

LEVANTAMIENTO NACIONAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL 2014

*COORDINACIÓN GENERAL DE APRENDIZAJE
PARA EL TRABAJO*

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

ÍNDICE GENERAL



ESTUDIO DE LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	1
PRESENTACIÓN	1
ESTUDIO DE LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A EMPRESAS – SECAP- CIP 2014.....	2
1. JUSTIFICACIÓN.....	2
2. OBJETIVO	2
2.1. Objetivos específicos	2
3. METODOLOGÍA.....	2
3.1. Técnica de investigación.....	2
3.2. Recolección de datos.....	3
4. GLOSARIO GENERAL	4
ESTUDIO DE LEVANTAMIENTO NACIONAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A PERSONAS - SECAP 2014.....	23
1. JUSTIFICACIÓN.....	23
2. OBJETIVOS	24
2.1. Objetivos específicos	24
3. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Marco muestral y diseño muestral.....	24
3.2. Fases del levantamiento.....	25
3.3. Secciones del formulario de LNNC 2014	25
CONCLUSIONES GENERALES	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Actividad económica de la empresa.....	8
Gráfico 2: Comisión sectorial de las empresas en estudio.....	8
Gráfico 3: Plan de capacitación de las empresas.	9
Gráfico 4: Necesidades de Capacitación-Empresas de comercialización.....	9
Gráfico 5: Necesidades de Capacitación-Empresas de producción.	10
Gráfico 6: Necesidades de Capacitación-Empresas de servicios.....	10
Gráfico 7: Asistencia de empleados a cursos de capacitación.	11
Gráfico 8: Instituciones que capacitaron al personal de las empresas en los últimos 12 meses.	11
Gráfico 9: Financiamiento de la capacitación del personal de la empresa.....	12
Gráfico 10: Inversión promedio anual en capacitación año 2014.....	12
Gráfico 11: Interés de las empresas para capacitar a sus empleados.....	13
Gráfico 12: Mandos que requieren mayor capacitación.....	13
Gráfico 13: Horas de jornada laboral para capacitación a los empleados.....	14
Gráfico 14: Duración de la capacitación.....	14
Gráfico 15: Modalidad de capacitación.....	16
Gráfico 16: Horarios de preferencia para la capacitación.....	17

Gráfico 17: Presupuesto promedio anual en capacitación proyectado al 2015.	18
Gráfico 18: Motivos principales para invertir en capacitación.....	18
Gráfico 19: Medios de comunicación para recibir ofertas de capacitación.....	19
Gráfico 20: Sexo de los encuestados.....	27
Gráfico 21: Edad de los encuestados.....	27
Gráfico 22: Estado civil de los encuestados.	27
Gráfico 23: Nivel de instrucción de los encuestados.....	28
Gráfico 24: Trabajó la semana pasada.	28
Gráfico 25: Disponibilidad para trabajar horas adicionales.	28
Gráfico 26: Motivos para dejar de trabajar de los encuestados.	29
Gráfico 27: Categoría de capacitación de los encuestados.	31
Gráfico 28: Asistencia a cursos de capacitación.....	32
Gráfico 29: Institución/empresa donde recibieron capacitación los encuestados.....	32
Gráfico 30: Tipo de cursos de capacitación al que asistieron los encuestados.....	33
Gráfico 31: Interés por asistir a capacitación.	34
Gráfico 32: Horario para asistir a cursos de capacitación.	34
Gráfico 33: Duración y tipo de cursos de capacitación.	34
Gráfico 34: Sector seleccionado para recibir cursos de capacitación.	35
Gráfico 35: Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses.	36
Gráfico 36: Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses.....	37
Gráfico 37: Preferencias de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses.	38
Gráfico 38: Interés por asistir a cursos de capacitación.....	39
Gráfico 39: Disponibilidad al pago por un curso de capacitación por sexo.	40
Gráfico 40: Días de la semana para asistir a cursos de capacitación por sexo.....	41
Gráfico 41: Preferencias por cursos de capacitación por horario y sexo.	42
Gráfico 42: Motivos principales para asistir a cursos de capacitación por sexo.	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Objetivos nacionales para el Buen Vivir.	23
Tabla 2: Estado civil de los encuestados.	27
Tabla 3: Ramas de actividad de los encuestados.	30
Tabla 4: Horario y modalidad.	33

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Fases del levantamiento.....	25
Ilustración 2: Secciones del formulario.....	25

ESTUDIO DE LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

PRESENTACIÓN

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

En este sentido, el presente trabajo permite identificar las necesidades y preferencias de capacitación, ajustadas a las particularidades de cada territorio y del sector productivo; y, contribuir con datos relevantes para el interrelacionamiento entre las necesidades de capacitación y formación de la población con la oferta académica que el SECAP pone a su disposición, lo que en fin de cuentas debe dar cuenta de la relación entre la capacitación y el mercado laboral.

Cabe mencionar que en la actualidad, el SECAP se encuentra inmerso en un proceso de re-estructuración de la oferta de capacitación, la cual implica la identificación de necesidades de capacitación de la población, de acuerdo a las características territoriales y zonales y las prioridades del sector productivo; todo esto en el marco de la Agenda de Transformación Productiva y el Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017).

Este proceso de reestructuración propende a la excelencia y democratización del acceso al conocimiento, mismo que dotará al ser humano de mayor libertad y de nuevas herramientas para que él mismo pueda alcanzar sus objetivos. Bajo este contexto, se incorporan diversas iniciativas, tendencias y metodologías para la identificación de las necesidades de capacitación y formación. A través de éstas acciones, el SECAP ratifica su compromiso de potenciación del sistema de 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, una comunicación interna dinámica y desconcentración que fortalecerán la atención en los centros operativos ubicados a nivel nacional.

Finalmente cabe señalar que, el diálogo, análisis y sistematización que resultarán a partir del estudio servirá para mejorar y fortalecer la ejecución de procesos formativos, orientados a la consecución del *Sumak Kawsay*¹.

¹ 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

ESTUDIO DE LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A EMPRESAS – SECAP-CIP 2014

1. JUSTIFICACIÓN

Tener conocimiento sobre las necesidades de capacitación y formación profesional es esencial para mejorar la productividad en el entramado empresarial. Esto también servirá para enfrentar ciertos problemas, tales como: la baja productividad en algunos sectores de la economía, el uso inadecuado de maquinaria, desperdicio de materiales y accidentes laborales, entre otros.

En este sentido, la capacitación y formación profesional juega un papel importante en el desarrollo del país, puesto que permite orientar de mejor manera la oferta y demanda laboral-trabajadores- hacia las áreas de mayor demanda y/o productividad. En efecto, es necesario realizar estudios orientados a mejorar la oferta académica de capacitación y que la misma responda a procesos de transformación productiva ligados a los objetivos de la política económica.

2. OBJETIVO

Determinar las necesidades de capacitación y formación en las trabajadoras y los trabajadores del sector productivo, que permitan desarrollar procesos formativos

pertinentes y que se alineen con el cambio de la matriz productiva.

2.1. 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 económicos.
- Identificar las áreas y especialidades académicas de capacitación y formación requeridas por el sector productivo.

3. METODOLOGÍA

3.1. Técnica de investigación

- **Encuesta WEB**

a. Diseño de la encuesta web: tomando como base la tecnología y el acceso a internet, se hizo uso de las plantillas para diseño de encuestas que proporciona la plataforma **e-encuestas**.

b. Diseño de la encuesta web: el diseño de la encuesta web se realizó a partir de la construcción de la Matriz de Cuestionario² en la misma plataforma **e-encuestas** y

latinoamericana; y proteger y promover la diversidad cultural (Art. 275-276 Constitución de la República del Ecuador, Año 2008).

² Ver Anexo de formulario de encuesta web.

finalmente se creó el *link* de acceso directo a la encuesta, misma que fue publicada en las fechas descritas en el punto c).

c. Lanzamiento de la encuesta web:

Desde la plataforma **e-encuestas** se publicó la encuesta web, la misma que quedó habilitada desde el 24 de noviembre de 2014 hasta el 12 de diciembre de 2014 y su ejecución y acceso se lo realizó a través de un *link* que el sistema emitió, el mismo que fue enviado a la base de datos de empresas asociadas proporcionada por la Cámara de Industrias y Producción (CIP) con la cual, el SECAP tiene un convenio de cooperación interinstitucional.

- **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 para la misma.

Para obtener la muestra se estableció, en un primer momento, la unidad de análisis del estudio. De esta forma, para identificar las necesidades de capacitación del sector productivo, se consideraron las empresas que están

asociadas a la Cámara de Industrias y Producción. A su vez, la CIP colaboró con el envío del *link* de encuesta web al directorio de empresas que están asociadas a ella.

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 contó con la participación y acceso efectivo al *link* de encuesta de 197 empresas.

3.2. Recolección de datos

Para la recolección de los datos se recurrió al envío de una convocatoria vía *e-mail* a todos los representantes de las empresas asociadas a la Cámara de Industrias y Producción a nivel nacional invitándolos a acceder al *link* de encuestas.

La facilidad que brinda la plataforma **e-encuestas** es ser directa; es decir, cada cuestionario lleno se graba en el sistema y al finalizar el proceso de recolección se procede a descargar la base de datos, la cual está en formato SPSS o de Excel para continuar con el análisis de datos y presentación de resultados.

4. GLOSARIO GENERAL

- a. 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 (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 5*).
- b. 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 (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 5*).
- c. Formación:** se entiende por formación a los programas modulares mediante los cuales, se desarrollan las competencias laborales requeridas en un campo ocupacional profesional determinado, acorde a los requerimientos del sistema laboral y las posibilidades reales de empleo (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 6*).
- d. 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. (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 5*).
- e. 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. (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 6 y Definiciones Internas Dirección de Investigación y Análisis-SECAP*).
- f. 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. (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 6 y Definiciones Internas Dirección de Investigación y Análisis-SECAP*).

- g. 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 (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 7*).
- h. Seminarios:** actividad cuya duración se extiende de 8 a 25 horas pedagógicas. (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 7*).
- i. 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 119 horas pedagógicas (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 7*).
- j. 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 120 a 359 horas pedagógicas. (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 7*).
- k. 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 360 horas pedagógicas en adelante acorde a su grado de complejidad hasta 1.260 horas (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 8*).
- l. Modalidades de capacitación y formación:** son procesos de enseñanza-aprendizaje de forma presencial, unidad móvil (presencial) *E-Learning* (virtual) y *B-Learning* (semi-presencial) (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 8*).
- m. 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 (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 8*).
- n. 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) (*Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 9*).

- o. Sector productivo:** unidades productivas, personas naturales o jurídicas micro, pequeña, mediana y grande empresa (*Reglamento Requisitos Mínimos para los Procesos de Perfeccionamiento, Capacitación y/o Formación Profesional, Resolución Nro. SECAP-002-2013. Pág. 6*).
- p. Empresa:** es una organización, institución o industria, dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los demandantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones (*Reglamento académico SECAP, 2013*).
- q. Muestra:** es una parte de la población o del universo, que se obtiene o se selecciona de acuerdo a métodos estadísticos y científicos, los que a su vez están relacionados con los objetivos que persiguen las diferentes investigaciones. Se llaman muestras probabilísticas cuando las unidades de observación (viviendas, hogares, empresas), se seleccionan de su universo con una probabilidad conocida distinta de cero.
- r. Encuesta/Formulario:** procedimiento de obtención de información estructurada según criterios previos de sistematización, que se efectúa con un propósito específico en un sector de la población. Las encuestas se hacen por muestreo.

FASCÍCULO EMPRESAS SECAP-CIP



PRODUCCIÓN



COMERCIALIZACIÓN



SERVICIOS



01 Información Empresarial

- Actividad económica
- Comisión sectorial
- Planes de capacitación

02 Capacitación específica

- Necesidades de capacitación
- Asistencia de empleados a capacitación

03 Inversión en capacitación

- Año anterior
- Interés
- Mandos que requieren capacitación

04 Capacitación para el trabajo

- Tipo de cursos
- Duración
- Modalidad
- Horarios

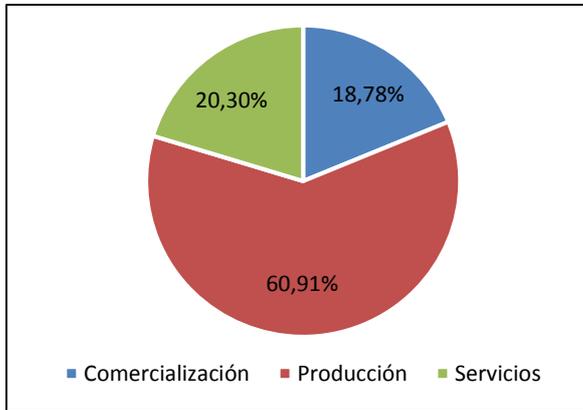
05 Preferencias y motivos

- Inversión siguiente año
- Motivos
- Medios de comunicación
- Áreas de capacitación

01

Información Empresarial

Gráfico 1: Actividad económica de la empresa

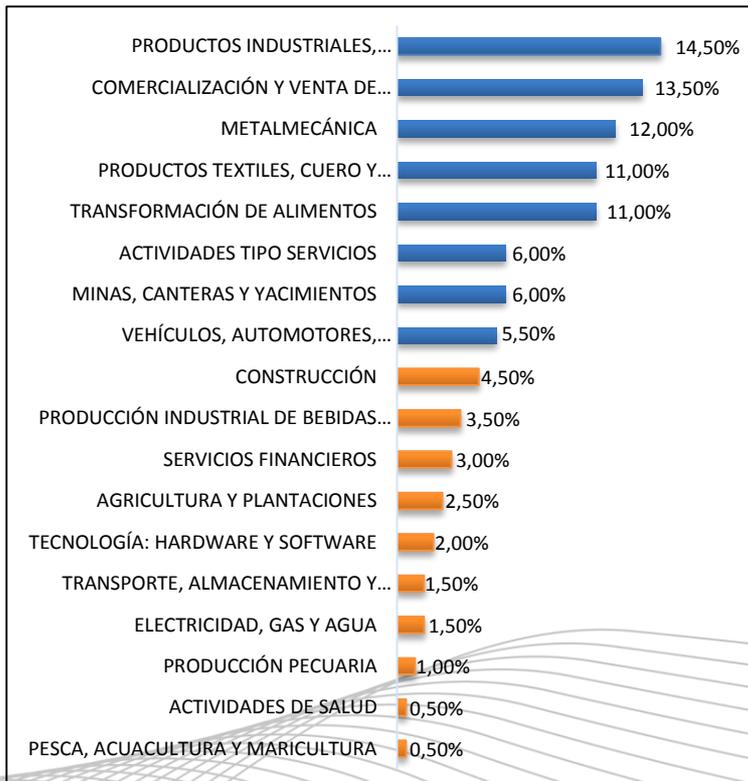


El 60,91% de las empresas encuestadas tienen como actividad económica la producción, el 20,30% los servicios y el 18,78% la comercialización.

Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.

Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Gráfico 2: Comisión sectorial de las empresas en estudio

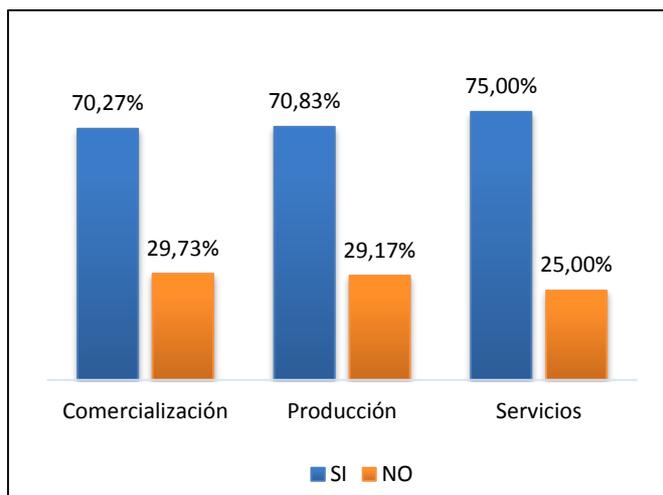


El 14,50% de las empresas en estudio pertenecen a la comisión sectorial de Productos industriales, farmacéuticos, químicos, el 13,50% a comercialización y venta de productos, el 12,00% a metalmecánica, el 11,00% respectivamente a productos textiles, cuero y calzado y a la transformación de alimentos.

Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.

Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Gráfico 3: Plan de capacitación de las empresas



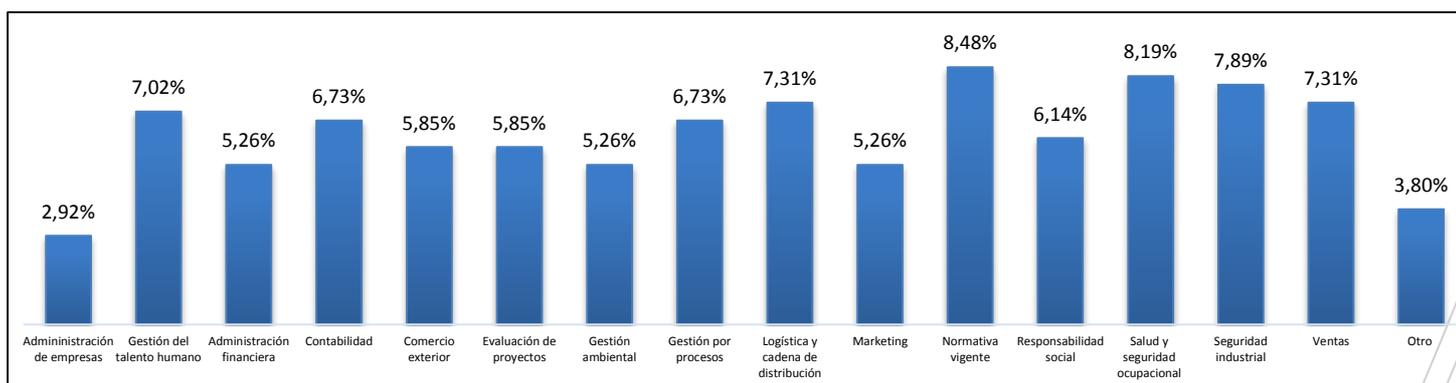
Las empresas de comercialización en un 70,27% respondieron que sí cuentan con planes de capacitación. En las empresas de producción y servicios el porcentaje fue de 70,83% y 75,00% respectivamente.

Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

02

Capacitación Específica

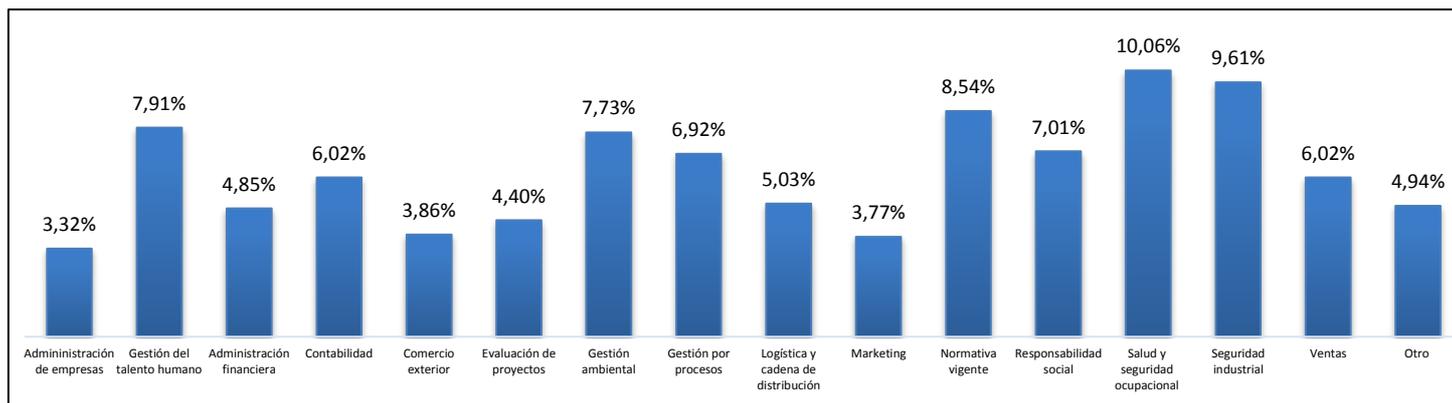
Gráfico 4: Necesidades de Capacitación-Empresas de comercialización



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Las necesidades de capacitación en las empresas de comercialización se centran principalmente en temas de normativa vigente (8,48%) y salud y seguridad ocupacional (8,19%). Así mismo, las demás áreas de capacitación son: el 7,89% en seguridad industrial, el 7,31% en ventas y logística, el 7,02% en gestión del talento humano, el 6,73% respectivamente en contabilidad y gestión por procesos entre los temas más relevantes.

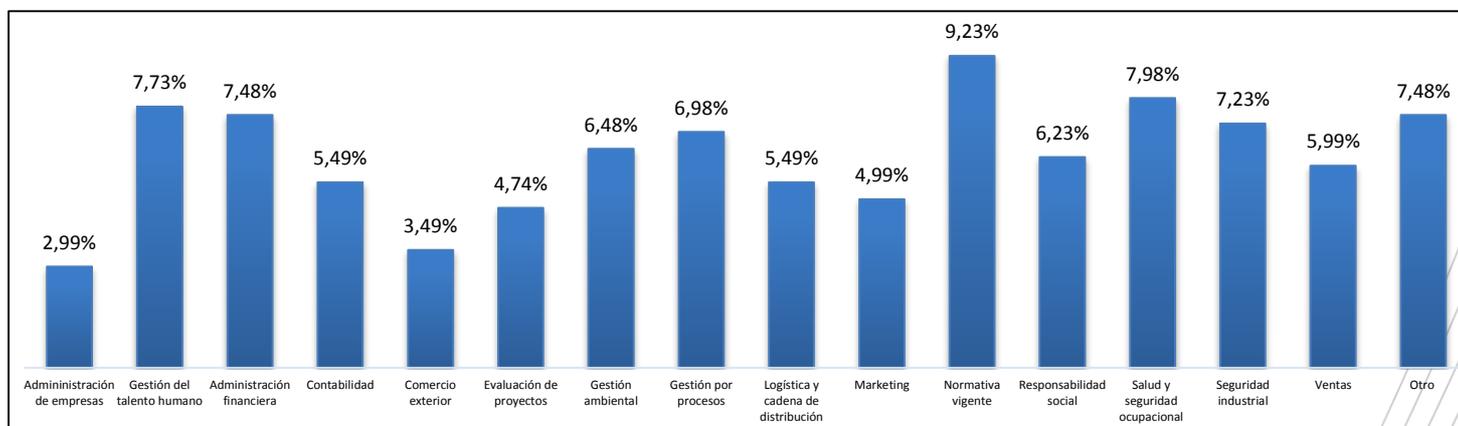
Gráfico 5: Necesidades de Capacitación-Empresas de producción



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Las necesidades de capacitación en las empresas de producción se centran principalmente en temas de salud y seguridad ocupacional (10,06%), seguridad industrial (9,61%) y normativa vigente (8,54%). Temas relacionados a gestión del talento humano representaron el 7,91%, gestión ambiental el 7,73%, responsabilidad social el 7,01%, gestión por procesos el 6,92%, ventas y contabilidad el 6,02% respectivamente, entre los temas más relevantes.

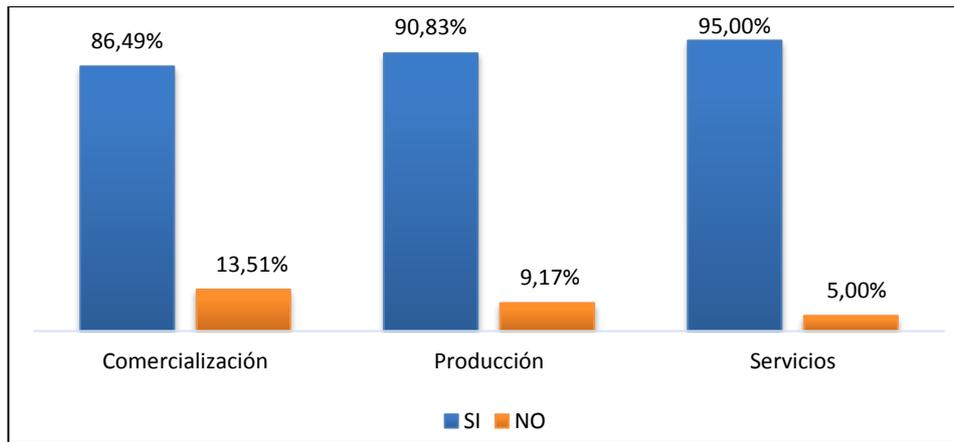
Gráfico 6: Necesidades de Capacitación-Empresas de servicios



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

En el caso de las empresas de servicios, las necesidades de capacitación se definieron de la siguiente manera: el 9,23% en temas de normativa vigente, el 7,98% en salud y seguridad ocupacional, el 7,73% en gestión de talento humano, el 7,48% en administración financiera, el 6,98% en gestión por procesos y el 6,48% en gestión ambiental entre los datos más relevantes.

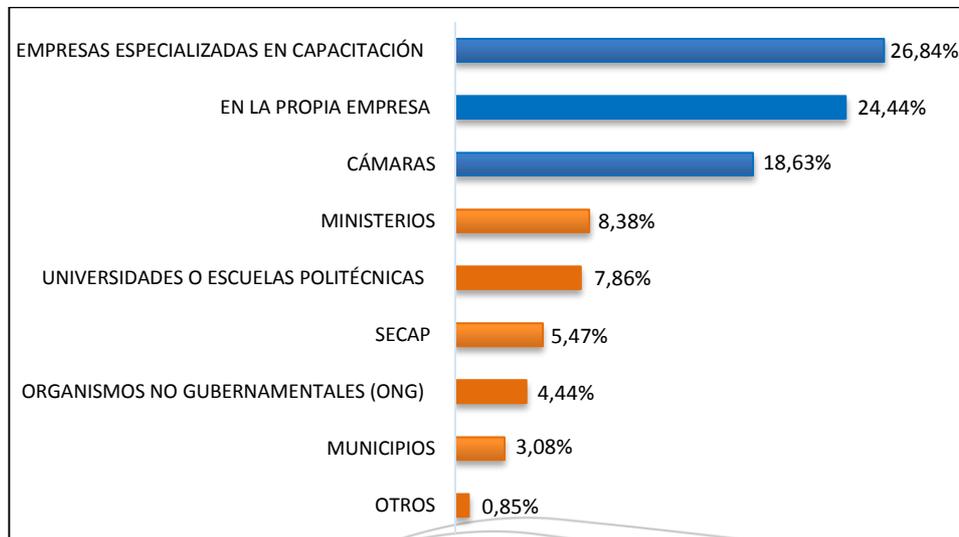
Gráfico 7: Asistencia de empleados a cursos de capacitación



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Un dato interesante que muestran las encuestas tiene que ver con el número de empleados que han asistido a cursos de capacitación. Los datos evidencian que un 86,49% de empleados de las empresas de comercialización sí han sido capacitados en los últimos 12 meses. Por otro lado, el 90,83% de las empresas de producción afirman haber capacitado a sus empleados y el 95,00% de empresas que prestan servicios, de igual manera.

