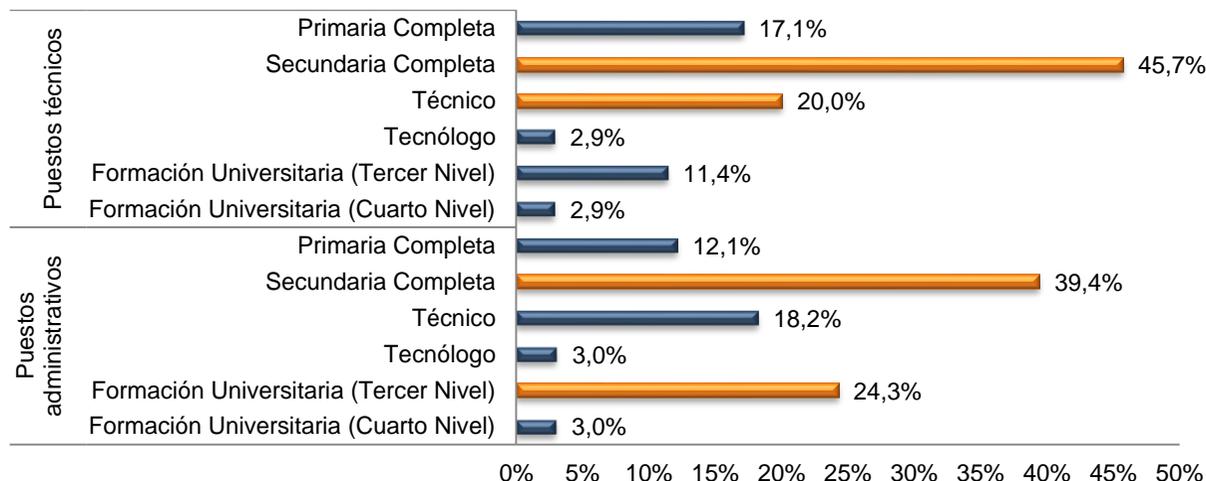


**Gráfico 184.** Sectores priorizados por la ATP en el sector productivo de la Zona 7.<sup>73</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>73</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

### Datos técnicos de la organización

Para los puestos técnicos se requiere como mínimo formación secundaria completa, con el 45,7%; seguido por grados técnicos con el 20,0%; y, primaria completa con el 17,1%. Para puestos administrativos se requiere, principalmente, formación secundaria completa con el 45,7%; seguida de la formación universitaria de tercer nivel con el 24,3%; y, grados técnicos con el 18,2% (Gráfico 185).



**Gráfico 185.** Nivel mínimo de escolaridad requerido en el sector productivo de la Zona 7.<sup>74</sup>

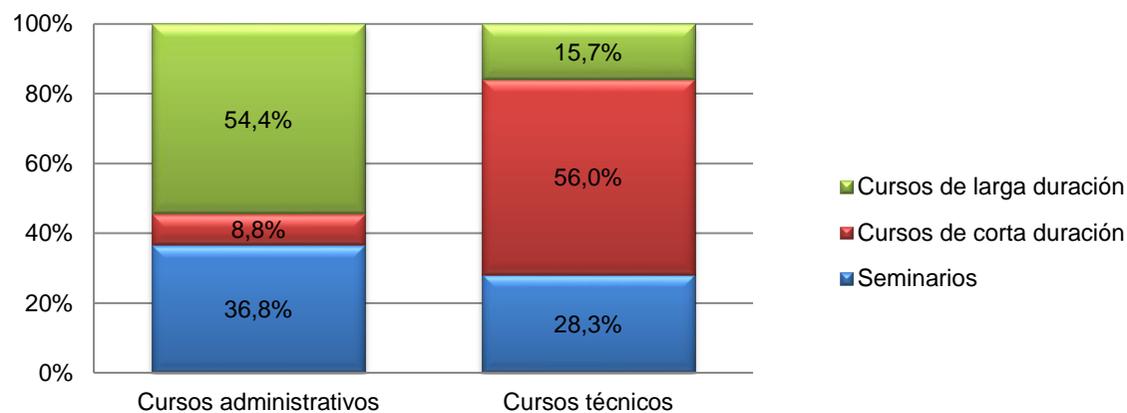
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>74</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (92,1% y 86,8% para puestos técnicos y administrativos respectivamente).

### Uso y perfil de servicio

Los representantes del sector productivo de la Zona 7, muestran preferencia por los cursos de corta duración y en menor proporción por los seminarios y cursos de corta duración. Esa priorización es similar tanto en cursos técnicos como en administrativos (Gráfico 186).



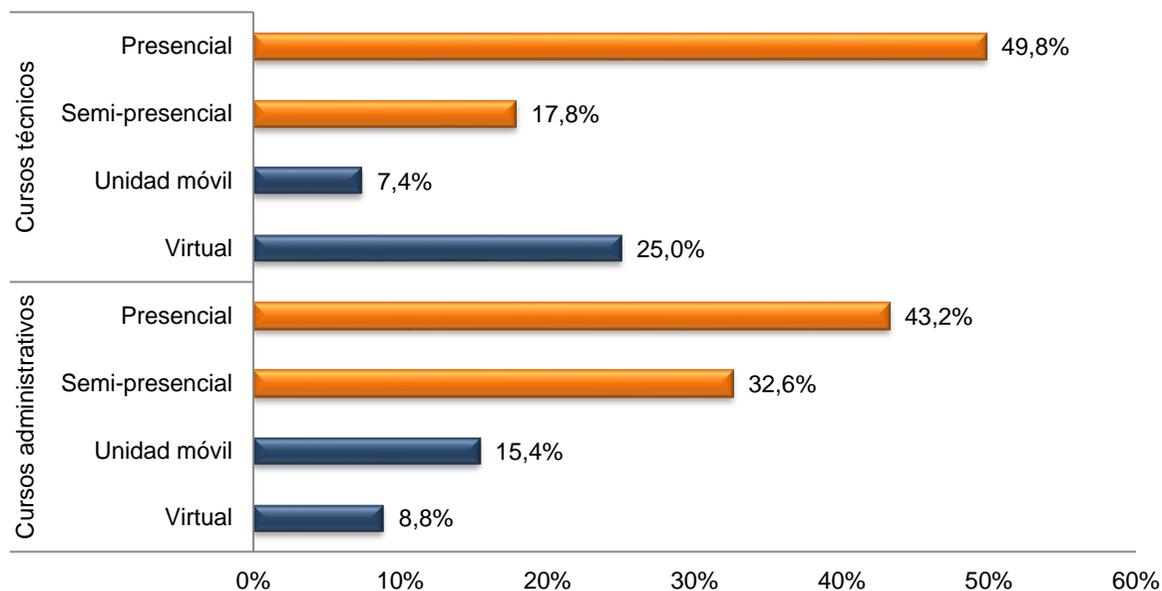
**Gráfico 186.** Preferencia por tipo de capacitación en el sector productivo de la Zona 7.<sup>75</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

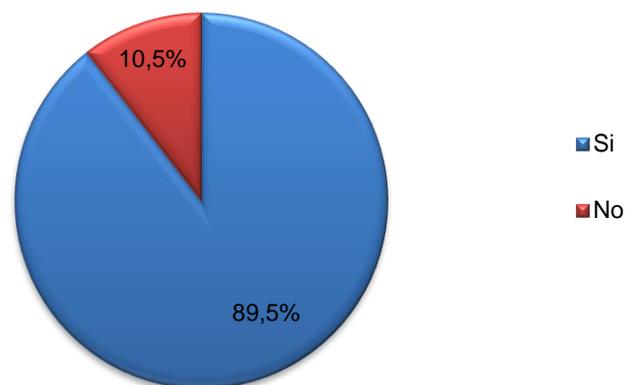
<sup>75</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (94,7% y 89,5% para cursos técnico y administrativos respectivamente).

Para cursos técnicos y administrativos la modalidad de capacitación de mayor preferencia es presencial, seguida de semi-presencial, virtual y, unidad móvil para cursos técnicos; y, semi-presencial, unidad móvil y virtual para cursos administrativos (Gráfico 187).



**Gráfico 187.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector productivo de la Zona 7.<sup>76</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

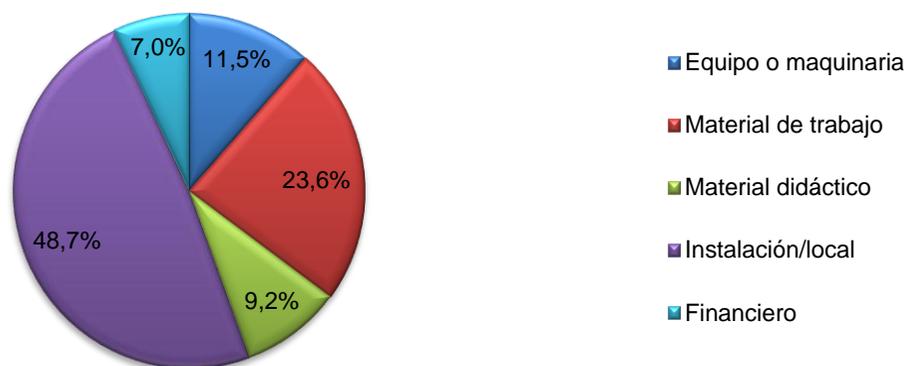
El 89,5% de los encuestados estaría dispuesto a conceder un período de tiempo, dentro de la jornada de trabajo, para capacitar a sus empleados (Gráfico 188).



**Gráfico 188.** Disponibilidad de horas de entrenamiento en el sector productivo de la Zona 7.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>76</sup> Se consideran solo respuestas efectivas (92,1% y 86,8% del total para cursos técnicos y administrativos respectivamente).

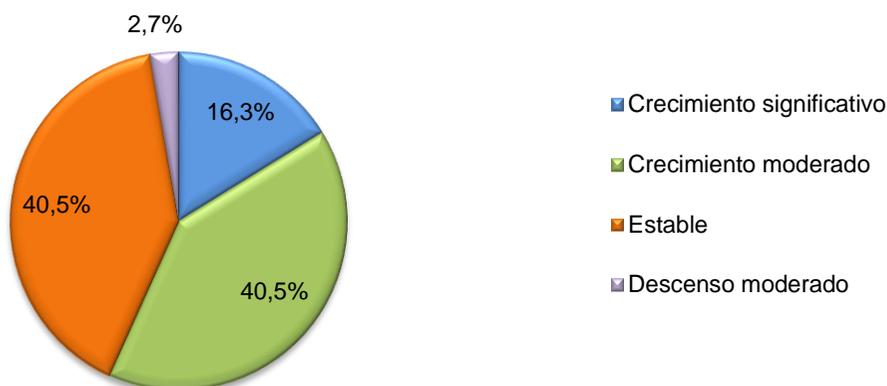
Los recursos que las organizaciones aportarían para fortalecer los procesos de capacitación y formación, principalmente son instalaciones y/o locales con el 48,7%; material de trabajo con el 23,6%; y, equipo y maquinaria con el 11,6% (Gráfico 189).



**Gráfico 189.** Recursos disponibles para capacitación en el sector productivo de la Zona 7.<sup>77</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Estimación del sistema laboral***

Con respecto a la generación de empleo, el 56,8% de los encuestados percibe un crecimiento significativo o moderado en el 2012; mientras que, el 40,5% estabilidad y el 2,7% un descenso moderado (Gráfico 190).



**Gráfico 190.** Perspectiva de generación de empleo en el sector productivo de la Zona 7.<sup>78</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>77</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (94,7% del total).

<sup>78</sup> Se consideran solo las respuestas efectivas (2,6% del total).

Pese a que gran parte de los encuestados del sector productivo no emitió una respuesta acerca de las causas que dificultan la contratación de personal en sus organizaciones, se registra que la falta de capacitación específica; la falta de personal calificado; y, la falta de experiencia, en orden, son las de mayor relevancia (Gráfico 191).



**Gráfico 191.** Causas que dificultan la contratación de personal en el sector productivo de la Zona 7.<sup>79</sup>

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>79</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

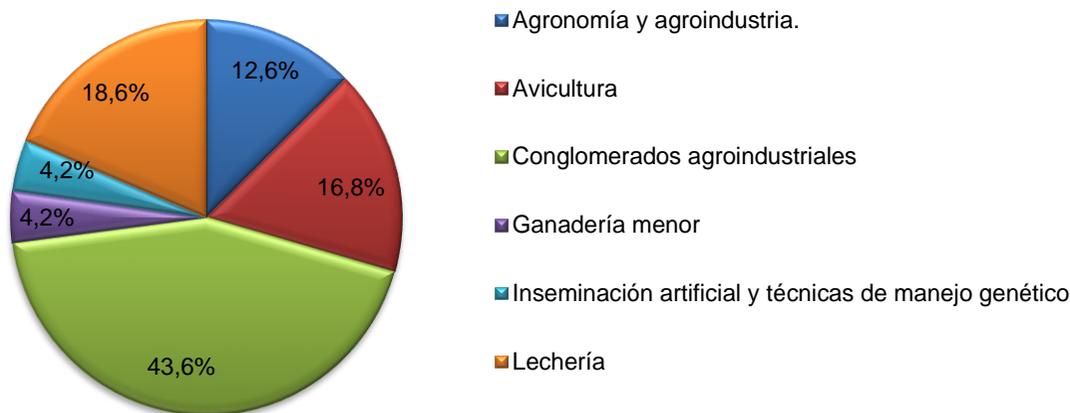
Para completar el componente de estimación laboral, el Gráfico 192 presenta los temas en los cuales el talento humano debería estar capacitado para su contratación efectiva. En las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe la capacitación debe alinearse a los sectores priorizados por la ATP para la Zona 7. En este sentido, se identifican oportunidades de fortalecimiento en la oferta formativa de cursos y en los instrumentos curriculares en función de tres áreas priorizadas: Agropecuario y agroindustria (20,9%); Administración y Legislación (15,0%); y, Agricultura (9,3%).



**Gráfico 192.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 7.<sup>80</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

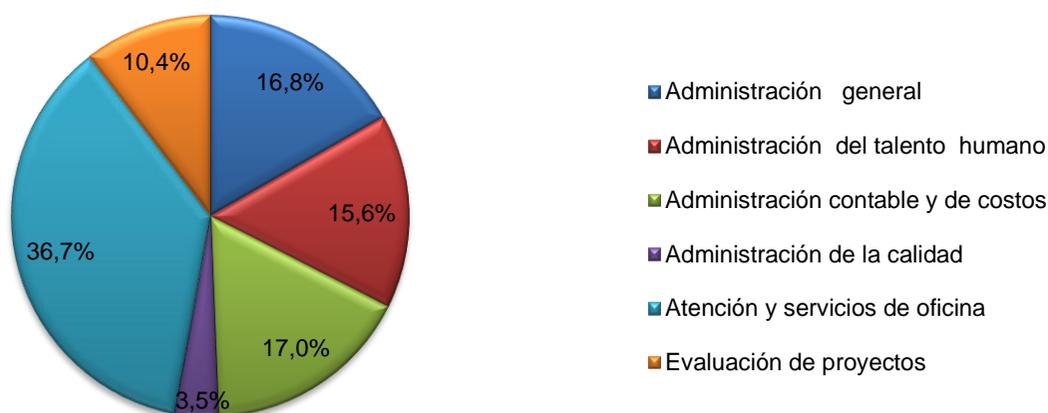
<sup>80</sup> Las respuestas fueron ponderadas para los casos en que los encuestados escogieron dos o más opciones.

Dentro del área de Agropecuaria y Agroindustria, las especialidades de mayor demanda son Conglomerados agroindustriales, que representa el 43,6%; Lechería con el 18,6%; y, Avicultura con el 16,8% (Gráfico 193).



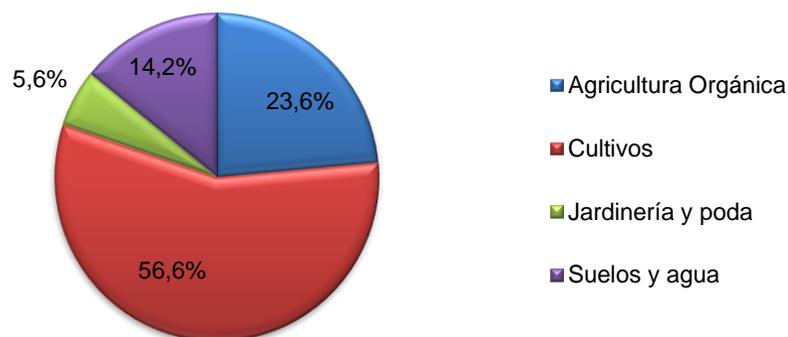
**Gráfico 193.** Especialidades del área de agropecuaria y agroindustria en el sector productivo de la Zona 7.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

En el área de Administración y Legislación, las especialidades de mayor demanda en capacitación son Atención y servicios de oficina que representa el 36,7%; seguidas por Administración contable y de costos, que representa el 17,0%; y, Administración general con el 16,8%, entre otras de menor proporción (Gráfico 194).



**Gráfico 194.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector productivo de la Zona 7.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Finalmente, en el área de Agricultura las especialidades de mayor preferencia por los encuestados está representada en un 56,6% por la especialidad de Cultivos, seguido de Agricultura orgánica con un 23,6% y Suelos y agua con un 14,2% (Gráfico 195).



**Gráfico 195.** Especialidades del área de agricultura en el sector productivo de la Zona 7.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Los representantes del sector productivo identificaron que las ocupaciones que más necesitan de capacitación son las correspondientes a Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; y, Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (Gráfico 196).

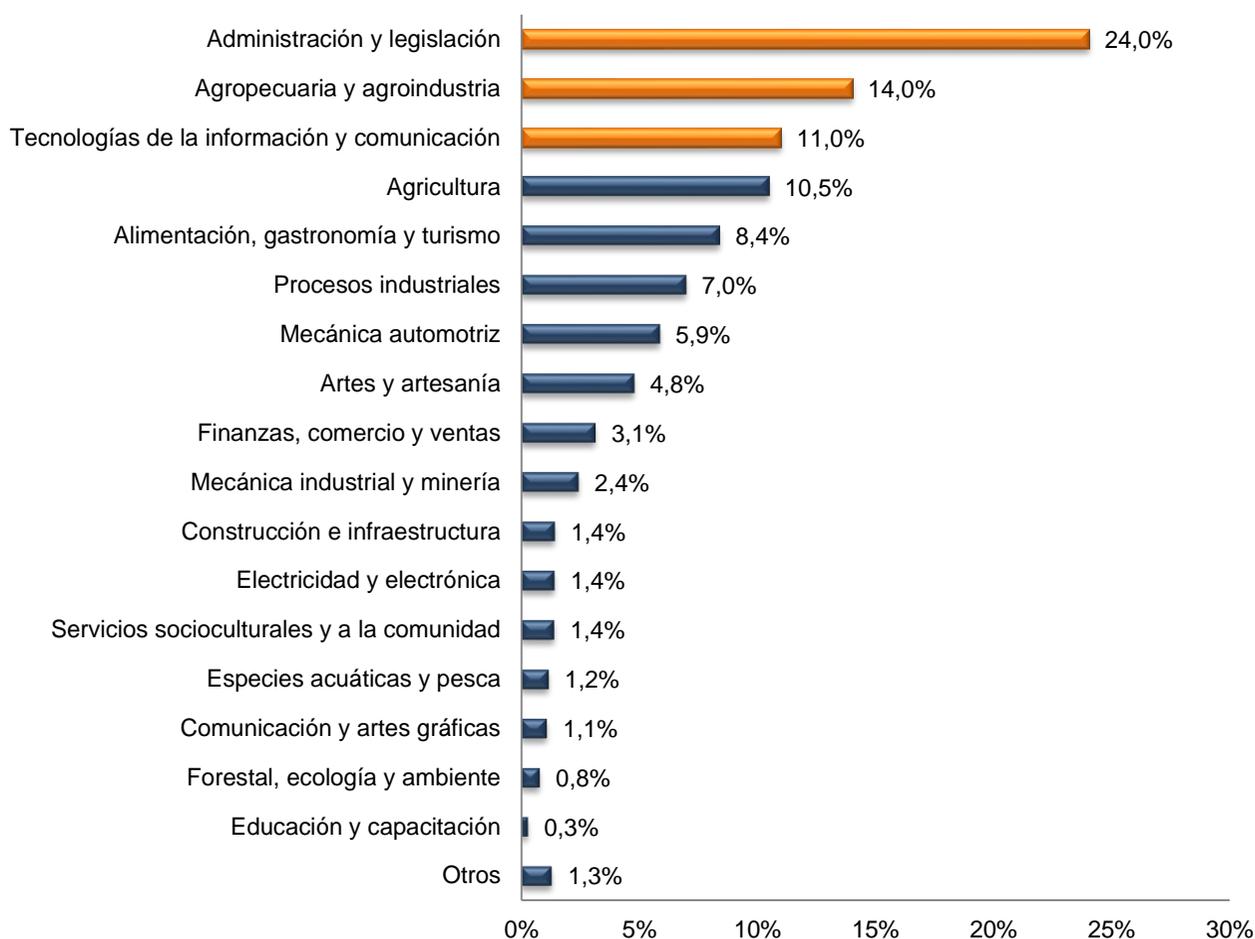


**Gráfico 196.** Ocupaciones priorizadas para capacitación en el sector productivo de la Zona 7.<sup>81</sup>  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>81</sup> Los resultados son la media aritmética de las calificaciones atribuidas en una escala de cinco puntos.

Una vez identificadas las ocupaciones que deben recibir acciones de capacitación dentro de las empresas, el siguiente paso consiste en determinar las áreas académicas que los trabajadores, pertenecientes a una organización productiva, requieren fortalecer para incrementar los niveles de productividad y competitividad.

En el Gráfico 197 Administración y legislación presenta el 24,0%; seguido por Agropecuaria y agroindustria con el 14,0%; y, Tecnologías de la Información y Comunicación con el 11,0%, estas corresponden a las áreas académicas que se requiere fortalecer en las organizaciones del sector productivo de la Zona 7, en cuanto a capacitación.



**Gráfico 197.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector productivo de la Zona 7.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

## Sector social

### Datos técnicos

En esta Zona fueron encuestados 71 representantes del sector social, entre los cuales se identificó que los grupos de mayor importancia son los Pequeños agricultores; Miembros de familias beneficiarias del bono de desarrollo humano; y, Personas adultas mayores (Gráfico 198).



**Gráfico 198.** Grupos de atención prioritaria en el sector social de la Zona 7.<sup>82</sup>

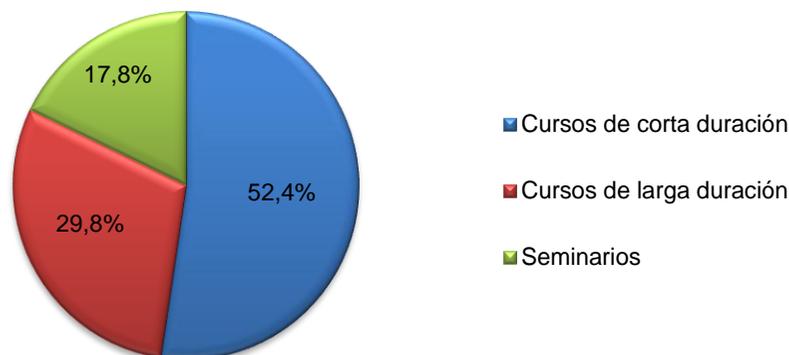
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>82</sup> Se consideran respuestas múltiples por lo que el porcentaje de cada categoría es calculado sobre el total de respuestas.

### Uso y perfil del servicio

Para los actores sociales de la Zona 7, el tipo de capacitación priorizado fue el de corta duración con un 52,4%; seguido por el de larga duración con el 29,8%; y, seminarios con el 17,8% (Gráfico 199).

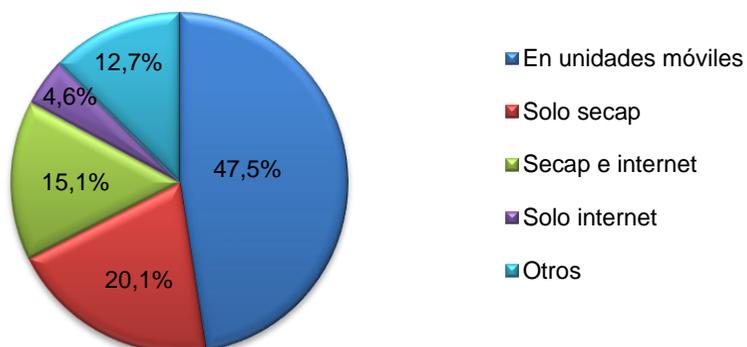


**Gráfico 199.** Preferencia por tipos de capacitación en el sector social de la Zona 7.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

La modalidad de capacitación solicitada por el 47,5% de los encuestados, es a través de unidades móviles. Ese resultado, aparentemente, se relaciona al hecho de que la mayoría de encuestados pertenece a grupos de atención prioritaria, para quienes factores como la distancia, la falta de servicio de transporte y las condiciones en las vías de acceso dificultan el traslado a los centros de capacitación. Adicionalmente, existe preferencia por capacitación presencial y semi-presencial (Gráfico 200).



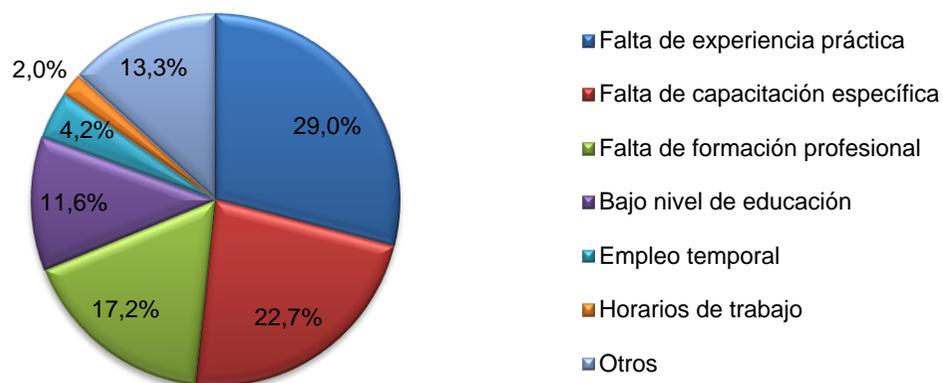
**Gráfico 200.** Preferencia por modalidad de capacitación en el sector social de la Zona 7.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

### ***Necesidades de capacitación***

Para determinar las necesidades reales de capacitación del sector social, se identificaron las causas que dificultan la contratación. El Gráfico 201 muestra que la falta de experiencia práctica, es la principal causa para no conseguir trabajo remunerado. La segunda causa es la falta de capacitación específica, relacionada a no tener un aprendizaje especializado o determinado; y, en tercera posición, se encuentra la falta de formación profesional.



