

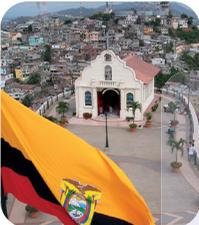
Evaluación de Impacto de Formación

2013 - 2014



Contenido

Contenido	3
Presentación	6
Estudio de Evaluación de Impacto	6
1. Antecedentes	7
2. Objetivos	7
2.1 Objetivo General	7
2.2 Objetivos Específicos	7
3. Diseño de la Muestra	8
3.1 Marco de muestreo	8
3.2 Cálculo del tamaño de la muestra	8
3.3 Revisión de la información y ajustes	10
3.4 Instrumentos	11
4. Principales Resultados	12
4.1 Cobertura	12
4.2 Datos Demográficos	13
4.3 Indicadores del modelo	14
4.4 Participación Futura	22
5. Conclusiones	23
Bibliografía	24
Conceptos y Definiciones	25



Índice de Tablas

Tabla 1.	Número de participantes aprobados y en proceso de formación en media y larga duración por centro, 2013.....	8
Tabla 2.	Asignación del tamaño de muestra de Empresas que han contratado servicios de capacitación con el SECAP, a nivel de centro, 2013.....	9
Tabla 3.	Afijación del tamaño de muestra de grupo de control.	9
Tabla 4.	Marco de muestreo Sector Público.	10
Tabla 5.	Fijación del tamaño de muestra de participantes del Sector Público, por centro, 2013.	10
Tabla 6.	Número de encuestas realizadas a nivel de sector por tipo de participante, 2013.	12
Tabla 7.	Número de encuestas realizadas a nivel de Centro, por tipo de participante, 2013.....	12
Tabla 8.	Número de participantes clasificados por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.	13
Tabla 9.	Número de participantes auspiciados por empresas por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.	13
Tabla 10.	Número de participantes auspiciados por empresas públicas por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.	13
Tabla 11.	Número de participantes que no asistieron, no aprobaron y/o se retiraron del proceso formativo, (población testigo) por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.	14
Tabla 12.	Tasa de participantes ocupados, clasificados por mejora en el rendimiento laboral y grupo de donde provienen, a nivel nacional, 2013.....	16
Tabla 13.	Tasa de mejoramiento laboral, por aspectos considerados y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.	16
Tabla 14.	Tasa de satisfacción con el trabajo, por aspectos considerados y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.	17
Tabla 15.	Tasa de ascenso laboral y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.	17
Tabla 16.	Tasa de incremento de los ingresos y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.....	17
Tabla 17.	Tasa de utilidad del proceso formativo y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.	18
Tabla 18.	Participantes por estabilidad laboral y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.	18
Tabla 19.	Empresas según tipo de problemas técnicos en el personal a nivel nacional, 2013.	20
Tabla 20.	Empresas según estabilidad laboral de su personal luego del proceso formativo, a nivel nacional, 2013.	20
Tabla 21.	Participantes que desean seguir capacitándose en el SECAP y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.	22
Tabla 22.	Participantes que desean seguir capacitándose en el SECAP y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.....	22

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	Cobertura de encuestas por tipo de participante a nivel nacional, 2013.....	12
Gráfico 2.	Tasa de participantes en general por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013	13
Gráfico 3.	Tasa de participantes auspiciados por empresas por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013	13
Gráfico 4.	Tasa de participantes auspiciados por empresas públicas por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013	14
Gráfico 5.	Tasa de participantes que no asistieron, no aprobaron y retirados, (Población testigo) por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.....	14
Gráfico 6.	Tasa de acceso a empleo de participantes en general, a nivel nacional. 2013.....	14
Gráfico 7.	Tasa de creación de emprendimientos a nivel nacional, 2013.....	15
Gráfico 8.	Tasa de Ascenso laboral (Participantes que cuentan con un trabajo dependiente) a nivel nacional, 2013	15
Gráfico 9.	Tasa de mejora en el rendimiento laboral, (Participantes que cuentan con un trabajo) a nivel nacional, 2013	15
Gráfico 10.	Tasa de mejora en el rendimiento laboral, (Participantes que cuentan con un trabajo) a nivel nacional, 2013	15
Gráfico 11.	Tasa de incremento de ingresos, (Participantes que cuentan con un trabajo) a nivel nacional, 2013	16
Gráfico 12.	Tasa de participantes ocupados, clasificados por mejora en el rendimiento laboral y grupo de donde provienen, a nivel nacional, 2013	16
Gráfico 13.	Tasa de ascenso laboral y grupo de donde provienen, a nivel nacional, 2013.....	17
Gráfico 14.	Tasa de incremento de ingresos	18
Gráfico 15.	Tasa de utilidad del proceso formativo a nivel nacional, 2013	18
Gráfico 16.	Tasa de estabilidad laboral y grupo de donde provienen a nivel nacional, 2013.....	19
Gráfico 17.	Impacto de la Evaluación sobre el empleo y el emprendimiento, 2013	19
Gráfico 18.	Tasa de identificación de brechas de conocimientos de los trabajadores en su labor	19
Gráfico 19.	Tasa de solución de brechas de conocimientos de los trabajadores en su labor.....	20
Gráfico 20.	Tasa de estabilidad laboral de su personal luego del proceso formativo a nivel nacional, 2013.....	20
Gráfico 21.	Tasa de factores relevantes de preferencia de las empresas, a la capacitación en el SECAP, a nivel nacional, 2013.....	21
Gráfico 22.	Tasa de preferencia de las empresas de seguir capacitando en el SECAP, a nivel nacional, 2013	21
Gráfico 23.	Tasa de variación de capacidad de ahorro.....	21
Gráfico 24.	Tasa de variación de afiliación al seguro.....	21
Gráfico 25.	Tasa de intención de seguir capacitándose en el SECAP y grupo de donde provienen, a nivel nacional, 2013.....	22
Gráfico 26.	Tasa de intención de seguir capacitándose en el SECAP y grupo de donde provienen, a nivel nacional, 2013.....	22

Presentación

El Estudio de Evaluación de Impacto de la Formación del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP es el resultado de la investigación realizada para medir el grado en que los procesos formativos contribuyen a mejorar las condiciones socioeconómicas, de empleabilidad y la incidencia de la formación en el trabajo de los participantes.

La evaluación constituye un proceso sistemático, que permite la retroalimentación continua y la toma de decisiones para el mejoramiento de los procesos de formación y capacitación que desarrolla el SECAP. Es un proceso diseñado, planificado y organizado que se orienta a conocer el retorno de la inversión en el desarrollo de las competencias de las personas por parte de las empresas, gobierno y organizaciones que han accedido a un proceso formativo.

La evaluación de impacto es de tipo cuantitativo y se basa en el análisis de la población constituida por los participantes que han recibido cursos de capacitación en el SECAP en general y la población testigo o de control, con el propósito de establecer una comparación a nivel estadístico de los efectos producidos sobre ambas poblaciones. La metodología contempla la medición del incremento del bienestar de los beneficiarios, mediante la evaluación de características de empleabilidad, es decir: tipo de trabajo, inserción laboral, creación de emprendimientos entre

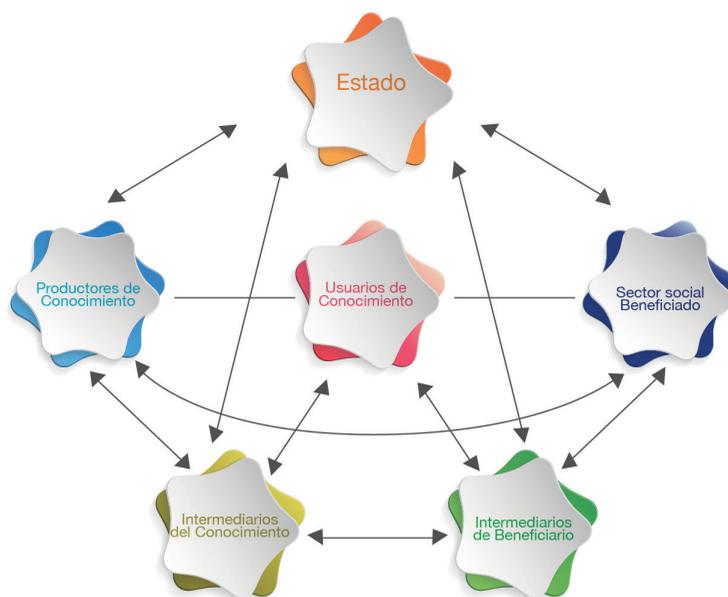
otras variables; características de aprendizaje, mediante la variable de utilidad del proceso formativo, y, cambios en las condiciones de vida a través de variables como el ingreso, capacidad de ahorro, seguridad social entre otros ítems.

La metodología de la evaluación de impacto de los procesos formativos contempla el análisis de cinco clases de poblaciones: a) participantes en general; b) participantes auspiciados por empresas; c) participantes auspiciados por instituciones públicas; d) empresas; y, e) población de control (participantes que se inscribieron pero no siguieron o no terminaron o no aprobaron el curso).

La información procesada permite calcular indicadores y realizar un análisis comparativo de los mismos, en el tiempo y a nivel geográfico.

Tomando en consideración que el objetivo fundamental es evaluar el grado de impacto causado en términos de inserción laboral después de la capacitación o formación profesional, el cambio en la aplicación de conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso formativo se constituye en una fuente de retroalimentación para las futuras acciones institucionales y la mejora continua de los procesos de manera que nos permita llegar a altos niveles de ejecución.

Octubre 2014



Modelo empírico interactivo para el tratamiento del impacto social de la ciencia y la tecnología. Impacto Social de la Ciencia y la Tecnología en Cuba. Armando Rodríguez Batista.

1. Antecedentes

De acuerdo al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP, se debe realizar el estudio de la Evaluación de Impacto de la Capacitación/Formación Profesional¹, con una periodicidad anual.

En el año 2014, la Dirección de Investigación y Análisis en conjunto con la Dirección de Estudios y Monitoreo desarrollaron la metodología a ser aplicada para la Evaluación de Impacto en el SECAP, metodología con la cual la Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos implementa la evaluación de impacto sobre los sectores productivo (en este estudio se utilizan los términos productivo y privado como sinónimos), social y público.