Gráfico 8: Instituciones que capacitaron al personal de las empresas en los últimos 12 meses



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

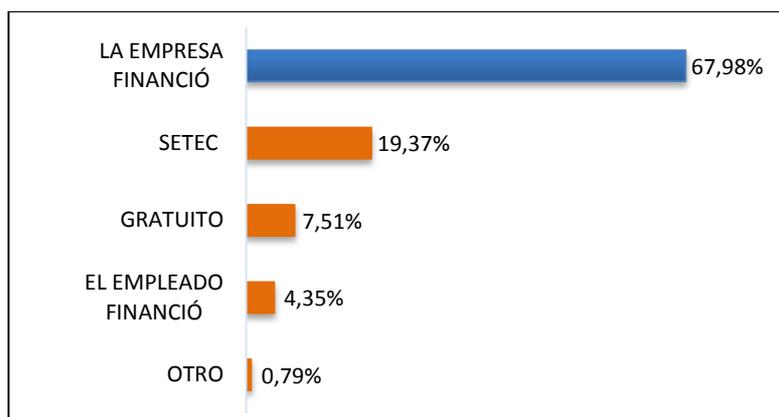
El 26,84% de las empresas encuestadas capacitaron en el último año a sus empleados, en empresas especializadas en capacitación, el 24,44% en la propia empresa, el 18,63% en cámaras de la producción, el 8,38% en ministerios, el 7,86% en universidades o escuelas politécnicas y el 5,47% en el SECAP entre los datos más relevantes.

03

Inversión en Capacitación

¿QUIÉN FINANCIÓ LA CAPACITACIÓN DE SUS EMPLEADOS EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES?

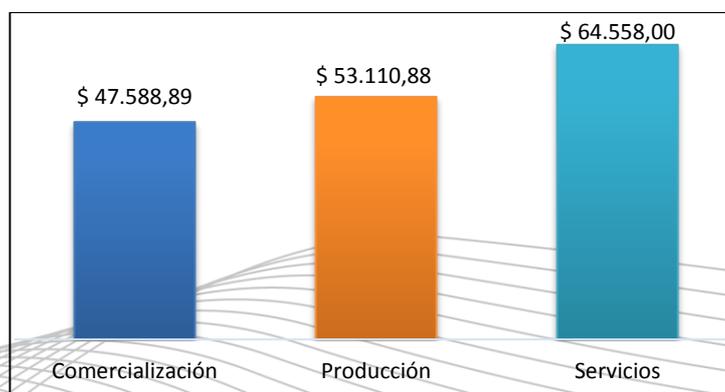
Gráfico 9: Financiamiento de la capacitación del personal de la empresa



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

El 67,98% de las empresas encuestadas financiaron la capacitación de sus empleados en el último año a través de los fondos de la propia empresa, el 19,37% a través de la SETEC, el 7,51% de manera gratuita, el 4,35% a través del propio empleado y el 0,79% a través de otros medios.

Gráfico 10: Inversión promedio anual en capacitación año 2014

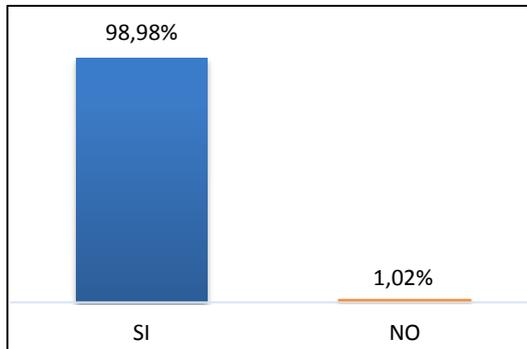


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Las empresas de comercialización en los últimos doce meses (2014) han invertido, en capacitación, en promedio, anualmente se gasta USD\$ 47.588,89. Las empresas de

producción han realizado una inversión promedio anual de USD\$ 53.110,88 en capacitación del personal y las empresas de servicios han invertido en promedio USD\$ 64.558,00 en capacitación para su personal.

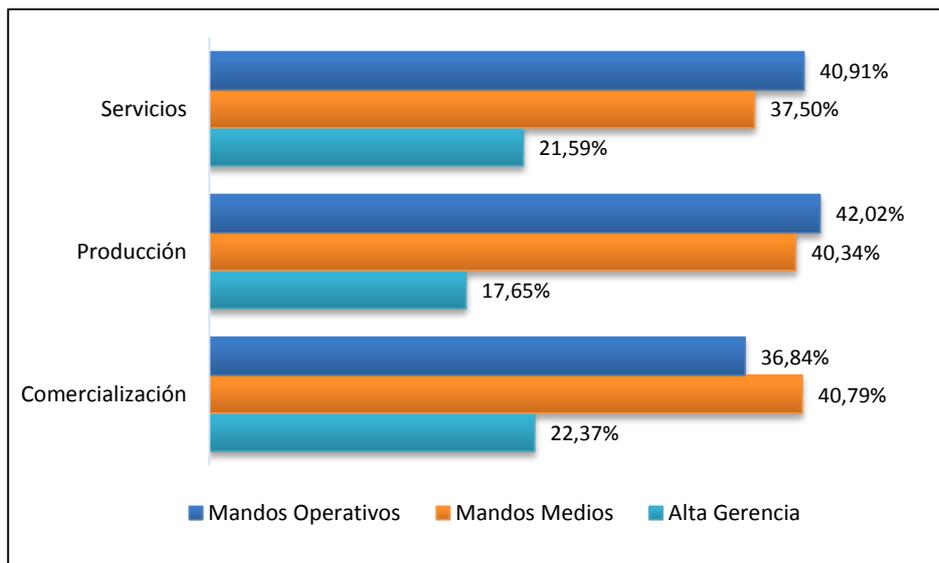
Gráfico 11: Interés de las empresas para capacitar a sus empleados



El 98,98% de las empresas encuestadas manifiesta que les interesa que su personal asista a cursos de capacitación, lo que evidencia que existe una alta demanda por satisfacer de procesos de capacitación y formación profesional.

Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

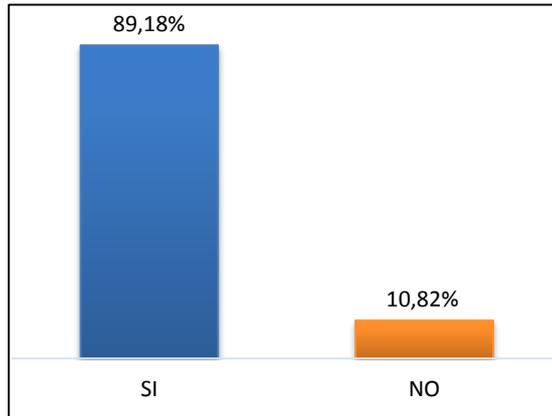
Gráfico 12: Mandos que requieren mayor capacitación



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

El 40,79% de las empresas de comercialización consideran que los mandos medios son los que requieren mayor capacitación. En las empresas de producción y servicios se evidencia la misma tendencia 40,34% y 37,50%, respectivamente. En las empresas de comercialización la capacitación de los mandos operativos se sitúa en el 36,84% siendo la necesidad más acentuada en las empresas de producción y servicios llegando al 42,02% y 40,91%, respectivamente. La capacitación para mandos de alta gerencia es baja siendo: comercialización 22,37%, producción 17,65% y servicios 21,59%.

Gráfico 13: Horas de jornada laboral para capacitación a los empleados



El 89,18% de las empresas encuestadas manifiesta que está dispuesta a conceder horas de la jornada laboral para la capacitación de los empleados, mientras que el 10,82% no concedería horas de la jornada laboral para la capacitación de los empleados.

Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

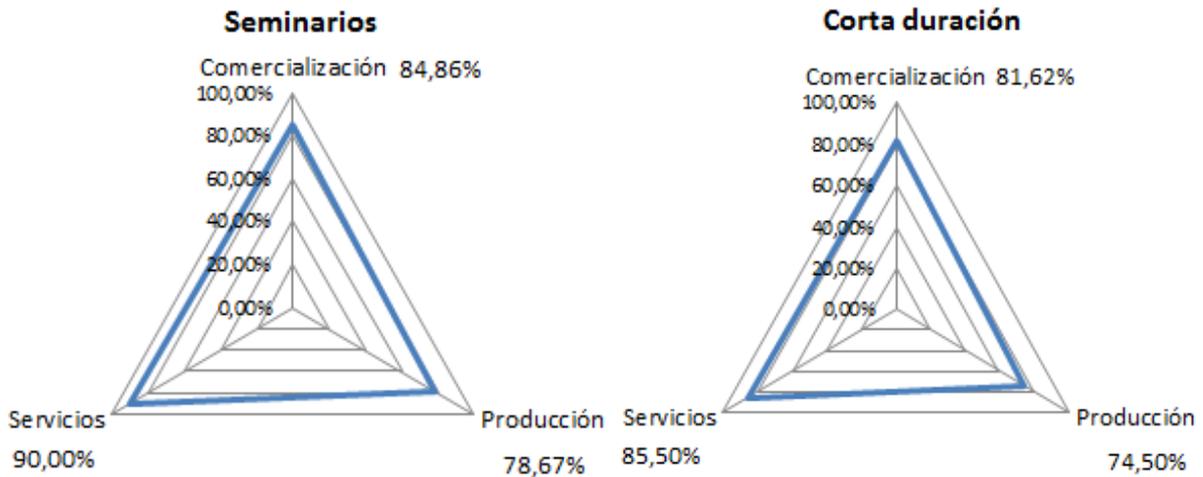
04 Capacitación para el Trabajo

DURACIÓN, MODALIDAD Y HORARIOS

Gráfico 14: Duración de la capacitación

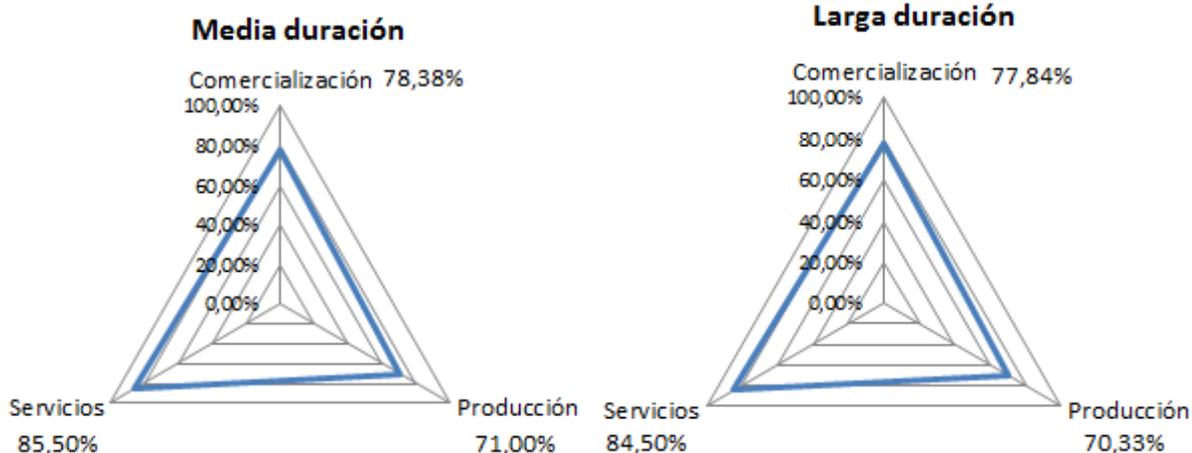
PANEL A: SEMINARIOS (20 H PROMEDIO)

PANEL B: CORTA DURACIÓN (80 H PROMEDIO)



PANEL C: MEDIA DURACIÓN (240 H PROMEDIO)

PANEL D: LARGA DURACIÓN (800 H PROMEDIO)

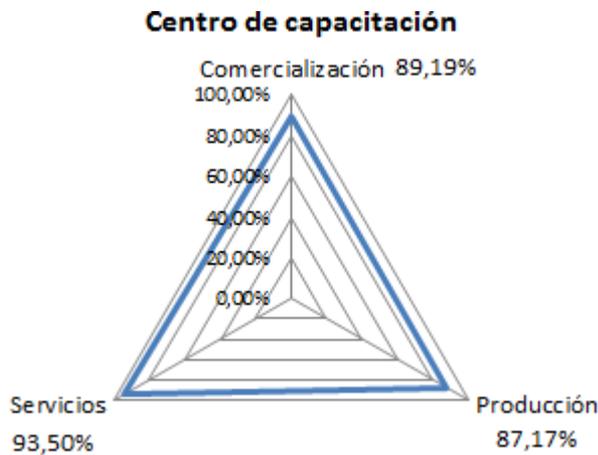


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

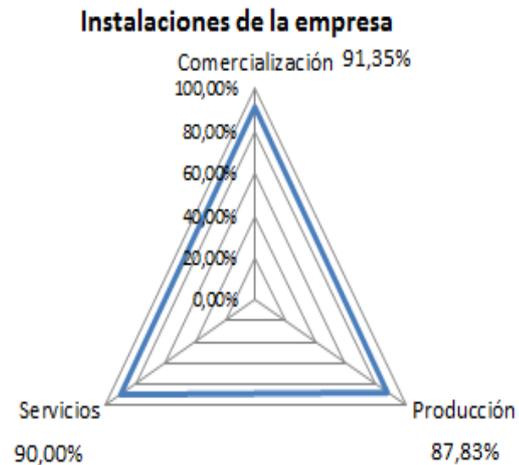
En el Panel A se observa que en promedio el 90,00% de las empresas de servicios prefieren que la duración de los cursos de capacitación sean de tipo seminarios (20 horas promedio). La tendencia es similar en el caso de las empresas de producción y comercialización, cuya preferencia por este tipo de duración llega al 78,67% y 84,86% respectivamente. En el Panel B se observa que el 81,62% de las empresas de comercialización prefiere que los empleados asistan a cursos de capacitación de corta duración (80 horas promedio), el 85,50% de las de servicios y el 74,50% de las de producción. En el Panel C se muestra que un 85,50% de las empresas de servicios prefiere que los empleados asistan a cursos de media duración (240 horas promedio), no así las empresas de producción y comercialización que se sitúan en el 71,00% y 78,38% respectivamente. Por último, el Panel D refleja que un 84,50% de las empresas de servicios prefiere que la duración de los cursos sea de larga duración (800 horas promedio), el 77,84% de las de comercialización y un 70,33% de las de producción.