**Gráfico 201.** Dificultades para conseguir trabajo remunerado en el sector social de la Zona 7.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

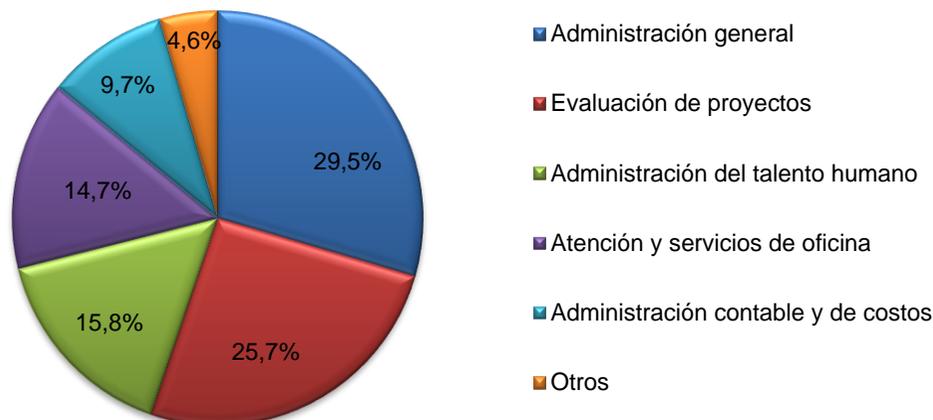
**Elaboración:** SECAP (2012).

Las áreas de capacitación más solicitadas por los actores sociales, en las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe, son Administración y legislación con el 15,4%; Alimentación, gastronomía y turismo con el 11,6%; y, Procesos industriales con el 11,2% (Gráfico 202).



**Gráfico 202.** Áreas de capacitación priorizadas en el sector social de la Zona 7.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Para el caso del área de Administración y legislación, los encuestados tienen preferencia por la Administración general con el 29.5%; seguido de la Evaluación de proyectos con el 25,7%; y, Administración del Talento Humano con el 15,8%. Esta capacitación debe ser realizada paralelamente con la creación de pequeños negocios, requerimiento también demandado por la Zona en el área de Administración y legislación (Gráfico 203).



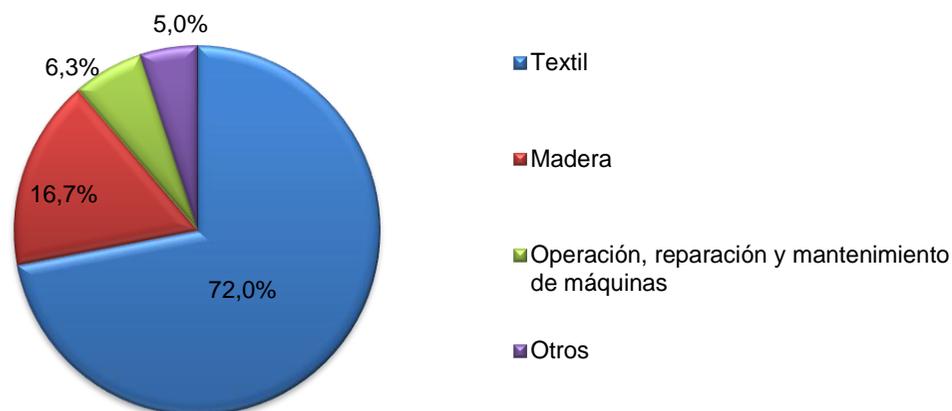
**Gráfico 203.** Especialidades del área de administración y legislación en el sector social de la Zona 7.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Con respecto a las especialidades de capacitación requeridas para el área de Alimentación, gastronomía y turismo se observa que Turismo es la que mayor demanda de cursos presenta con el 34,6%; seguida de Panadería y pastelería con el 24,2%; y, Cocina nacional e internacional con el 17,3% (Gráfico 204).



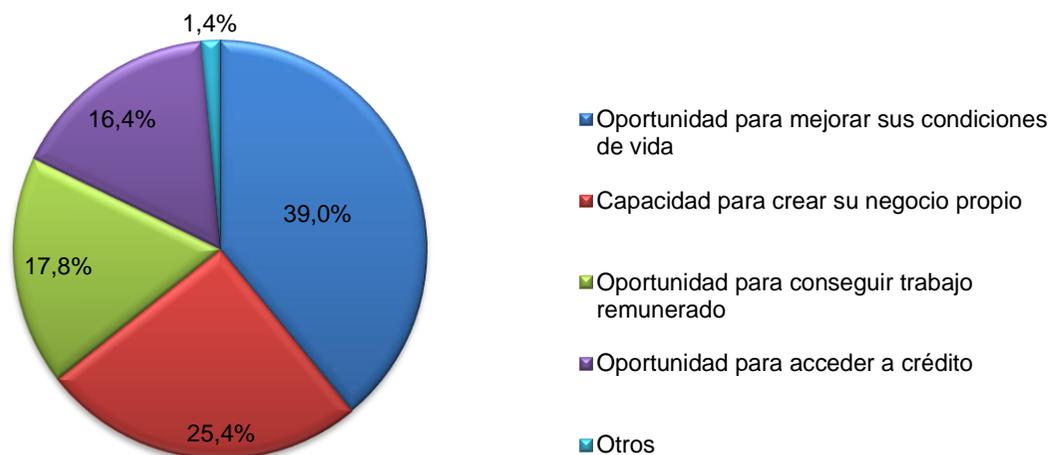
**Gráfico 204.** Especialidades del área de alimentación, gastronomía y turismo en el sector social de la Zona 7.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Otra de las áreas priorizadas es de Procesos industriales, donde se muestra que el 72,0% de los encuestados se inclina por capacitación en el área Textil, seguida del 16,7% en el área Maderable; y, el 6,3% en la Operación, reparación y mantenimiento de máquinas (Gráfico 205).



**Gráfico 205.** Especialidades del área de procesos industriales en el sector social de la Zona 7.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

Los procesos formativos en esta Zona tendrán como principal beneficio la oportunidad de mejorar las condiciones de vida de la población; capacidad de crear negocios propios; y, oportunidad para conseguir trabajo remunerado (Gráfico 206).



**Gráfico 206.** Beneficios de la capacitación en el sector social de la Zona 7.  
**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.  
**Elaboración:** SECAP (2012).

## ***Síntesis Zona 7***

En resumen, los actores tanto del sector social como del sector productivo de la Zona 7, conformada por las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe optan por los procesos de capacitación de corta duración, en modalidad presencial. Esta preferencia se observa tanto en áreas técnicas como administrativas, debido a las ventajas que representan en la ampliación de la cobertura de capacitación y en el acceso al servicio por parte de las poblaciones rurales y peri-urbanas.

Los actores del sector social, identifican que la falta de experiencia práctica en el trabajo, es el factor de mayor relevancia que obstaculiza su acceso a fuentes de generación de ingresos. Los representantes del sector productivo, por su lado, identifican como principal debilidad a la falta de capacitación, y falta de experiencia.

El sector social de la Zona 7, señala como principales beneficios de la capacitación a la oportunidad que esta representa para mejorar sus condiciones de vida, vinculado a la oportunidad para establecer un negocio propio. Los actores sociales priorizan, en orden de importancia, a las áreas de: Administración y legislación; Alimentación, gastronomía y turismo y Procesos industriales. El sector productivo -con una preferencia similar a la del sector social- identifica la importancia de orientar los procesos de capacitación y formación a las áreas de: Administración y legislación; Agropecuaria y agroindustria; y Tecnologías de la información y comunicación, dirigidos a las ocupaciones de nivel operativo y de servicios.

El Cuadro 12, presenta las áreas académicas demandadas en cada provincia de la Zona para ambos sectores. A partir de esta información se deben desarrollar los instrumentos curriculares en función de las áreas de la ATP priorizadas para la Zona 7 (Alimentos frescos y procesados; Construcción; Cadena agroforestal; y Productos farmacéuticos). Este alineamiento dará como resultado procesos formativos que agreguen valor al capacitado, ofreciendo a las empresas personal competente en temas específicos de su sector y con experiencia práctica en el trabajo.

Provincia	Sector Productivo					Sector Social					
	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Agropecuaria y agroindustria	Alimentación, gastronomía y turismo	Administración y legislación	Tecnologías de la información y comunicación	Procesos industriales	Agropecuaria y agroindustria	Alimentación, gastronomía y turismo	Servicios socioculturales y a la comunidad
El Oro	•	•		•		•		•	•		
Loja	•		•	•		•			•		•
Zamora Chinchipe	•	•			•	•	•			•	

**Cuadro 12.** Áreas de capacitación demandadas por provincia Zona 7<sup>83</sup>.

**Fuente:** Encuesta de necesidades de capacitación 2012.

**Elaboración:** SECAP (2012).

<sup>83</sup> En el Anexo 2 se encuentra estructurada una matriz de negocios potenciales, negocios reales y grupos de negocios identificados en la ATP a nivel zonal y provincial.

#### 4. CONCLUSIONES

El objetivo de la investigación fue la identificación de las necesidades de capacitación y formación profesional de las y los trabajadores que conforman los sectores social y productivo, vinculados a la Agenda de Transformación Productiva y a la Agenda de Desarrollo Social.

De los resultados obtenidos se identificó que las ocupaciones relevantes para las cuales se requiere llevar a cabo procesos de capacitación y formación en el nivel operativo son aquellas relacionadas a oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios; así como aquellas vinculadas a operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores. En cuanto al nivel jerárquico gerencial, los directores y gerentes son las ocupaciones que traducen mayor necesidad de participar en procesos de capacitación y formación profesional.

Respecto a los tipos y modalidades de capacitación priorizados, los actores de los sectores social y productivo optan por cursos técnicos. El tipo de capacitación que refleja mayor demanda en ambos sectores es el de corta duración. Referente a la modalidad, se observa una demanda marcada en ambos sectores, por cursos presenciales. No obstante, el sector social se interesa, particularmente, en recibir entrenamiento a través de unidades móviles como una nueva opción ofertada por el SECAP, que facilita una mayor cobertura en las zonas rurales.

Para el sector social, las tres áreas académicas de mayor demanda son, en orden de importancia: Administración y Legislación; Alimentación, Gastronomía y Turismo; y Artes y Artesanía. Mientras que para el sector productivo las áreas priorizadas son: Administración y Legislación; Procesos Industriales; Tecnologías de la Información y Comunicación. Por lo tanto, la ejecución de la política de capacitación y formación hacia los grupos prioritarios y actores de la economía popular y solidaria se articula con el área de Administración y Legislación demandada tanto para el sector productivo como para el social.

Este estudio se convierte en un diagnóstico participativo de necesidades reales de capacitación y formación profesional, con interlocutores clave y representativos de los sectores social y productivo. Los resultados obtenidos contribuirán con el diseño de los instrumentos curriculares con enfoque de competencias laborales; así como, en dimensionar los recursos necesarios que permitan la implementación eficiente de los procesos formativos a nivel nacional.

La construcción de la metodología para el presente estudio piloto, constituye una herramienta efectiva en términos de aplicabilidad y funcionalidad, que permitirá al SECAP contar con un proceso continuo de identificación de necesidades de capacitación de los sectores social y productivo a nivel zonal y nacional. El abordaje metodológico revela la construcción de un instrumento específico orientado a esta

identificación que pueda ser aplicado de manera sistemática en el SECAP y en otras instituciones.

La metodología propone incorporar a los actores productivos y sociales como participantes activos en la co-construcción de espacios de encuentro y debate con los ciudadanos, posibilitando el desarrollo de políticas públicas directamente relacionadas con las expectativas y necesidades reales de la población. A partir de los resultados, se estableció una línea base sobre los requerimientos reales de capacitación desagregada por zonas y por provincias.

Esta primera sistematización refleja una mirada macro de un proceso de relevamiento de necesidades de capacitación a nivel nacional. A partir de ella, se plantean las pautas para una futura aplicación del instrumento, enfocado a sectores específicos de la economía ecuatoriana y en función de los distintos grupos vulnerables del país.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Adrián, I., Paula, N. (1992). Guía metodológica para el estudio de las necesidades de formación e información de los usuarios o lectores. *Ciencias de la Información*, 23(1), pp.18-30.

INA, Instituto Nacional de Aprendizaje. (2007). Estudio de determinación de necesidades de capacitación y formación profesional para técnicos en Mecatrónica (pp. 1-41). Costa Rica.

INEC, Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2006). Encuesta Nacional por Muestreo de la Producción Industrial. Quito.

INEC, Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2010). Censo de Población y Vivienda. Quito.

INEC, Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2010). Censo Nacional Económico. Quito.

INEC, Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2012). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Quito.

MCDS, Ministerio Coordinador de Desarrollo Social. (2012). Agenda Social. Quito.

MCPEC, Ministerio Coordinador de la Política Económica. (2010). Agenda Para la Transformación Productiva. Quito.

Prodanov, C., De Freitas, E. (2009). Metodología do trabalho científico 4th ed., Novo Hamburgo: FEEVALE.

SENPLADES, Secretaría de Planificación y Desarrollo. (2007). Plan Nacional del Buen Vivir. Quito.

SETEC, Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional. (2012). Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional. Quito.

SISSE, Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (2012). Acceso el 15 de Mayo de 2012: <http://www.siise.gob.ec/siiseweb/siiseweb.html>.

Zapata, J. P. (2009). "Propuesta de Políticas Públicas para el Concejo Nacional y Formación Profesional, para contribuir al desarrollo humano de los trabajadores del Ecuador, mediante la innovación de los programas de capacitación y formación por competencias laborales". Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Trabajo Social.

# Anexos

**Anexo 1: Sectores priorizados en la Agenda de Transformación Productiva (ATP)**

SECTOR ATP	COMPONENTE	ACTIVIDADES
TURISMO	<p>Actividades asociadas con el desplazamiento de personas hacia lugares distintos al de su residencia habitual, sin ánimo de radicarse permanentemente en ellos.</p>	<p>Alojamiento; servicio de alimentos y bebidas; transportación turística, inclusive transporte aéreo, marítimo, fluvial, terrestre y el alquiler de vehículos con este propósito.</p> <p>Nuevas actividades de comercialización y logística de valor agregado que reducen los costos entre los productores y el consumidor final.</p>
ALIMENTOS FRESCOS Y PROCESADOS	<p>Maricultura, producción y obtención de alimentos frescos procesados, congelados y productos elaborados (incluyendo a los concentrados o balanceados necesarios para la cadena productiva de alimentos).</p> <p>Toda la cadena agrícola, agroindustrial, pecuaria, pecuaria industrial, acuícola y pesquera, siempre y cuando genere valor agregado.</p>	<p>Cultivos de cereales, frutas, nueces, hortalizas y legumbres.</p> <p>Elaboración de aceites y grasas, almidones, azúcar, bebidas no alcohólicas, confitería; conservas de frutas, legumbres y hortalizas; macarrones y fideos; alimentos para animales; productos de molinerías; productos lácteos; conservación de productos de pescado; pesca, explotación y criaderos; producción de carne y productos cárnicos.</p> <p>Nuevas actividades de comercialización y logística de valor agregado que reducen los costos entre los productores y el consumidor final.</p>
ENERGÍAS RENOVABLES (BIO-ENERGÍA Y ALTERNATIVAS)	<p>Energía solar (sol), Energía eólica (viento), Energía hidroeléctrica de hasta 50 MW (ríos y corrientes de agua dulce), (Energía mareomotriz (mares y océanos), Energía geotérmica (calor de la Tierra).</p> <p>Producción de biomasa a partir del establecimiento de plantaciones para producción de energía y el fomento a la producción de biocombustibles.</p>	<p>Actividades asociadas con la energía cuya fuente reside en fenómenos de la naturaleza, procesos o materiales susceptibles de ser transformados en energía aprovechable por la humanidad que se regeneran naturalmente.</p> <p>Nuevas actividades de comercialización y logística de valor agregado que reducen los costos entre los productores y el consumidor final.</p>
PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y QUÍMICOS	<p>Desarrollo de tecnología, investigación y desarrollo de ingredientes activos para la industria farmacéutica y procesos de manufactura de medicamentos.</p>	<p>Fabricación de productos farmacéuticos para uso humano, sean genéricos o de marca registrada.</p> <p>Fabricación de productos farmacéuticos para uso veterinario, sean genéricos o de marca registrada.</p> <p>Fabricación de sustancias químicas utilizadas en la fabricación de productos farmacéuticos.</p> <p>Nuevas actividades de comercialización y logística de valor agregado que reducen los costos entre los productores y el consumidor final.</p>

SECTOR ATP	COMPONENTE	ACTIVIDADES
BIOTECNOLOGÍA	<p>Aplicaciones científicas o técnicas a través del uso de organismos vivos, con la finalidad de promover efectos positivos y fomentar productividad como herramienta de aplicación transversal en los procesos productivos.</p> <p>Producción de sustancias en base a materias primas básicas que se derivan del gas y del petróleo. Su elaboración requiere de procesos de refinación para crear nuevas materias primas que son insumos de bienes finales de diversas cadenas productivas integradas a esta industria.</p>	<p>Producción de derivados de hidrocarburos, fabricación de plásticos en formas primarias y de caucho sintético, fibras sintéticas o artificiales, productos y artículos de plástico, pinturas, barnices y productos de revestimiento similares, tintas de imprenta y masillas, cubiertas y cámaras de caucho. Recauchado y renovación de cubiertas de caucho y otros productos de caucho; Fertilizantes amoniacal y urea y productos biodegradables.</p>
SERVICIOS AMBIENTALES	<p>Uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas para la reducción de contaminación de aire, tierra y agua, el ahorro de energía y beneficios económicos, sociales.</p>	<p>Transferencia de conocimientos, y conservación del patrimonio natural.</p>
METALMECÁNICA	<p>Desarrollo de tecnología y procesos de manufactura y transformación de las materias primas básicas de este sector: acero y hierro fundido, en sus diversas formas y calidades. Artículos metálicos elaborados y la maquinaria eléctrica y no eléctrica, así como los metales no ferrosos, aluminio y cobre. La cadena incluye a los minerales ferrosos debido a que el proceso de transformación incluye a las industrias básicas del hierro y el acero.</p>	<p>Fabricación de metales comunes productos elaborados de metal. Maquinaria y equipo, maquinaria de oficina, contabilidad e informática, maquinaria y aparatos eléctricos, línea blanca, equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones. Fabricación de vehículos automotores, remolques, semirremolques, sus partes y piezas, y otros tipos de equipo de transporte. Muebles de industrias manufactureras y el reciclamiento de desperdicios y desechos metálicos.</p>
TECNOLOGÍA: HARDWARE Y SOFTWARE	<p>Incluye las aplicaciones científicas o técnicas a través del uso de organismos vivos, con la finalidad de promover efectos positivos y fomentar productividad como herramienta de aplicación transversal en los procesos productivos. Incluye las nuevas actividades de comercialización y logística de valor agregado que reducen los costos entre los productores y el consumidor final</p>	<p>El Software aplicado incluye los segmentos relacionados con Programación a la medida; diseño y desarrollo de software empaquetado o; y, desarrollo y adaptación de software para ser incorporado a un sistema integrado.</p>
PLÁSTICO Y CAUCHO	<p>El sector ecuatoriano de plástico y caucho tiene un alto potencial de crecimiento por la necesidad de abastecer una significativa demanda interna y externa. En el mercado de plásticos las importaciones en los últimos años son aproximadamente diez veces superiores a las ventas externas, esto se traduce en una oportunidad de inversión para desarrollar la producción nacional. Del mismo modo la demanda internacional de estos productos es alta en comparación con la oferta.</p>	<p>Producción de plásticos y cauchos tomando en cuenta la demanda interna y externa de los mismos para lo que se elaborará: productos de embalaje, industriales, llantas, fundas, cubiertas para pisos, artículos para el hogar, la construcción, etc.</p>

SECTOR ATP	COMPONENTE	ACTIVIDADES
CONFECCIONES Y CALZADO	<p>Comprende la producción de sustancias en base a materias primas básicas que se derivan del gas y del petróleo.</p> <p>También incluye las nuevas actividades de comercialización y logística de valor agregado que reducen los costos entre los productores y el consumidor final.</p>	<p>Incentivar el desarrollo de las empresas que se dediquen a la transformación de productos básicos de este sector que operen en sectores que realicen producción de derivados de hidrocarburos, fabricación de plásticos en formas primarias y de caucho sintético, fibras sintéticas o artificiales, productos y artículos de plástico, pinturas, barnices y productos de revestimiento similares, tintas de imprenta y masillas, cubiertas y cámaras de caucho; recauchado y renovación de cubiertas de caucho y otros productos de caucho; fertilizantes amoniacal y urea y productos biodegradables.</p>
VEHÍCULOS AUTOMOTORES CARROCERIAS Y SUS PARTES	<p>El sector automotor adquiere importancia, al considerar todas las implicaciones productivas y competitivas que conlleva. Se puede destacar entre esto las ventajas sociales y económicas que adquiere la población al contar con un parque automotriz nuevo, que disminuya el costo social por accidentes al mismo tiempo genera un impacto positivo por la dinámica económica que induzca en los demás sectores de la economía.</p>	<p>Este sector contempla la fabricación de vehículos, carrocerías, partes, piezas y sus accesorios además de motocicletas y locomotoras.</p>
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA.	<p>La agenda de transformación productiva del Ecuador y el Código de la Producción han dado especial importancia a las actividades de transporte y logística que permitan dinamizar el sector productivo e incrementar su competitividad.</p>	<p>El país ha tenido varios avances en camino del desarrollo y optimización de esta infraestructura; actualmente el incorporarse en un sector en crecimiento como el de logística tiene grandes ventajas para el inversionista.</p>
CADENA AGROFORESTAL Y PRODUCTOS ELABORADOS	<p>Nuevas actividades de producción y procesamiento de la madera; productos intermedio procesados de madera; y, productos finales en forma de muebles cuyo incentivo está encaminado a fomentar la producción de actividades que permitan incrementar el valor agregado.</p>	<p>Producción de madera a través de planes de forestación, agroforestería, reforestación, instalación de aserraderos y de cepillado de madera, y acabado de madera, fabricación de hojas de madera, tableros, artículos de papel y cartón, corcho, paja y materiales trenzables, papel y cartón ondulado y corrugado, envases de papel y cartón; piezas de madera para carpintería y construcción; pasta de papel y cartón; recipientes de madera; y la extracción de madera que provenga de Planes y Programas de Aprovechamiento Forestal debidamente aprobados.</p> <p>Nuevas actividades de comercialización y logística de valor agregado que reducen los costos entre los productores y el consumidor final</p>

**Fuente:** Desarrollado en base a la información de los reglamentos del Código de la Producción y la información del MCPEC (2012).

**Elaboración:** SECAP (2012).

**Anexo 2: Negocios actuales y potenciales provinciales según la ATP**

**Zona 1**

Zona 1	Esmeraldas	Sucumbíos	Carchi	Imbabura
<b>Negocios actuales (Participación de la provincia en la zona)</b>	Pesca blanca; Sol y Playa; Camarón; Producción de tableros contrachapados.	Café robusta; trozos y madera aserrada; ecoturismo y turismo de naturaleza.	Aceite de palma; trozos y madera aserrada; Fréjol seco a granel; Artesanías en tejidos bordados.	Azúcar blanca; Vestuario y talabartería convencional; Ropa infantil y deportiva; Café arábigo orgánico y con marca de origen.
<b>Negocios potenciales</b>	Producción de biodiesel; Polvo de cacao para consumo local; Pulpa de papel.	Lácteos de valores especiales; Chocolate dark; Polvo de cacao para consumo local; Producción de biodiesel.	Harina de papa; Lácteos de valores especiales; Fréjol seleccionado, empacado y con marca; Turismo de salud.	Productos con base de cuero orgánico; Etanol; Fréjol seleccionado, empacado y con marca
<b>Grupo de negocios reales o potenciales por área de afinidad</b>	1. Aceite de palma; Cacao, grano fino de aroma; Chocolate dark	1. Agricultura y agroindustria de exportación: Aceite de palma; cacao grano fino de aroma; lácteos de valores especiales; chocolate dark.	1. Agricultura y agroindustria para consumo interno: Papas frescas; carne vacuna con tratamiento convencional; procesamiento de elche; fréjol seco a granel; harina de papa.	1. Agricultura y agroindustria de exportación: Café arábigo orgánico y con marca de origen; lácteos de valores especiales; fréjol seleccionado, empacado y con marca; cortes seleccionados con expendio en sitios especializados
	2. Pesca blanca; camarón	2. Madera y derivados: trozos y madera aserrada; pulpa de papel.	2. Agricultura y agroindustria para exportación: Fréjol seleccionado, empacado y con marca; cortes seleccionados; lácteos de valores especiales.	2. Madera y derivados: Astillas de madera; pulpa de papel.
	3. Trozos y madera aserrada; astillas de madera; producción de tableros contrachapados; pulpa de papel; artesanías de madera.	3. Energía renovable: Producción de biodiesel.	3. Madera y derivados: Astillas de madera; pulpa de papel.	3. Energía renovable: Etanol.