Para la realización del Estudio se consideró el artículo 58 de la Resolución Nro. SECAP-003-2013 el cual señala que “el objetivo de la evaluación de impacto es medir el grado en que los procesos de formación del SECAP contribuyen a la mejora de condiciones laborales de los/as beneficiarios/as, del sector productivo y de la sociedad en general, mediante el diseño y aplicación de instrumentos que permitan verificar y validar los resultados de las acciones de formación llevadas a cabo por la institución”

Y el Art. 59 de la misma resolución que determina que la metodología de evaluación de impacto se estructura en base a 3 ejes: “a) Conceptualización de la evaluación de impacto una vez ejecutados los procesos de formación desarrollados por el SECAP; b) Definición de metodología de evaluación de impacto y c) Elaboración de informe Final aprobado por la Coordinación General correspondiente y publicación de resultados, de acuerdo al cronograma y metas institucionales establecidas”²

La evaluación de los tres sectores que cubre la institución, esto es, productivo, social y público, se ejecuta con el fin de tener una visión completa de los procesos formativos e identificar elementos objetivos para la mejora continua de la calidad de la capacitación. Para el efecto, se homologó la metodología, al incluir criterios de selección de la muestra, instrumentos de evaluación y análisis de datos, cuidando esencialmente la comparabilidad entre periodos.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Medir el grado de contribución de los procesos formativos respecto al desarrollo económico y social, a la empleabilidad, al nivel de competencias, desempeño en el trabajo, mejoramiento de la eficacia y competitividad, y, en las condiciones de vida de los participantes, mediante el diseño y aplicación de instrumentos que permitan verificar y validar el grado de impacto generado después del proceso de capacitación y formación profesional.

2.2 Objetivos Específicos

1. Identificar el grado de contribución de los procesos formativos impartidos por el SECAP en el rendimiento laboral.
2. Cuantificar el grado de incorporación al mercado de trabajo.
3. Identificar la estabilidad laboral.
4. Cuantificar el porcentaje de nuevos emprendimientos generados como efecto de los conocimientos adquiridos.
5. Analizar los cambios del nivel de ingresos de los beneficiarios que recibieron un proceso de formación.
6. Medir el grado de aprendizaje, aplicación y/o transferencia de conocimientos, por parte de los empresarios.
7. Contrastar el impacto de la capacitación entre los beneficiarios y no beneficiarios del proceso.

¹ Resolución No. SECAP-DE007-2012. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del SECAP. Págs. 10-15.

² Resolución No. SECAP-003-2013. Reglamento Académico de Perfeccionamiento, Capacitación y Formación para el Trabajo, del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP

3. Diseño de la Muestra

Debido a que la estructura organizativa del SECAP, en lo que respecta a la ejecución de los cursos de capacitación, esta dividida en zonas, se utilizó un diseño muestral probabilístico de proporciones. Para el cálculo de la muestra se utilizó la variable de control (p) que corresponde a la proporción de capacitados en el año 2013, de acuerdo a las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de diciembre 2013, ejecutada por el INEC, y (q), es la diferencia de la unidad menos (p), (q= 1 – p).

3.1 Marco de muestreo

Se elaboraron cuatro marcos de muestreo para cada una de las poblaciones de estudio, tomando a los participantes de mediana y larga duración y los que han registrado números telefónicos, sean convencionales o celulares, correo electrónico y direcciones de su lugar de trabajo, dado que la recolección de la información se da vía telefónica. La encuesta está orientada únicamente a los beneficiarios de los procesos formativos, es decir se toma en cuenta a cada participante una sola vez, independientemente del número de procesos formativos en los que aprobó.

C1: Participantes en general

La base de datos contiene 189.442 registros de participantes de corta, media y larga duración, de esos se filtraron los participantes de procesos de larga y media duración, obteniendo un marco de 54.926 registros. Posteriormente, se seleccionó únicamente a los participantes que contaban con número de teléfono convencional o celular, con un total de 31.238 registros. Para finalizar, se escogió a los beneficiarios, alcanzando un número de 12.877 participantes que cuentan con las características requeridas en el marco de muestreo y que constituyen el universo para calcular el tamaño de la muestra.

C2: Participantes auspiciados por empresas privadas, sector productivo y social

Para estos participantes, se elaboró el marco a nivel de cada una de las empresas que capacitaron a su personal en el SECAP, privilegiando aquellas con cursos de media y larga duración y que alcancen más de 6 participantes. Se seleccionaron 29 empresas con 773 participantes.

C2: Participantes auspiciados por el sector público

En el caso de los beneficiarios del sector público, únicamente se tomó en cuenta aquellos que fueron auspiciados por instituciones del sector Salud, dado que éstos cumplen con las características de muestreo precisadas para este estudio. Se filtró la base con los participantes que registraron teléfono, convencional o celular y correo electrónico de lo cual se obtuvo un total de 138 participantes.

E1: Empresas

El marco de muestreo de empresas lo constituyen 61 empresas que solicitaron al SECAP, capacitación para sus trabajadores, con un total de 773 participantes.

D1: Población testigo

El marco se lo constituyó con los participantes que se retiraron o no aprobaron el proceso formativo, conservando los mismos principios que para participantes en general, es decir beneficiarios con número de teléfono convencional o celular en un total de 4.849 beneficiarios.

3.2 Cálculo del tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de muestra se aplicó la fórmula del muestreo probabilístico de proporciones:

$$n = \frac{NpqZ^2}{e^2(N-1) + Z^2pq}$$

A. Sectores productivo y social

- a) **Muestra de participantes en general de los sectores productivo y social que recibieron formación profesional en el SECAP, Formulario C.1:** Se trabajó con un nivel de confianza del 95%, y un nivel de error del 5%.

Con la información obtenida de la base de datos de la Dirección de Planificación al año 2013, se ha elaborado la siguiente información:

Tabla 1. Número de participantes aprobados y en proceso de formación en media y larga duración por centro, 2013

ZONA	CENTRO	TOTAL PARTICIPANTES	PARTICIPANTES DE MEDIA Y LARGA DURACIÓN	BENEFICIARIOS CON TELÉFONO (celular/convencional)	MUESTRA
1	C.O. IBARRA	7636	3197	606	6
	C.O. ESMERALDAS	3824	634	307	3
	C.O. LAGO AGRIO	3321	1643	392	4
	C.O. TULCÁN	4848	1576	460	5
2	C.M. QUITO NORTE	17998	2934	573	6
	C.O. ARTES GRÁFICAS	2919	1560	574	6
	C.O. TENA	7416	2284	176	2
	C.O. ORELLANA	4872	2019	212	2
3	C.M. AMBATO	10314	4071	808	8
	C.O. LATACUNGA	4206	2052	305	3
	C.O. PUYO	1863	626	162	2
	C.O. RIOBAMBA	4740	1115	247	2
4	C.M. MANTA	4590	1449	276	3
	C.O. PORTOVIEJO	1444	356	124	1
	C.O. BAHÍA DE CARAQUEZ	1709	927	197	2
	C.O. CHONE	1501	678	231	2
5	C.O. SANTO DOMINGO	6332	647	140	1
	C.M. DURÁN	9158	2100	623	6
	C.O. BABAHYO	3664	598	187	2
	C.O. SANTA ELENA	3268	1140	218	2
6	C.O. GUARANDA	2633	1260	232	2
	P.A.S. MILAGRO	2217	623	164	2
	C.M. CUENCA	17674	3557	562	6
	C.O. SUCÚA	2971	1202	128	1
7	C.M. LOJA	3724	1190	185	2
	P.A.S. MACARÁ	1176	521	162	2
	C.O. MACHALA	5170	1352	327	3
	C.O. ZAMORA	2382	672	186	2
8	C.M. GUAYAQUIL	18182	6078	2207	22
	C.M. QUITO CENTRO	18494	5214	1542	16
	C.O. QUITO SUR	8713	1594	335	3
	C.O. GALÁPAGOS	483	57	29	0
TOTAL		189.442	54.926	12.877	130

Fuente: Base de Datos Dirección de Planificación-2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Para el cálculo de la muestra, una vez filtrada la base, el marco de participantes que cumplen con la condición dada es de 12.877 beneficiarios. Dichos beneficiarios se distribuyeron en un tamaño de muestra de 130 partici-

pantes de acuerdo al sector geográfico en donde se impartió el proceso formativo.

- b) **Muestra de participantes auspiciados por empresas/instituciones que recibieron capacitación en el SECAP, Formulario C2:** En cada una de estas empresas/instituciones, se calculó la muestra con el 95% de nivel de confianza y el 5% del nivel de error.

La base de datos de empresas a diciembre del 2013 es de 61 que han capacitado a su personal en el SECAP, con un total de 733 personas. Excluyendo a las empresas unipersonales y a aquellas que han enviado a menos de 6 participantes a la formación, se tiene que en el periodo de enero a diciembre del 2013 se han capacitado 669 personas. Dichos beneficiarios se distribuyeron en un tamaño de muestra de 106 participantes de acuerdo al sector geográfico en donde se impartió el proceso formativo.

Tabla 2. Asignación del tamaño de muestra de Empresas que han contratado servicios de capacitación con el SECAP, a nivel de centro, 2013.

ZONA	PROVINCIA	CENTRO	EMPRESA	Número de Beneficiarios	Muestra (106)
1	Imbabura	Centro Múltiple Ibarra	CUERPO DE BOMBEROS DE OTAVALO	18	3
1			GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON OTAVALO	19	3
1	Esmeraldas	Centro Operativo Esmeraldas	CONDominio PLAYA ALMENDRO	10	2
1			MARIA EUGENIA RIOFRIO VALDIVIEZO	11	2
1	Sucumbios	Centro Operativo Lago Agrio	FERRONORTECORP CIA. LTDA	22	3
2	Francisco de Orellana	Centro Operativo Francisco de Orellana	ASOCIACION DE MUJERES KICHWAS KALLARY CAUSAY	8	1
2			FERRETERIA MEGACERO	16	3
2	Napo	Centro Operativo Tena	PETROAMAZONAS EP	73	12
3	Tungurahua	Centro Múltiple Ambato	AUTOS CHINAASSCCPASS	17	3
3			IMPORTADORA ALVARADO VASCONEZ CIA. LTDA.	28	4
3	Cotopaxi	Centro Operativo Latacunga	CANDO SANTO FRANKLIN ORLANDO	8	1
3			FUENTE SAN FELIPE	15	2
4	Manabí	Centro Múltiple Manta	REFINERIA DEL PACIFICO ELOY ALFARO RDP COMPAÑIA DE ECONOMIA MIXTA	115	18
4			CARMEN CESARINA DUEÑAS BENAVIDEZ	22	3
4		Centro Operativo Bahía de Caraquez	DUEÑAS BENAVIDEZ CARMEN CESARINA	18	3
4			FALCONES ANGELA ISABEL	17	3
5	Los Ríos	Centro Operativo Babahoyo	GOBERNACION DE LA PROVINCIA DE LOS RIOS	32	5
7	Loja	Centro Múltiple Loja	EMPRESA PUBLICA DE SERVICIO DE RASTRO CATAMAYO EP RASTRO-CATAMAYO	11	2
7			GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LOJA	6	1
7			GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CATAMAYO	6	1
7			JUNTA PARROQUIAL DE TAQUIL	28	4
7			ORTIZ PULLAGUARI MARIA HORTENCIA	21	3
7			PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	18	3
7			PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO - PNUD	14	2
7	El Oro	Centro Operativo Machala	CAMARA DE COMERCIO DE ZARUMA	22	3
7			COOPERATIVA DE MECANIZACION AGRICOLA EL ORO	20	3
7	Zamora Chinchipe	Centro Operativo Zamora	CORPORACION ELECTRICA DEL ECUADOR CELEC EP	18	3
7	Guayas	Centro Múltiple Guayaquil	EQUACORRIENTE S. A.	39	6
8			CORPORACION CASINO DE TRIPULACION DE LA ARMADA	17	3
TOTAL				669	106

Fuente: Dirección de Investigación y Análisis
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

- c) **Muestra de grupo de control (personas inscritas que no asistieron a los cursos de formación profesional, que reprobaron y que se retiraron), Formulario D:** Encuesta dirigida a las personas que se constituyen en población testigo.