Gráfico 15: Modalidad de capacitación

PANEL A: CENTRO DE CAPACITACIÓN

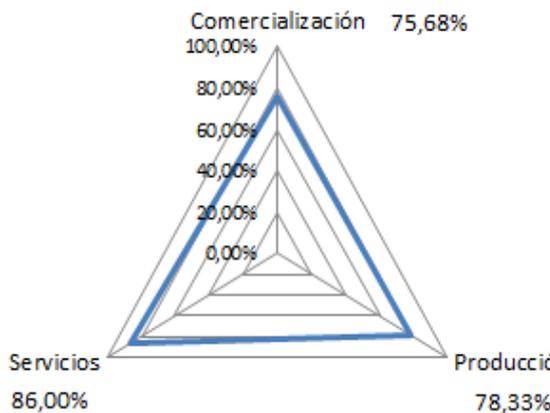


PANEL B: INSTALACIONES DE LA EMPRESA



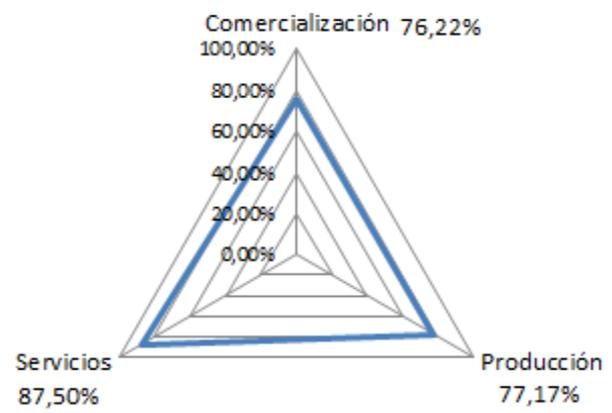
PANEL C: CENTRO DE CAPACITACIÓN Y VIRTUAL

Instalaciones centro de capacitación y virtual



PANEL D: VIRTUAL

Virtual



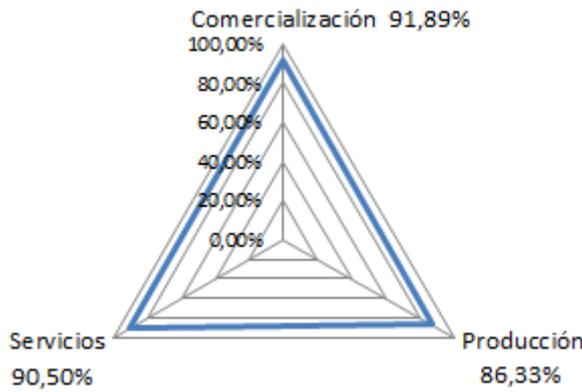
Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

De acuerdo al Panel A un 93,50% de las empresas de servicios prefieren que los empleados se capaciten en el centro de capacitación; no así las empresas de producción y comercialización cuyo porcentaje llega al 87,17% y 89,19%, respectivamente. En el Panel B se nota que un 90,00% de las empresas de servicios prefieren que los empleados se capaciten en las instalaciones de la empresa, en las de producción el 87,83% y el 91,35% de las empresas de comercialización elegirían esta modalidad de capacitación. En el Panel C se muestra que un 86,00% las empresas de servicios prefieren que los empleados se capaciten en doble modalidad en las instalaciones del centro de capacitación y virtual, no así las empresas de comercialización y producción que apenas llegan al 75,68% y 78,33% respectivamente. Por último, el Panel D refleja que las empresas de producción en un 77,17% prefieren que los empleados se capaciten en la modalidad virtual, en las de servicios el 87,50% y el 76,22% de las empresas de comercialización elegirían esta modalidad.

Gráfico 16: Horarios de preferencia para la capacitación

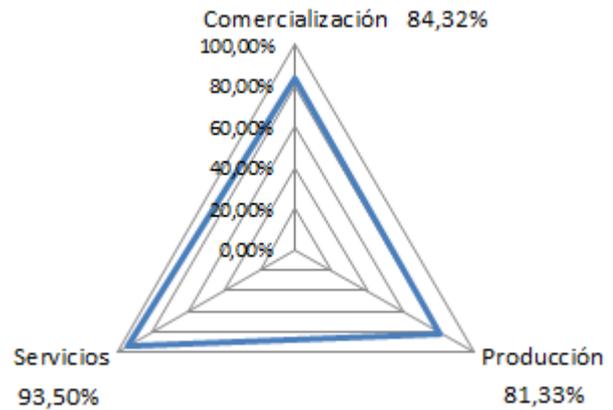
PANEL A: HORARIOS DE LA MAÑANA

Horario de la mañana



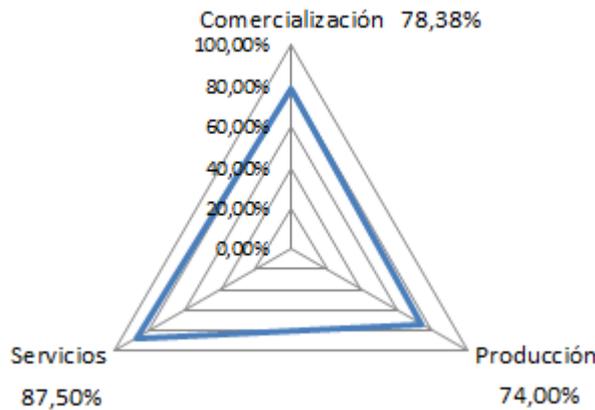
PANEL B: HORARIOS DE LA TARDE

Horario de la tarde



PANEL C: HORARIOS DE LA NOCHE

Horario de la noche



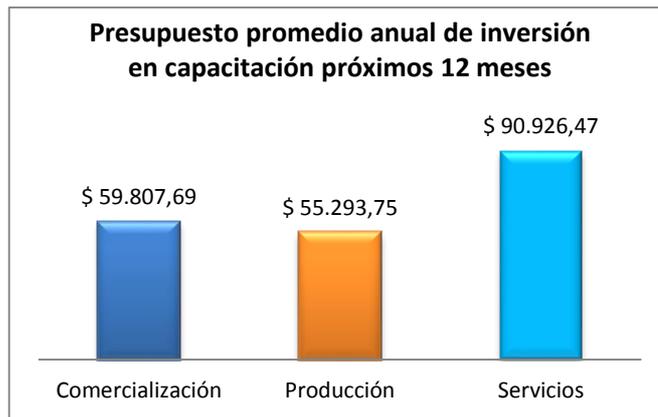
Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

De acuerdo al Panel A, un 90,50% de las empresas de servicios prefieren que los empleados se capaciten en la mañana; en las empresas de producción el 86,33% y en las de comercialización el 91,89%. En el Panel B, se observa que un 93,50% de las empresas de servicios prefieren que los empleados se capaciten en la tarde, en las de producción el 81,33% y en las empresas de comercialización el 84,32% elegirían este horario. Por último, el Panel C, refleja que las empresas de servicios en un 87,50% prefieren que los empleados se capaciten en la noche, en las de producción el 74,00% y en las empresas de comercialización el 78,38% elegirían este horario.

05 Preferencias, Motivos y Medios

INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN SIGUIENTE AÑO, MOTIVOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

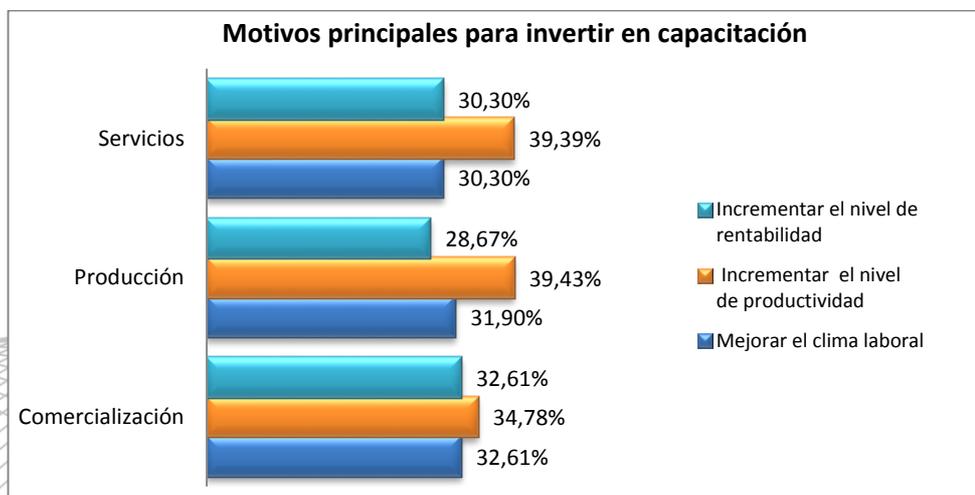
Gráfico 17: Presupuesto promedio anual en capacitación proyectado al 2015



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Las empresas de comercialización estiman un presupuesto promedio anual para capacitación en el año 2015, el cual es de USD\$ 59.807,69 para un número promedio de 306 trabajadores, lo que implica una inversión promedio por trabajador de USD\$ 195,45; las empresas de producción estiman un presupuesto promedio anual para capacitación del personal proyectado al 2015 de USD\$ 55.293,75, para un número promedio de 384 trabajadores, lo que implica un promedio de USD\$ 143,99 por trabajador; y, finalmente, las empresas de servicios invertirán un promedio de USD\$ 177,24 por trabajador.

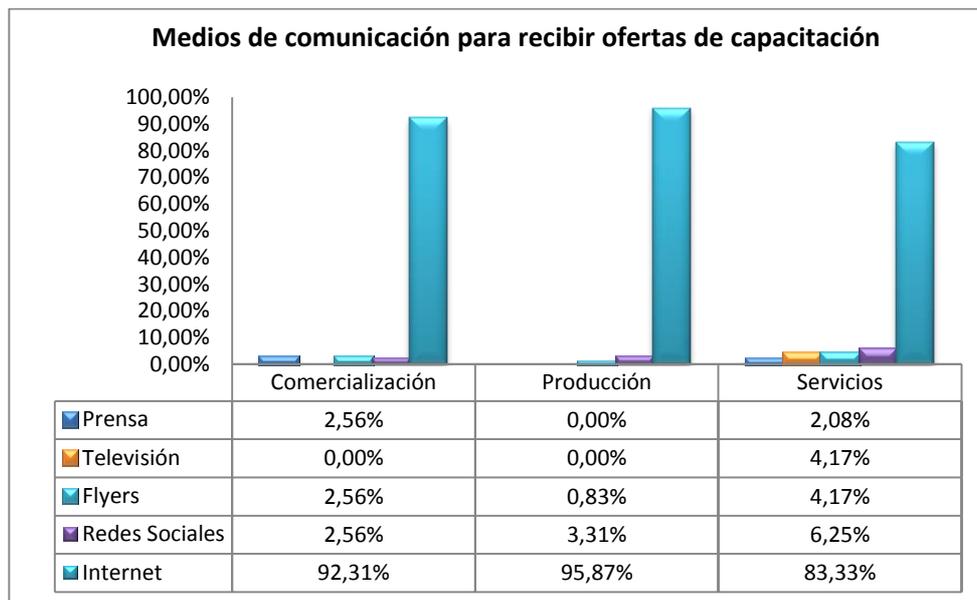
Gráfico 18: Motivos principales para invertir en capacitación



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Las empresas de comercialización (34,78%), de producción (39,43%) y de servicios (39,39%) consideran que el principal motivo para capacitar a su personal está orientado a incrementar la productividad empresarial. En la misma línea, las empresas de comercialización (32,61%), de producción (28,67%) y de servicios (30,30%) buscan, a través de la capacitación del personal incrementar el nivel de rentabilidad. Finalmente, el motivo para mejorar el clima laboral tiene un eco en las empresas de comercialización del 32,61%, en las de producción el 31,90% y en las de servicios el 30,30%.

Gráfico 19: Medios de comunicación para recibir ofertas de capacitación



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

En lo que concierne a la utilización de los medios de comunicación masivos como receptores de ofertas de capacitación, en promedio, el 90,50% de las empresas sujetas a estudio consideran que el medio de comunicación por el cual desearían recibir ofertas de capacitación y formación es el internet por su alcance y masificación. Con el 4,04% en promedio están las redes sociales y con el 1,55% y 1,39% la prensa y la televisión, respectivamente.

COMISIONES SECTORIALES Y ÁREAS DE CAPACITACIÓN

Cuadro 1. Comisiones sectoriales y áreas de capacitación

COMISIÓN SECTORIAL DE LA EMPRESA	TEMAS DE CAPACITACIÓN
AGRICULTURA Y PLANTACIONES	Asistente en cultivos de frutas
	Asistente en producción orgánica
	Operador de maquinaria agrícola (Licencia tipo G)
	Operario en manejo integral de huertos
	Operario en mantenimiento de jardines
	Operación y mantenimiento de maquinaria agrícola
	Operario especializado en agropecuaria orgánica
	Viverista
PRODUCCIÓN PECUARIA	Asistente de primeros auxilios veterinarios
	Asistente en crianza de animales mayores
	Asistente en crianza de animales menores
	Asistente en procesamiento de productos cárnicos
	Galponero de granja de pollos de engorde
	Operario de planta de aves
PESCA, ACUACULTURA Y MARICULTURA	Administración de bodegas
	Estibador
	Operario especializado en conservación de productos del mar
MINAS, CANTERAS Y YACIMIENTOS	Inspector de soldadura
	Metrología
	Operario especializado en armado de estructuras metálicas
	Operario especializado en desarrollo de moldes y matrices
	Soldador en el proceso de soldadura oxiacetilénica (OAW) y corte con oxígeno y gas combustible (OFC)
	Soldador en el proceso de soldadura por arco con electrodo metálico revestido (SMAW)
	Soldador en el proceso de soldadura por arco sumergido (SAW)
	Soldador en MIG/MAG (GMAW)
	Soldador GTAW
	Soldadura y ensayos para mantenimiento industrial
	Torneado, fresado y rectificado mecanizado
TRANSFORMACIÓN DE ALIMENTOS (INCLUYE AGROINDUSTRIA)	Asistente en procesamiento de productos cárnicos
	Chocolatería
	Gestor de sistemas de gestión de inocuidad alimentaria
	Operador de máquina para elaboración productos en base a cereal
	Operario especializado en conservación y procesamiento de frutas y vegetales
	Operario especializado en procesamiento de lácteos
	Seguridad alimentaria
	Supervisor en post producción en manejo de cadenas de frío
	Tecnología de mantenimiento industrial
PRODUCTOS INDUSTRIALES, FARMACÉUTICOS Y QUÍMICOS	Analista químico
	Operario especializado en desarrollo de moldes y matrices
	Operador de procesos químicos
	Mantenimiento de calderos
	Supervisor en validación y estabilidad de medicamentos
	Tecnología de mantenimiento industrial