## Zona 2

Zona 2	Napo	Orellana	Pichincha
<b>Negocios actuales (Participación de la provincia en la zona)</b>	Cacao y confitería con cacao, Aceite de palma, Queso y leche en polvo	Aceite de palma, Cacao y confitería con cacao, Servicios logísticos	Vehículos ensamblados, Confecciones, Muebles del hogar
<b>Negocios potenciales</b>	Elaborados de cacao y confitería con cacao, Elaboración de quesos y leche en polvo, Aceite de palma	Aceite de palma, Elaborados de cacao y confitería con cacao, Consolidación, almacenamiento y transporte de carga	Aceites esenciales y cosméticos naturales, Hortalizas orgánicas, Panela orgánica
<b>Grupo de negocios reales o potenciales por área de afinidad</b>	1. Turismo: aventura, cultural, ecológico y/o comunitario, tour operadores y turismo de negocios.	1. Turismo: aventura, cultural, ecológico y/o comunitario, tour operadores y turismo de negocios.	1. Turismo: aventura, cultural, ecológico y/o comunitario, tour operadores y turismo de negocios.
	2. Manufactura: Vehículos ensamblados, autopartes, conservas de frutas y hortalizas, jugos y concentrados de frutas, medicinas genéricas, cosméticos, hilados, telas, tejidos, confecciones, muebles del hogar y aceites esenciales.	2. Manufactura: Vehículos ensamblados, autopartes, conservas de frutas y hortalizas, jugos y concentrados de frutas, medicinas genéricas, cosméticos, hilados, telas, tejidos, confecciones, muebles del hogar y aceites esenciales.	2. Manufactura: Vehículos ensamblados, autopartes, conservas de frutas y hortalizas, jugos y concentrados de frutas, medicinas genéricas, cosméticos, hilados, telas, tejidos, confecciones, muebles del hogar y aceites esenciales.
	3. Agro-exportación: brócoli congelado, flores, aceite de palma y miel de abeja.	3. Agro-exportación: brócoli congelado, flores, aceite de palma y miel de abeja.	3. Agro-exportación: brócoli congelado, flores, aceite de palma y miel de abeja.

### Zona 3

Zona 3	Cotopaxi	Tungurahua	Chimborazo	Pastaza
<b>Negocios actuales (Participación de la provincia en la zona)</b>	Fabricación de tubos, caños y perfiles huecos de acero; Papel higiénico y de tocador; Rosas para exportación.	Calzado de lona; Carrocerías para buses; Producción de cuero para manufactura	Producción de cemento; Producción de Cal; Producción de quinua orgánica para exportación; Hierbas y plantas medicinales	Turismo ecológico de aventura; Tableros de madera; Ganadería bovina de carne
<b>Negocios potenciales</b>	Producción de flores de verano para exportación; Romanesco, arveja china y coliflor de exportación; Almidón de papa, etanol de papa	Calzado de cuero para exportación; Balones y pelotas de deporte; Artículos especializados de Talabartería de cuero: Bolsos aislantes para alimentos y bebidas, porta mapas, porta herramientas, estuches para frascos, joyas, gafas, cámaras fotográficas y otros artículos y aparatos de manejo delicado.	Velas, cirios; Romanesco, arveja china y coliflor; Almidón de papa; Etanol de papa.	Generación de energía hidroeléctrica; Turismo de observación; Turismo etnológico y arqueológico; Turismo religioso, de salud y comunitario
<b>Grupo de negocios reales o potenciales por área de afinidad</b>	1. Accesorios de hogar: Papel higiénico y de tocador; Alfombras tejidas a mano para exportación; Jabón con base en productos orgánicos; Velas, cirios y productos similares.	1. Accesorios de hogar: Asientos transformables en cama (de cuero u otros materiales); Jabón con base en productos orgánicos, velas, cirios y productos similares.	1. Agricultura de exportación: Brócoli congelado; Producción de quinua orgánica; romanesco, arveja china y coliflor.	1. Energía: Generación de energía hidroeléctrica
	2. Agricultura de exportación: Rosas para exportación; Brócoli congelado para exportación; Producción de frutas no tradicionales de clima templado (mora, frutilla, uvilla); Producción de flores de verano para exportación; Romanesco, arveja china y coliflor de exportación.	2. Energía: Generación de energía hidroeléctrica; Etanol de papa.	2. Agropecuario consumo nacional: Producción de papa fresca para mercado interno; Embutidos; Producción de queso artesanal; Almidón de papa.	2. Agropecuario consumo nacional: Producción de leche; Producción de carne; Producción de queso artesanal

	3. Agropecuario consumo nacional: Producción de papa fresca; producción de elche; embutidos; producción de queso artesanal; almidón de papa.	3. Vestimenta, calzado y cuero: Calzado de lona para mercado nacional e internacional; confección de ropa; Producción de cuero para manufactura; calzado de cuero; Balones y pelotas de deporte; Artículos especializados de Talabartería de cuero.	3. Construcción: Producción de cemento; Producción de Cal.	3. Turismo: Turismo ecológico y de aventura; Turismo de observación; Turismo etnológico y arqueológico; Turismo de salud y comunitario.
--	--	---	--	---

### Zona 4

Zona 4	Manabí	Sto. Domingo de los Tsáchilas
<b>Negocios actuales (Participación de la provincia en la zona)</b>	Elaborados de pesca; Aceite de palma; Pesca	Aceite de palma; Agricultura y ganadería; Turismo
<b>Negocios potenciales</b>	Bases lubricantes como materia prima; Combustibles (gas propano); Combustibles (keroseno)	Actividades logísticas; Agencia operadora (empaqueta y promociona atractivos turísticos); Aceite de palma
<b>Grupo de negocios reales o potenciales por área de afinidad</b>	1. Turismo: agencia operadora, desarrollo inmobiliario, turismo cultural natural y masificación desarrollo turístico.	1. Turismo: agencia operadora, desarrollo inmobiliario, turismo cultural natural y masificación desarrollo turístico.
	2. Alimentos frescos y procesados: elaborados de camarón; Productos del mar, Productos frescos de la pesca artesanal; Aceite de palma; Elaborados de plátano, hamburguesas de pescado; lácteos y semi-elaborados de cacao.	2. Alimentos frescos y procesados: Posicionamiento del aceite de palma; Elaborados de plátano; Lácteos y semi-elaborados de cacao fino de aroma.
	3. Otros sectores: obtención de combustibles, combustibles (keroseno) y combustibles (gas Propano).	3. Transporte y logística: actividades logísticas en El Carmen y Santo Domingo.

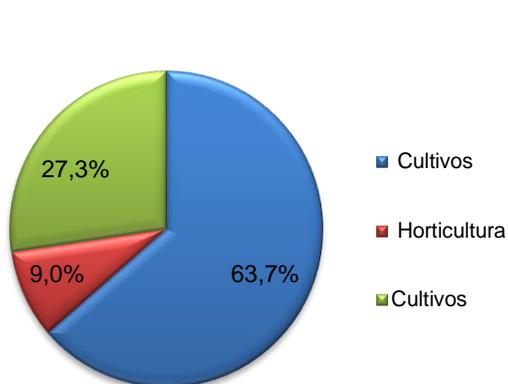
## Zona 6

	Morona Santiago	Cañar	Azuay
<b>Negocios actuales (Participación de la provincia en la zona)</b>	Agua entubada de red pública Servicio eléctrico Sistema adecuado de eliminación de excretas.	Azúcar para mercado local Rosas y flores de verano de exportación Hortalizas y frutas frescas para mercado local Turismo cultural	Bebidas de frutas naturales Calzado de cuero Línea blanca Cerámica utilitaria Muebles de madera Joyería para mercado local
<b>Negocios potenciales</b>	Producción y procesamiento de plantas aromáticas y medicinales Frutas amazónicas procesadas para bebidas lácteas Producción y procesamiento de hortalizas y frutas Madera para la construcción Construcción de vivienda popular rural Servicios especializados de instalación para la construcción Producción y comercialización de cemento Turismo cultural y natural, rutas turísticas.	Producción de celulosa para papel en base de pulpa de bagazo de caña Productos derivados lácteos Producción y procesamiento de hortalizas y frutas congeladas Madera para la construcción Construcción de vivienda popular rural Servicios especializados de instalación para la construcción Producción y comercialización de cemento Turismo cultural y natural, rutas turísticas	Diseño y fabricación de accesorios metálicos para la industria del cuero y calzado Fundido y producción de piezas de aluminio por inyección para industria de línea blanca Diseño para la industria de cuero y calzado Sombreros acabados de paja toquilla Fabricación de joyas de filigrana en oro y plata
<b>Grupo de negocios reales o potenciales por área de afinidad</b>	1. Alimentos saludables: Hortalizas y frutas secas; procesamiento de leche; carnes, cortes, embutidos; producción y procesamiento de plantas aromáticas y medicinales; producción de bebidas energizantes; productos derivados lácteos.	1. Agroexportación: Flores de verano; bouquets de flores	1. Manufactura: Calzado de cuero; Confección de ropa de vestir; Línea blanca; Herrajes; Componentes electrodomésticos; Diseño de calzado
	2. Construcción: Madera para la construcción; Vivienda popular; servicios para la construcción de vivienda; cemento.	2. Alimentos saludables: Hortalizas y frutas secas; procesamiento de leche; carnes, cortes, embutidos; producción y procesamiento de plantas aromáticas y medicinales; producción de bebidas energizantes; productos derivados lácteos.	2. Hogar: Cerámica utilitaria; Muebles de madera
	3. Turismo y artesanía: Turismo cultural; Turismo cultural y natural; rutas turísticas.	3. Construcción: Revestimiento para la construcción; Madera para la construcción; vivienda popular; Servicios para la construcción de vivienda; cemento.	3. Turismo y artesanía: Copas de sombreros de paja toquilla; joyería; Turismo cultural; Sombreros de paja toquilla terminados; Joyas en filigrana de oro y plata; Turismo cultural y natural

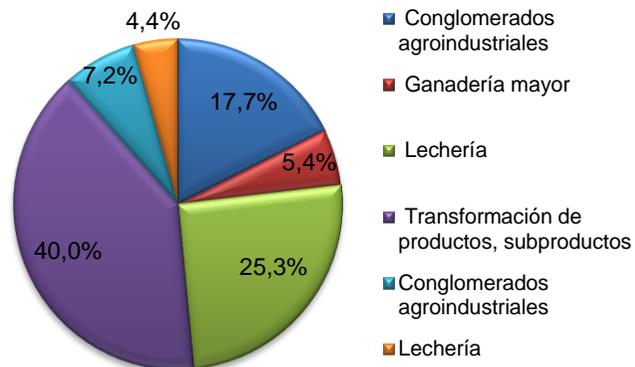
### Zona 7

	El Oro	Loja	Zamora Chinchipe
<b>Negocios actuales (Participación de la provincia en la zona)</b>	Banano Comercialización de cacao Camarón	Café especial Caña de azúcar Condimentos y hierbas aromáticas.	Café especial Cacao Tilapia
<b>Negocios potenciales</b>	Banano orgánico Desechos de banano para la producción de papel Procesamiento de cacao	Producción de cemento Cafetines con marca regional de café Aromatizantes, perfumes, aceites esenciales y saborizantes.	Café especial Madera Producción Acuícola
<b>Grupo de negocios reales o potenciales por área de afinidad</b>	1. Agricultura de exportación: banano, banano orgánico, cacao y café especial.	1. Agricultura: café especial.	1. Agricultura: café especial.
	2. Agroindustria de consumo nacional: Banano, desechos de banano para producción e papel, procesamiento de cacao, cafetín.	2. Agroindustria: cafetín con marca regional de café, caña de azúcar, procesamiento y comercialización de condimentos, aromatizantes, perfumes, aceites esenciales y saborizantes.	2. Agroindustria: producción y procesamiento de madera, caña de azúcar, cafetín con marca regional de café y producción de cacao.
	3. Pesca: camarón, procesamiento de camarón, captura y comercialización de peces y crustáceos.	3. Industria: producción cemento.	3. Piscicultura: producción acuícola.

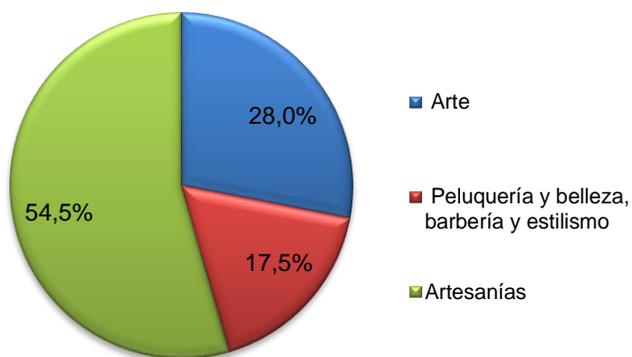
**Anexo 3: Especialidades de capacitación sector productivo Zona 1 (futuras contrataciones)**



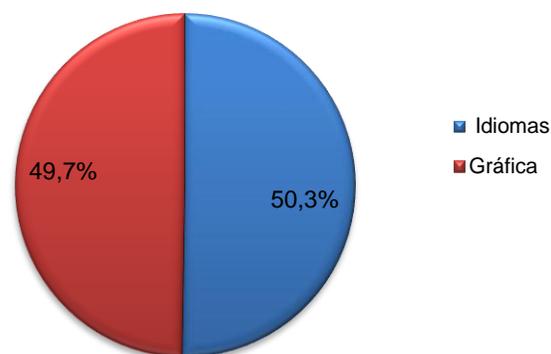
**Especialidades del área de Agricultura**



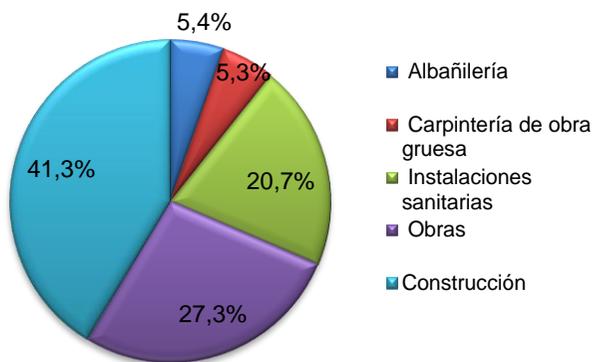
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustrias**



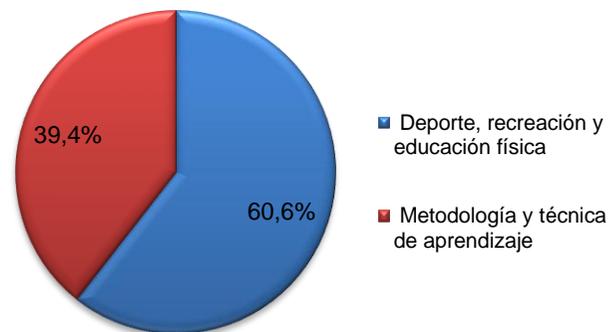
**Especialidades del área de Artes y artesanía**



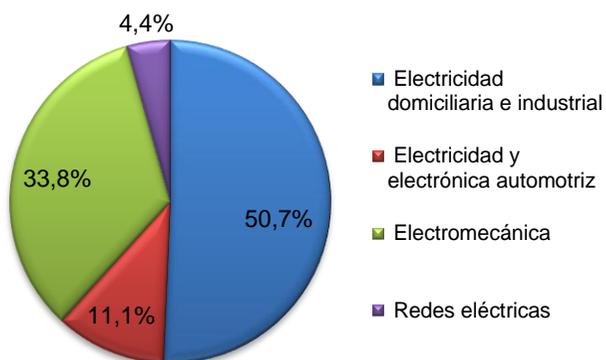
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



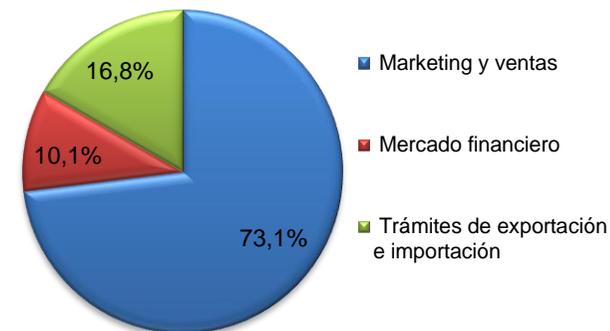
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



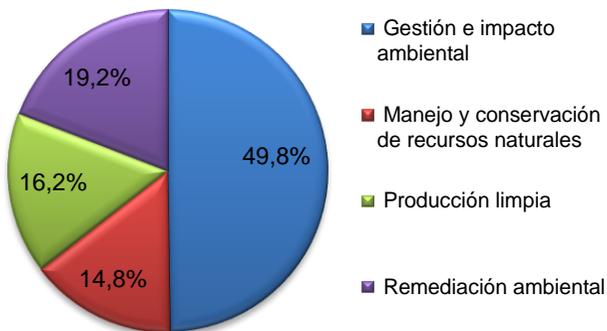
**Especialidades del área de Educación y capacitación**



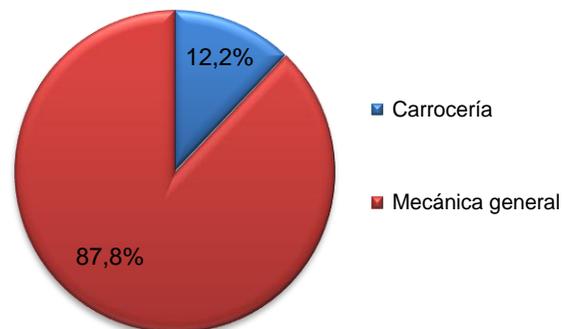
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



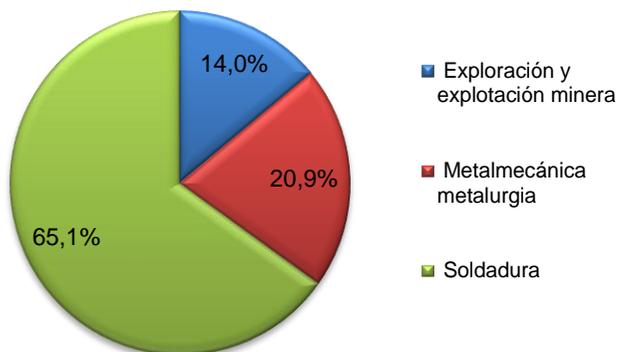
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



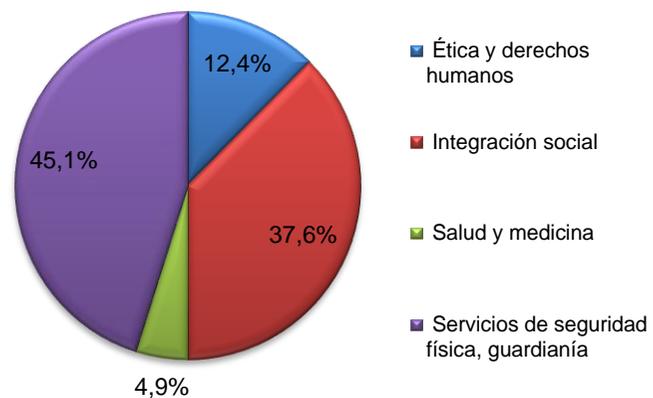
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



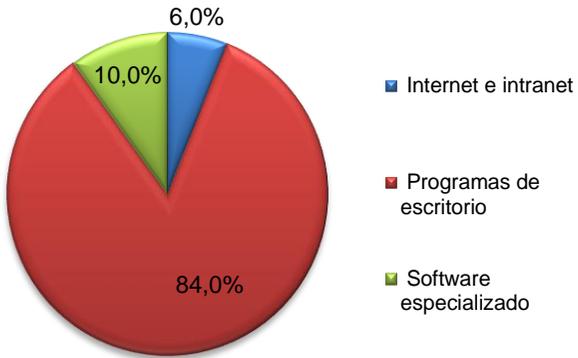
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



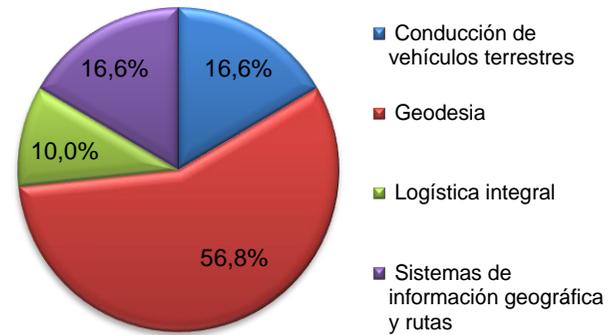
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



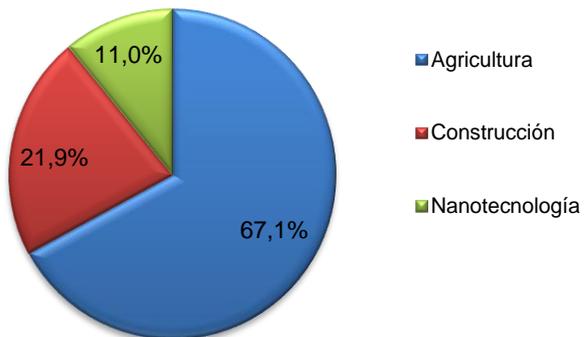
**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**



**Especialidades del área de Tecnologías de la información y comunicación**

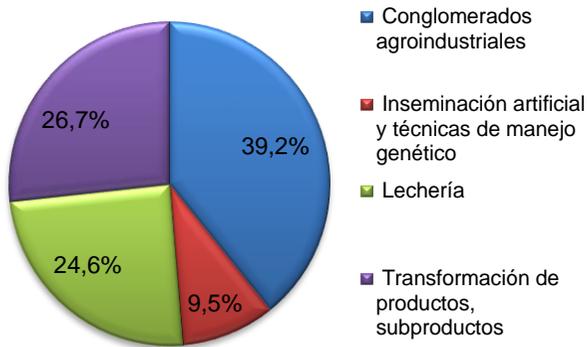


**Especialidades del área de Transporte y logística**

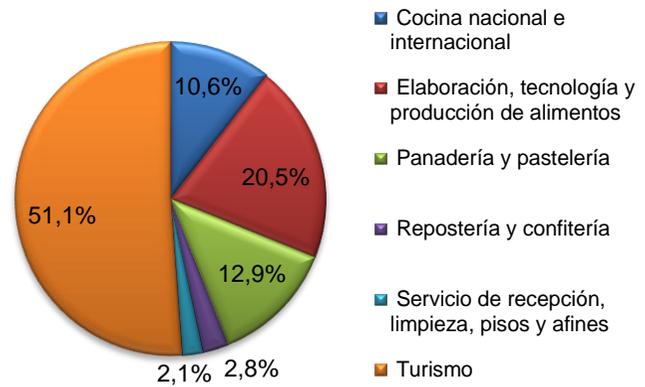


**Otras especialidades**

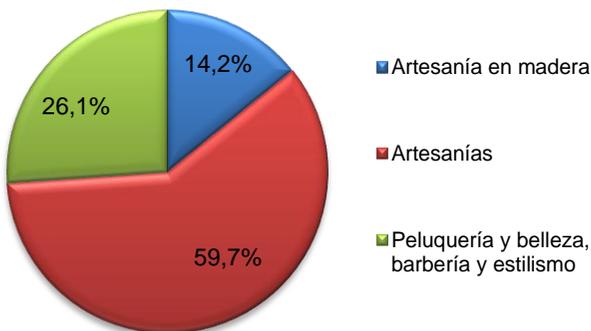
## Anexo 4: Especialidades de capacitación sector productivo Zona 1



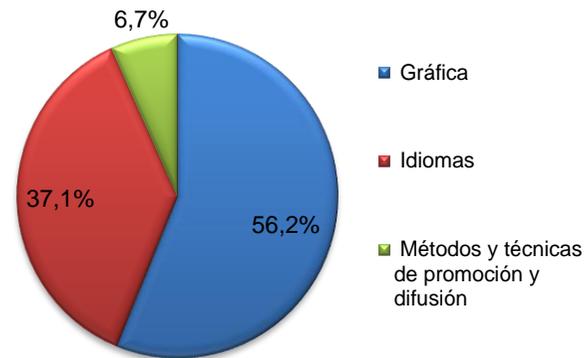
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



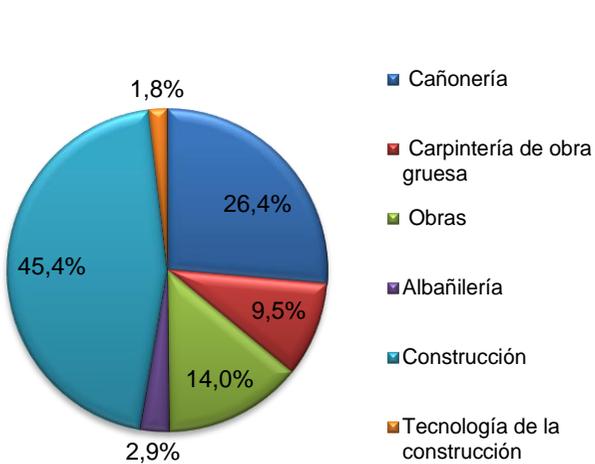
**Especialidades del área de Alimentación, gastronomía y turismo**



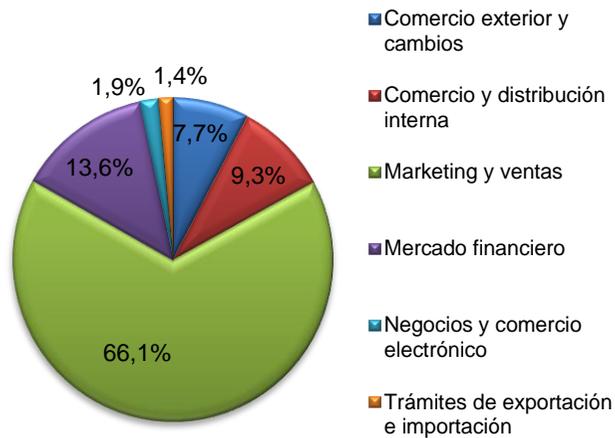
**Especialidades del área de Artes y artesanías**



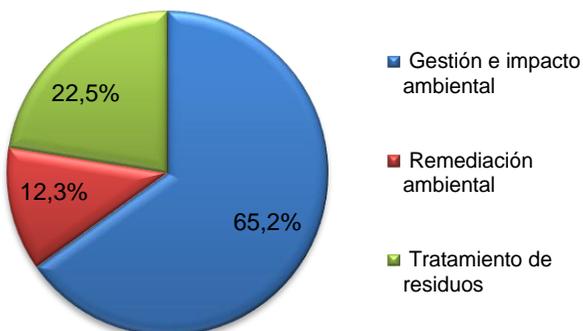
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