De acuerdo a la base de datos del año 2013, en los procesos de media y larga duración tanto del sector productivo como del sector social, se han retirado y han reprobado 9.543 personas.

Una vez filtrada la base de participantes que tienen registrado el número convencional o celular, se obtuvo un total de 4.849 personas que no culminaron el proceso de formación.

La asignación correspondiente al total de participantes del grupo de control se da de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 3. Afijación del tamaño de muestra de Grupo de Control (Beneficiarios retirados o reprobados), por centro, 2013.

ZONA	CENTRO	BENEFICIARIOS RETIRADOS O REPROBADOS CON TELÉFONO (celular/convencional)	MUESTRA
1	C.O. IBARRA	201	4
	C.O. ESMERALDAS	104	2
	C.O. LAGO AGRIO	54	1
2	C.O. TULCAN	112	2
	C.M. QUITO NORTE	179	3
	C.O. ARTES GRÁFICAS	439	8
	C.O. TENA	111	2
3	C.O. ORELLANA	74	1
	C.M. AMBATO	306	6
	C.O. LATACUNGA	107	2
4	C.O. PUYO	91	2
	C.O. RIOBAMBA	95	2
	C.M. MANTA	119	2
	C.O. PORTOVIEJO	29	1
5	C.O. BAHIA DE CARAQUEZ	82	2
	C.O. CHONE	82	2
	C.O. SANTO DOMINGO	31	1
	C.M. DURAN	98	2
	C.O. BABAHOYO	76	1
6	C.O. SANTA ELENA	62	1
	C.O. GUARANDA	73	1
7	P.A.S. MILAGRO	109	2
	C.M. CUENCA	193	3
	C.O. SUCUA	45	1
8	C.M. LOJA	39	1
	P.A.S. MACARÁ	78	1
	C.O. MACHALA	141	3
	C.O. ZAMORA	31	1
9	C.M. GUAYAQUIL	968	17
	C.M. QUITO CENTRO	560	10
	C.O. QUITO SUR	137	3
	C.O. GALAPAGOS	23	0
TOTAL		4849	90

Fuente: Dirección de Investigación y Análisis
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Dichos beneficiarios se distribuyeron en un tamaño de muestra de 90 participantes de acuerdo al sector geográfico en donde se impartió el proceso formativo.

- d) **Muestra de Empresas/Instituciones: Formulario E.1:** Las empresas o instituciones que forman parte de la muestra son 24 a nivel de 14 centros, que han con-

tratado capacitación para sus trabajadores. En el diseño metodológico se planteó realizar una encuesta web dirigida al gerente o jefe de talento humano el cual recibiría en su correo electrónico el link de encuesta. Sin embargo, se realizó por entrevista directa para garantizar la cobertura y la consistencia de la información.

B. Sector público

Participantes: El diseño de muestra es el mismo que se aplicó para los sectores productivo y social. El marco de muestreo lo constituye los participantes aprobados de los procesos de capacitación/formación, con una duración de 60 a 81 horas pedagógicas, tomados de la base de datos obtenida del SISTEMA SECAP con corte al 31 de diciembre de 2013. Los cursos incluidos son: Programa de Gestión Pública y Laboral que se dictaron en las siguientes instituciones: Ministerio de Salud Pública, Gobierno Municipal del Cantón Sucúa, Dirección Provincial de Morona Santiago, Secretaría Técnica de Cooperación Internacional y Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Tabla 4. Marco de muestreo Sector Público.

HORAS DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE BENEFICIARIOS
60	847
80	26
81	4430
TOTAL	5303

El tamaño de muestra se calculó con un nivel de confianza del 95%, nivel de error del 5% y la proporción de capacitados del año 2013, tomada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del INEC.

Tabla 5. Fijación del tamaño de muestra de participantes del Sector Público, por centro, 2013.

ZONA	CENTRO	MUESTRA
1	C.M. IBARRA	4
	C.O. ESMERALDAS	4
	C.O. TULCÁN	2
2	C.M. QUITO NORTE	1
	C.O. TENA	3
	C.O. ORELLANA	3
3	C.M. AMBATO	5
	C.O. LATACUNGA	9
	C.O. PUYO	6
	C.O. RIOBAMBA	11
4	C.M. MANTA	7
5	C.M. DURÁN	10
	C.O. BABAHoyo	4
	C.O. SANTA ELENA	3
	C.O. GUARANDA	10
6	C.M. CUENCA**	15
	C.O. SUCÚA	3
7	C.M. LOJA	13
	C.O. MACHALA	2
	C.O. ZAMORA	2
8	C.M. GUAYAQUIL	3
9	C.M. QUITO CENTRO	4
	C.O. QUITO SUR	3
	C.O. GALÁPAGOS	1
TOTAL		128

Fuente: Dirección de Investigación y Análisis
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

3.3 Revisión de la información y ajustes

Previo al ingreso de los datos, se realizó una crítica objetiva de la información, a fin de analizar su consistencia, esta tarea permite calcular los indicadores de empleabilidad, de acuerdo a la metodología planteada:

1. Para medir el acceso a un empleo, la condición básica es que el proceso formativo aprobado le haya permitido ese logro.
2. Para medir la inserción al trabajo se realiza la diferencia entre dos situaciones, antes y después del proceso formativo, si antes no tenía trabajo y ahora lo tiene; el cambio puede ser positivo o negativo.
3. Emprendimiento efectivo, de igual manera que lo anterior, se lo mide por la condición del antes y después, es decir, si antes del proceso no tenía algún emprendimiento y ahora lo tiene, como producto del proceso formativo.

3.4 Instrumentos

3.4.1 Formularios

Para la recolección de la información se diseñaron cinco formularios que se aplicaron a:

- Participantes en general.
- Participantes auspiciados por empresas o instituciones públicas que han capacitado a sus trabajadores en el SECAP, mediante contratos directos con las empresas o por convenios.
- Empresas privadas.
- Grupo de control. (participantes retirados o reprobados).

Se diseñaron formularios auxiliares para el registro de llamadas y para la entrega y recepción de encuestas.

Es necesario mencionar que se elaboraron instrumentos de homologación de criterios de evaluación como medida de estandarización de datos.



4. Principales Resultados

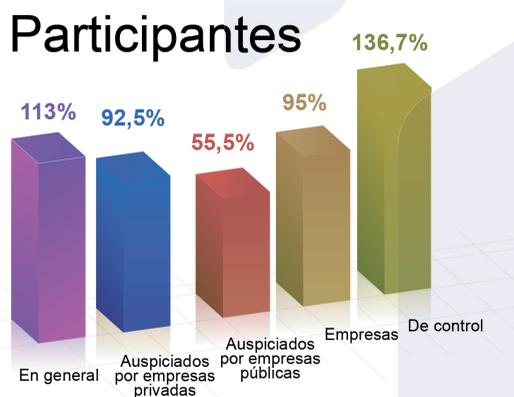
4.1 Cobertura

Tabla 6. Número de encuestas realizadas por sector y por tipo de participante, 2013.

TIPO DE PARTICIPANTE	PRODUCTIVO/SOCIAL			PÚBLICO			TOTAL		
	MUESTRA TOTAL	ENCUESTAS REALIZADAS	%	MUESTRA TOTAL	ENCUESTAS REALIZADAS	%	MUESTRA TOTAL	ENCUESTAS REALIZADAS	%
Participantes en general C1	130	148	113,8%	--	--	--	130	148	113,8%
Participantes auspiciados por empresas privadas C2	106	98	92,5%	--	--	--	106	98	92,5%
Participantes auspiciados por empresas públicas C2	--	--	--	128	71	55,5%	128	71	55,5%
Empresas E1	20	19	95,0%	--	--	--	20	19	95,0%
Población de control D1	90	123	136,7%	--	--	--	90	123	136,7%
TOTAL	346	388	112,1%	128	71	55,5%	474	459	96,8%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 1. Cobertura de encuestas por tipo de participante a nivel nacional, 2013.



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

La cobertura obtenida de los participantes en general fue del 113,8%. De esta cobertura el 30,40% pertenecen al sector social y el 69,6% al productivo.

En el caso de los participantes auspiciados por empresas privadas o públicas se muestra una diferencia sustancial en su cobertura, mientras que los participantes que fueron auspiciados por empresas privadas alcanzan el 92,5%, los auspiciados por instituciones públicas alcanzan el 55,5%,

A nivel de centro, los resultados obtenidos son los siguientes:

Tabla 7. Número de encuestas realizadas a nivel de Centro, por tipo de participante, 2013.