PRODUCCIÓN INDUSTRIAL DE BEBIDAS Y TABACOS	Analista químico
	Operador de máquinas de inyección y soplado de plástico
	Operador de procesos químicos
	Supervisor en calidad de producción de plásticos
	Tecnología de mantenimiento industrial
METALMECÁNICA	Fresador
	Inspector de soldadura
	Metrología
	Operario especializado en armado de estructuras metálicas
	Operario especializado en desarrollo de moldes y matrices
	Soldador en el proceso de soldadura oxiacetilénica (OAW) y corte con oxígeno y gas combustible (OFC)
	Soldador en el proceso de soldadura por arco con electrodo metálico revestido (SMAW)
	Soldador en el proceso de soldadura por arco sumergido (SAW)
	Soldador en MIG/MAG (GMAW)
	Soldador GTAW
PRODUCTOS TEXTILES, CUERO Y CALZADO	Aparado de cortes de cuero para calzado
	Ayudante confeccionista de calzado
	Buenas prácticas de manufactura (BPM)
	Confeccionista de lencería femenina y masculina
	Confeccionista de ropa femenina, masculina e infantil
	Cortador industria de confección textil
	Diseño y confección textil
	Operador de máquina de bordado
	Operador de máquina de coser
	Operador de maquinaria pesada
	Operador de máquinas industriales de confección textil
	Técnico en mantenimiento de máquinas y equipos industriales de confección textil
	Tecnología de mantenimiento industrial
VEHÍCULOS, AUTOMOTORES, CARROCERÍAS Y SUS PARTES	Asistente en inyección electrónica a gasolina y diesel
	Ayudante en mantenimiento y reparación de motores
	Ayudante en mecánica de patio
	Mantenimiento de vehículos híbridos
	Operario especializado en mantenimiento de vehículos automotores
	Operario especializado en enderezamiento y soldadura automotriz
	Operario especializado en pintura automotriz
	Rectificador
	Revisión técnica vehicular
	Sistema de frenos, enllantaje, vulcanización y balanceo
	Sistema de seguridad y confort del vehículo
	Sistemas de transmisión automotriz
	Sistemas hidráulicos y neumáticos
	Suspensiones y direcciones mecánicas
	TECNOLOGÍA: HARDWARE Y SOFTWARE
Instalación de redes de área local inalámbricas - WLAN	
Mantenimiento y ensamblaje de PC básico	
Programación PHP orientada a formularios	
Utilitarios	

ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	Asistente en manejo y aprovechamiento de desechos orgánicos
	Electrónica de potencia
	Electrónica básica
	Electricidad y electrónica industrial
	Instalaciones eléctricas básicas
	Mantenimiento de instalaciones eléctricas industriales
CONSTRUCCIÓN	Reciclador de residuos sólidos urbanos
	Albañilería
	Ayudante de maestro de obra
	Ayudante en instalaciones hidrosanitarias
	Encargado de mantenimiento
	Instalaciones eléctricas básicas
	Instalador hidrosanitario
	Operaciones en elaboración de hormigón
	Operario en elaboración de prefabricados de hormigón
	Operario especializado en mantenimiento de viviendas y edificios
	Operario especializado en obras civiles
	Operario en pintura metalmecánica
Supervisor en ejecución de obras civiles	
COMERCIALIZACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS	Administración de bodegas
	Asistente de ventas
	Cajero
	Operador de caja comercial y bancaria
	Presupuesto empresarial
	Vendedor
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA	Administración de bodegas
	Estibador
	Gestión por procesos
	Operador de maquinaria pesada
SERVICIOS FINANCIEROS	Análisis contable
	Análisis financiero
	Cajero
	Normas internacionales de información financiera
	Operador de caja comercial y bancaria
	Presupuesto empresarial
	Tributación fiscal
ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS	Asistente administrativo
	Administración de bodegas
	Carpintero
	Gestor de calidad
	Operador de maquinaria pesada
	Servicio y atención al cliente
	Torneado, fresado y rectificado mecanizado
	Vendedor
ACTIVIDADES DE SALUD	Primeros auxilios
	Auxiliar de enfermería

Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación.
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

ESTUDIO DE LEVANTAMIENTO NACIONAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A PERSONAS - SECAP 2014

1. JUSTIFICACIÓN

La Constitución de la República del Ecuador y el Plan Nacional para el Buen Vivir (PNBV) 2013-2017 establecen que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable para los/as trabajadores/as.

En el mismo marco normativo se establece la necesidad de fortalecer los esquemas de capacitación, como uno de los pilares para la consecución del objetivo planteado. En este sentido, el conocimiento cabal de las necesidades de capacitación permite identificar las preferencias y demandas de aprendizaje de la población, de acuerdo al perfil socioeconómico y profesional al que pertenezcan, para así, contribuir al mejoramiento del desempeño de las actividades dentro de una organización.

Cabe señalar que la capacitación a personas permite su desarrollo tanto personal como profesional; dota de habilidades y herramientas a la población, les permite incrementar sus conocimientos y ser competentes dentro del mercado laboral, por lo cual es importante que exista un aprendizaje continuo con la finalidad de desarrollar altos niveles de productividad para el país.

Tabla 1: Objetivos nacionales para el buen vivir

OBJETIVOS NACIONALES PARA EL BUEN VIVIR	
Objetivo 9	GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO EN TODAS SUS FORMAS
Política 9.5	FORTALECER LOS ESQUEMAS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CAPACITACIÓN ARTICULADOS A LAS NECESIDADES DEL SISTEMA DE TRABAJO Y AL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Lineamientos estratégicos	a. Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal.
	b. Fomentar la colaboración tripartita (Estado, sector privado y trabajadores) en la planificación de la capacitación y la formación ocupacional que incremente la empleabilidad y la productividad laboral.
	c. Fortalecer la normativa para el desarrollo de la formación ocupacional y capacitación para el trabajo, superando formas estereotipadas o sexistas de ocupación laboral.
	d. Definir y estructurar los programas de formación ocupacional y capacitación para el trabajo, en función de la demanda actual y futura del sistema de trabajo, con la participación de los/as trabajadores/as y empleadores/as.
	e. Generar, sistematizar, consolidar y difundir, información relevante y oportuna, para la formulación de programas de capacitación y formación para el trabajo.

Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Para la consecución de este objetivo se necesita fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación en las y los trabajadores, para lograr un aumento en la productividad laboral. El fomento a la capacitación no debe enfocarse únicamente a los/as trabajadores/as ocupados/as, sino también en las personas que se encuentran en la búsqueda de trabajo, con el objeto de incrementar su desempeño, productividad,

empleabilidad, estabilidad laboral y su realización personal.

En virtud de lo anterior, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) tiene como misión desarrollar competencias, conocimientos, habilidades y destrezas en las/los trabajadores ecuatorianos/as, a través de procesos de capacitación y formación profesional que respondan a la demanda del sector productivo y social, propendiendo al uso del enfoque de competencias laborales en los procesos formativos. Por ende, los procesos de capacitación son especialmente relevantes en lo que respecta al aumento de productividad de los/as trabajadores/as y mejoramiento de sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.

En el presente informe, las necesidades de capacitación de las personas se estudian de acuerdo a los siguientes elementos: fuentes de financiamiento, instituciones, número de cursos, duraciones, modalidades, temáticas, disposición al pago y motivos principales de los/as demandantes.

2. OBJETIVOS

Determinar las necesidades de capacitación y formación en los/as trabajadores/as, que permitan desarrollar procesos formativos pertinentes y que se alineen con la matriz productiva nacional.

2.1. Objetivos específicos

- Desarrollar una metodología de levantamiento de necesidades de capacitación y formación que permita alinear la oferta académica del SECAP con las realidades zonales y provinciales.
- Identificar las áreas académicas, especialidades, tipos y modalidades de capacitación y formación requeridas por el sector productivo y social.

3. METODOLOGÍA

3.1. Marco muestral y diseño muestral

- *Muestreo estratificado*

Es una forma de representación estadística que indica cómo se comporta una característica o variable en una población a través de evidenciar el cambio de dicha variable en sub-poblaciones o estratos.

El universo de la muestra, está conformado por todos los hogares del Ecuador continental y las Zonas No Delimitadas; exceptuando de la investigación, la Provincia de Galápagos y la población que reside en viviendas colectivas, viviendas flotantes y sectores con población indigente. El marco para la muestra se basa en los datos y cartografía del VII Censo de Población y VI de Vivienda, realizado en noviembre de 2010. El marco está formado por todos los centros poblados, con población de

2.000 y más habitantes (urbano) y los centros poblados con menos de 2.000 habitantes, que constituyen el área rural del país.

El tamaño de la muestra a nivel nacional es de 3'959.046 hogares, con cobertura nacional, regional y provincial a nivel urbano y rural. El número de encuestas aplicadas a viviendas fue de 2.455. El tamaño de cada estrato en la muestra es proporcional a su **tamaño en la población**.

3.2. Fases del levantamiento

Ilustración 1: Fases del Levantamiento



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014)

3.3. Secciones del formulario de LNNC 2014

Ilustración 2: Secciones del Formulario



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

FASCÍCULO NACIONAL



01 Información del Encuestado

- Sexo
- Discapacidad
- Estado Civil
- Instrucción

02 Dinámica Ocupacional

- Trabajo semanal
- Horas adicionales de trabajo
- Motivos para dejar de trabajar

03 Condiciones de Trabajo

- Rama de actividad
- Categoría de ocupación

04 Capacitación para el trabajo

- Asistencia a capacitación
- Centros/Operadoras
- Tipo de cursos
- Horarios y modalidad

05 Nueva Capacitación para el trabajo

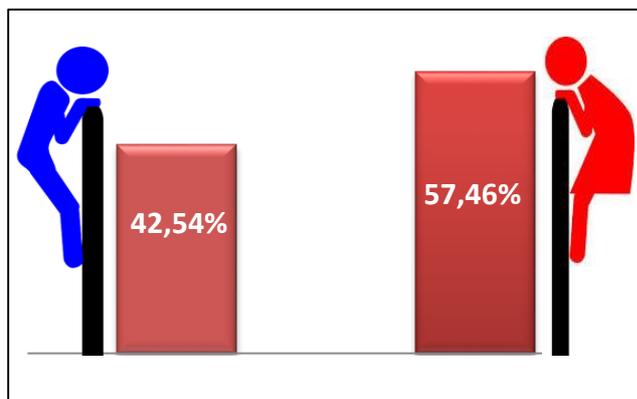
- Interés de capacitación
- Tipo de cursos
- Duración
- Horarios
- Sector

06 Cruce de variables

- Acceso a capacitación
- Financiamiento
- Preferencias

01 Información de los Encuestados

Gráfico 20: Sexo de los encuestados

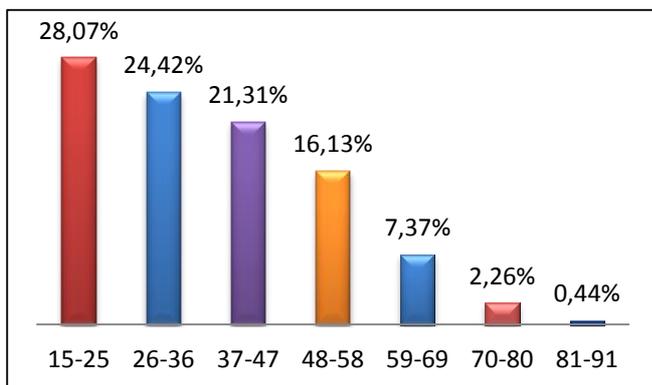


Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

SEXO DE LOS ENCUESTADOS

El 57,46% de los encuestados son mujeres y el 42,54% hombres. De este grupo los datos reflejan que el 2,85% (111) son personas con discapacidad.

Gráfico 21: Edad de los encuestados



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

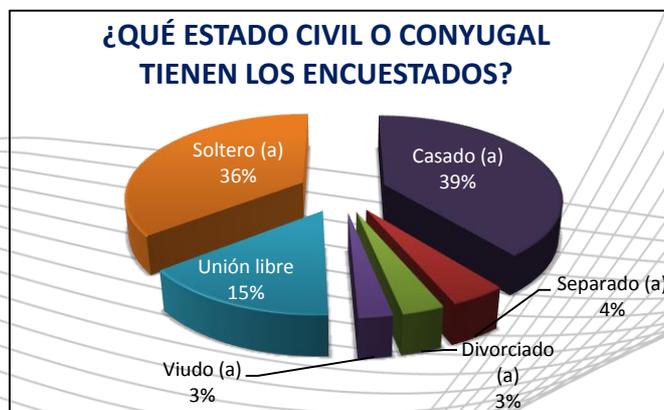
El 28,07% de los encuestados tienen un rango de edad entre los 15 y 25 años, el 24,42% entre 26 y 36 años, el 21,31% entre 37 y 47 años, el 16,13% entre 48 y 58 años, el 7,37% entre 59 y 69 años entre los datos más relevantes.