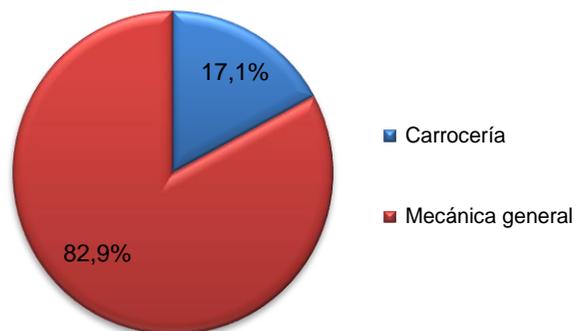
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



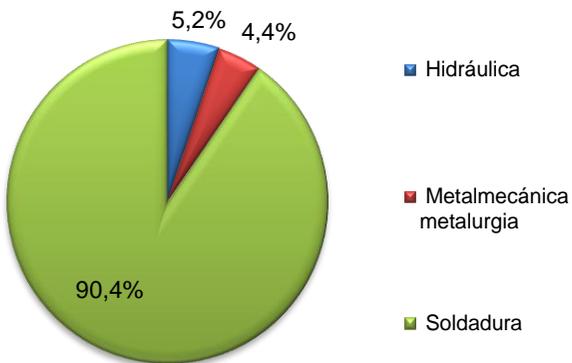
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



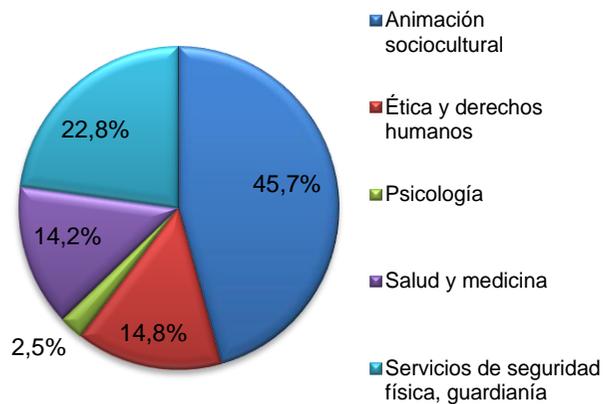
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



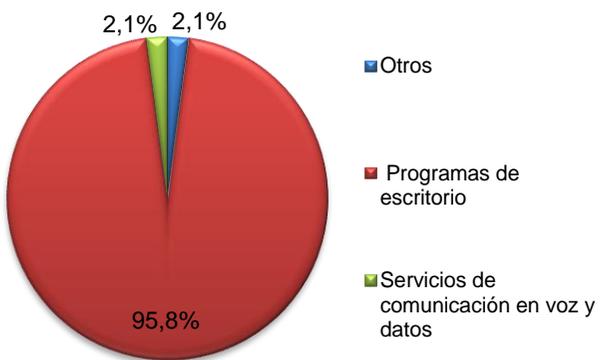
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



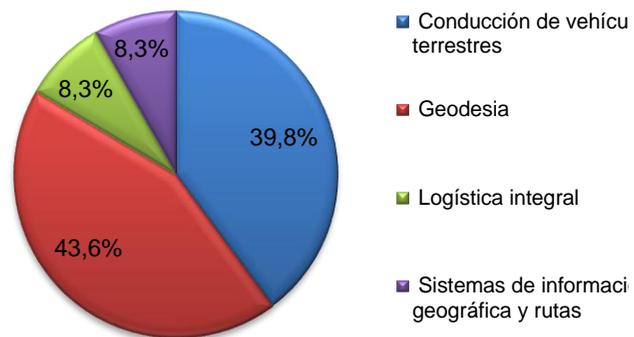
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



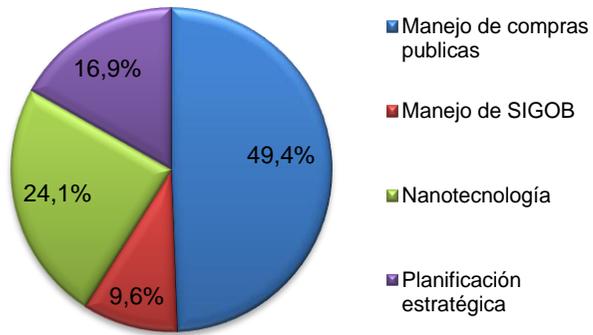
**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**



**Especialidades del área de Tecnologías de la información y comunicación**

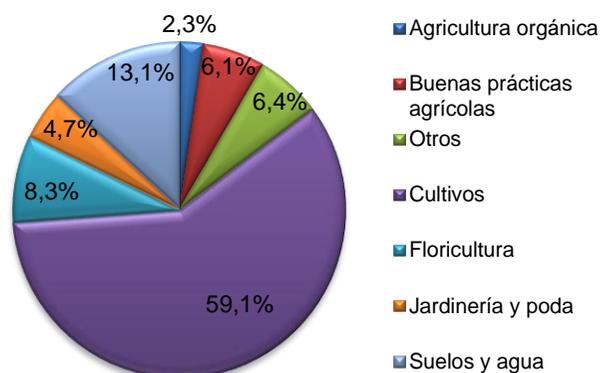


**Especialidades del área de Transporte y logística**

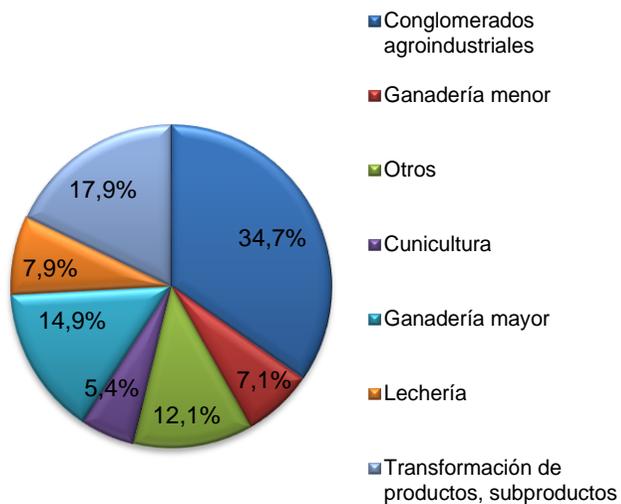


### Otras especialidades

## Anexo 5: Especialidades de capacitación sector social Zona 1



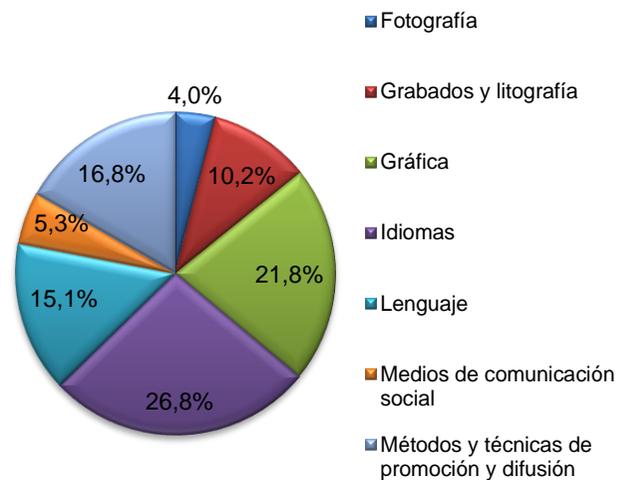
**Especialidades del área de Agricultura**



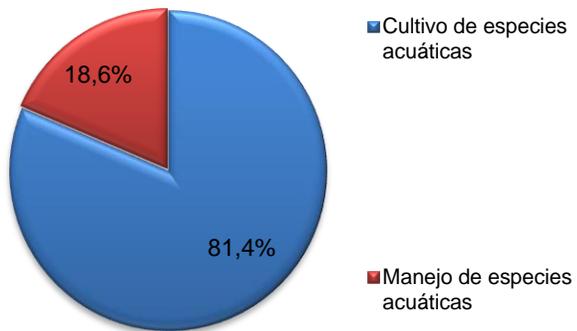
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



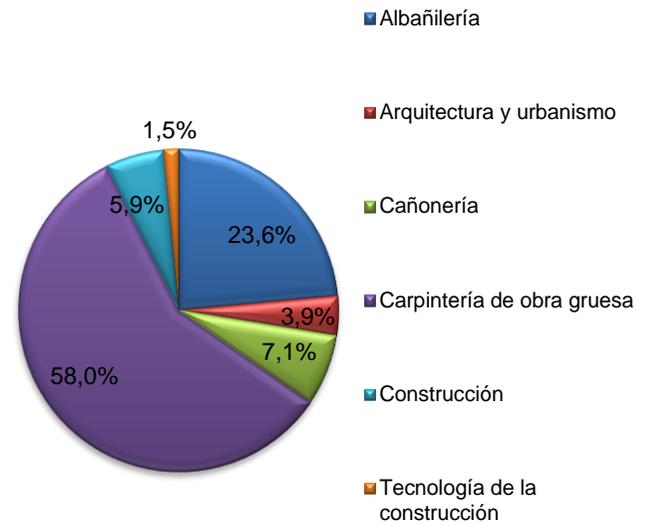
**Especialidades del área de Tecnologías de la información y comunicación**



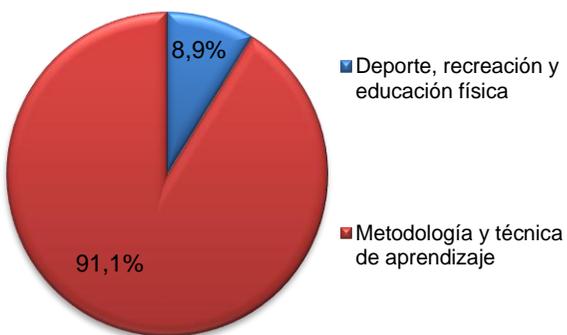
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



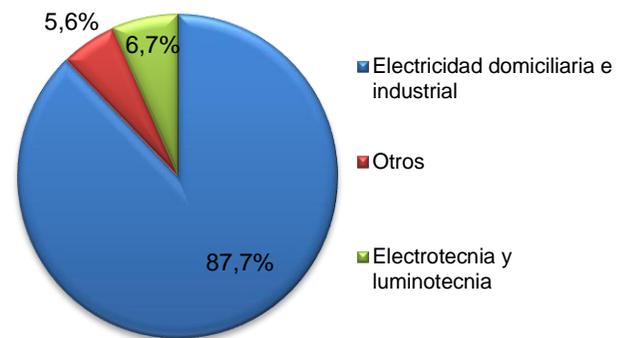
**Especialidades del área de Especies acuáticas y pesca**



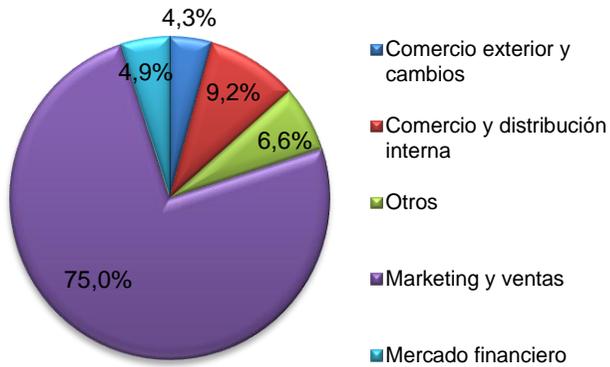
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



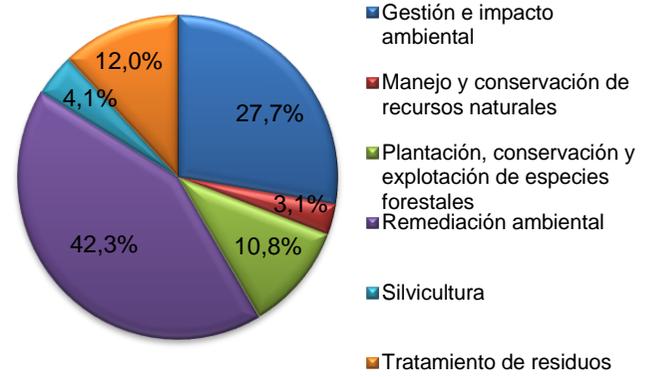
**Especialidades del área de Educación y capacitación**



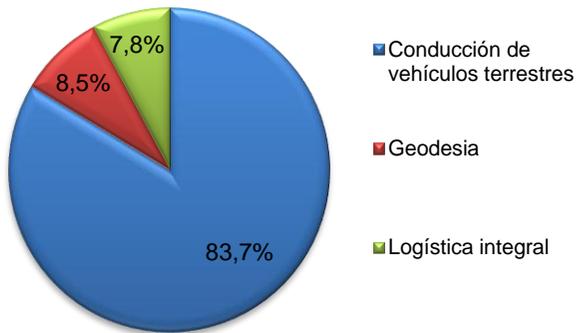
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



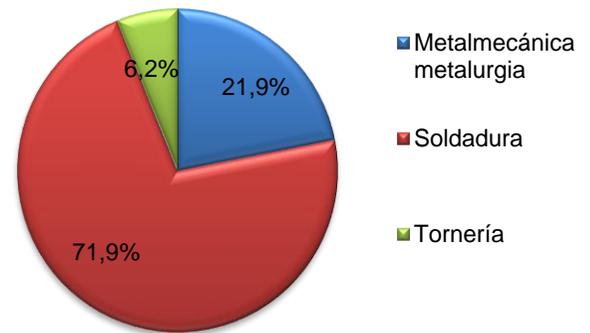
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



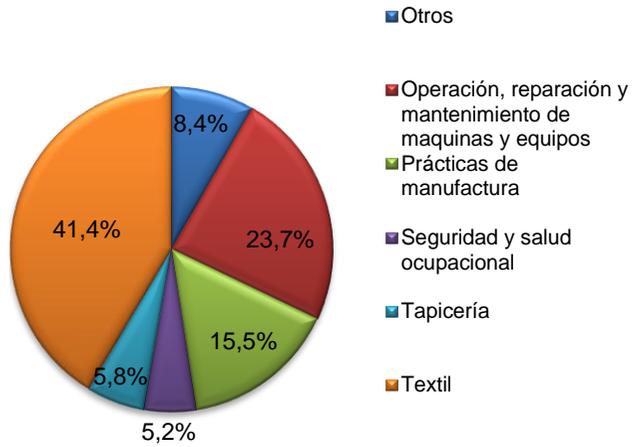
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



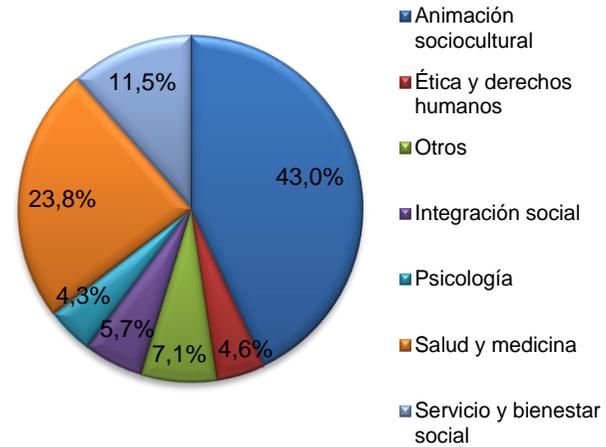
**Especialidades del área de Transporte y logística**



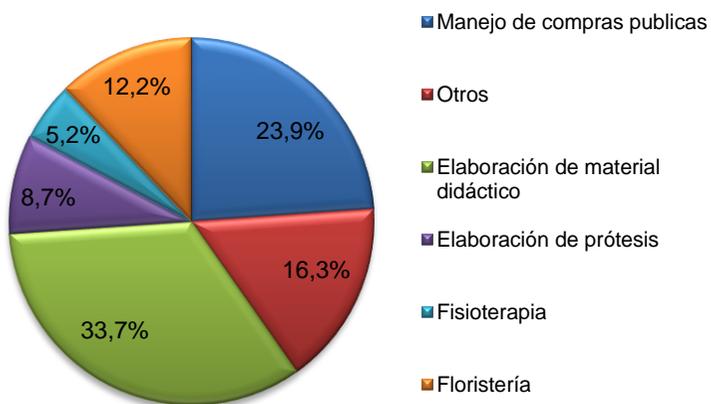
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



**Especialidades del área de Procesos industriales**

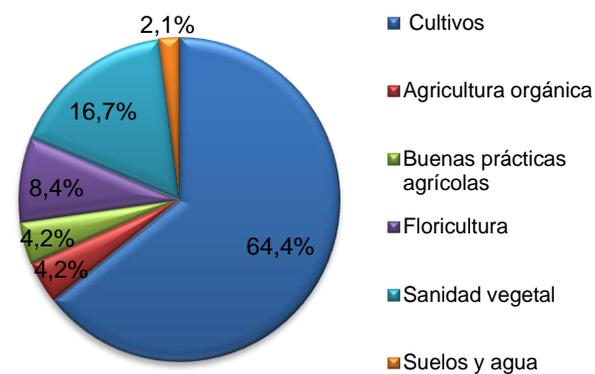


**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**

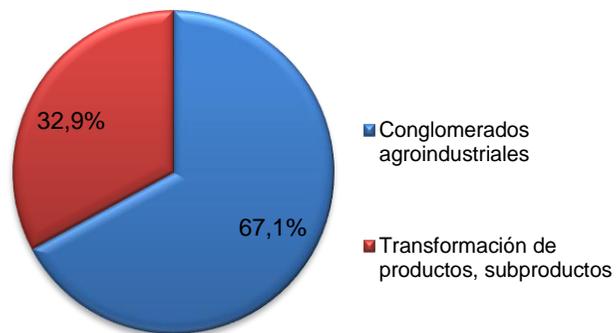


**Otras especialidades**

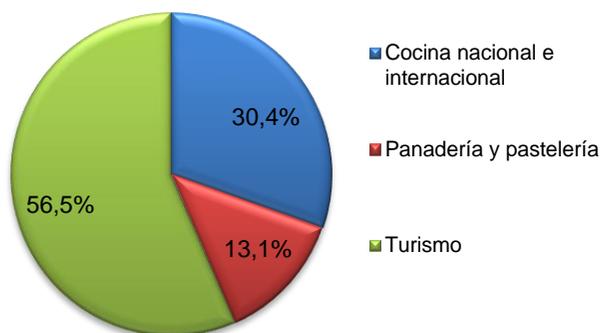
**Anexo 6: Especialidades de capacitación sector productivo Zonas 2 y 9 (futuras contrataciones)**



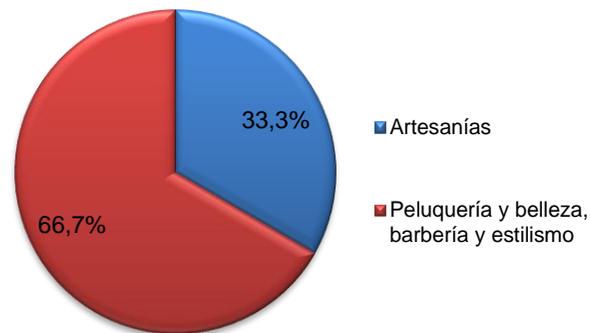
**Especialidades del área de Agricultura**



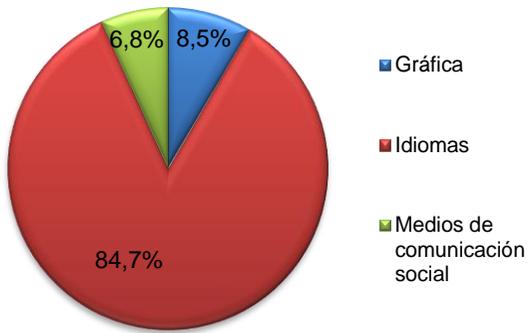
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



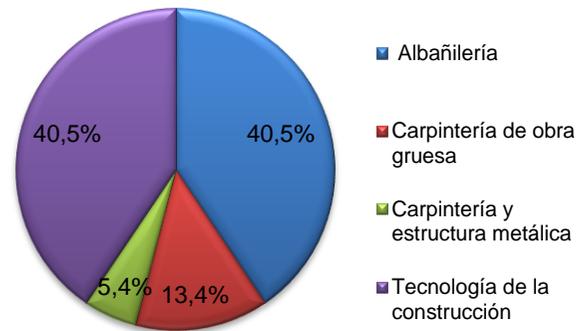
**Especialidades del área de Alimentación, gastronomía y turismo**



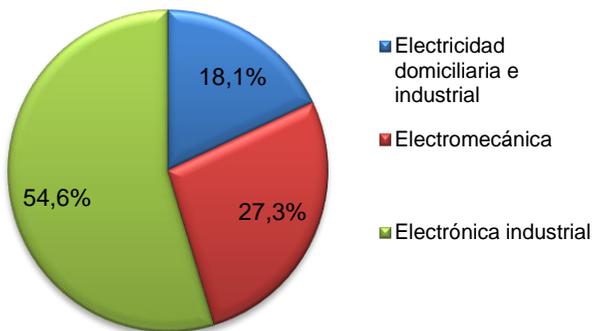
**Especialidades del área de Artes y artesanías**



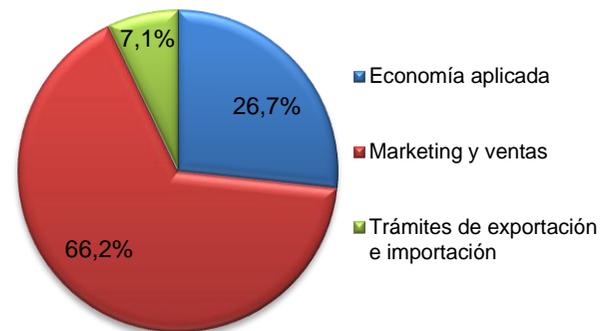
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



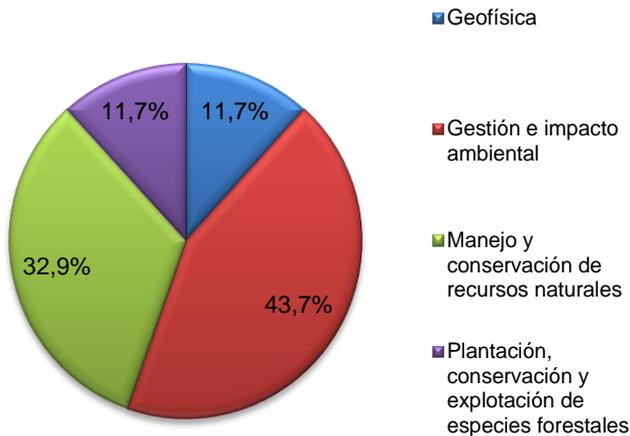
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



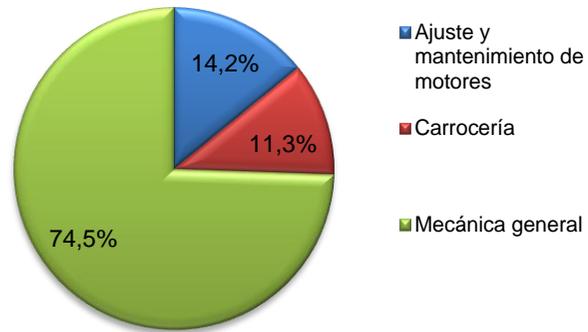
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



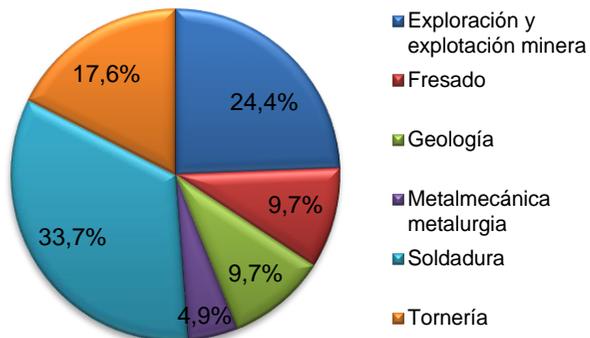
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



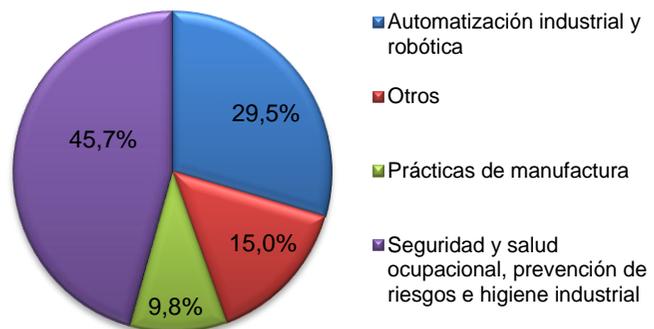
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



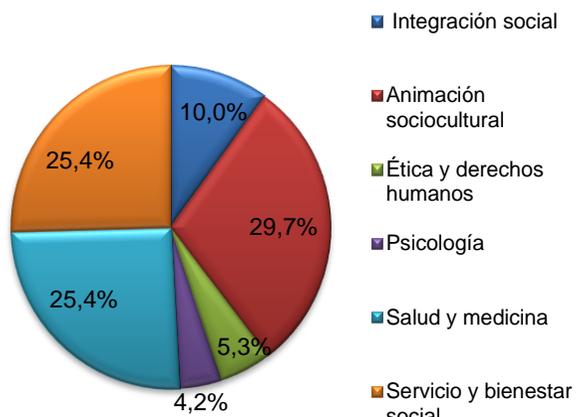
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



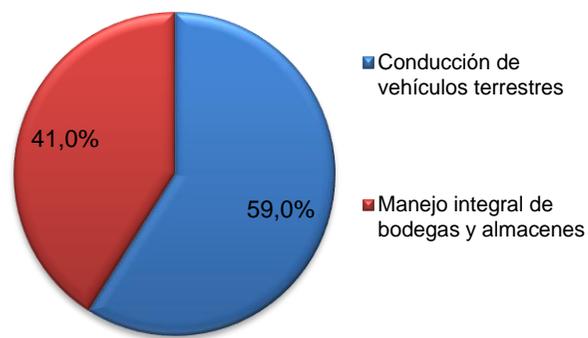
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