ZONA	CENTRO	PARTICIP. EN GENERAL C1	PARTICIP. AUSPICIADOS POR EMPRESAS PRIVADAS C2	PARTICIP. AUSPICIADOS POR EMPRESAS PÚBLICAS C2	EMPRESAS E1	POBLACIÓN TESTIGO D1	TOTAL
1	C.O. IBARRA	6	6	1	2	4	19
	C.O. ESMERALDAS	3	5	3	1	3	15
	C.O. LAGO AGRO	4	7	--	1	3	15
2	C.O. TULCÁN	5	--	2	--	3	10
	C.M. QUITO NORTE	12	--	1	--	11	24
	C.O. TENA	3	6	--	--	3	12
3	C.O. ORELLANA	3	5	--	2	3	13
	C.O. AMBATO	8	7	2	1	6	24
	C.O. LATACUNGA	3	5	4	--	2	14
4	C.O. PUYO	3	--	4	--	3	10
	C.O. RIOBAMBA	3	--	5	--	3	11
	C.M. MANTA	3	5	11	--	3	22
5	C.O. PORTOVIEJO	3	--	--	--	3	6
	C.O. BAHÍA DE CARAQUEZ	3	6	--	2	3	14
	C.O. CHONE	3	--	--	--	3	6
6	C.O. SANTO DOMINGO	3	--	--	--	1	4
	C.M. DURÁN	6	--	4	--	4	14
	C.O. BABAHYOY	3	4	--	1	3	11
7	C.O. SANTA ELENA	3	--	3	--	3	9
	C.O. GUARANDA	3	--	4	--	3	10
	P.A.S. MILAGRO	3	--	--	--	2	5
8	C.M. CUENCA	6	--	6	--	4	16
	C.O. SUCÚA	3	--	--	--	3	6
	C.M. LOJA	3	21	11	5	3	43
9	P.A.S. MACARÁ	3	--	--	--	2	5
	C.O. MACHALA	3	8	1	2	3	17
	C.O. ZAMORA	3	10	2	2	2	19
10	C.M. GUAYAQUIL	22	3	2	--	18	45
	C.M. QUITO CENTRO	16	--	2	--	13	31
	C.O. SUR	3	--	3	--	3	9
11	C.O. GALÁPAGOS	--	--	--	--	--	--
	TOTAL	148	98	71	19	123	459
	TAMAÑO DE MUESTRA	130	106	128	20	90	474
PORCENTAJE	113,8%	92,5%	55,5%	95,0%	136,7%	96,8%	

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

A nivel de centro se reproduce el mismo comportamiento que a nivel general. En el caso de los participantes auspiciados por las instituciones gubernamentales se obtuvo respuesta de 19 de los 23 centros que contemplaba la muestra, 82,6%. Sin embargo, el número de encuestas en cada centro no alcanzó el tamaño requerido en el diseño ya que se obtuvo una cobertura del 55,5%.

Para la encuesta aplicada a la población testigo de los participantes en general se obtuvo una cobertura significativa del 136,7%. Por el contrario, la respuesta de los auspiciados por el sector público fue del 10,9%. Solo se obtuvo respuesta de 5 de los 18 centros incluidos en la muestra debido a las deficiencias del marco con respecto al registro de números telefónicos convencionales.

4.2 Datos Demográficos

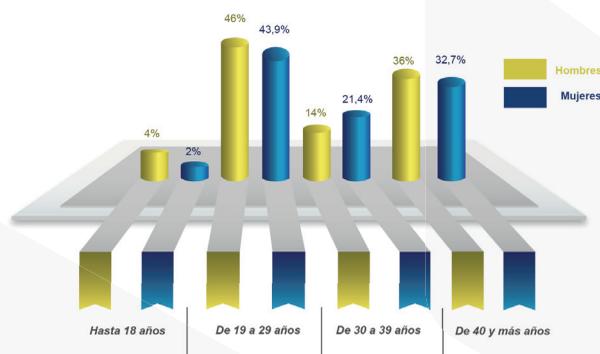
a. Participantes en general

Tabla 8. Número de participantes clasificados por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.

SEXO	HASTA 18 AÑOS	DE 19 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 Y MAS AÑOS	TOTAL
Hombres	4,0%	46,0%	14,0%	36,0%	100,0%
Mujeres	2,0%	43,9%	21,4%	32,7%	100,0%
Total	2,7%	44,6%	18,9%	33,8%	100,0%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 2. Tasa de participantes en general por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

El grupo etario 19 a 29 años es el que presenta el mayor porcentaje de beneficiarios de los procesos de formación del SECAP, edades en las que la población económicamente activa se está formando y preparándose para su inserción en el mercado laboral.

El primer grupo de edad, que abarca a los participantes de hasta 18 años muestra un porcentaje residual tanto de hombres como de mujeres. Esto podría obedecer al interés de estudiar y complementariamente incorporarse a un trabajo a los 18 años.

Es notorio el incremento de participantes en el último tramo (de 40 y más años), que en el año 2012 obtuvo un porcentaje de participación en la capacitación de 21,6% para las mujeres y la no presencia de hombres. En contraste, en el año 2013 los porcentajes son significativamente altos ya que se obtuvo un porcentaje de participación en la capacitación de 32,7% para las mujeres y del 36,0% para los hombres. Estos datos podrían estar influenciados por el desplazamiento de trabajadores de empresas públicas y privadas por trabajadores jóvenes, lo cual obliga a la población mayor de 40 años a capacitarse para mantener las perspectivas de reinserirse al mercado laboral.

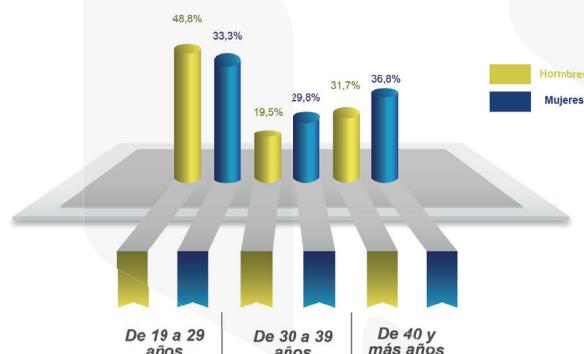
b. Participantes auspiciados por empresas

Tabla 9. Número de participantes auspiciados por empresas por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.

SEXO	DE 19 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 Y MAS AÑOS	TOTAL
Hombres	20	8	13	41
Mujeres	19	17	21	57
Total	39	25	34	98

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 3. Tasa de participantes auspiciados por empresas por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

En las empresas se replica el comportamiento de los participantes en general, siendo al grupo etario de entre 19 y 29 años al que pertenece el más alto porcentaje de participantes que son beneficiarios de la capacitación y en el que las empresas están interesadas en realizar esta inversión. También es interesante observar que los trabajadores del último tramo son incluidos en estos beneficios, independientemente de la edad. En la distribución por género en los dos grupos etarios superiores se observa la preferencia de la empresa con la capacitación femenina, que podría suponer asegurar su inversión, por la movilidad del personal masculino.

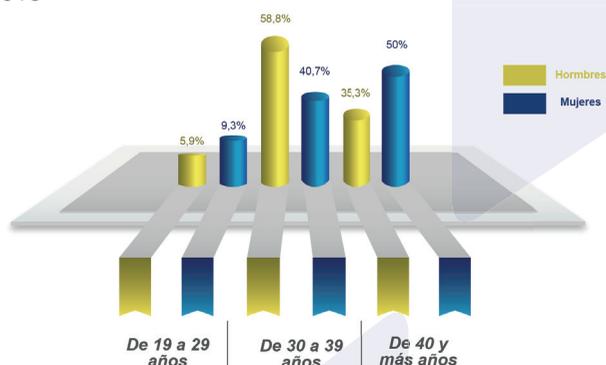
c. Participantes auspiciados por empresas públicas

Tabla 10. Número de participantes auspiciados por empresas públicas por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.

SEXO	DE 19 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 Y MAS AÑOS	TOTAL
Hombres	1	10	6	17
Mujeres	5	22	27	54
Total	6	32	33	71

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 4. Tasa de participantes auspiciados por empresas públicas por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Las tasas que se muestran en el gráfico de los participantes auspiciados por empresas gubernamentales presentan un comportamiento diferente al de los participantes en general y al de los auspiciados por las empresas privadas, es posible que esto se deba a que los perfiles profesionales de los servidores públicos en este tramo son satisfactorios y únicamente requieren de cursos de actualización de conocimientos. Esto se corrobora con los porcentajes marginales de participantes de edades entre 19 y 29 años.

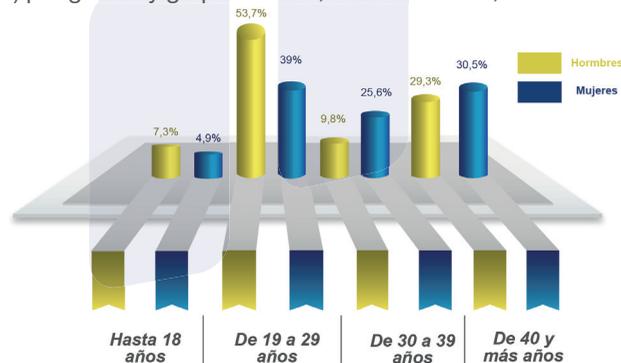
d. Población testigo

Tabla 11. Número de participantes que no asistieron, no aprobaron y/o se retiraron del proceso formativo, (población testigo) por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.

SEXO	HASTA 18 AÑOS	DE 19 A 29 AÑOS	DE 30 A 39 AÑOS	DE 40 Y MAS AÑOS	TOTAL
Hombres	7,3%	53,7%	9,8%	29,3%	100,0%
Mujeres	4,9%	39,0%	25,6%	30,5%	100,0%
Total	5,7%	43,9%	20,3%	30,1%	100,0%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 5. Tasa de participantes que no asistieron, no aprobaron y/o se retiraron del proceso formativo, (población testigo) por género y grupos etarios, a nivel nacional, 2013.



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

La población testigo conformada por los participantes que habiéndose inscrito, no asistieron, se retiraron o no aprobaron el proceso formativo, presentan el mismo comportamiento de los participantes en general. El grupo etario de 19 a 29 años es el que presenta el más alto porcentaje, que responde a la necesidad de formación y profesionalización, y que por varios motivos no culminaron con resultados positivos el curso.