Tabla 2: Estado civil de los encuestados

Estado Conyugal	% Total	Hombre	Mujer
Casado (a)	39,30%	18,12%	21,19%
Separado (a)	4,28%	1,11%	3,17%
Divorciado (a)	3,20%	1,08%	2,11%
Viudo (a)	2,58%	0,64%	1,93%
Unión libre	15,10%	7,27%	7,84%
Soltero (a)	35,54%	14,25%	21,29%
Total	100,00%	42,47%	57,53%

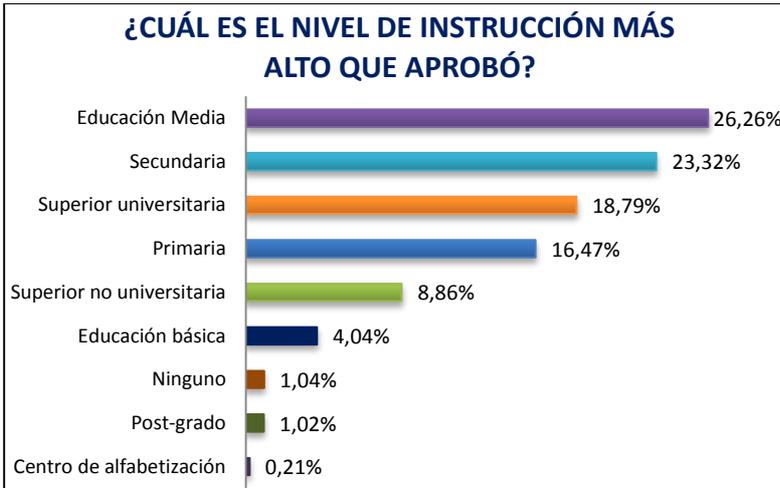
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Gráfico 22: Estado civil de los encuestados



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Gráfico 23: Nivel de instrucción de los encuestados



El 26,26% de los encuestados tienen un nivel de educación media, el 23,32% secundaria, 18,79% superior universitaria, 16,47% primaria, 8,86% superior no universitaria, 4,04% educación básica entre los datos más relevantes.

Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

02

Dinámica Ocupacional

Gráfico 24: Trabajó la semana pasada



El 65,20% de los encuestados trabajó al menos una hora la semana pasada, mientras que el 34,80% no trabajó la semana pasada.

Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

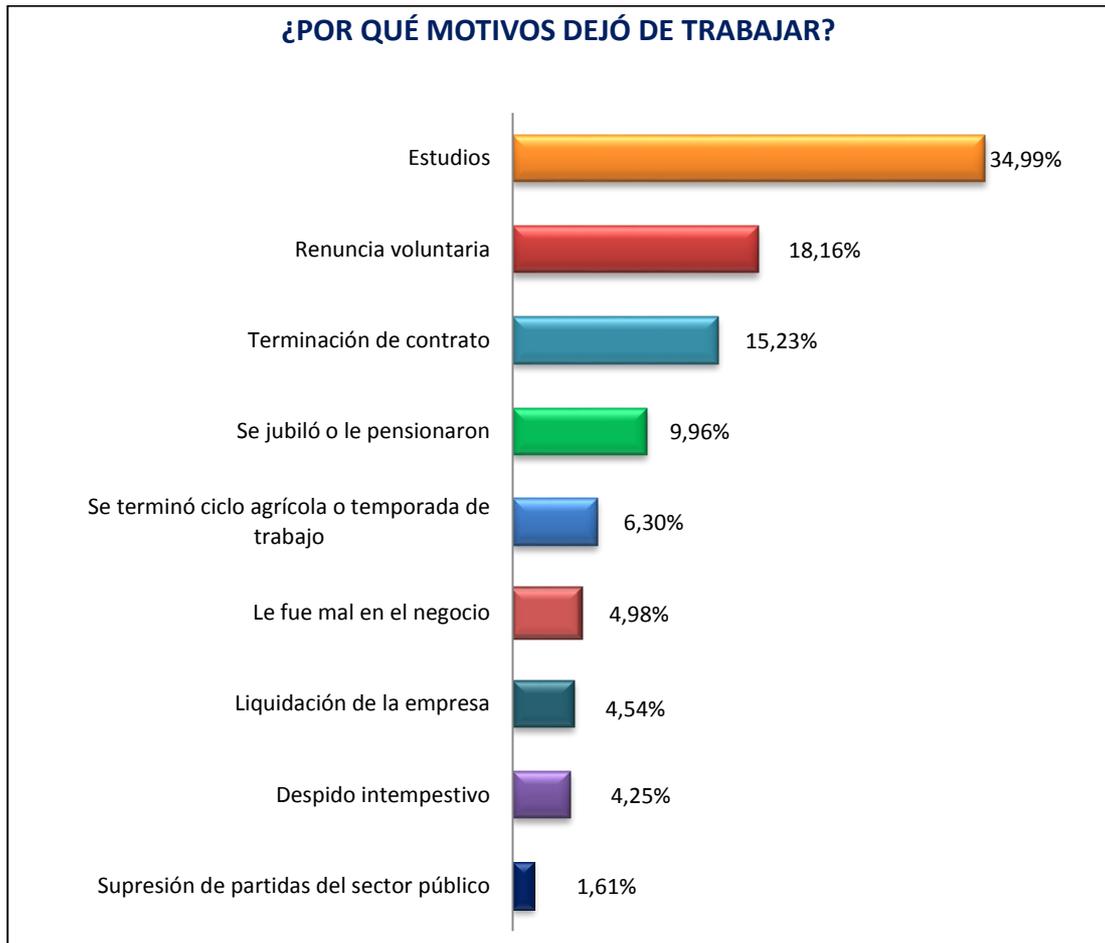
Gráfico 25: Disponibilidad para trabajar horas adicionales

El 65,74% de los encuestados no está disponible para trabajar horas adicionales a la semana, mientras que el 34,26% de los encuestados si está disponible para trabajar horas adicionales a la semana.



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Gráfico 26: Motivos para dejar de trabajar de los encuestados



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

El 34,99% de los encuestados ha dejado de trabajar por estudios, el 18,16% por renuncia voluntaria, el 15,23% por terminación de contrato, el 9,96% por jubilación, el 6,30% por terminación de ciclo agrícola o temporada de trabajo entre los datos más relevantes.

03

Condiciones de Trabajo

¿A QUÉ SE DEDICA PRINCIPALMENTE LA EMPRESA O NEGOCIO DONDE TRABAJA (BA)?

Tabla 3: Ramas de actividad de los encuestados

Rama de Actividad	Porcentaje	% Hombre	% Mujer
Agricultura	3,86%	2,69%	1,17%
Capacitación y educación	8,14%	2,56%	5,58%
Comercialización	30,66%	10,99%	19,68%
Constructora	4,38%	3,63%	0,75%
Electricidad y electrónica	1,04%	0,91%	0,13%
Entidad pública	5,09%	3,05%	2,04%
Ganadería	0,16%	0,03%	0,13%
Maquinaria y equipo pesado	0,36%	0,26%	0,10%
Mecánica automotriz	2,04%	1,65%	0,39%
Metalmecánica	1,20%	1,10%	0,10%
Negocio propio	3,40%	1,20%	2,20%
Procesos industriales	6,81%	2,98%	3,82%
Quehaceres domésticos	5,45%	0,36%	5,09%
Servicio contable y auditoría	1,20%	0,16%	1,04%
Servicio de publicidad	0,13%	0,06%	0,06%
Servicio de alimentación	4,70%	1,52%	3,18%
Servicio de belleza	1,36%	0,16%	1,20%
Servicio de consultoría	0,16%	0,06%	0,10%
Servicio de estacionamiento	0,10%	0,06%	0,03%
Servicio de lavandería	0,06%	0,00%	0,06%
Servicio de mantenimiento y limpieza	3,05%	1,33%	1,72%
Servicio de mensajería	0,10%	0,06%	0,03%
Servicio de publicidad	0,71%	0,45%	0,26%
Servicio de recreación	0,36%	0,29%	0,06%
Servicio de seguridad	2,01%	1,72%	0,29%
Servicio veterinario	0,13%	0,10%	0,03%
Servicio jurídico	1,33%	0,49%	0,84%
Servicio técnico	0,23%	0,16%	0,06%
Servicios ambientales	0,10%	0,10%	0,00%
Servicios de computación	1,62%	0,81%	0,81%
Servicios de salud	2,27%	0,84%	1,43%
Servicios financieros	1,46%	0,62%	0,84%
Servicios funerarios	0,03%	0,03%	0,00%
Talleres artesanales	0,42%	0,36%	0,06%
Telecomunicaciones	0,39%	0,13%	0,26%
Transporte de carga	0,49%	0,42%	0,06%
Transporte de pasajeros	3,44%	2,76%	0,68%
Turismo	1,59%	0,62%	0,97%
Total	100,00%	44,73%	55,27%

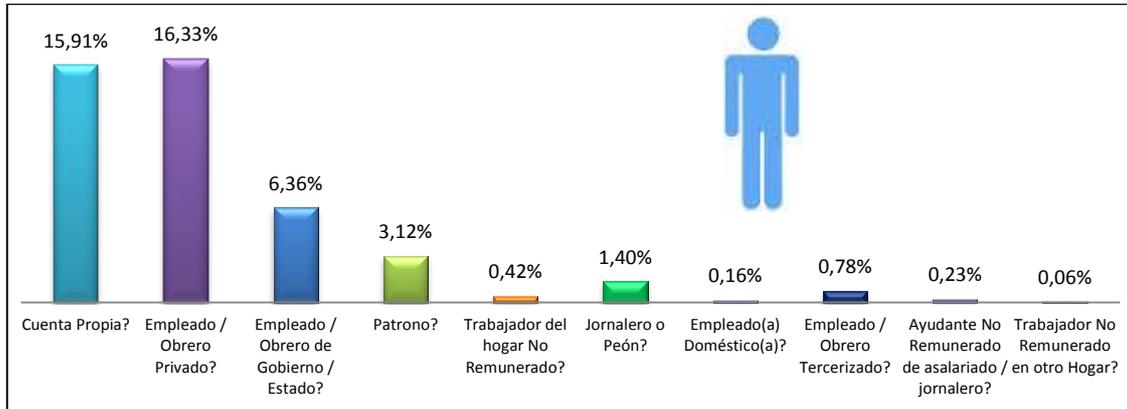
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

El 30,66% de los encuestados trabaja/ba en empresas o negocios cuya rama de actividad es la comercialización, el 8,14% en actividades de capacitación y educación, el 6,81% en actividades de procesos industriales, el 5,45% en actividades relacionadas

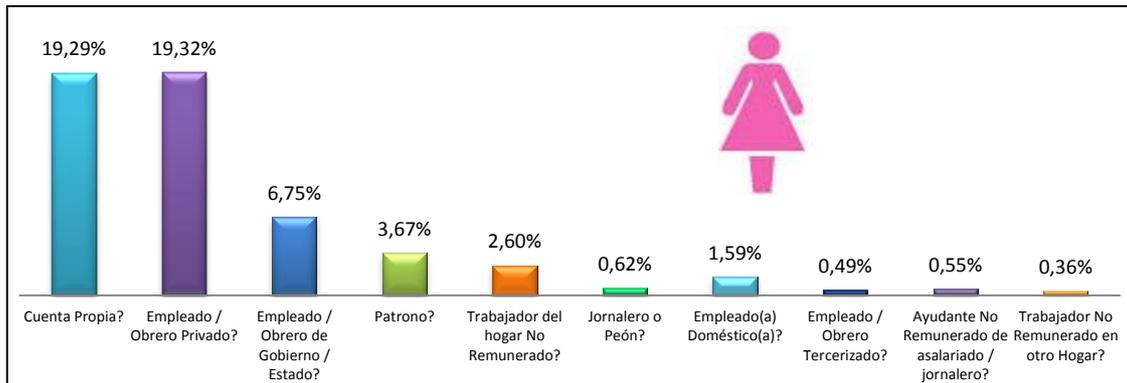
con quehaceres domésticos, el 5,09% en entidades públicas, el 4,70% en actividades relacionadas a servicios de alimentación, entre las ramas de actividad más relevantes.

Gráfico 27: Categoría de capacitación de los encuestados

CATEGORÍA DE OCUPACIÓN:



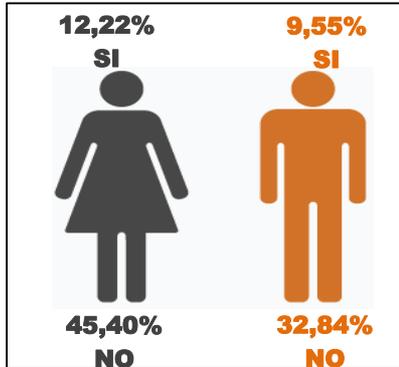
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

04

Capacitación para el Trabajo



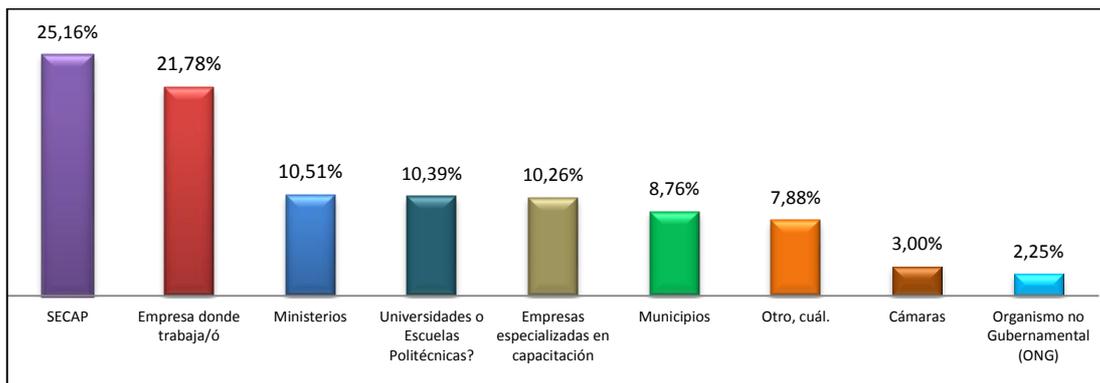
El 21,77% de los encuestados ha asistido a algún curso de capacitación en los últimos 12 meses y el 78,23% no ha asistido a ningún curso de capacitación.

De los encuestados que han asistido a cursos de capacitación el 12,22% son mujeres y el 9,55% son hombres.

Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

INSTITUCIÓN O EMPRESA DONDE RECIBIÓ CAPACITACIÓN:

Gráfico 29: Institución/empresa donde recibieron capacitación los encuestados

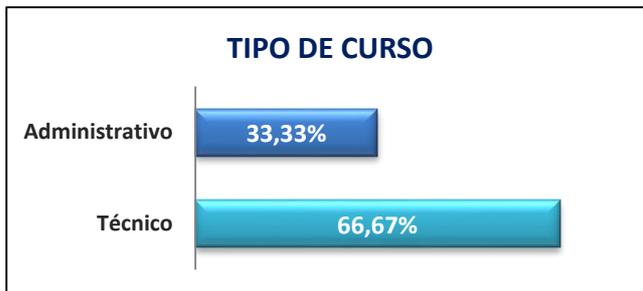


Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

El 25,16% de los encuestados en los últimos 12 meses han recibido cursos de capacitación en el SECAP, el 21,78% en las empresas donde laboran, el 10,51% en ministerios, el 10,39% en universidades y escuelas politécnicas, el 10,26% en empresas especializadas en capacitación, el 8,76% en municipios, el 7,88% en otras instituciones³, entre los datos más importantes.

³ Otro: se encuentran empresas que no están necesariamente ligadas a actividades de capacitación, son más consultoras.

Gráfico 30: Tipo de cursos de capacitación al que asistieron los encuestados



El 33,33% de los encuestados han seguido cursos de tipo administrativos, mientras que el 66,67% han seguido cursos de tipo técnico.

Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Tabla 4: Horario y modalidad

¿En qué horario asistió a cursos de capacitación?	¿Bajo qué modalidad usted asistió a cursos de capacitación?		
	Presencial	Virtual	Unidad Móvil
Mañana	49,00%	0,88%	0,00%
Tarde	28,75%	1,50%	0,00%
Noche	18,00%	1,62%	0,25%

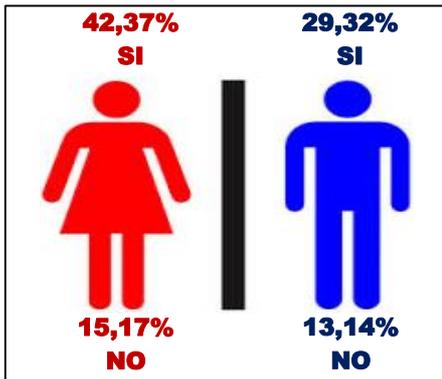
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

El 49,88% de los encuestados asistió a cursos de capacitación en horarios de la mañana, de estos el 49,00% fue bajo la modalidad presencial y el 0,88% en la modalidad virtual. El 30,25% asistió en el horario de la tarde, de los cuales el 28,75% fue bajo la modalidad presencial y el 1,50% en la modalidad virtual. Y finalmente, el 19,87% de los encuestados asistió a cursos de capacitación en horario de la noche, de estos el 18,00% fue bajo la modalidad presencial, el 1,62% en la modalidad virtual y el 0,25% en unidad móvil.

05 Nueva Capacitación para el Trabajo

INTERÉS POR ASISTIR A CURSOS DE CAPACITACIÓN

Gráfico 31: Interés por asistir a capacitación

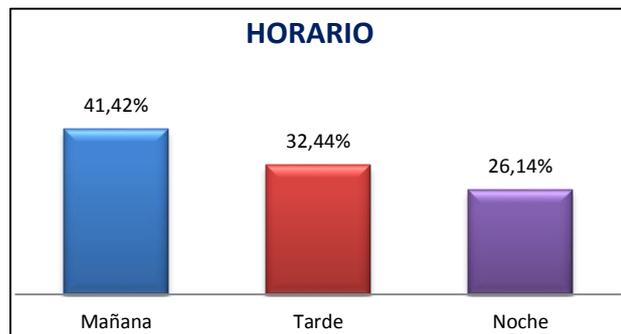


El 71,69% de los encuestados demuestran interés por asistir a cursos de capacitación. De este grupo el 42,37% son mujeres y el 29,32% son hombres.

Mientras que el 28,31% de los encuestados no demuestran interés por asistir a cursos de capacitación. Evidenciando que el 15,17% son mujeres y el 13,14% son hombres.

Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

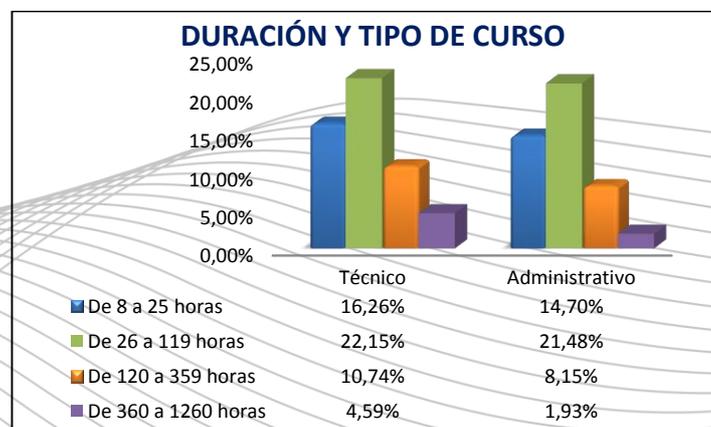
Gráfico 32: Horario para asistir a cursos de capacitación



El 41,42% de los encuestados prefieren asistir a cursos de capacitación en el horario de la mañana, el 32,44% en el horario de la tarde y el 26,14% en el horario de la noche.

Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Gráfico 33: Duración y tipo de cursos de capacitación



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

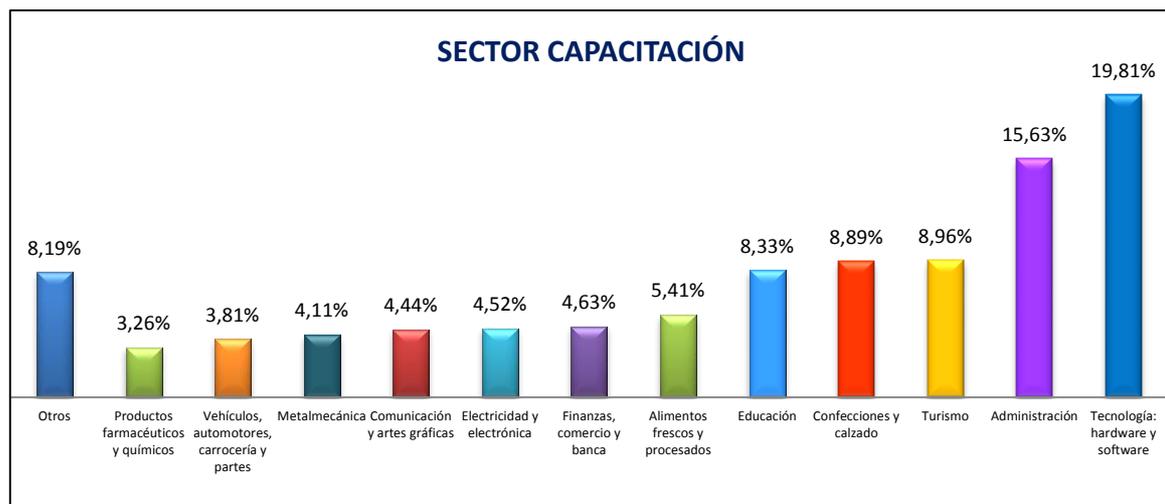
El 30,96% de los encuestados manifiestan que la duración de los cursos de capacitación debe ser de 8 a 25 horas, de este grupo el 16,25% desearían asistir a cursos de tipo técnico y el 14,70% a cursos de tipo administrativo.

El 43,63% de los encuestados manifiestan que la duración de los cursos de capacitación debe ser de 26 a 119 horas, de este grupo el 22,15% desearían asistir a cursos de tipo técnico y el 21,48% a cursos de tipo administrativo.

El 18,89% de los encuestados manifiestan que la duración de los cursos de capacitación debe ser de 120 a 359 horas, de este grupo el 10,74% desearían asistir a cursos de tipo técnico y el 8,15% a cursos de tipo administrativo.

El 6,52% de los encuestados manifiestan que la duración de los cursos de capacitación debe ser de 360 a 1260 horas, de este grupo el 4,59% desearían asistir a cursos de tipo técnico y el 1,93% a cursos de tipo administrativo.

Gráfico 34: Sector seleccionado para recibir cursos de capacitación



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

El 19,81% de los encuestados manifiestan que el sector en el que desearían capacitarse es en tecnología: *hardware y software*, el 15,63% en administración, el 8,96% en turismo, el 8,89% en confecciones y calzado, el 8,33% en educación, el 5,41% en alimentos frescos y procesados. Dentro de los valores porcentuales entre 3,01% y 4,00% están sectores como el de finanzas, comercio y banca, electricidad y electrónica, comunicación y artes gráficas y metalmecánica.

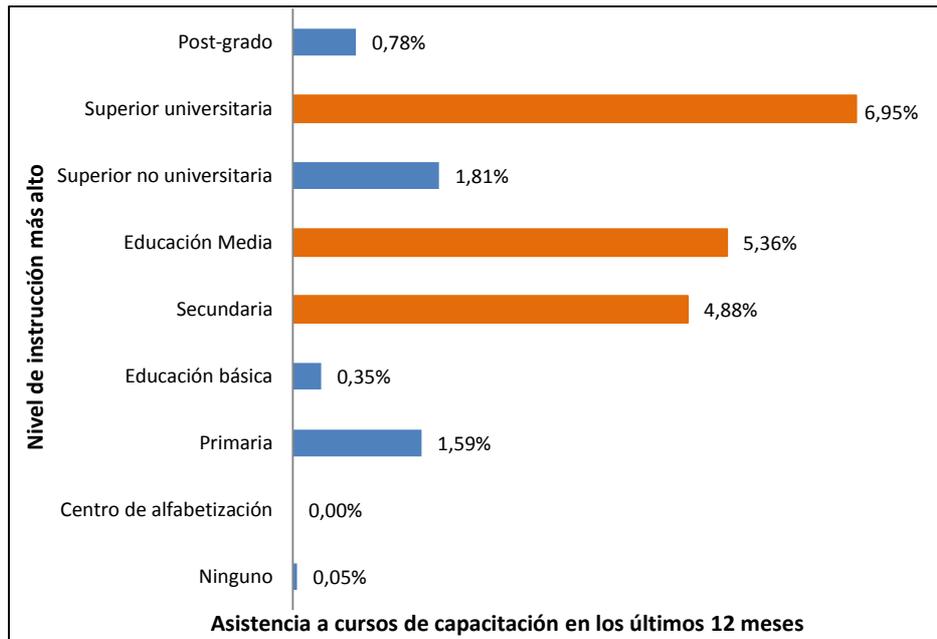
En otros se encuentran sectores que tienen valores porcentuales menores al 3,00% como son: construcción, biotecnología, transporte y logística, servicios ambientales, cadena agroforestal sustentable, energías renovables, plásticos y caucho sintético y zootecnia.

06

Cruce de variables

ACCESO A CAPACITACIÓN SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Gráfico 35: Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses



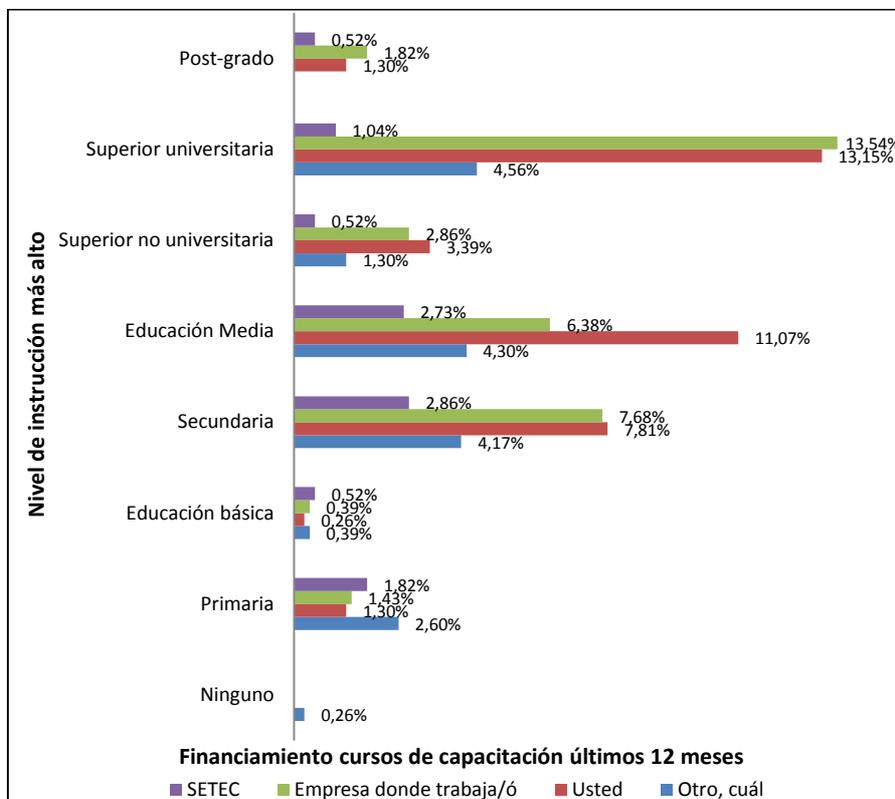
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Del total de encuestados, el 21,78% ha asistido a cursos de capacitación en los últimos 12 meses y el 78,22% no ha asistido.