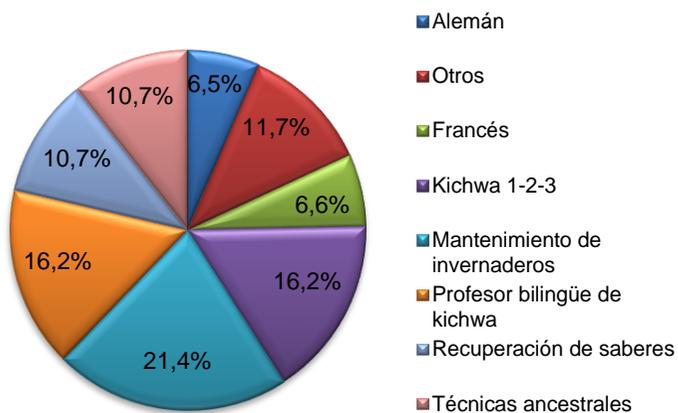
**Especialidades del área de Procesos industriales**



**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**

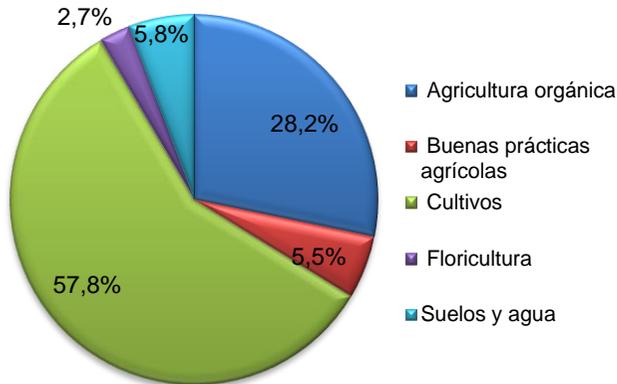


**Especialidades del área de Transporte y logística**

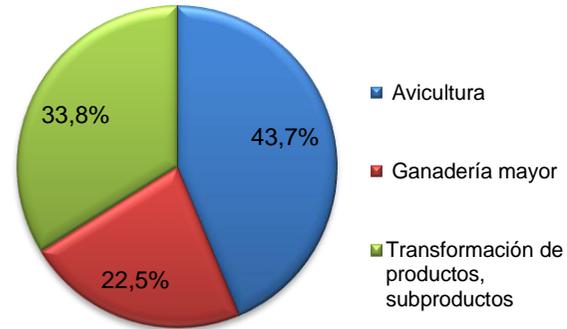


**Otras especialidades**

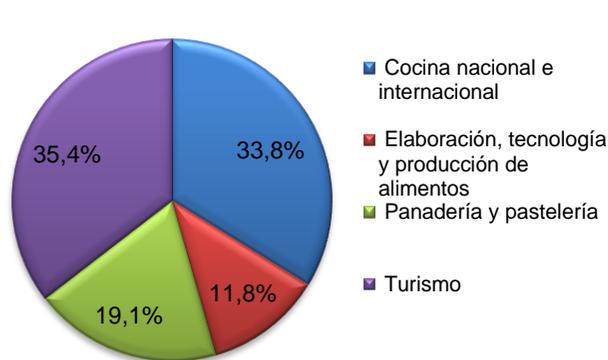
## Anexo 7: Especialidades de capacitación sector productivo Zonas 2 y 9



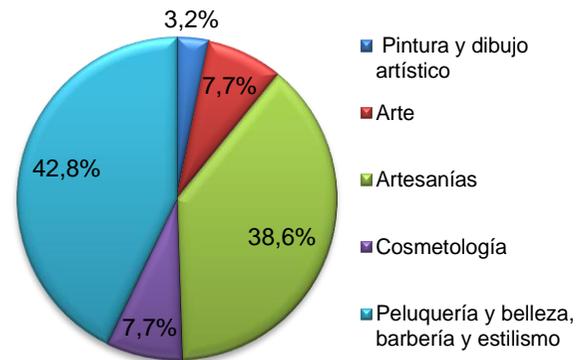
**Especialidades del área de Agricultura**



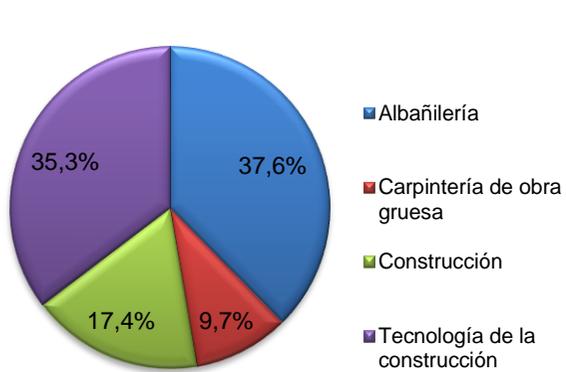
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



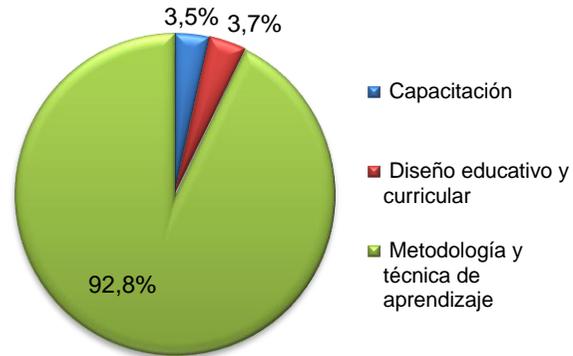
**Especialidades del área de Alimentación, gastronomía y turismo**



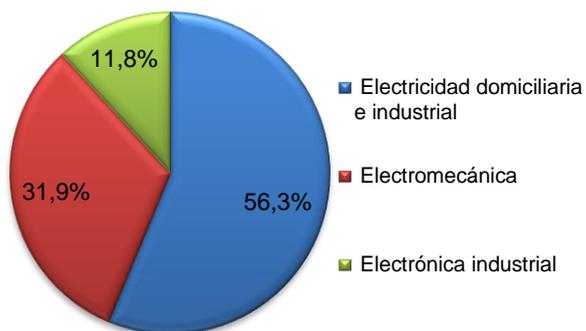
**Especialidades del área de Artes y artesanía**



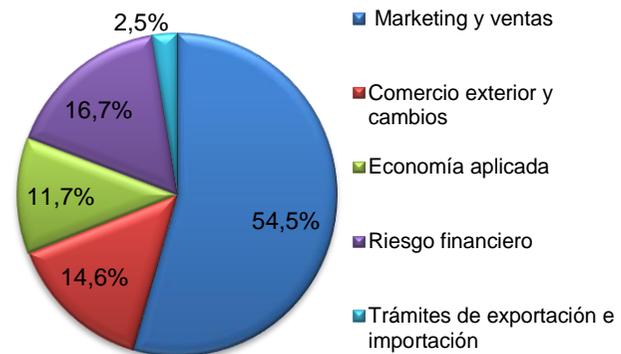
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



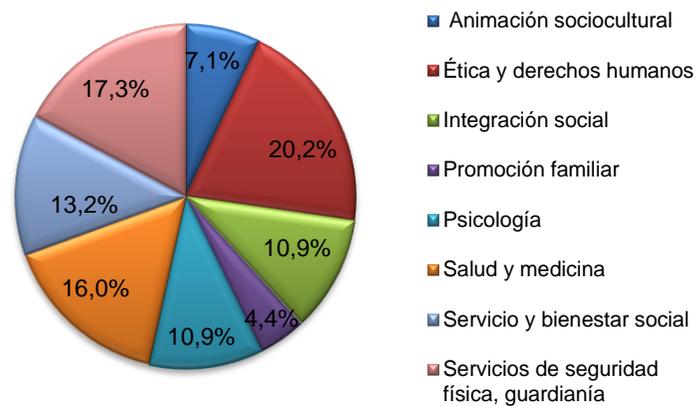
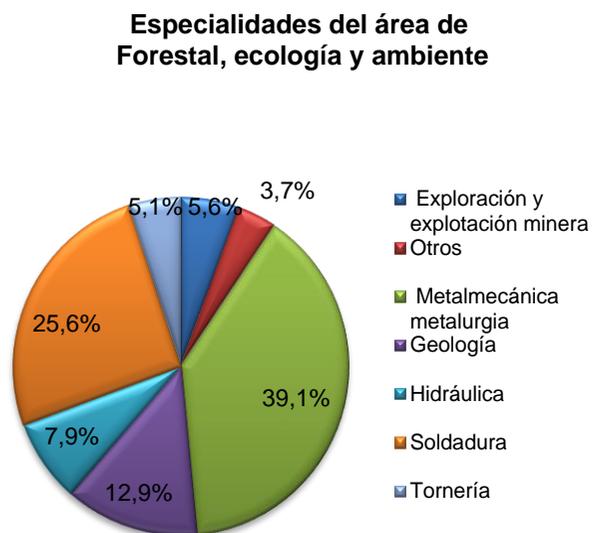
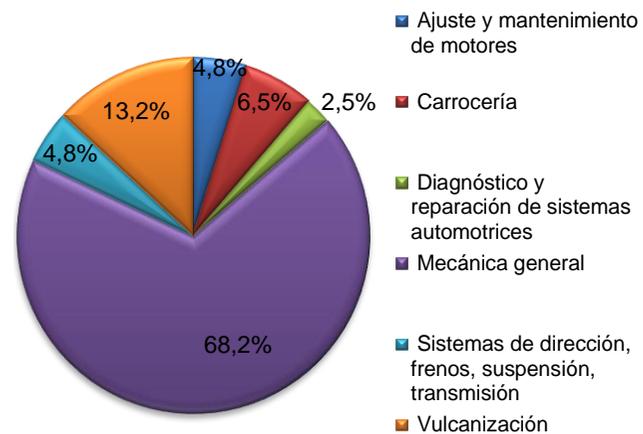
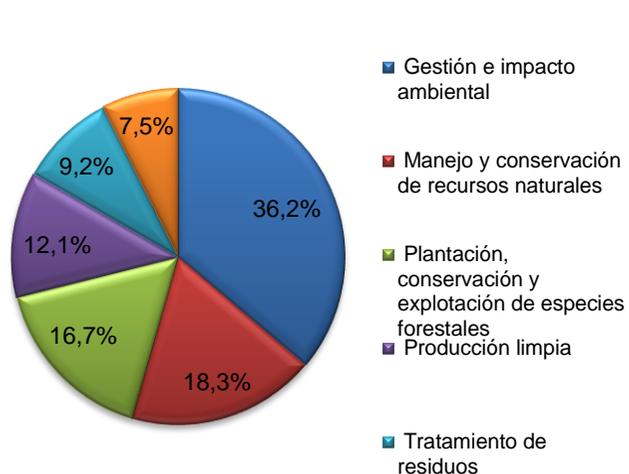
**Especialidades del área de Educación y capacitación**



**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**

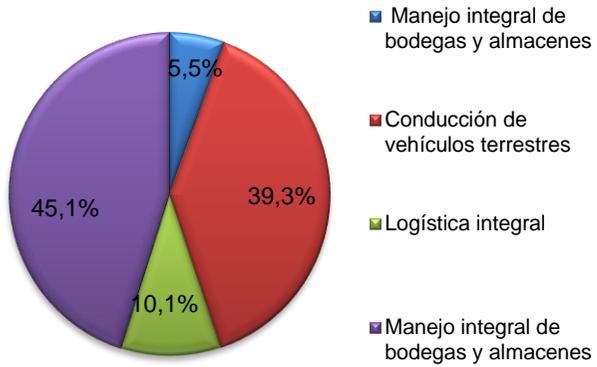


**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**

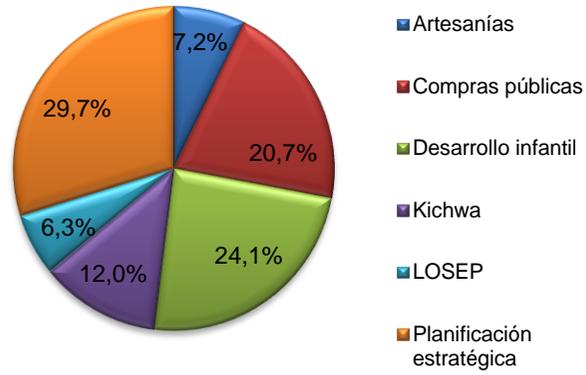


**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**

**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**

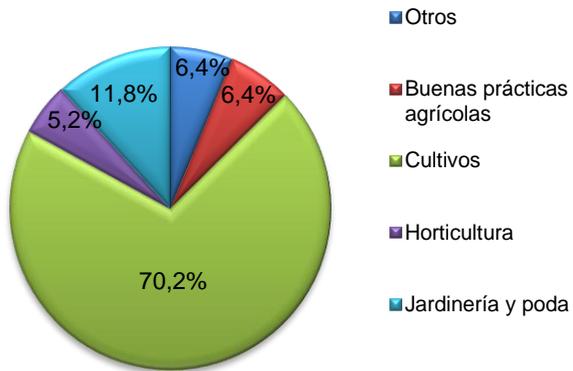


**Especialidades del área de Transporte y logística**

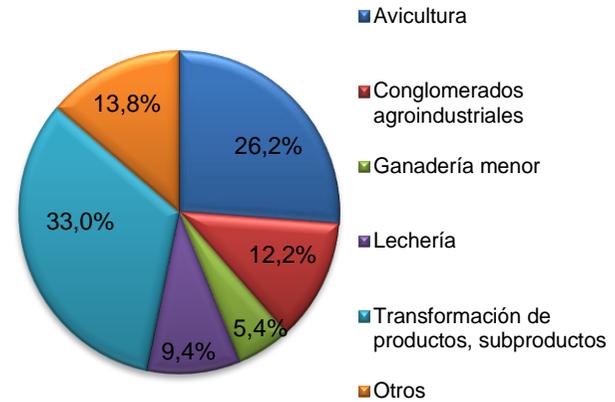


**Otras especialidades**

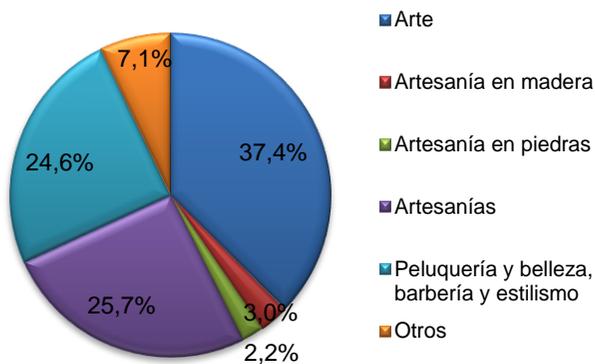
## Anexo 8: Especialidades de capacitación sector social Zonas 2 y 9



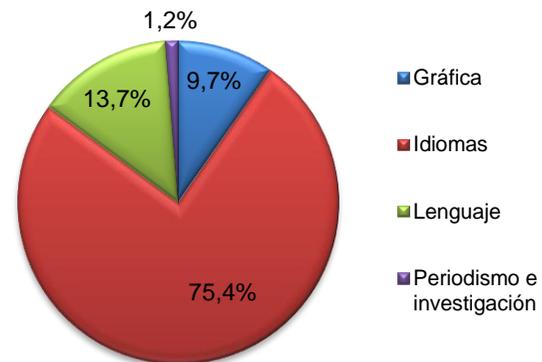
**Especialidades del área de Agricultura**



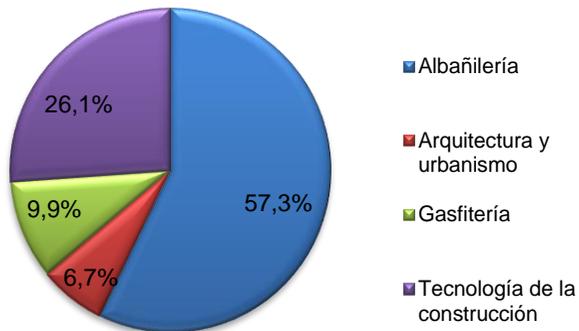
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



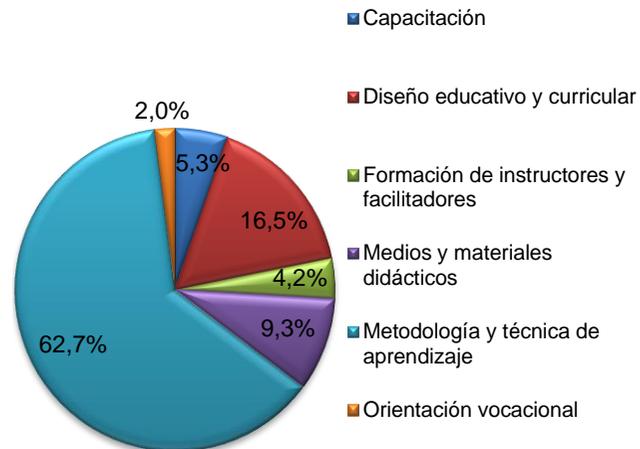
**Especialidades del área de Artes y artesanía**



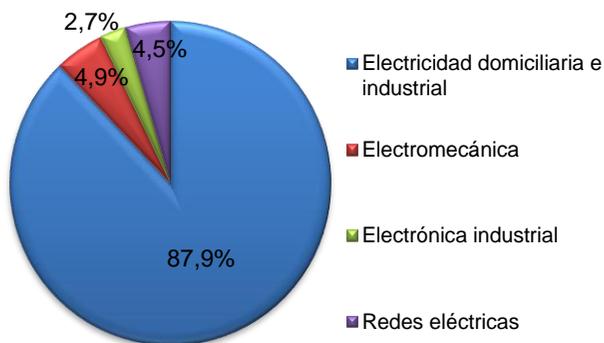
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



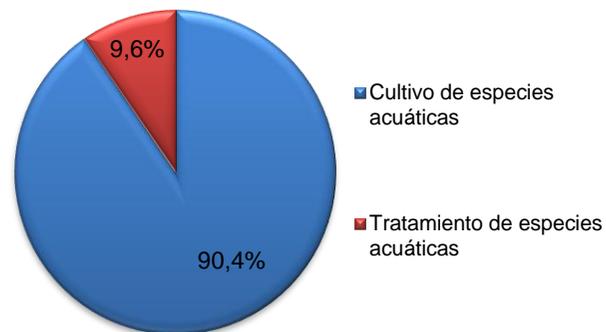
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



**Especialidades del área de Educación y capacitación**



**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



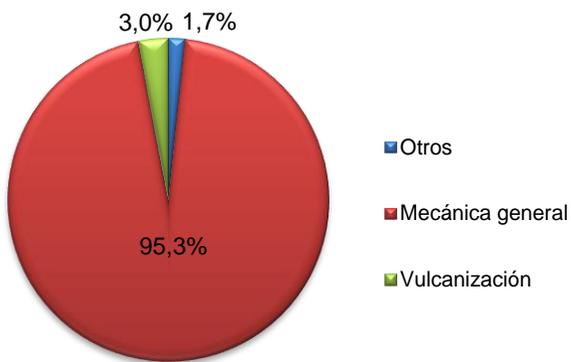
**Especialidades del área de Especies acuáticas y pesca**



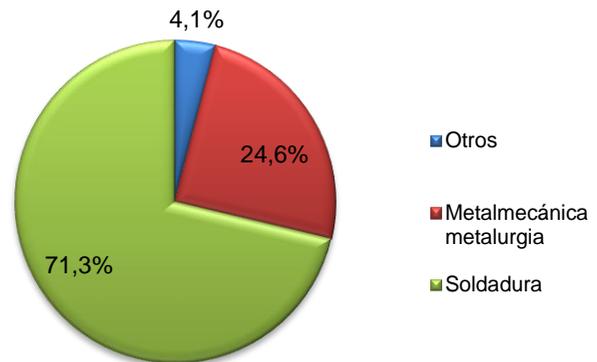
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



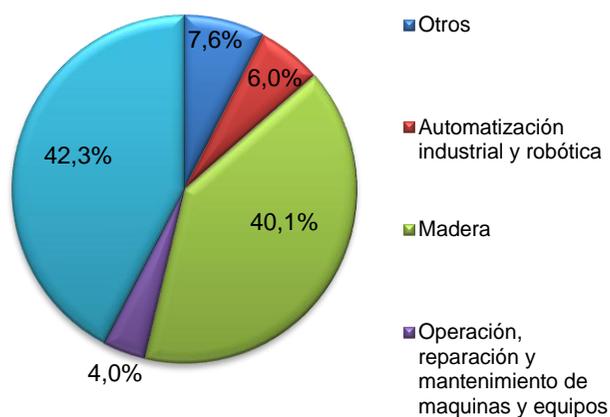
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



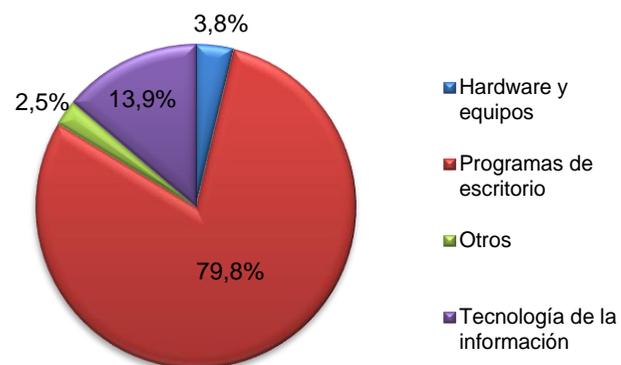
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



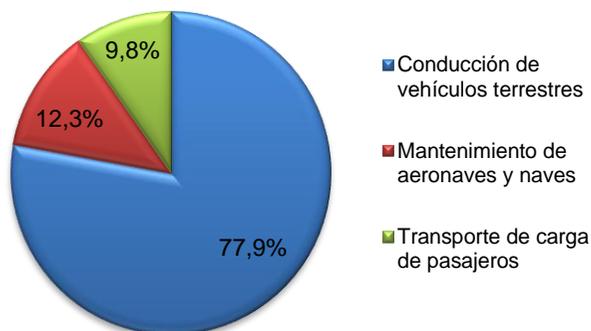
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



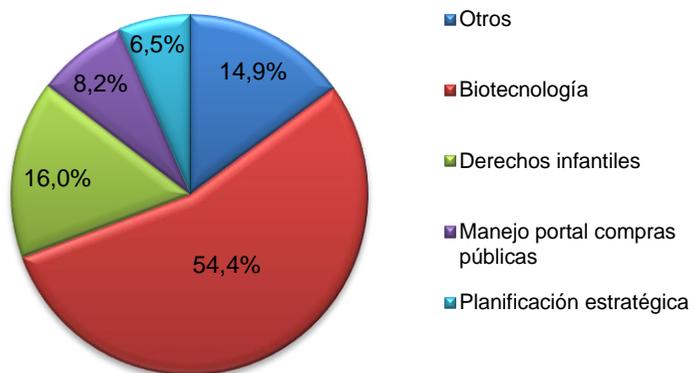
**Especialidades del área de Procesos industriales**



**Especialidades del área de Tecnologías de la información y comunicación**

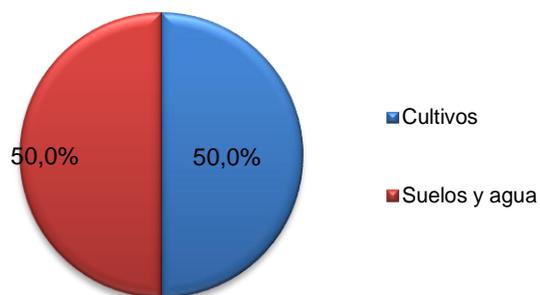


**Especialidades del área de Transporte y logística**

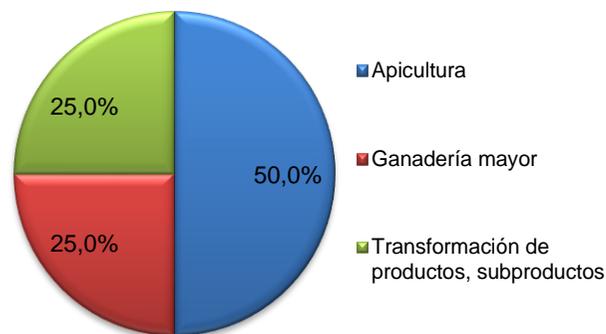


**Otras especialidades**

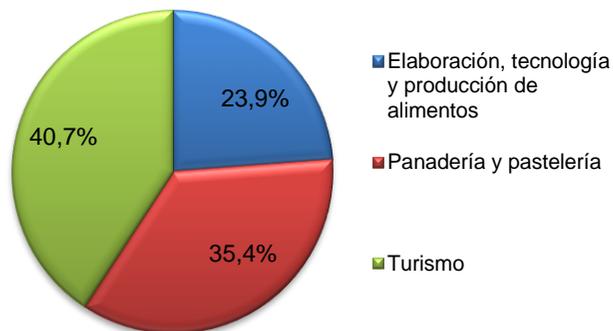
**Anexo 9: Especialidades de capacitación sector productivo Zona 3 (futuras contrataciones)**



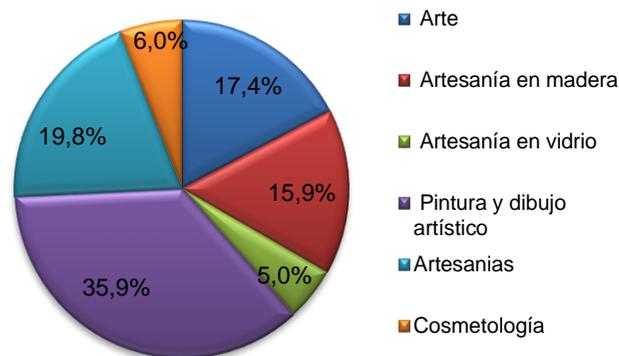
**Especialidades del área de Agricultura**



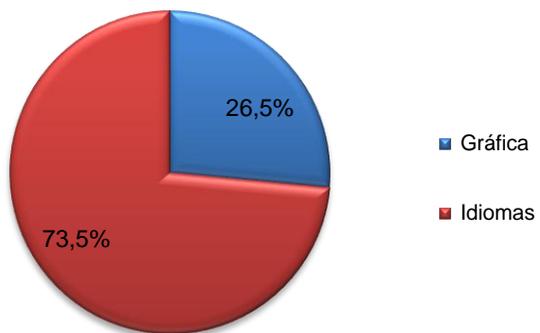
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