4.3 Indicadores del modelo

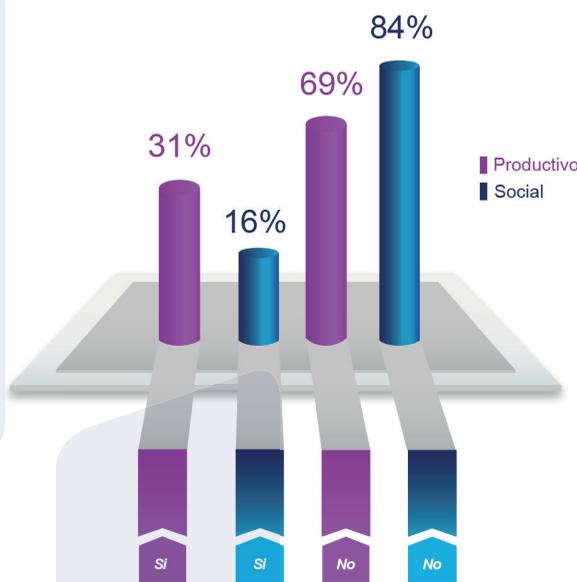
4.3.1 Indicadores de empleabilidad

A. Participantes en General

Los indicadores relacionados con las características de empleabilidad, se los mide a través de las siguientes tasas:

a. Tasa de acceso a empleo

Gráfico 6. Tasa de acceso a empleo de participantes en general

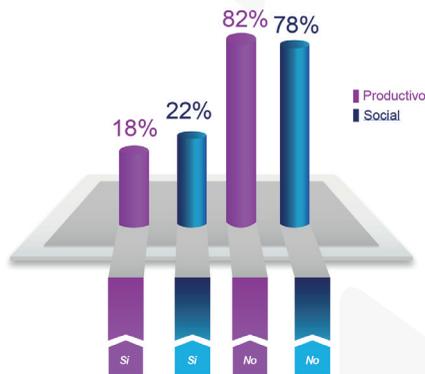


Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

En general, el impacto de los procesos formativos impartidos por el SECAP ha sido positivo, dado que el 31% de participantes pertenecientes al sector productivo obtuvieron empleo después de haber recibido la capacitación y el 16% de participantes pertenecientes al sector social han logrado insertarse en el ámbito laboral luego de ser capacitados. Sin embargo, se debe considerar que las cifras son relativas, puesto que podría responder a la percepción del participante.

b. Tasa de nuevos emprendimientos

Gráfico 7. Tasa de creación de emprendimientos



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

En lo referente a emprendimientos, la metodología determina, que se constituye en emprendimiento efectivo cuando el participante antes del proceso formativo no lo tenía, y, como resultado del curso, el participante procedió a la implementación. De esta manera, El 18% de encuestados pertenecientes al sector productivo y el 22% pertenecientes al sector social afirman haber puesto en marcha un emprendimiento.

c. Tasa de ascenso laboral

Gráfico 8. Tasa de Ascenso laboral - Participantes en General con Relación de Dependencia



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

El ascenso laboral, en la generalidad de los casos, se lo mide en los trabajadores con relación de dependencia. El gráfico muestra un 10% de ascenso laboral para los trabajadores encuestados pertenecientes al sector productivo, un 13% para los trabajadores pertenecientes al sector social y un 8% para los trabajadores pertenecientes al sector público lo que puede considerarse positivo como resultado del proceso formativo.

Gráfico 9. Tasa de mejora en el rendimiento laboral – Participantes en General con Relación de Dependencia

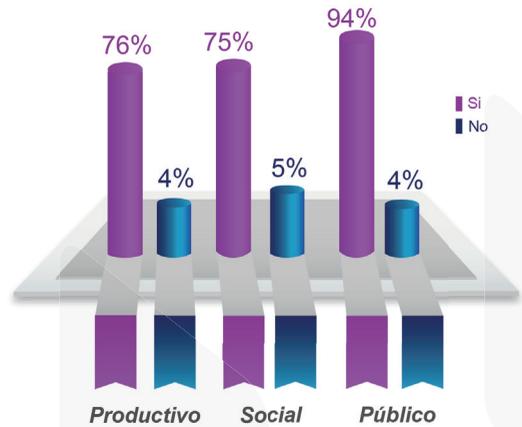
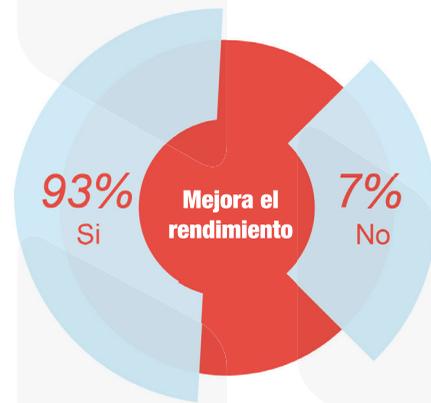


Gráfico 10. Tasa de mejora en el rendimiento laboral – Empresas evalúan participantes Relación Dependencia

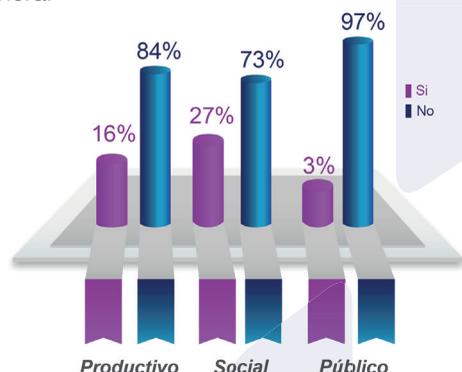


Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

La mejora en el rendimiento laboral de la mayoría de participantes que trabaja es alto. El promedio obtenido en los tres sectores productivo, social y público es del 81,7%, lo cual implica que el aprendizaje, los contenidos, la metodología de los cursos que ofrece el SECAP corresponden a los requerimientos de los participantes según las necesidades de las empresas. En el caso de las empresas, éstas consideran que luego del proceso de capacitación se ha logrado una mejora del 93% en su rendimiento laboral, como se puede apreciar en los gráficos.

d. Tasa de incremento de ingresos

Gráfico 11. Tasa de incremento de ingresos, Participantes en General



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

La variable ingresos en la generalidad de las investigaciones es difícil de valorar, en especial lo que se refiere a su consistencia por lo que en el estudio de impacto, la pregunta va orientada únicamente a los ingresos provenientes del trabajo y su variación.

El gráfico muestra que el 16% de los participantes del sector productivo, el 27% de los participantes del sector social y el 3% del sector público informan que han mejorado su ingreso laboral a causa de la capacitación recibida, lo que representa un porcentaje significativo. Cabe recalcar que en el año 2012, el 43,5% de los participantes informaron que sus ingresos se habían incrementado; esta diferencia en valores podría responder al incremento del salario básico, según políticas del país.

B. Participantes Auspiciados por Empresas Privadas y Públicas

Este indicador se lo mide a través de las siguientes tasas:

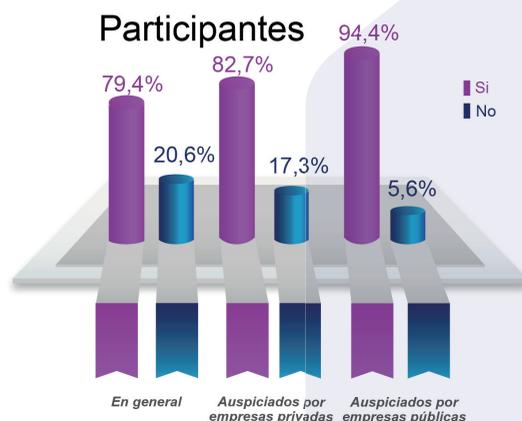
a. Tasa de mejora laboral

Tabla 12. Tasa de participantes ocupados, clasificados por mejora en el rendimiento laboral y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.

MEJORA EN EL RENDIMIENTO LABORAL	Participantes en general	Participantes auspiciados por empresas privadas	Participantes auspiciados por empresas públicas
SI	79,4%	82,7%	94,4%
NO	20,6%	17,3%	5,6%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 12. Tasa de participantes ocupados, clasificados por mejora en el rendimiento laboral y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

La mejora en el trabajo como resultado de los procesos formativos en las tres poblaciones es significativamente alta, sobrepasa el 79%. De los tres grupos analizados, los participantes auspiciados por las empresas públicas son los que presentan la tasa de mejora de rendimiento laboral más alta que corresponde al 94,4%. Se podría interpretar que este grupo solicita capacitación una vez determinada su necesidad, de tal forma que al finalizar el proceso, aplican lo aprendido en su trabajo. Por otro lado, los participantes auspiciados por empresas privadas presentan tres puntos porcentuales más altos en comparación con los participantes en general, esto último podría deberse a que los participantes auspiciados por empresas, enfocan sus conocimientos en procesos productivos ya definidos y el cambio involucra un estudio de aplicabilidad, en algunos casos a mediano y largo plazo.

Tabla 13. Tasa de mejoramiento laboral, por aspectos considerados y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.

ASPECTOS CONSIDERADOS	TASA DE MEJORAMIENTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL	
	82,7% Participantes auspiciados por empresas privadas	94,4% Participantes auspiciados por empresas públicas
Optimiza el tiempo en la ejecución de sus actividades	66,7%	86,6%
Su labor constituye un valor agregado a la institución	48,3%	97,0%
Las tareas asignadas son cumplidas en el tiempo establecido	64,4%	86,6%
Desarrolla sus actividades optimizando los recursos disponibles	74,7%	82,1%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Es importante observar en la tabla anterior, que en tres de los cuatro ítems incluidos en la variable “Rendimiento Laboral”, los participantes de los dos sectores tienen porcentajes con diferencias significativas. Sin embargo, el aspecto que considera si “Su labor constituye un va-

lor agregado para la institución”, la diferencia es sustancial, cerca de 45 puntos. Mientras los participantes de las empresas privadas presentan una tasa de mejoramiento del 48,3%, los de la pública, alcanzan el 97%. Este comportamiento podría interpretarse por la tendencia que se muestra en el sector privado y público de mantener la estabilidad laboral conforme los resultados esperados de los trabajadores.

Tabla 14. Tasa de satisfacción con el trabajo, por aspectos considerados y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.

TASA DE MEJORAMIENTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL		
ASPECTOS CONSIDERADOS	93,9% Participantes auspiados por empresas privadas	98,6% Participantes auspiados por empresas públicas
Tiene mayores conocimientos para desempeñar sus funciones	76,1%	94,3%
Desempeña sus funciones de manera más rápida	70,7%	80,0%
Ha logrado desempeñar funciones que no realizaba antes	46,7%	65,7%
Ha sido reconocido por su labor	40,2%	35,7%
Se le ha asignado nuevas responsabilidades	47,8%	47,1%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

En la encuesta adicionalmente se evaluó el bienestar personal y la estabilidad laboral, los resultados obtenidos son muy altos en los dos sectores analizados.

La referencia de estar a gusto ejerciendo las funciones o actividades asignadas después de la participación en un proceso formativo es del 93,9% en la empresa privada, y 98,6% en instituciones públicas. Al realizar el análisis por aspectos considerados en el indicador, se encuentra que de esos porcentajes, únicamente el 40,2% en la privada y 35,7% en la pública han sido reconocidos por su labor.

Tabla 15. Tasa de ascenso laboral y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.

ASCENSO LABORAL	NÚMERO	PARTICIPANTES EN GENERAL		PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PRIVADAS		PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PÚBLICAS	
		NÚMERO	PORCENTAJE %	NÚMERO	PORCENTAJE %	NÚMERO	PORCENTAJE %
SI	3	7,9%	20	20,4%	6	8,5%	
NO	35	92,1%	78	79,6%	65	91,5%	
TOTAL	38	100,0%	98	100,0%	71	100,0%	

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 13. Tasa de ascenso laboral y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

El ascenso laboral generalmente se da en los trabajadores con relación de dependencia y además obedece a todo un proceso de calificación de méritos; en este marco, los porcentajes del gráfico muestran que los participantes auspiciados por empresas privadas supera a los auspiciados por las públicas en 12 puntos porcentuales y con relación a los participantes en general, estos últimos presentan el 7,9% de ascenso, lo cual puede considerarse significativamente alto.

Tabla 16. Tasa de incremento de los ingresos y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.

INCREMENTO DE LOS INGRESOS	PARTICIPANTES EN GENERAL		PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PRIVADAS		PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PÚBLICAS	
	NÚMERO	PORCENTAJE %	NÚMERO	PORCENTAJE %	NÚMERO	PORCENTAJE %
SI	18	26,5%	11	11,2%	2	2,8%
NO	50	73,5%	87	88,8%	69	97,2%
TOTAL	68	100,0%	98	100,0%	71	100,0%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 14. Tasa de incremento de los ingresos y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

En este caso se debe considerar que las cifras comparativas del gráfico confirman el comportamiento del mercado laboral en el sentido de que en las empresas privadas y públicas tienen definidas políticas salariales y un incremento de remuneración puede o no puede estar indexada con la capacitación. En el caso de los participantes en general, en el que se incluyen cuentas propias y patronos, son ellos los que se auto remuneran de acuerdo a la capacidad de su empresa, negocio o emprendimiento.

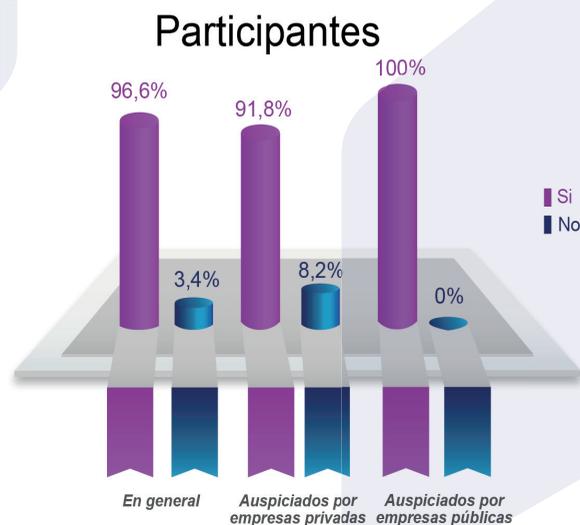
De esta manera, los resultados muestran que el 26,5% de participantes en general han obtenido incremento en sus ingresos; mientras que el 11,2% de los participantes auspiciados por las empresas privadas y el 2,8% de los auspiciados por instituciones públicas.

Tabla 17. Tasa de utilidad del proceso formativo y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013.

UTILIDAD DEL PROCESO FORMATIVO	PARTICIPANTES EN GENERAL		PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PRIVADAS		PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PÚBLICAS	
	NÚMERO	PORCENTAJE %	NÚMERO	PORCENTAJE %	NÚMERO	PORCENTAJE %
SI	143	96,6%	90	91,8%	71	100,0%
NO	5	3,4%	8	8,2%	0	0,0%
TOTAL	148	100,0%	98	100,0%	71	100,0%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 15. Tasa de utilidad del proceso formativo y grupo de procedencia, a nivel nacional, 2013



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

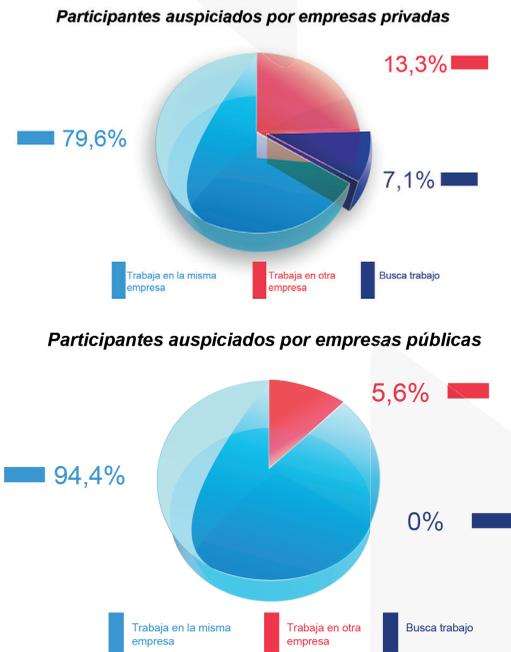
Tanto los participantes auspiciados por empresas privadas y públicas como los participantes en general, en más del 90%, califican que los procesos formativos han sido de gran utilidad para su trabajo e incluso para el resto de sus actividades. Cabe recalcar que el 100% de los auspiciados por las empresas públicas afirman que los procesos formativos han sido de utilidad. Esta evaluación es resultado del trabajo institucional que se viene desarrollando a nivel nacional y que enfatiza en el enfoque de mejora continua del SECAP.

Tabla 18. Tasa de participantes por estabilidad laboral y grupo de procedencia a nivel nacional, 2013.

ESTABILIDAD LABORAL	PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PRIVADAS		PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PÚBLICAS	
	NÚMERO	PORCENTAJE %	NÚMERO	PORCENTAJE %
Trabaja en la misma empresa	78	79,6%	67	94,4%
Trabaja en otra empresa	7	7,1%	4	5,6%
Busca trabajo	13	13,3%	0	0,0%
TOTAL	98	100,0%	71	100,0%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 16. Tasa de estabilidad laboral y grupo de procedencia a nivel nacional, 2013.

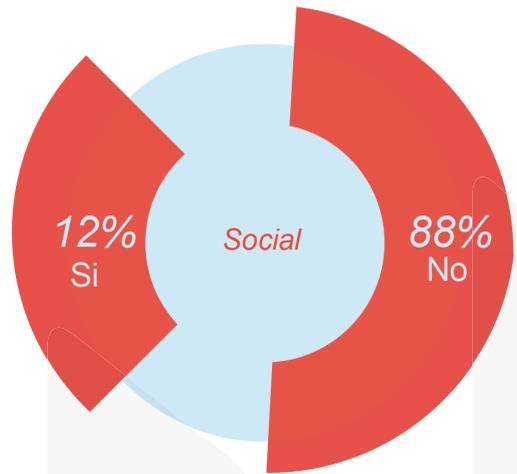


Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Las cifras muestran que en el sector público existe la mayor estabilidad laboral, 94,4%. Sólo el 5,6% de participantes están trabajando en otras empresas. El 79,6% de participantes auspiciados por empresas responden que tienen estabilidad laboral, el 7,1% están trabajando en otras empresas, y el 13,3% están buscando trabajo.

Cabe resaltar que los resultados de este indicador, pueden o no estar ligados al proceso formativo; sino que obedecen también a otras variables como mejoramiento de ingresos, desarrollo profesional y personal entre otros.

Gráfico 17. Impacto de la Evaluación sobre el empleo y el emprendimiento, 2013.



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

El 31% de los individuos pertenecientes al sector productivo estiman que la capacitación recibida les permitió conseguir empleo o hacer realidad un proyecto o emprendimiento al igual que el 12% de los encuestados pertenecientes al sector social, esto permite considerar que la capacitación es un tema de interés para los ciudadanos que permite transformar el nivel de vida de los beneficiados.

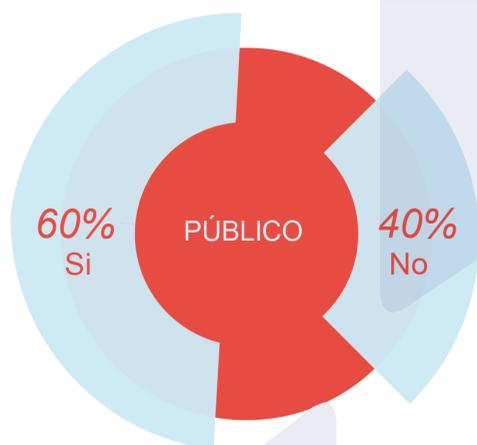
4.3.2 Indicadores de transferencia o aplicación de conocimientos

C. Empresas

a. Tasa de identificación de brechas de conocimientos de los trabajadores en su labor

Gráfico 18. Tasa de Identificación de brechas de conocimientos de los trabajadores en su labor.





Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Las cifras muestran que el 100% de las empresas privadas y el 60% de las instituciones públicas realizan un diagnóstico de la situación técnica de su personal para solicitar al SECAP un curso relevante a la necesidad identificada, esto confirma que las empresas, preocupadas por su rendimiento económico, la competencia y su permanencia en el mercado; siempre están capacitando a su personal considerando la mejora en la productividad según las actividades de su razón social.

Tabla 19. Empresas según tipo de problemas técnicos en el personal a nivel nacional, 2013.

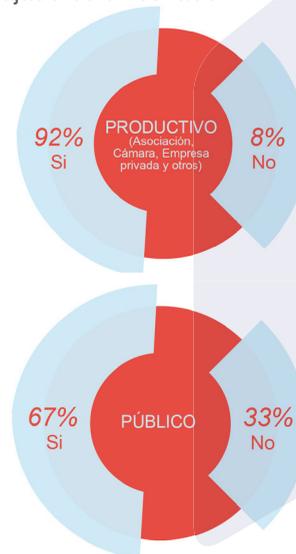
PROBLEMAS IDENTIFICADOS	PORCENTAJE %
Bajo rendimiento	26,7%
Falta de trabajo en equipo	26,7%
Deficiencia en conocimientos	53,3%
Ampliación de conocimientos	33,3%
Actualización de conocimientos	33,3%
Cumplimiento de normativa	13,3%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

El 83,3% de las empresas del sector público y privado investigadas han realizado un estudio previo a su personal para identificar los principales problemas técnicos que presentan; con ese diagnóstico, solicitaron al SECAP la capacitación en temas acordes con sus necesidades. El cuadro muestra los problemas identificados y se observa que la deficiencia de conocimientos alcanza el más alto porcentaje, 60%.

b. Tasa de solución de brechas de conocimientos de los trabajadores en su labor

Gráfico 19. Tasa de solución de brechas de conocimientos de los trabajadores en su labor



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Es satisfactorio para el SECAP, constatar que el 92% de las empresas del sector productivo y el 67% del sector público, aseguran que los procesos formativos que imparte la institución, han contribuido a la solución de los problemas técnicos de su personal.

c. Tasa de estabilidad laboral

Tabla 20. Empresas según estabilidad laboral de su personal luego del proceso formativo, a nivel nacional, 2013.

ESTABILIDAD LABORAL	NÚMERO	PORCENTAJE %
SI	17	89,5%
NO	2	10,5%
TOTAL	19	100,0%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 20. Tasa de estabilidad laboral de su personal luego del proceso formativo a nivel nacional, 2013.