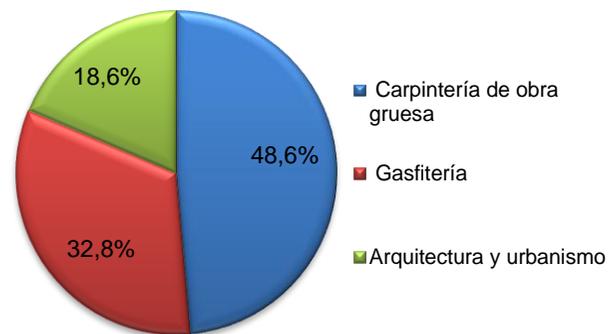
**Especialidades del área de Alimentación, gastronomía y turismo**



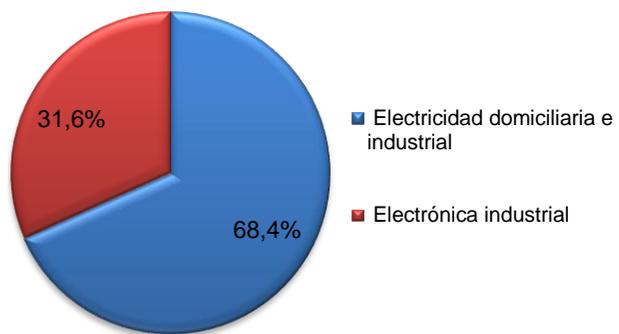
**Especialidades del área de Artes y artesanías**



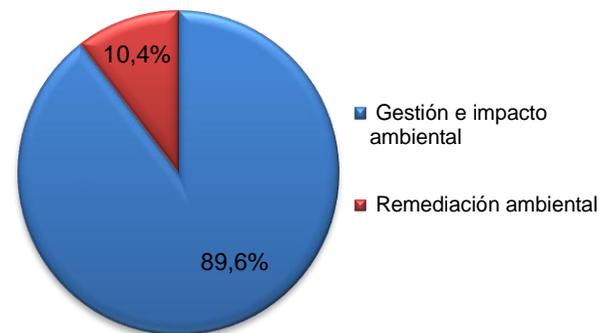
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



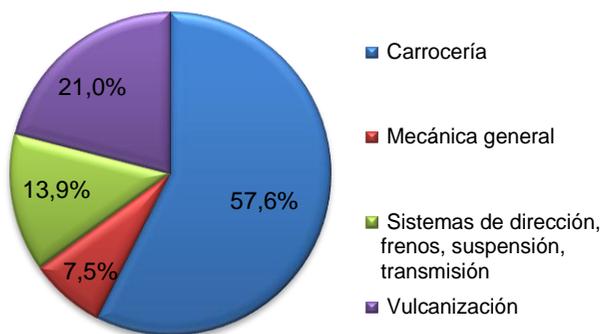
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



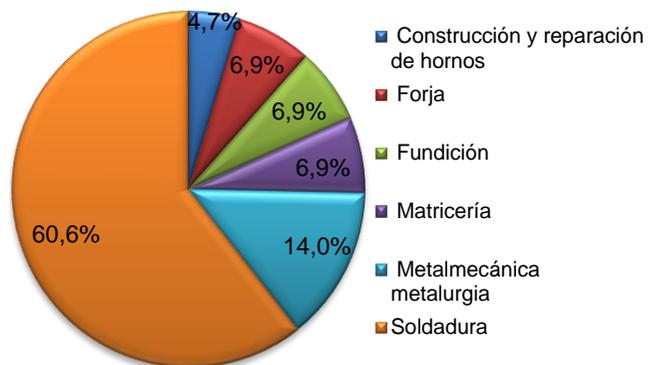
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



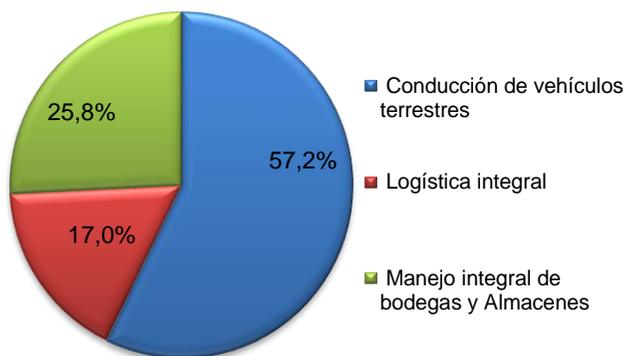
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



**Especialidades del área de Mecánica automotriz**

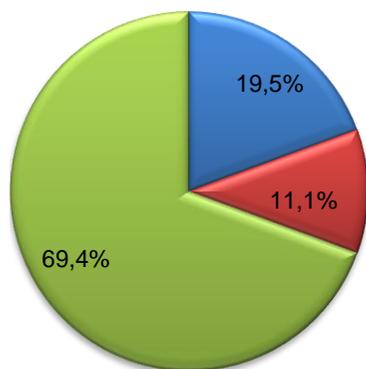


**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**

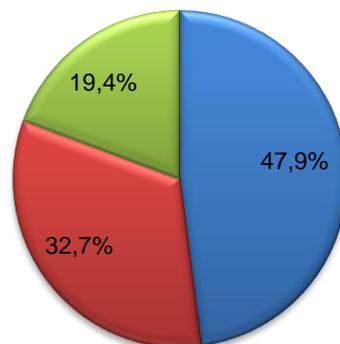


**Especialidades del área de Transporte y logística**

## Anexo 10: Especialidades de capacitación sector productivo Zona 3

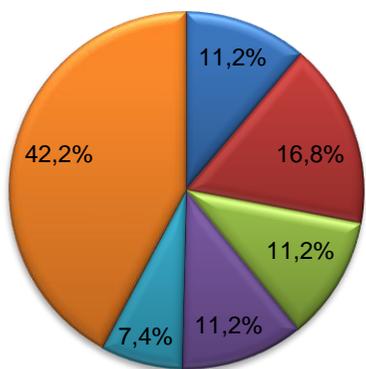


- Buenas prácticas agrícolas
- Jardinería y poda
- Suelos y agua



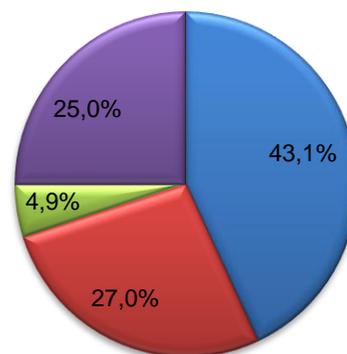
- Apicultura
- Ganadería mayor
- Transformación de productos, subproductos

### Especialidades del área de Agricultura



- Cocina nacional e internacional
- Elaboración, tecnología y producción de alimentos
- Panadería y pastelería
- Repostería y confitería
- Servicio de recepción, limpieza, pisos y afines
- Turismo

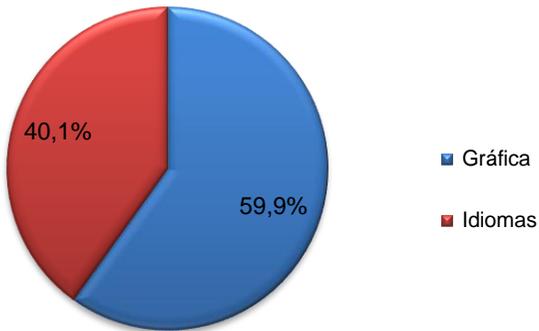
### Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria



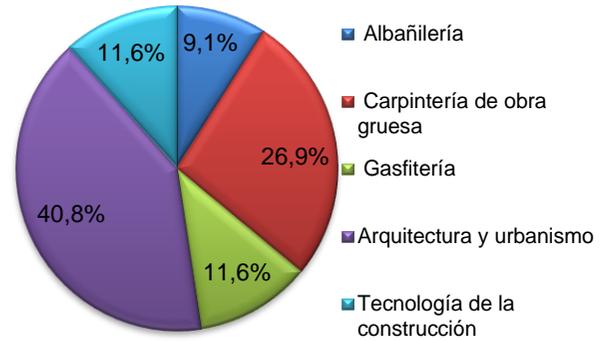
- Artesanía en madera
- Artesanías
- Cosmetología
- Peluquería y belleza, barbería y estilismo

### Especialidades del área de Alimentación, gastronomía y turismo

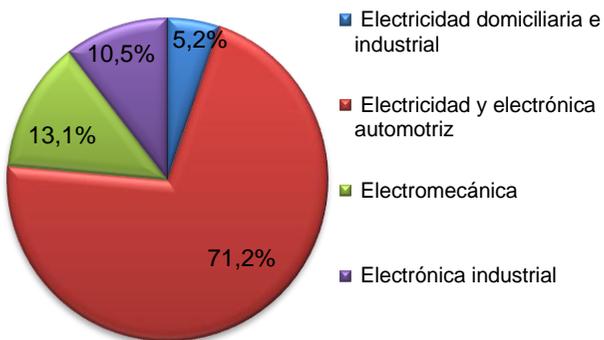
### Especialidades del área de Artes y artesanías



**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



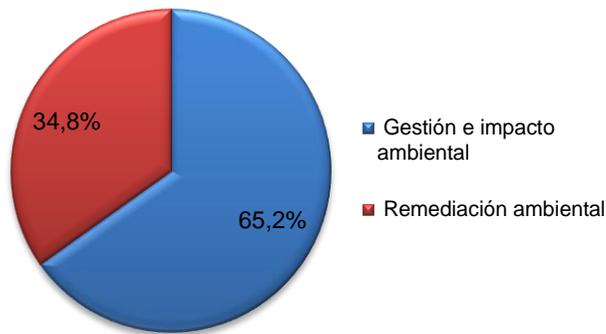
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



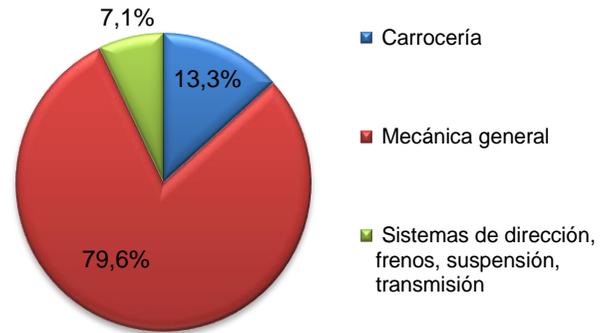
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



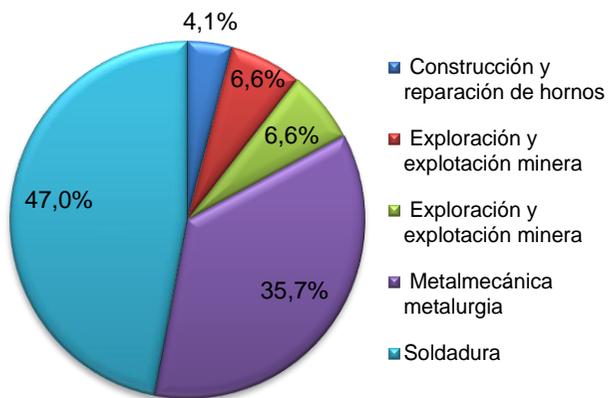
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



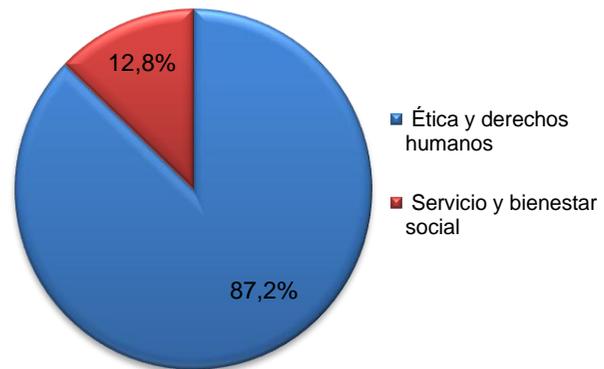
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



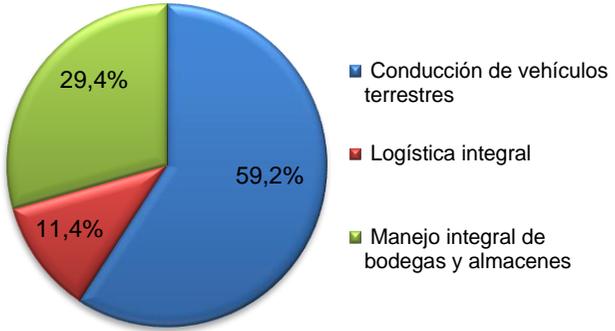
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**

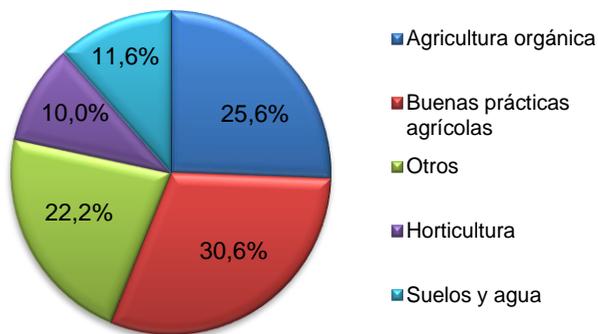


**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**

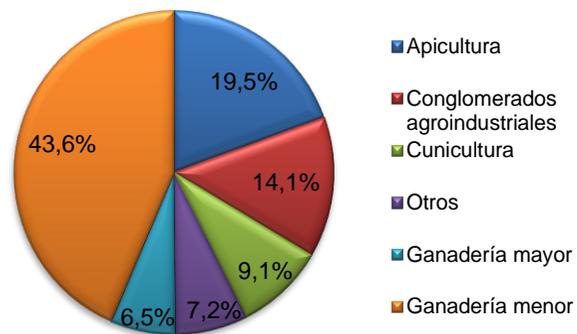


**Especialidades del área de Transporte y logística**

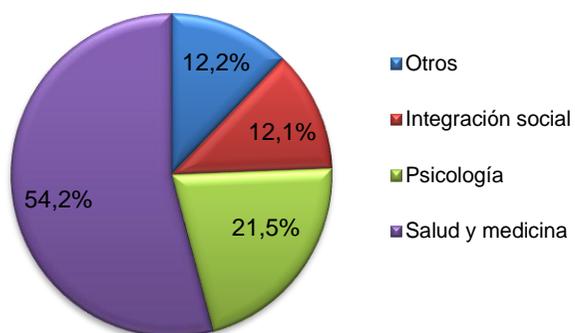
### Anexo 11: Especialidades de capacitación sector social Zona 3



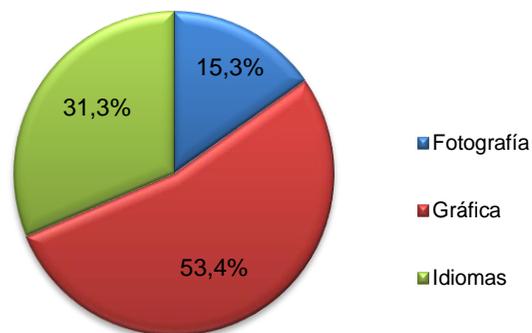
**Especialidades del área de Agricultura**



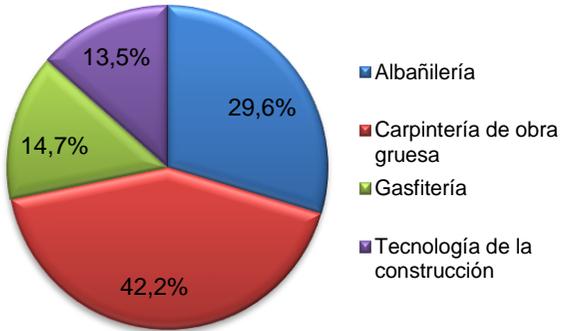
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



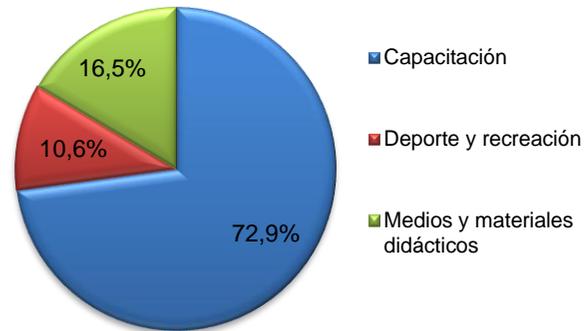
**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**



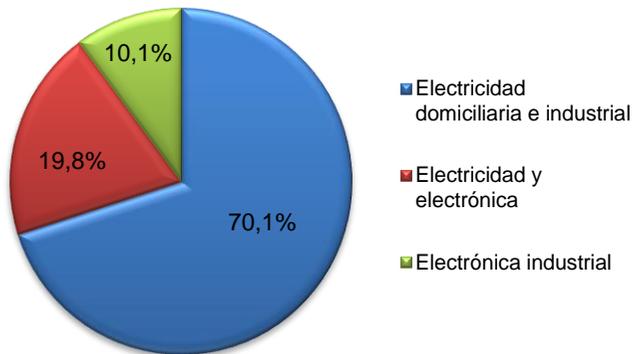
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



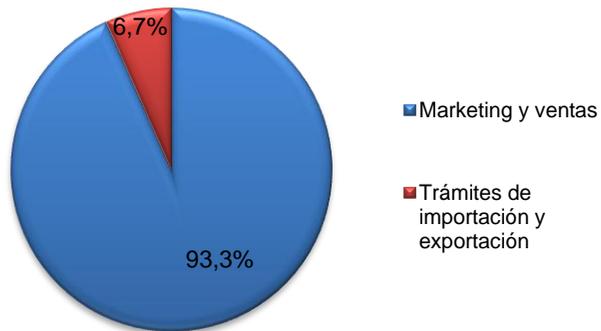
**Especialidades del área de Educación y capacitación**



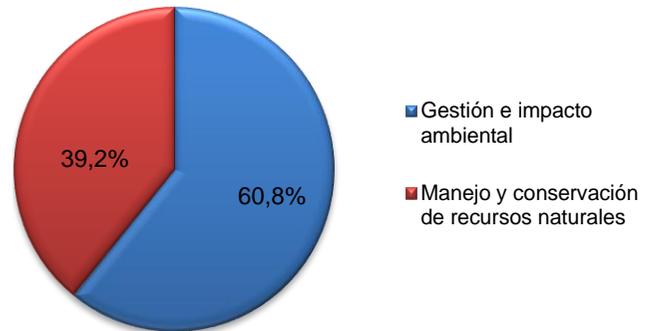
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



**Especialidades del área de Procesos industriales**



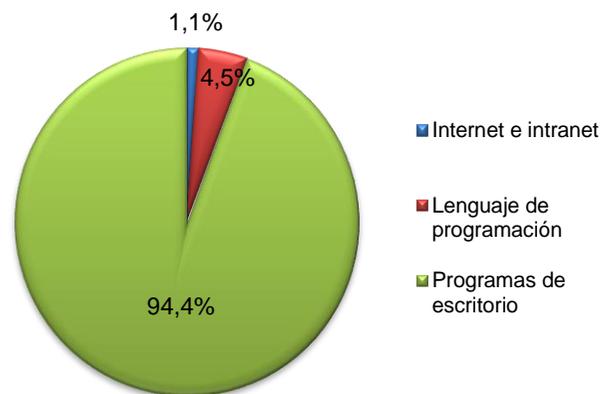
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



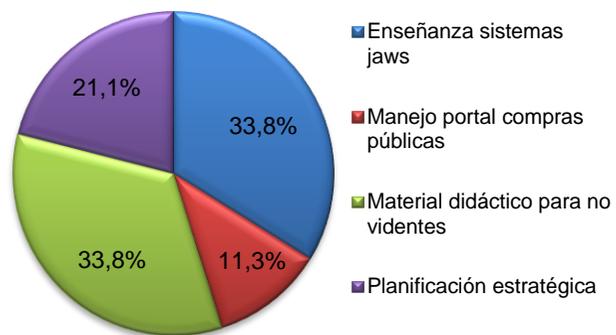
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



**Especialidades del área de Mecánica automotriz**

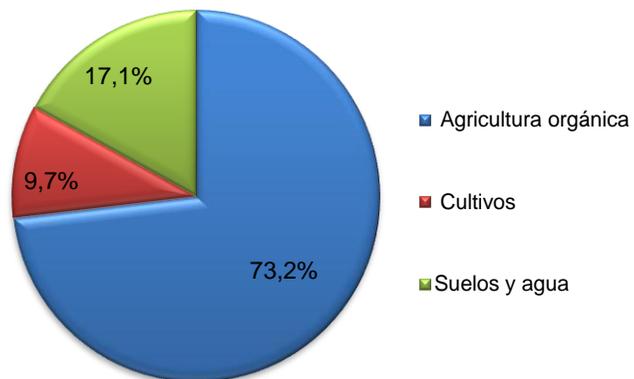


**Especialidades del área de Tecnologías de la información y comunicación**

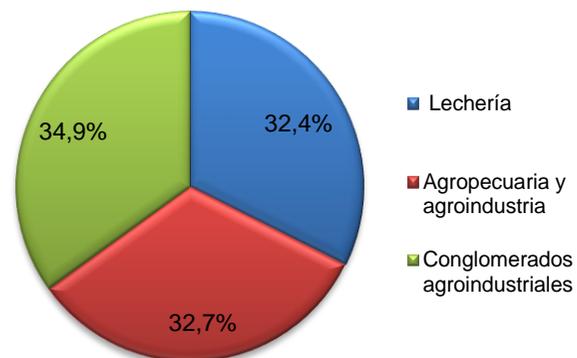


### Otras especialidades

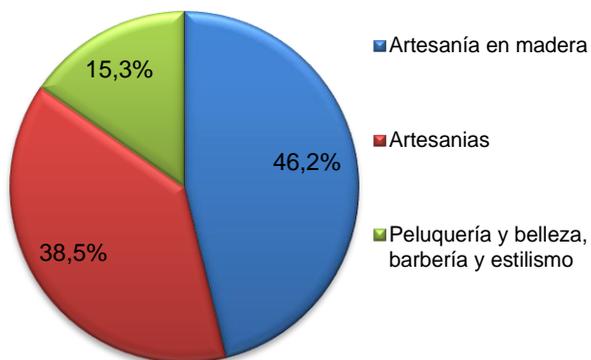
**Anexo 12: Especialidades de capacitación sector productivo Zona 4 (futuras contrataciones)**



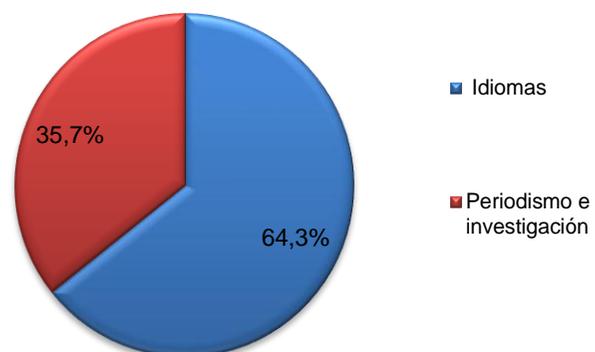
**Especialidades del área de Agricultura**



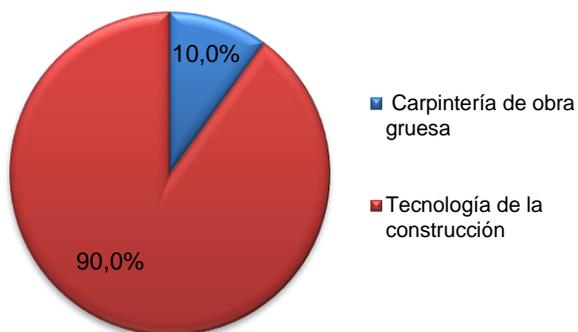
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



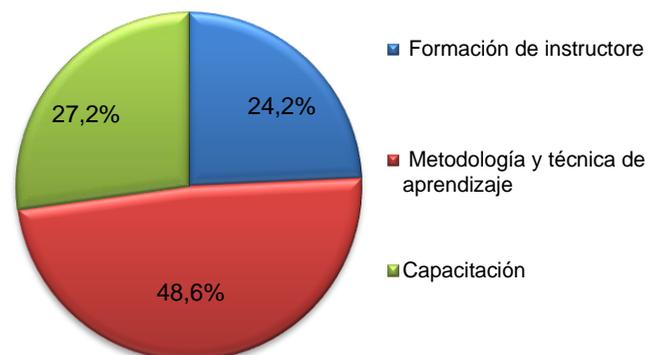
**Especialidades del área de Artes y artesanía**



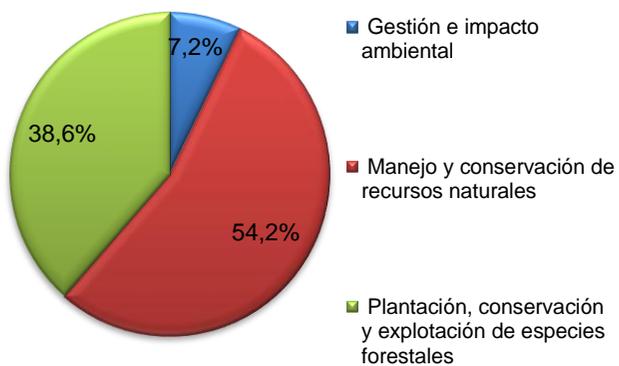
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



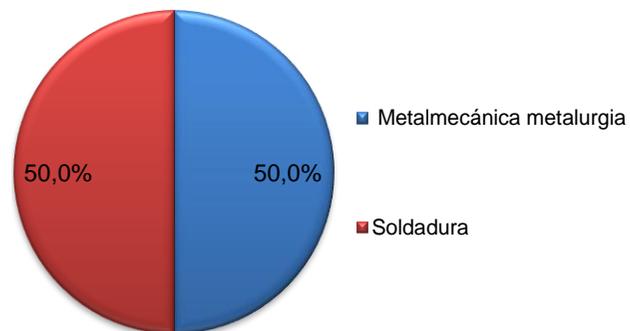
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