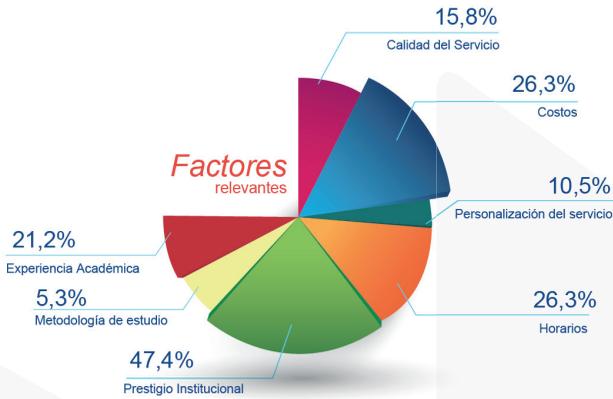


Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

La estabilidad laboral se la mide a través de la permanencia del personal capacitado en la misma empresa, según los resultados obtenidos, alrededor del 90% del personal, sigue laborando en la misma empresa después de haber aprobado el curso.

d. Tasa de factores relevantes de preferencia de las empresas

Gráfico 21. Tasa de factores relevantes de preferencia de las empresas, a la capacitación en el SECAP, a nivel nacional, 2013.

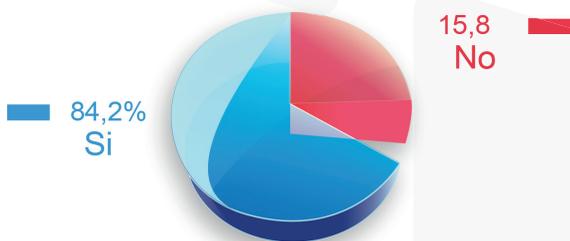


Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

El 47,4% de las empresas que han contratado la capacitación para su personal en el SECAP, manifiesta que el factor más relevante para su decisión es el **prestigio institucional**, seguido de los costos y los horarios. Estos porcentajes son muy importantes para el desarrollo del SECAP, que busca permanentemente la calidad de los procesos formativos que imparte.

d. Tasa de factores relevantes de las empresas de seguir capacitando en el SECAP

Gráfico 22. Tasa de preferencia de las empresas de seguir capacitando en el SECAP, a nivel nacional, 2013.



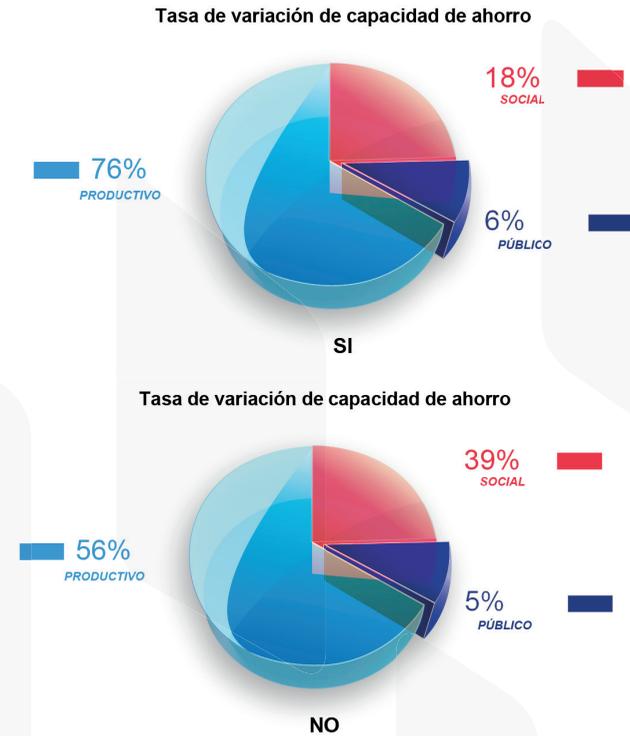
Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

El 84,2% de las empresas investigadas manifiestan su deseo de seguir capacitando a su personal en el SECAP, porcentaje significativo de fidelidad y confianza en la institución y compromiso institucional por alcanzar niveles de calidad que satisfagan a los usuarios presentes y permita la incorporación de otros.

4.3.3 Indicadores de condiciones de vida

a. Tasa de variación de capacidad de ahorro

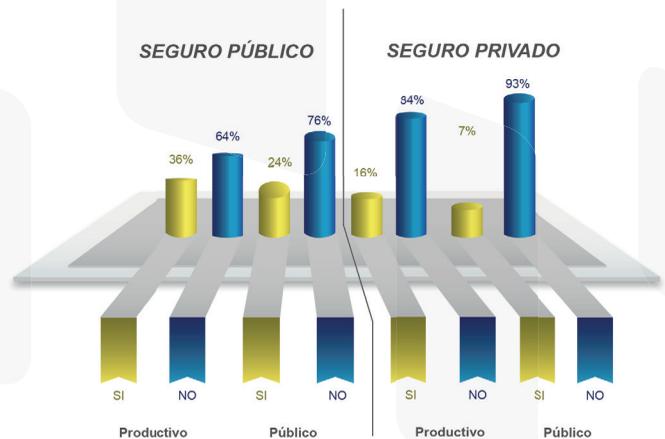
Gráfico 23. Tasa de variación de capacidad de ahorro.



El 76% de los participantes capacitados en el SECAP aumentaron su capacidad de ahorro como producto de la capacitación, al igual que el 18% en el sector social y el 6% en el sector público, lo cual indica un cambio positivo en las condiciones de vida de los capacitados.

a. Tasa de variación de afiliación al seguro

Gráfico 24. Tasa de variación de afiliación al seguro.



El 64% de los participantes encuestados pertenecientes al sector productivo afirma haber experimentado un cambio con respecto a la afiliación al seguro público, frente al

84% del mismo sector que afirma haber experimentado un cambio en lo que respecta al seguro privado; mientras que el 76% de los participantes pertenecientes al sector público asegura haber experimentado un cambio en el seguro público frente al 93% del mismo sector que afirma haber experimentado dicho cambio en el seguro privado.

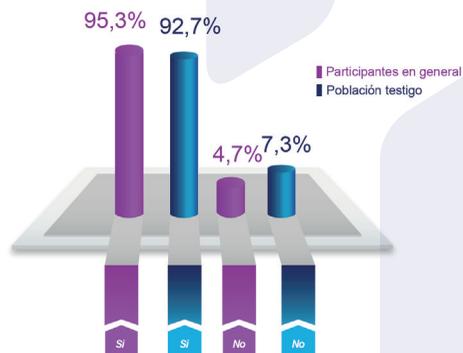
4.4 Participación Futura

Tabla 21. Participantes que desean seguir capacitándose en el SECAP y grupo de donde provienen, a nivel nacional, 2013.

DESEAN SEGUIR FORMANDOSE EN EL SECAP	PARTICIPANTES EN GENERAL		POBLACIÓN TESTIGO	
	NÚMERO	PORCENTAJE %	NÚMERO	PORCENTAJE %
SI	141	95,3%	114	92,7%
NO	7	4,7%	9	7,3%
TOTAL	148	100,0%	123	100,0%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 25. Tasa de intención de seguir capacitándose en el SECAP y grupo de donde provienen, a nivel nacional, 2013.



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

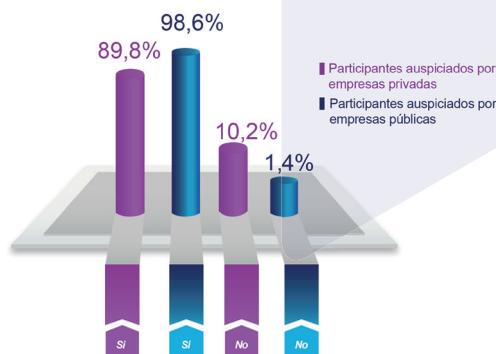
De los participantes en general y la población testigo se tiene índices sobre el 90% que estarían interesados en seguir capacitándose en el SECAP, lo que demuestra la confianza de los participantes en la institución.

Tabla 22. Participantes que desean seguir capacitándose en el SECAP y grupo de donde provienen, a nivel nacional, 2013.

DESEAN SEGUIR FORMANDOSE EN EL SECAP	PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PRIVADAS		PARTICIPANTES AUSPICIADOS POR EMPRESAS PÚBLICAS	
	NÚMERO	PORCENTAJE %	NÚMERO	PORCENTAJE %
SI	88	89,8%	70	98,6%
NO	10	10,2%	1	1,4%
TOTAL	98	100,0%	71	100,0%

Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Gráfico 26. Tasa de intención de seguir capacitándose en el SECAP y grupo de donde provienen, a nivel nacional, 2013.



Fuente: Encuestas de Evaluación de Impacto, 2013
Elaboración: Dirección Evaluación y Control de Procesos Formativos

Es satisfactorio para el SECAP y al mismo tiempo es un serio compromiso el contar con la confianza de las empresas públicas y privadas, lo cual evidencia en el gráfico anterior en el cual el 90% de las empresas privadas e instituciones públicas tienen el propósito de seguir capacitando a su personal con los procesos formativos que imparte la institución en todo el país.

5. Conclusiones

1. La cobertura obtenida permitió alcanzar información significativa, especialmente en los participantes en general el 113,8%; auspiciados por empresas el 92,5%; empresas el 95,5%
2. En lo que respecta a temas de empleo la encuesta llevada a cabo por la Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, dejó como resultado que el 31% de participantes pertenecientes al sector productivo y el 16% pertenecientes al sector social consideran que la capacitación les ha permitido tener acceso al empleo, lo cual sumado al hecho de que las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del INEC, para junio del 2013, la tasa de desempleo nacional alcanzó el 4,9% y para junio del 2014 subió a 5.7%, permite considerar que la oferta de capacitación del SECAP, constituye un aporte positivo y fundamental para la ciudadanía en general.
3. En el indicador de creación de emprendimientos como resultado de la capacitación, el 18% de encuestados pertenecientes al sector productivo y el 22% pertenecientes al sector social afirman haber iniciado cualquier proyecto.
4. El indicador de ascenso laboral, medido en los trabajadores con relación de dependencia, presenta porcentajes de 10% en los participantes pertenecientes al sector privado, 13% en los pertenecientes al sector social y 8% de los pertenecientes al sector público que opinan que el ascenso laboral obtenido ha sido a consecuencia de la capacitación recibida en el SECAP.
5. El indicador de mejoramiento laboral de los participantes en general como los auspiciados por empresas privadas y públicas es alta, sobrepasa el 75% en las tres poblaciones, que incluye variables como una optimización de tiempos de producción, generación de valor agregado en su trabajo, aprovechamiento de los recursos disponibles y disminución de los procesos o desperdicios.
6. El indicador de incremento de ingresos provenientes del trabajo presenta porcentajes positivos diferenciados en las tres poblaciones, cuyo indicador promedio alcanza el 14%. Los participantes auspiciados por empresas del sector privado reportan un incremento de ingreso en un 11% y los auspiciados por empresas públicas el 3%.
7. En promedio se mantiene que el 86% de las empresas públicas y privadas encuestadas, informan que su personal una vez aprobado el proceso formativo ha mejorado el rendimiento. Las competencias adquiridas contribuyen al incremento de la productividad y los participantes adquieren competencias que les permite ser más eficientes y tener mejores oportunidades en el mercado laboral. Los aspectos mejorados es la optimización del tiempo en la ejecución de su trabajo, cumplimiento de los plazos establecidos, entre otros.
8. La tasa de utilidad del proceso formativo alcanza porcentajes significativamente altos en las poblaciones investigadas, así, el 100% de los participantes auspiciados por empresas públicas informan que ha sido de gran utilidad los conocimientos adquiridos en el proceso formativo, los participantes en general con el 96,6% y los auspiciados por las empresas privadas el 91,8%.
9. El indicador de estabilidad laboral medida en la permanencia en la misma empresa o negocio alcanza los siguientes resultados: participantes en general 56,1%, auspiciados por empresas privadas, 79,6% y los auspiciados por empresas públicas el 94,4%.
10. En el sector privado, el 100% de las empresas investigadas informan haber realizado una identificación de brechas de conocimientos en los/as trabajadores/as, previo a la contratación de los servicios de capacitación por parte del SECAP. Los problemas identificados son entre otros, deficiente nivel de conocimientos, falta de trabajo en equipo, bajo rendimiento, etc, factores que determinaron la necesidad de la capacitación.
11. El 92% de las empresas en el sector privado informan que una vez seguido el proceso formativo, han solucionado las necesidades de conocimiento de los/as trabajadores/as en su labor, es decir que los resultados obtenidos son positivos.
12. En referencia a la estabilidad de sus trabajadores, el 87% de empresas consultadas informan que no ha habido rotación de personal, es decir propenden a la estabilidad laboral.
13. Entre los factores determinantes para que las empresas prefieran al SECAP para capacitar a su personal está el prestigio institucional con un 47,4%, seguido de los costos y horarios que también son considerados para su elección en un 26,3% de empresas.
14. El 89,8% de las empresas afirman estar interesadas en volver a contratar los servicios del SECAP para la capacitación a su personal.

Bibliografía

Base de Datos Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación-SECAP 2013.

Base de Datos Dirección de Planificación-SECAP 2013.

Billorou, N., Pacheco, M., & Vargas, F. (2011). Guía para la Evaluación de Impacto en la Formación (Primera edición ed.). (N. Billorou, M. Pacheco, & F. Vargas, Edits. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo (OIT/CINTERFOR).

Coordinación General de Aprendizaje para el Trabajo (2014). Metodología para la Evaluación de Impacto en los Procesos de Capacitación/Formación Profesional del SECAP.

Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2013.

Judy L. Baker. (2000). Evaluación del Impacto de los Proyectos de Desarrollo en la Pobreza. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Kaplan y Norton (1992), The Balanced Scorecard, Harvard University.

Navarro, Hugo (2005). Manual para la Evaluación de Impacto de Proyectos y Programas de Lucha contra la Pobreza desarrollado por el Banco Mundial, Santiago de Chile.

Pedro Weinberg (2004), Formación profesional, empleo y empleabilidad, Foro Mundial de Educación, Porto Alegre-Brasil.

Propuesta de un modelo que facilite la medición del impacto de la capacitación en instalaciones turísticas. Msc Onidia López García, Escuela de Hotelería y Turismo de Varadero.

Resolución Nro. SECAP-003-2013: Reglamento Académico de Perfeccionamiento, Capacitación y Formación para el Trabajo, del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP.



Conceptos y Definiciones:

CINTERFOR:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional/OIT
DIA:	Dirección de Investigación y Análisis
DEC:	Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos
DEM:	Dirección de Estudios y Monitoreo
LOSEP:	Ley Orgánica de Servicio Público
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
SECAP:	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
UATH:	Unidad Administrativa de Talento Humano

Aprendizaje: Es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

Beneficiario: Es la persona que se inscribió y participó en algún curso independientemente de si aprobó o no y la especialización del curso, pero identificado como persona. Si ha tomado un curso o más de uno, se lo toma como una sola persona.

Calidad de vida: Representa un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida 'objetivas' y un alto grado de bienestar 'subjetivo', y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades. Rossella Palomba, Institute of Population Research and Social Policies, Italia.2002.

Capacitación: se entiende por capacitación el/los curso/s corto/s mediante el/los/cuales/es se logra la adquisición o complementación de competencias, esto es conocimientos, habilidades, destrezas y valores, para el desempeño de una ocupación o profesión determinada. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013: 5)

Competencias: conjunto de conocimientos (saber), destrezas, habilidades y capacidades (saber hacer) así como actitudes (ser) para desempeñarse de manera eficiente y eficaz, acorde a las exigencias del sistema laboral. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013: 5)

Empleabilidad: El término se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

Emprendimiento: Es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyec-

tos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

Encuesta: es una técnica en la que, mediante las respuestas obtenidas de una muestra (porción de la población de interés), se intenta obtener información que pueda ser estimada como representativa del conjunto de la población estudiada. Prats, Joaquín y otros.

Entrevista: es la técnica que mejor permite al investigador recoger información sobre acontecimientos y aspectos subjetivos de las personas: creencias, valores, actitudes, opiniones, etc. (Prats y otros, 2011: 111)

Evaluación: Se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés evaluar y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa, asunto u objetivo

Evaluación de impacto: es una evaluación que intenta establecer una relación causal entre un programa o una intervención, el agente (beneficiario) y una serie de resultados generados. Una evaluación de impacto pretende responder a la pregunta de si el programa es responsable de los cambios en los resultados de interés. (CINTERFOR/OIT, 2011:94).

Grupo de control: es un conjunto de personas que tienen las mismas características que el grupo de beneficiarios, con la única diferencia que no ha participado en la capacitación. Los grupos de control se utilizan para estimar el contra-factual (CINTERFOR/OIT, 2011:94).

Hora pedagógica: Es la hora de clase que tiene una duración de 45 minutos.

Indicador: es una comparación entre dos o más tipos de datos que sirve para elaborar una medida cuantitativa o una observación cualitativa. Esta comparación arroja un valor, una magnitud o un criterio, que tiene significado para quien lo analiza. (Billorou y otros, 2011: 94).

Metodología de muestreo probabilístico sistemático: Procedimiento por el cual se da a cada persona o elemento del universo una posibilidad igual de ser seleccionado en la muestra. Se selecciona cada n -ésimo elemento de una lista. (SECAP, 2013: 7)

Método comparativo: permite identificar nexos y configuraciones causales, explorar procesos temporales a través del análisis explícito de la secuencia histórica y realizar la comparación sistemática y contextualizada de casos a la vez similares y diferentes. Mahoney y Rueschemeyer.

Modalidad Presencial: Modalidad en que los procesos de enseñanza-aprendizaje, se desarrollan con la presencia

física de el/la instructor/a y los/as participantes, en tiempo real en los diferentes ambientes de aprendizaje. (SECAP, 2013: 8)

Modalidad Virtual: Procesos formativos desarrollados exclusivamente en ambiente de aprendizaje virtual, mediados por tecnologías de información y comunicación, y apoyados a través de una plataforma virtual, a partir de las cuales se motiva el intercambio y colaboración entre el/la instructor/a y los/as participantes. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013: 9)

Modalidad Semi presencial: Procesos formativos desarrollados con mayor componente virtual, complementado con características y estrategias de perfeccionamiento, capacitación o formación en forma presencial. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013: 9)

Participante: es aquel beneficiario/a que habiendo participado en uno o más módulos de un proceso formativo se le contabilizará para efectos estadísticos y de certificación, cada proceso de perfeccionamiento, capacitación y/o formación que este registre. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013: 6)

Percepción: Es el modo de interpretar la realidad de acuerdo a los procesos históricos de la sociedad, cultura, experiencias de una persona, contextos sociales, políticos, económicos locales, no necesita ser comprobada pues son creencias, valores y premisas; es dinámica pues cambia de persona a persona.

Procesos de duración corta: Son aquellos orientados a la actualización de conocimientos en temas específicos bajo un esquema de capacitación continua, siendo de dos tipos:

- a. Seminarios: Son aquellos orientados a la actualización y/o profundización de conocimientos y competencias, cuya duración va de 8 a 25 horas pedagógicas y se ejecutarán en el plazo máximo de una semana. No existe ningún tipo de evaluación a el/la participante. Al finalizar un seminario, el SECAP otorgará un certificado de asistencia.
- b. Cursos cortos: Son aquellos orientados a la adquisición o complementación de competencias, cuya duración va de 26 a 119 horas pedagógicas y se ejecutarán en el plazo máximo de dos meses con una carga horaria mínima de dos horas pedagógicas diarias, acorde a su grado de complejidad. Al finalizar un curso corto, y una vez desarrollada la evaluación correspondiente, el SECAP otorgará un certificado de aprobación. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013:7)

Proceso de duración media: Son aquellos orientados al desarrollo de competencias laborales requeridas en un campo ocupacional determinado para fomentar el desempeño eficiente y eficaz de el/la participante en el sistema laboral, con una duración de 120 a 359 horas pedagógicas y se ejecutarán en el plazo máximo de un año con una carga horaria mínima de tres horas pedagógicas diarias, acorde al grado de complejidad de cada programa modular. Al finalizar un proceso de duración media, y una vez desarrollada la evaluación correspondiente, el SECAP otorgará un certificado de aprobación o por competencias laborales, según corresponda. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013:7)

Proceso de duración larga: Son aquellos orientados al desarrollo de competencias laborales requeridas en un campo ocupacional determinado para fomentar el desempeño eficiente y eficaz del participante en el sistema laboral, con una duración de 360 a 1.260 horas pedagógicas y se ejecutarán en el plazo máximo de dos años con una carga horaria mínima de cuatro horas pedagógicas diarias, acorde al grado de complejidad de cada programa modular. Al finalizar un proceso de duración larga, y una vez desarrollada la evaluación correspondiente, el SECAP otorgará un certificado de aprobación o por competencias laborales, según corresponda. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013:8)

Procesos formativos: se entiende como procesos formativos, aquellos de enseñanza-aprendizaje desarrollados por el SECAP mediante acciones de perfeccionamiento, capacitación y formación en el marco del presente instrumento jurídico. (RESOLUCIÓN Nro. SECAP-003-2013: 6)

Sector Público: El sector público comprende: Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social; las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

Servidores Públicos: Son servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. (SECAP, 2013: 7)

Trabajadores Públicos: Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo. (SECAP, 2013: 7)