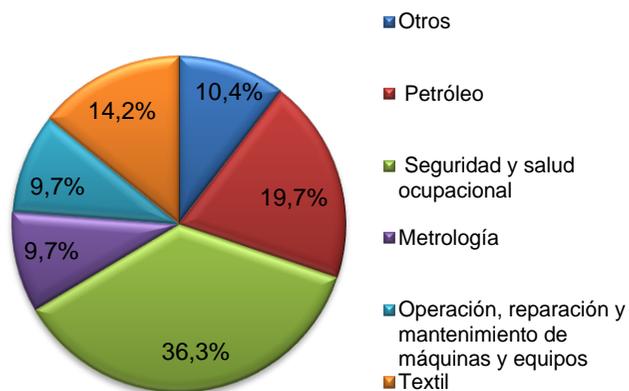
**Especialidades del área de Educación y capacitación**



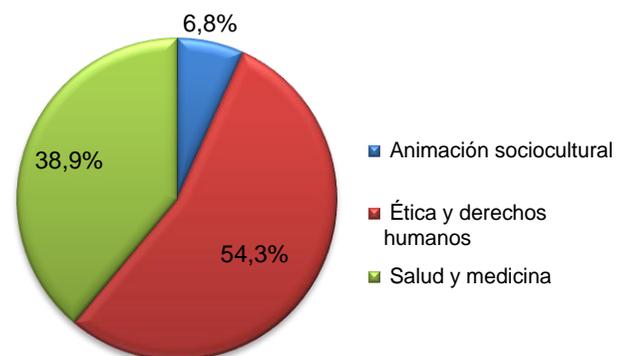
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



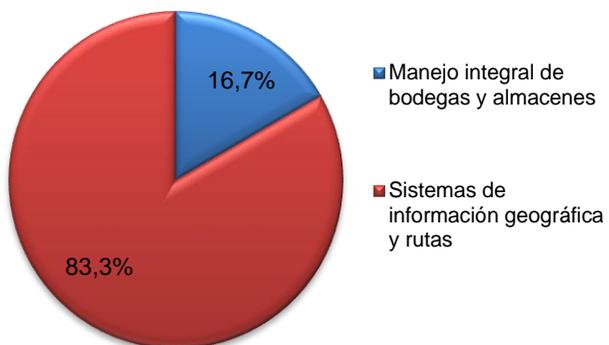
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



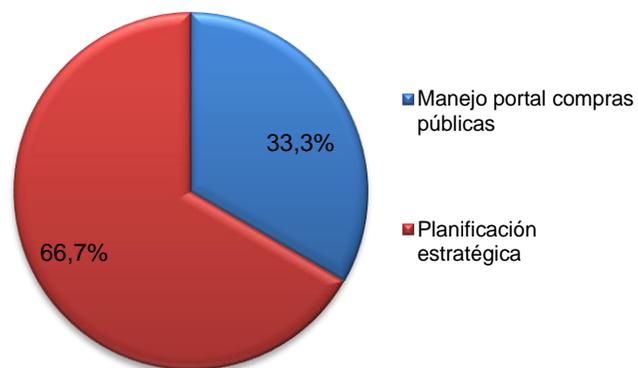
**Especialidades del área de  
Procesos industriales**



**Especialidades del área de  
Servicios socioculturales y a la comunidad**

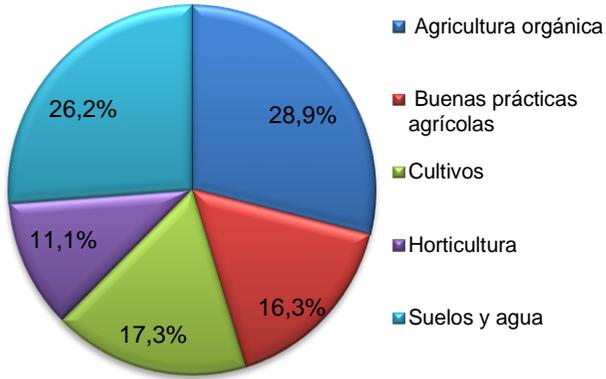


**Especialidades del área de  
Transporte y logística**

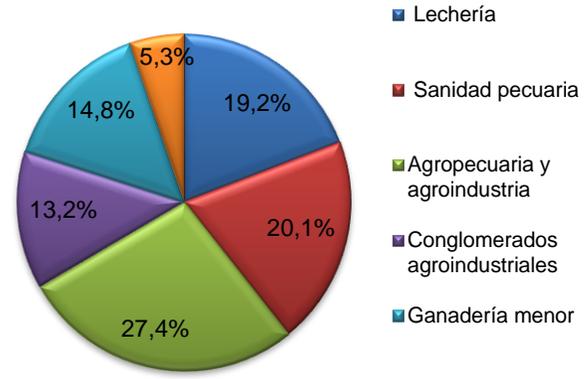


**Otras especialidades**

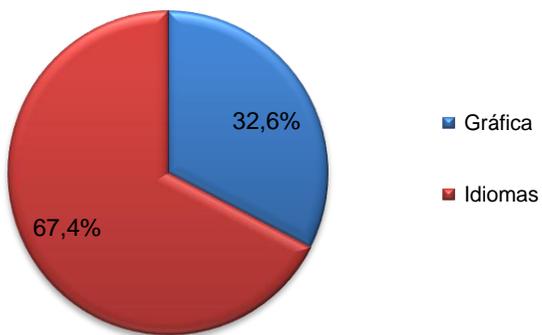
### Anexo 13: Especialidades de capacitación sector productivo Zona 4



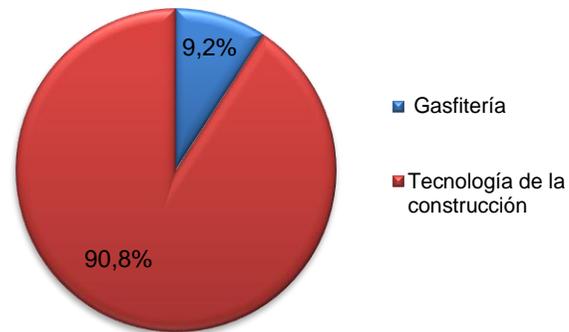
**Especialidades del área de Agricultura**



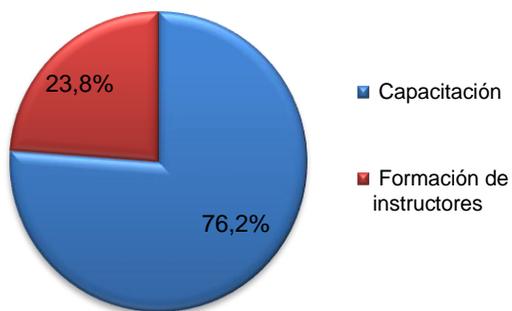
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



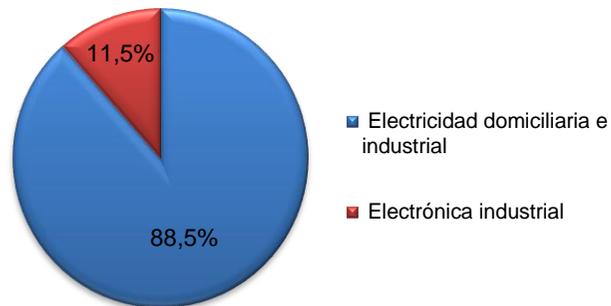
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



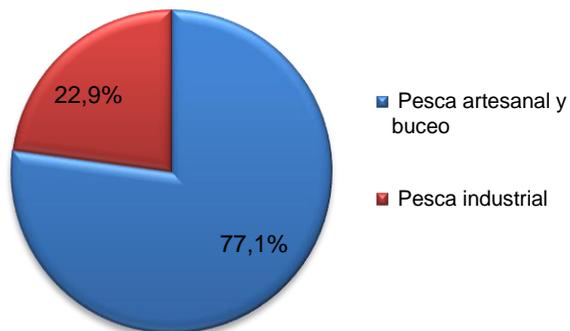
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



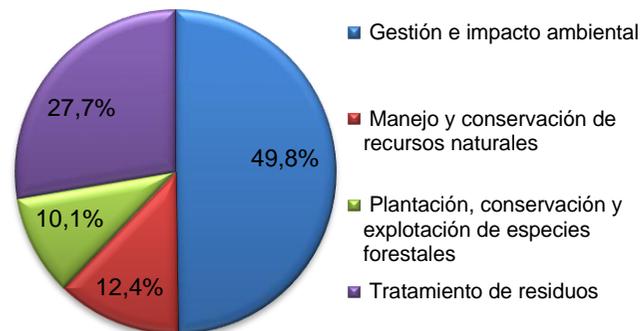
**Especialidades del área de Educación y capacitación**



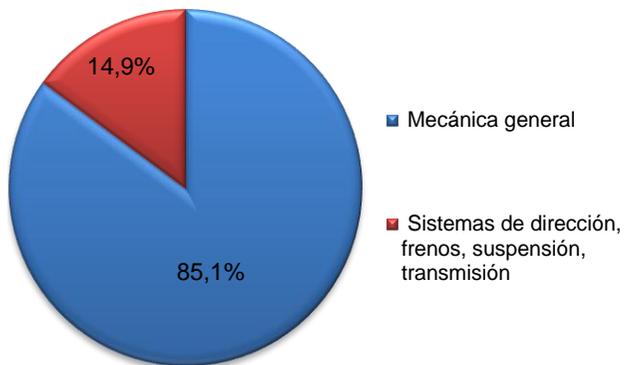
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



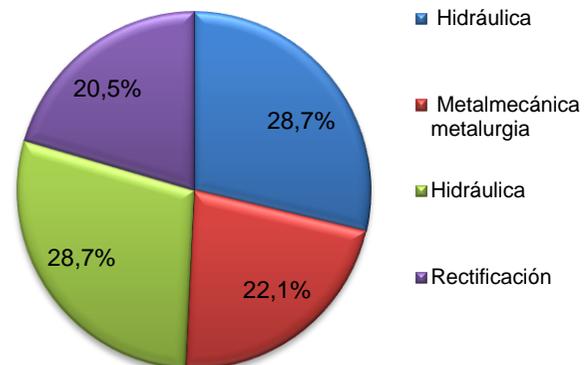
**Especialidades del área de Especies acuáticas y pesca**



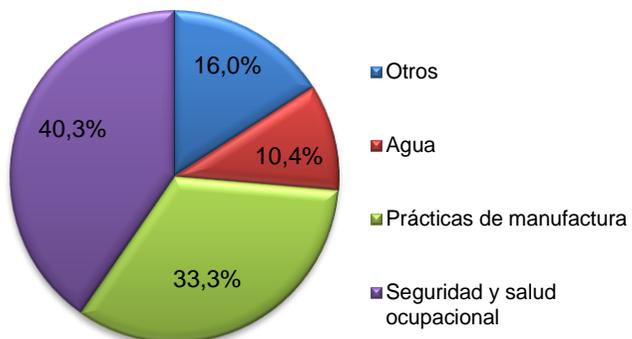
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



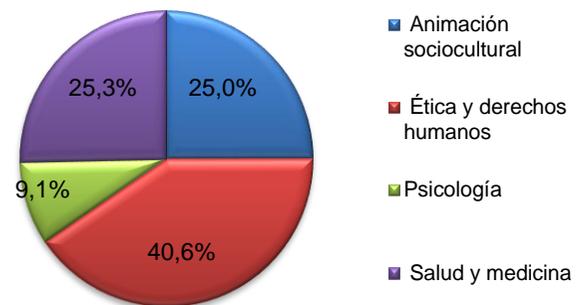
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



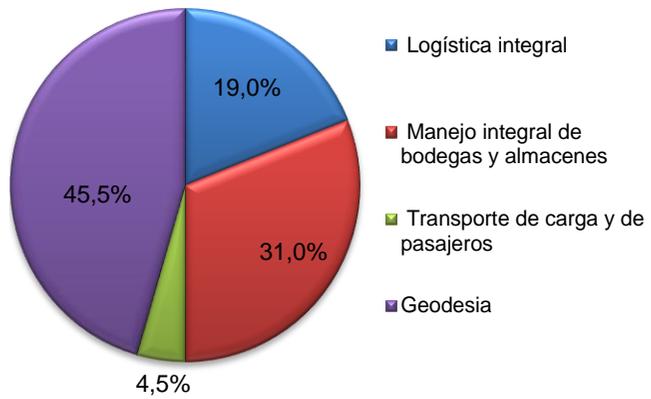
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



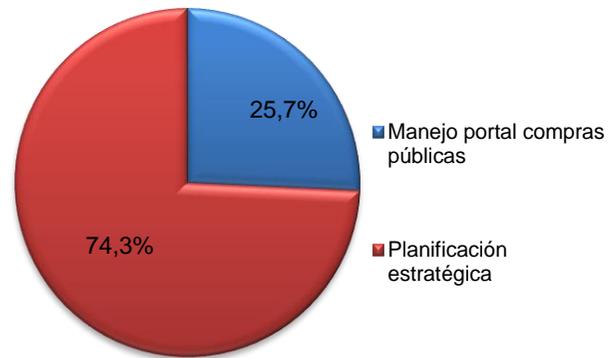
**Especialidades del área de Procesos industriales**



**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**

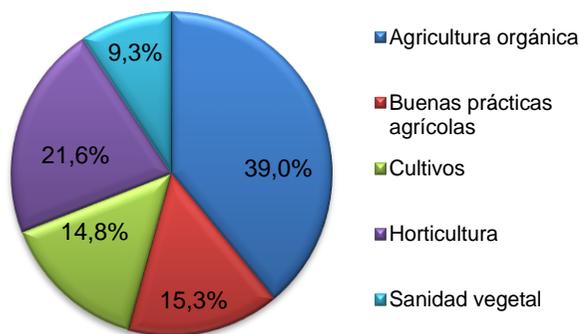


**Especialidades del área de Transporte y logística**

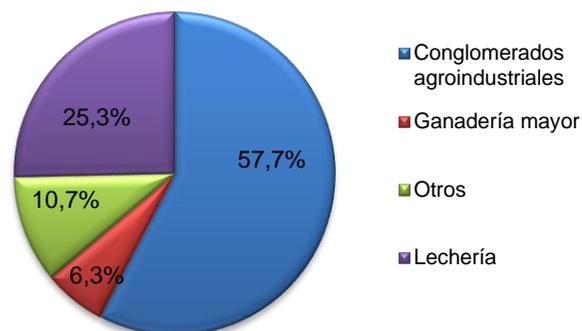


**Otras especialidades**

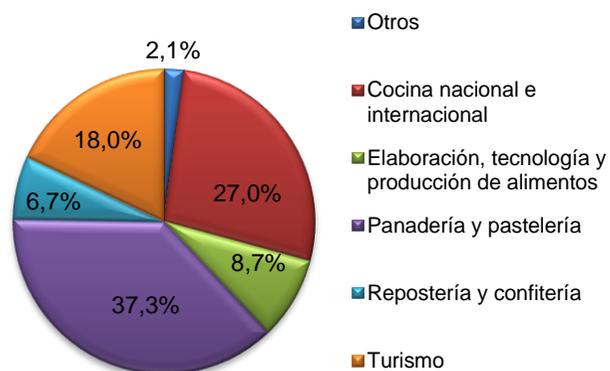
## Anexo 14: Especialidades de capacitación sector social Zona 4



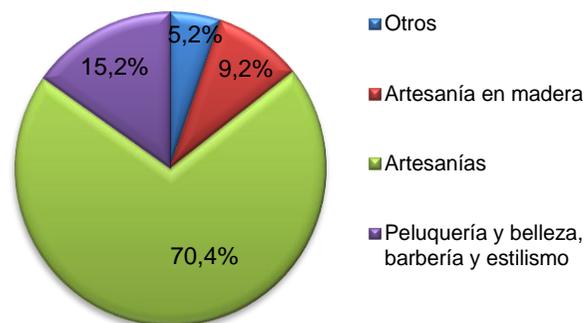
**Especialidades del área de Agricultura**



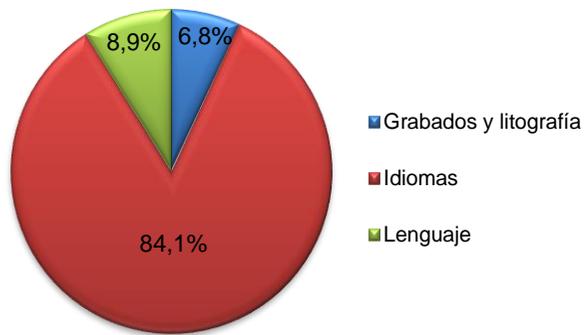
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



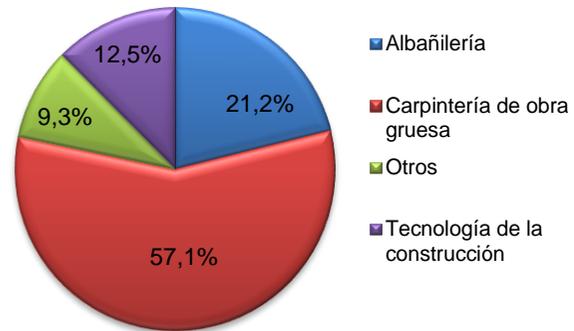
**Especialidades del área de Alimentación, gastronomía y turismo**



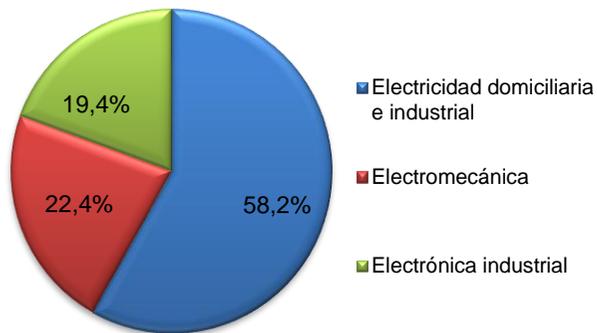
**Especialidades del área de Artes y artesanía**



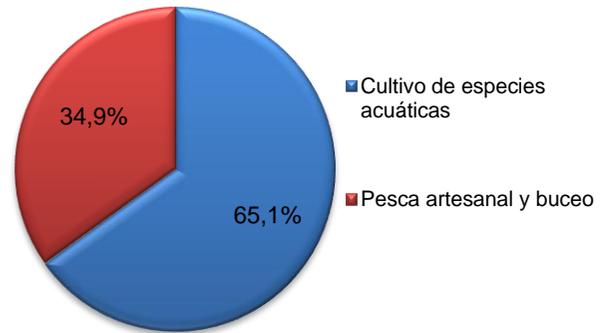
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



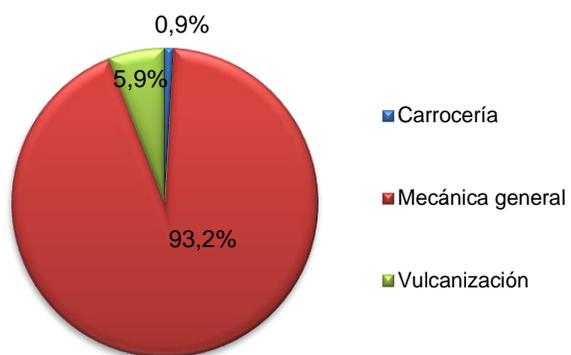
**Especialidades del área de Especies acuáticas y pesca**



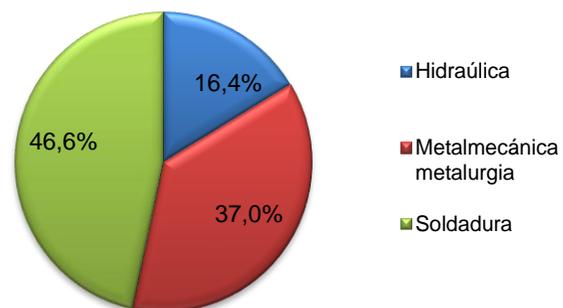
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



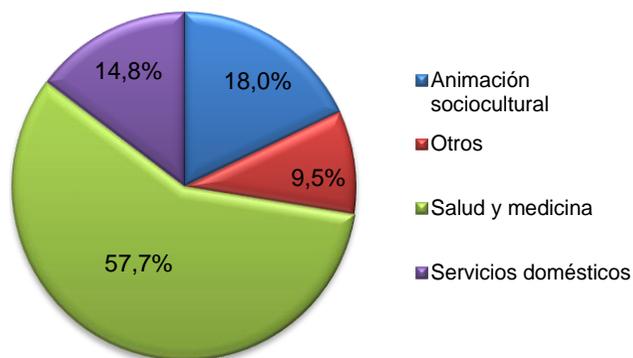
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



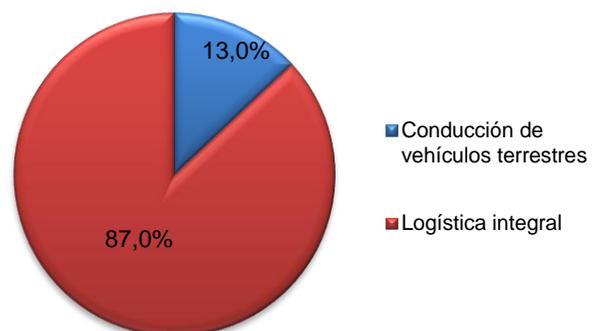
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



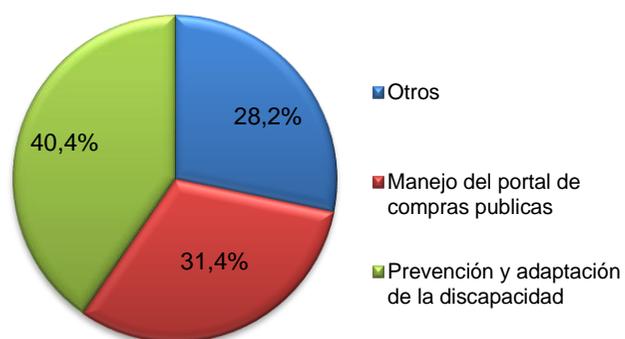
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**

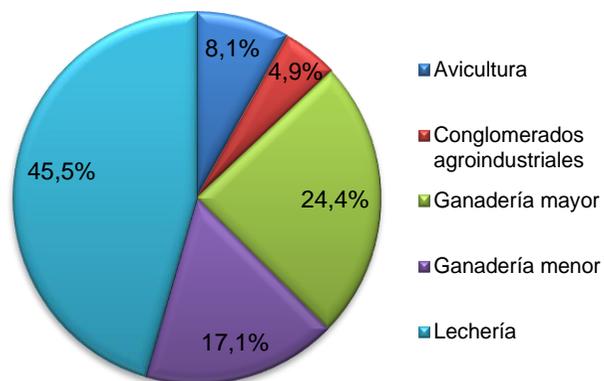


**Especialidades del área de Transporte y logística**

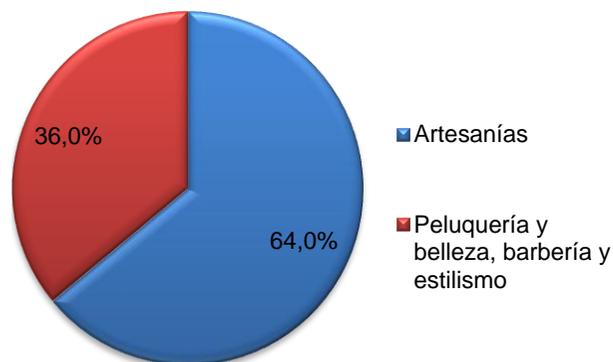


**Otras especialidades**

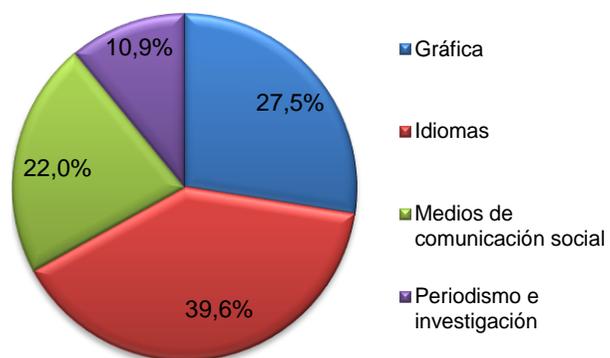
**Anexo 15: Especialidades de capacitación sector productivo Zonas 5 y 8 (futuras contrataciones)**



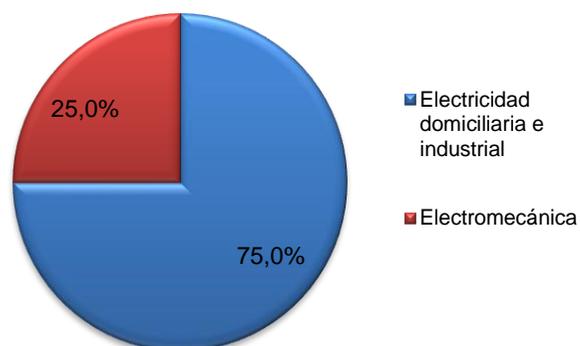
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



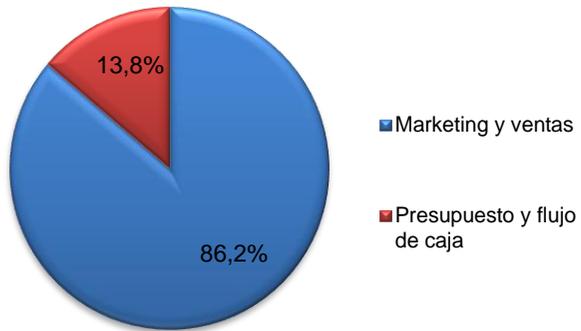
**Especialidades del área de Artes y artesanía**



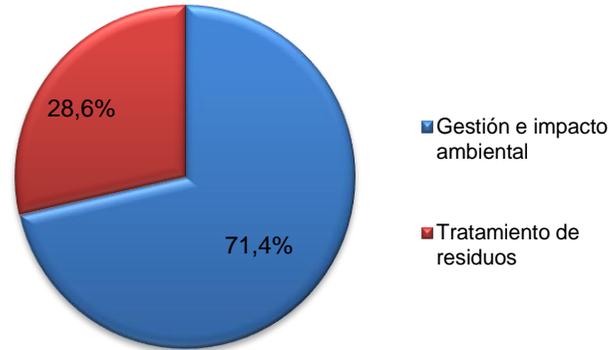
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



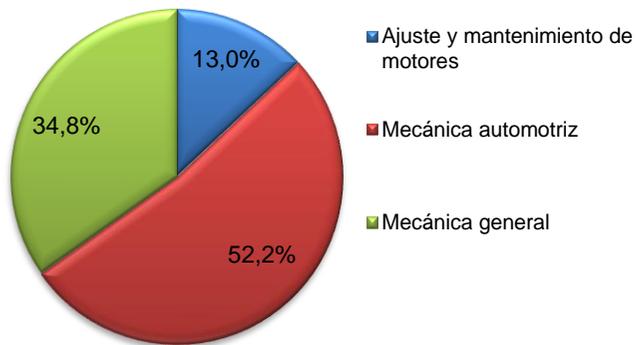
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



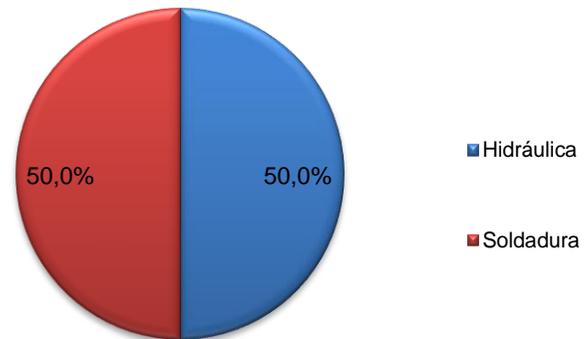
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



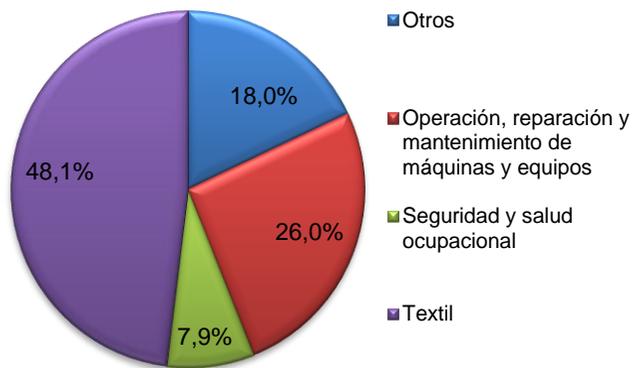
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



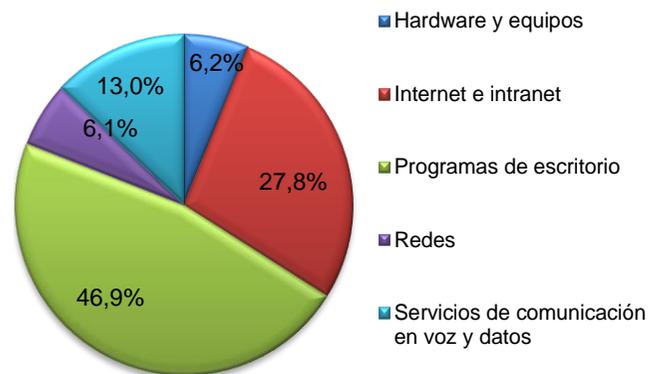
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



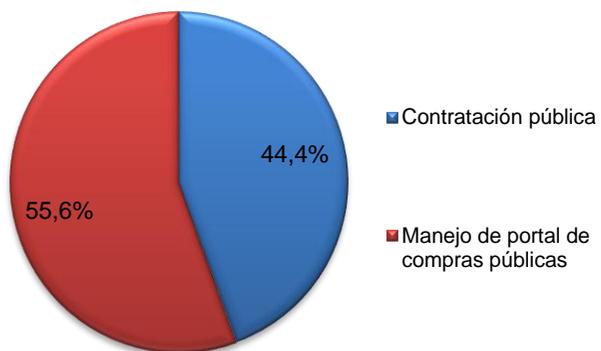
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



**Especialidades del área de Procesos industriales**

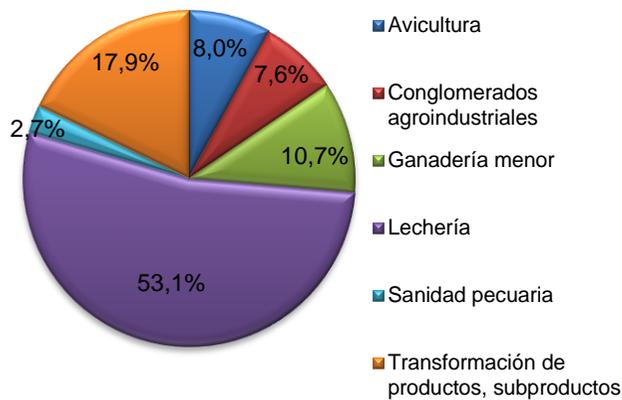


**Especialidades del área de Tecnologías de la información y comunicación**

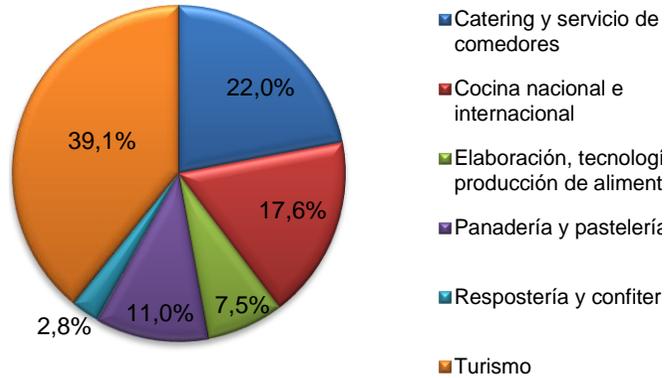


**Otras especialidades**

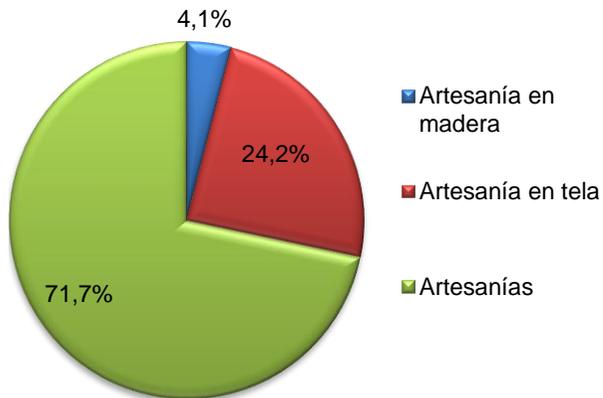
## Anexo 16: Especialidades de capacitación sector productivo Zonas 5 y 8



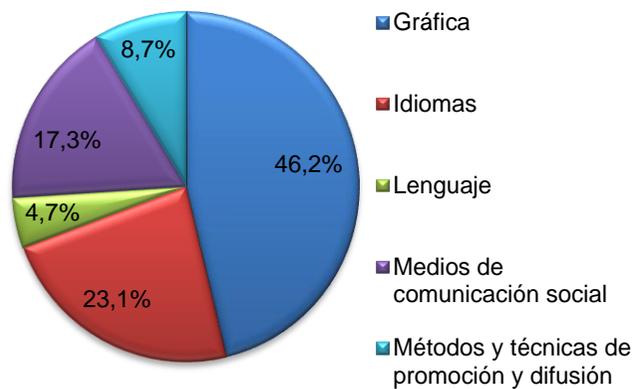
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



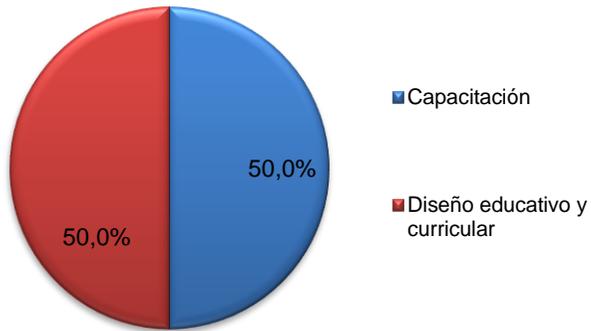
**Especialidades del área de Alimentación, gastronomía y turismo**



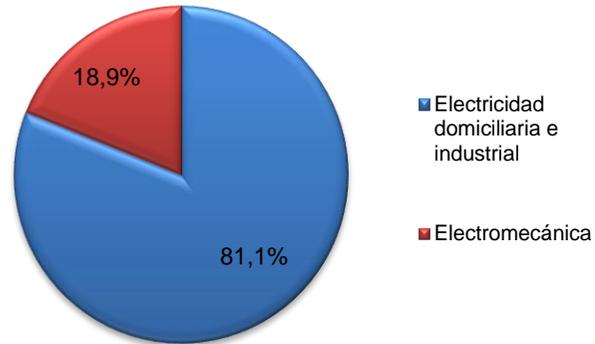
**Especialidades del área de Artes y artesanía**



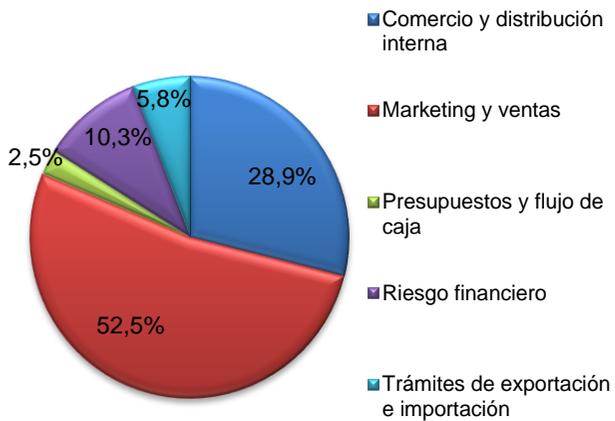
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



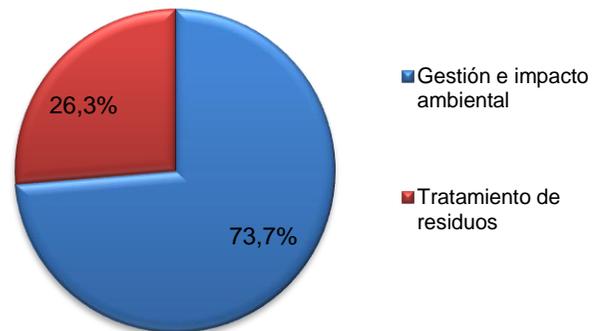
**Especialidades del área de Educación y capacitación**



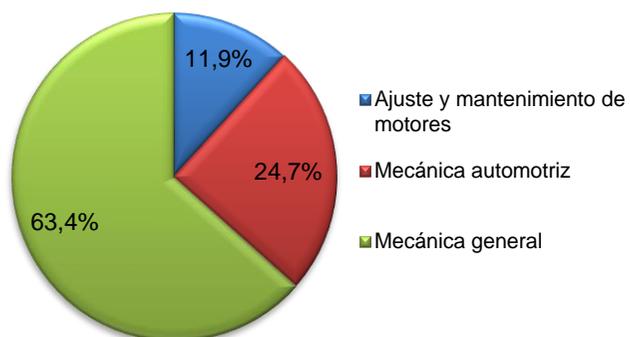
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



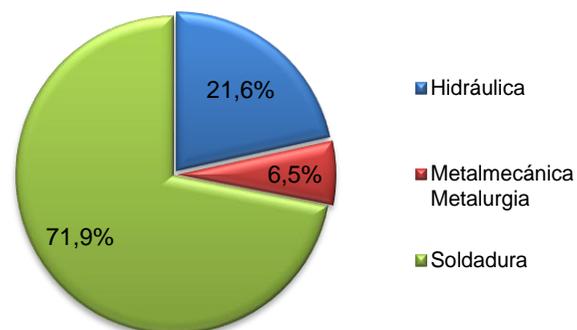
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



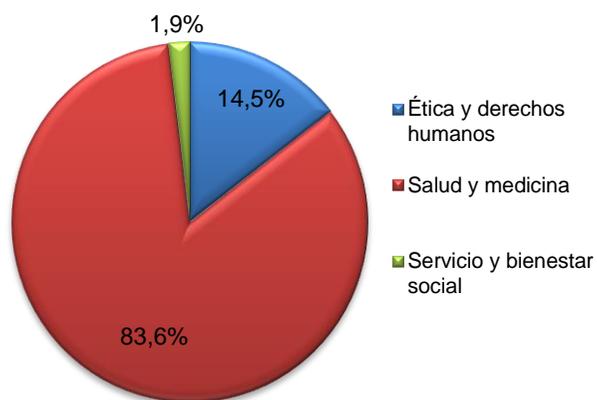
**Especialidades del área de Forestal, ecología y ambiente**



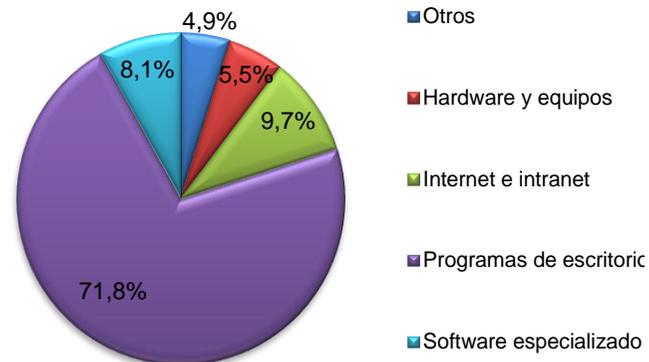
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



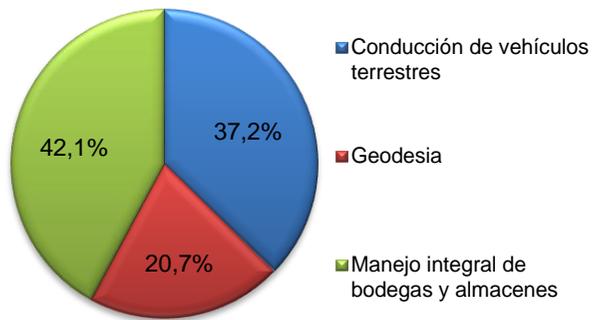
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



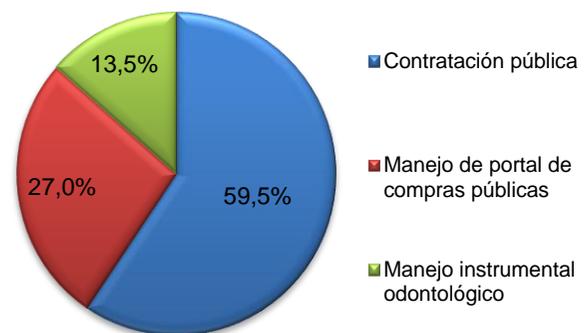
**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**



**Especialidades del área de Tecnologías de la información y comunicación**

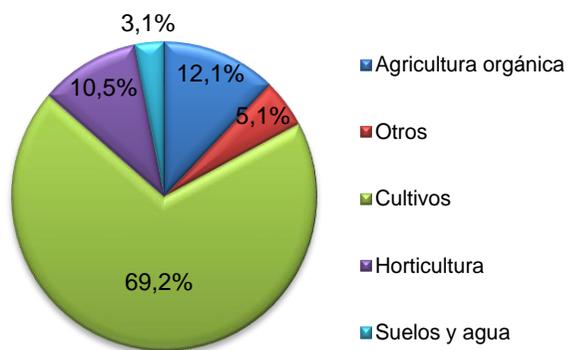


**Especialidades del área de Transporte y logística**

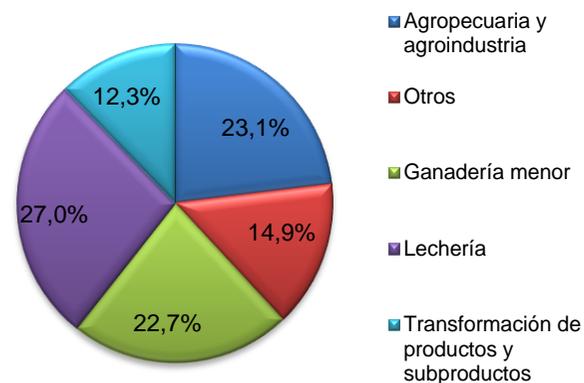


**Otras especialidades**

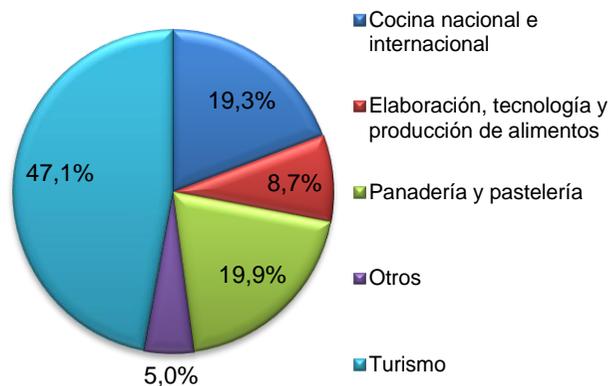
## Anexo 17: Especialidades de capacitación sector social Zonas 5 y 8



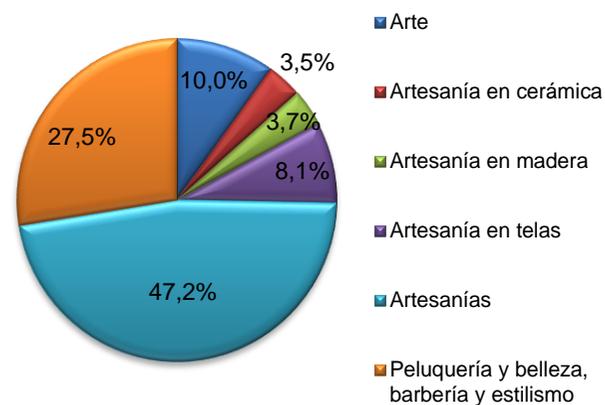
**Especialidades del área de Agricultura**



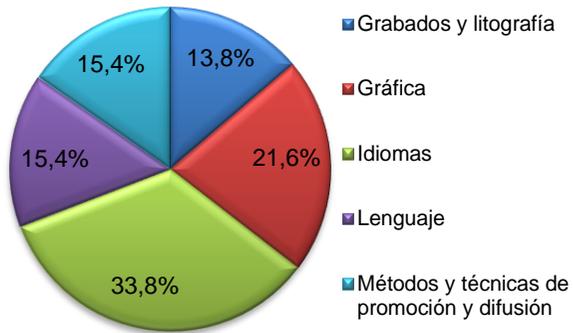
**Especialidades del área de Agropecuaria y agroindustria**



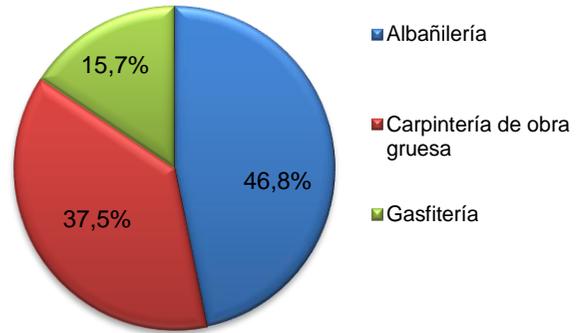
**Especialidades del área de Alimentación, gastronomía y turismo**



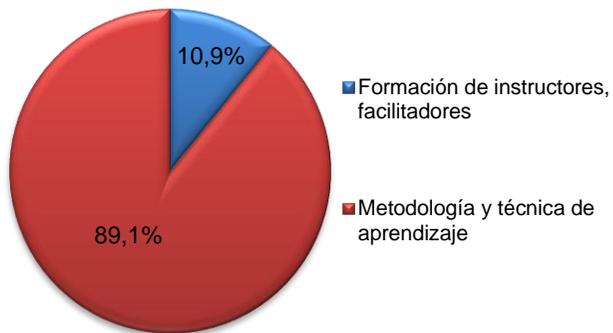
**Especialidades del área de Artes y artesanía**



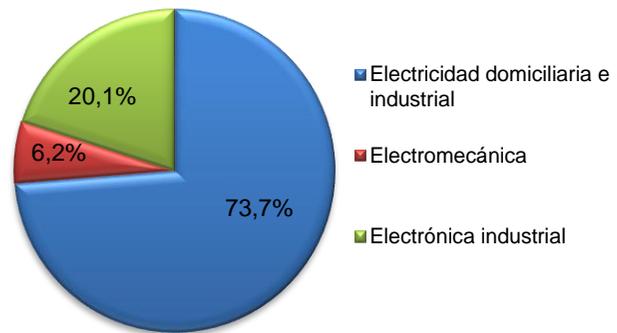
**Especialidades del área de Comunicación y artes gráficas**



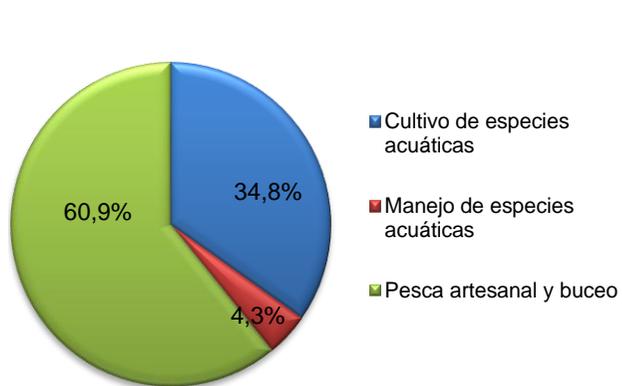
**Especialidades del área de Construcción e infraestructura**



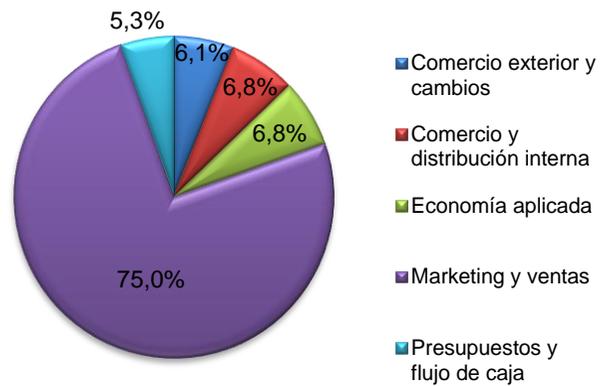
**Especialidades del área de Educación y capacitación**



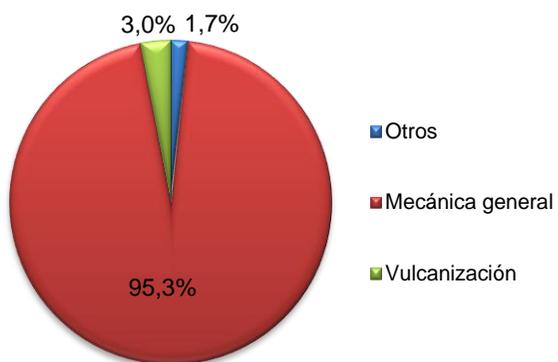
**Especialidades del área de Electricidad y electrónica**



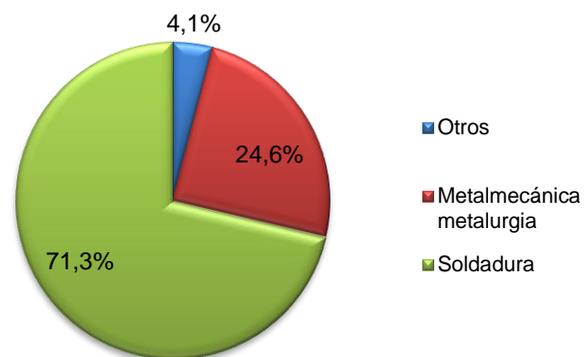
**Especialidades del área de Especies acuáticas y pesca**



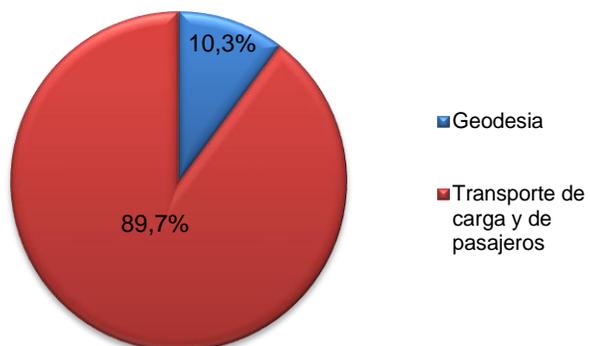
**Especialidades del área de Finanzas, comercio y ventas**



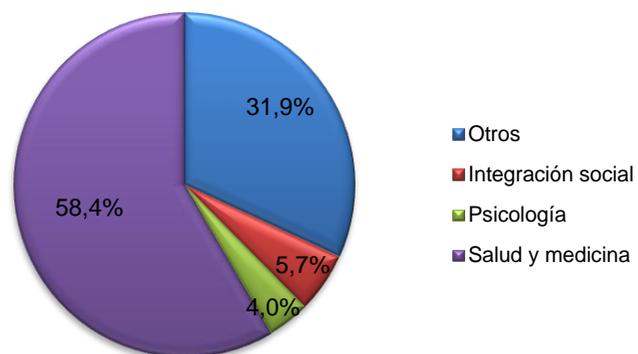
**Especialidades del área de Mecánica automotriz**



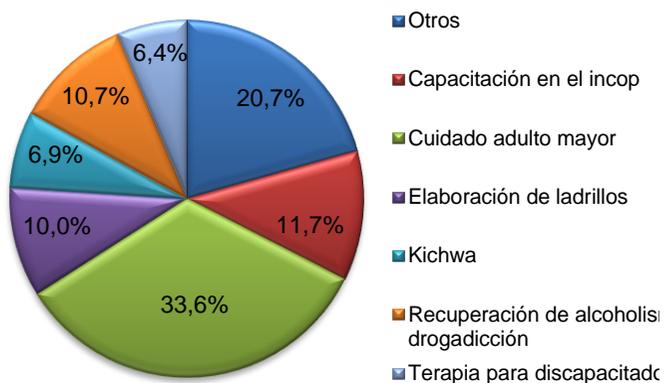
**Especialidades del área de Mecánica industrial y minería**



**Especialidades del área de Transporte y logística**



**Especialidades del área de Servicios socioculturales y a la comunidad**



**Otras especialidades**



### Administración Central

Dirección: José Arízaga E3-24 y Coronel Conor  
Teléfonos: (593-2) 244-8641 / 2448-642 ext. 260 - 264 - 386  
Quito-Ecuador  
[www.secap.gob.ec](http://www.secap.gob.ec)