Del total de encuestados con formación de posgrado el 0,78% manifiesta haber asistido a cursos de capacitación. De los encuestados con educación superior universitaria el 6,95% han asistido a cursos de capacitación. De los encuestados con formación superior no universitaria el 1,81% asistió a cursos de capacitación. De los encuestados con educación media el 5,36% asistió a cursos de capacitación. De los encuestados con educación secundaria el 4,88% asistió a cursos de capacitación. De los encuestados con educación básica el 0,35% asistió a cursos de capacitación. Finalmente, del total de personas encuestadas con instrucción primaria el 1,59% asistió a cursos de capacitación en los últimos doce meses.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES

Gráfico 36: Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

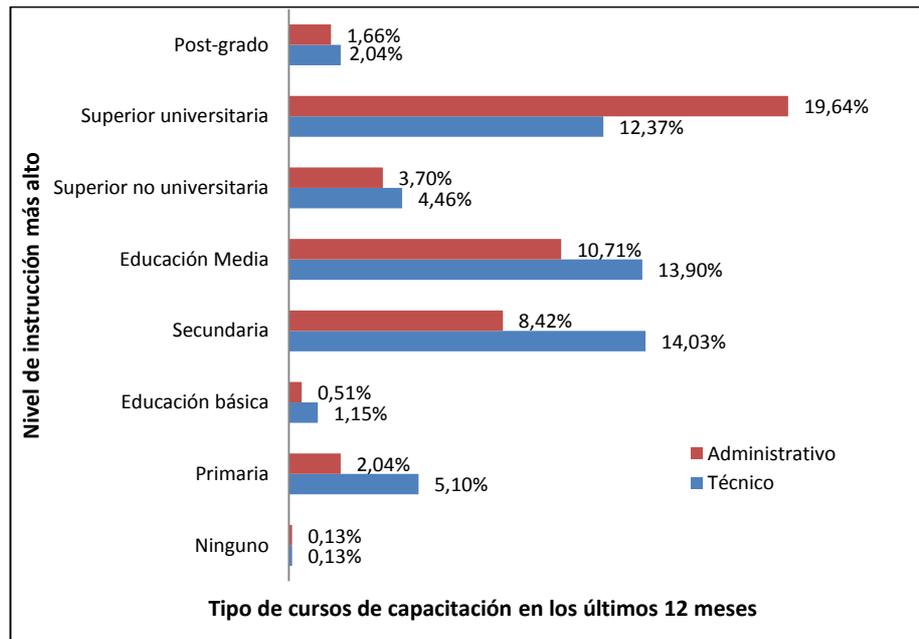
Del total de encuestados con formación de posgrado, el 0,52% financió su capacitación a través de la SETEC, el 1,82% a través de la empresa donde trabaja/ó y el 1,30% la misma persona. De los encuestados con educación superior universitaria el 1,04% financió su capacitación a través de la SETEC, el 13,54% a través de la empresa donde trabaja/ó, el 13,15% la misma persona y el 4,56% por otros medios.

De los encuestados con educación superior no universitaria el 0,52% financió su capacitación a través de la SETEC, el 2,86% a través de la empresa donde trabaja/ó, el 3,39% la misma persona y el 1,30% por otros medios. De los encuestados con educación media el 2,73% financió su capacitación a través de la SETEC, el 6,38% a través de la empresa donde trabaja/ó, el 11,07% la misma persona y el 4,30% por otros medios. De los encuestados con educación secundaria el 2,86% financió su capacitación a través de la SETEC, el 7,68% a través de la empresa donde trabaja/ó, el 7,81% la misma persona y el 4,17% por otros medios. De los encuestados con educación básica el 0,52% financió su capacitación a través de la SETEC, el 0,39% a través de la empresa donde trabaja/ó, el 0,26% la misma persona y el 0,39% por otros

medios. Finalmente, del total de personas encuestadas con educación primaria el 1,82% financió su capacitación a través de la SETEC, el 1,43% a través de la empresa donde trabaja/ó, el 1,30% la misma persona y el 2,60% por otros medios.

PREFERENCIAS POR TIPOS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES

Gráfico 37: Preferencias de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses

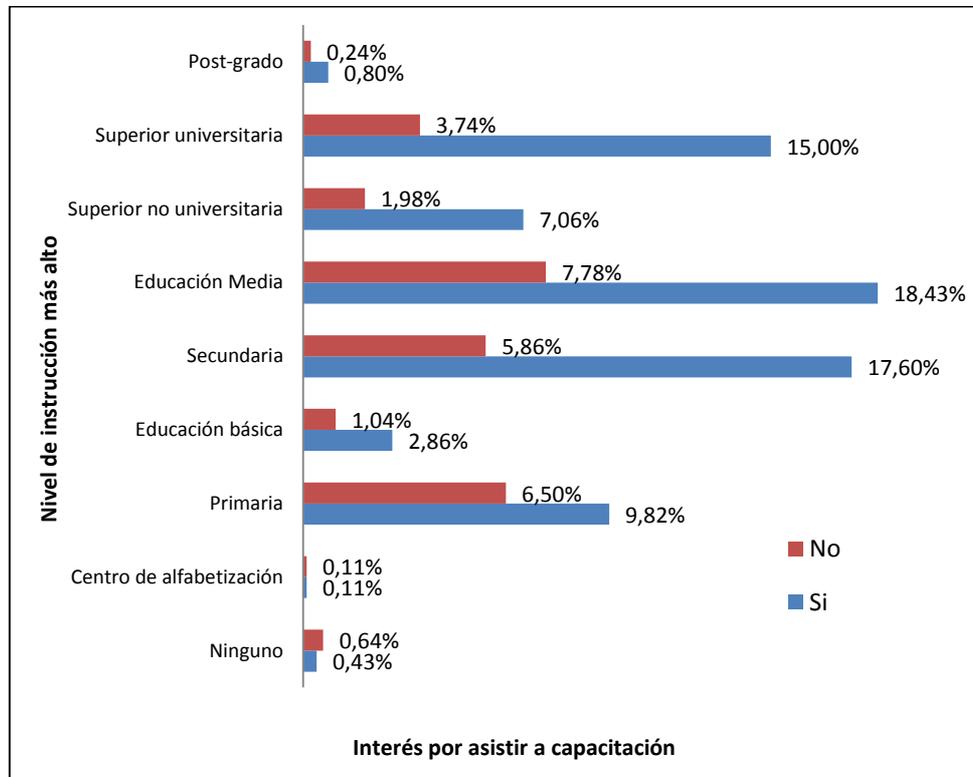


Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Del total de encuestados con formación de posgrado el 1,66% han preferido cursos de capacitación de tipo administrativo y el 2,04% de tipo técnico. De los encuestados con educación superior universitaria el 19,64% han preferido cursos administrativos y el 12,37% cursos técnicos. De los encuestados con formación superior no universitaria el 3,70% han preferido cursos administrativos y el 4,46% cursos técnicos. De los encuestados con educación media el 10,71% prefirió cursos de tipo administrativo y el 13,90% cursos técnicos. De los encuestados con educación secundaria el 8,42% prefirió cursos administrativos y el 14,03% cursos técnicos. De los encuestados con educación básica el 0,51% prefirió cursos administrativos y el 1,15% cursos técnicos. De los encuestados con educación primaria el 2,04% prefirió cursos administrativos y el 5,10% cursos técnicos. Finalmente, del total de personas encuestadas con ninguna instrucción el 0,13% han preferido cursos de capacitación de tipo administrativo y el 0,13% prefirió cursos técnicos en los últimos doce meses.

INTERÉS POR ASISTIR A CAPACITACIÓN SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Gráfico 38: Interés por asistir a cursos de capacitación

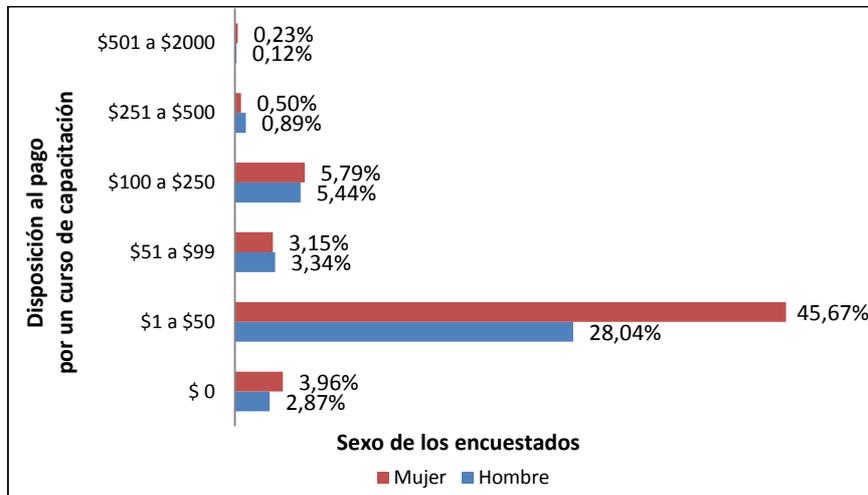


Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Del total de encuestados con formación de posgrado, el 0,80% manifiestan interés por asistir a cursos de capacitación. De los encuestados con educación superior universitaria el 15,00% tiene interés por asistir a cursos de capacitación. De los encuestados con formación superior no universitaria el 7,06% desea asistir a cursos de capacitación. De los encuestados con educación media el 18,43% desea asistir a cursos de capacitación. De los encuestados con educación secundaria el 17,60% desean asistir a cursos de capacitación. De los encuestados con educación básica el 2,86% desean asistir a cursos de capacitación. Finalmente, del total de personas encuestadas con educación primaria el 9,82% desean asistir a cursos de capacitación.

DISPONIBILIDAD AL PAGO POR UN CURSO DE CAPACITACIÓN

Gráfico 39: Disponibilidad al pago por un curso de capacitación por sexo



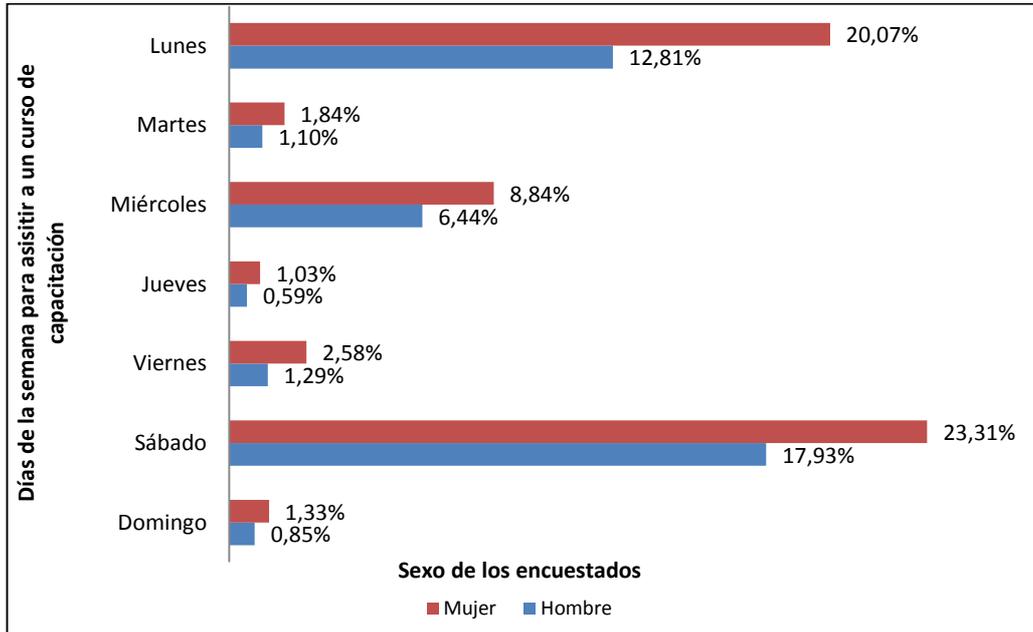
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Del total de mujeres encuestadas que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 3,96% no estaría dispuesto a pagar por seguir un curso, el 45,67% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,15% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 5,79% estaría dispuesto a pagar por seguir un curso de 100 a 250 dólares, el 0,50% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares y el 0,23% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de hombres encuestados a quienes les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 2,87% no estaría dispuesto a pagar por seguir un curso, el 28,04% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,34% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 5,44% estaría dispuesto a pagar por seguir un curso de 100 a 250 dólares, el 0,89% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares y el 0,12% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

Es importante citar que si el SECAP no continua con la política de gratuidad de la capacitación dejaría de atender a un 6,83% de personas de acuerdo a los datos del estudio.

PREFERENCIA POR DÍAS PARA RECIBIR CURSO DE CAPACITACIÓN

Gráfico 40: Días de la semana para asistir a cursos de capacitación por sexo



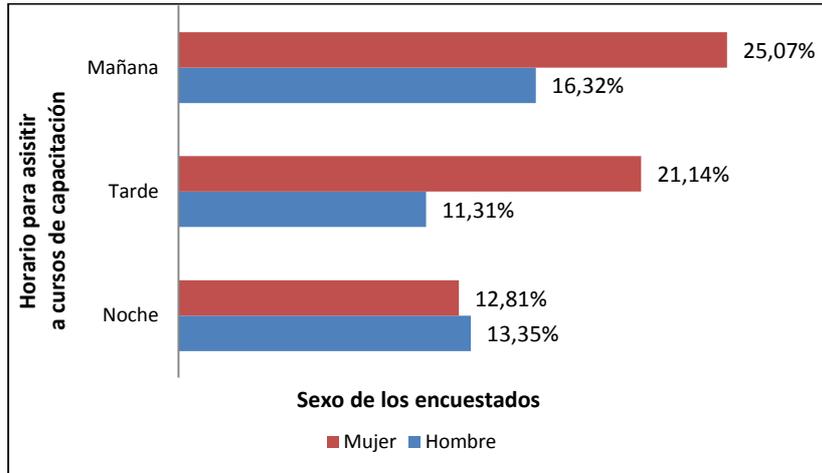
Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Del total de mujeres encuestadas que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 20,07% estaría dispuesta a asistir al curso los días lunes, el 1,84% los días martes, el 8,84% los días miércoles, el 1,03% los días jueves, el 2,58% los días viernes, el 23,31% los días sábados y el 1,33% los días domingos. Del total de hombres encuestados que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 12,81% estaría dispuesto a asistir al curso los días lunes, el 1,10% los días martes, el 6,44% los días miércoles, el 0,59% los días jueves, el 1,29% los días viernes, el 17,93% los días sábados y el 0,85% los días domingos.

Este resultado refleja que los días lunes, miércoles y sábados tienen mayor preferencia para asistir a capacitación lo que implica que la oferta del SECAP debe considerar estos como preferenciales.

PREFERENCIAS DE HORARIO PARA ASISITIR A CURSOS DE CAPACITACIÓN

Gráfico 41: Preferencias por cursos de capacitación por horario y sexo

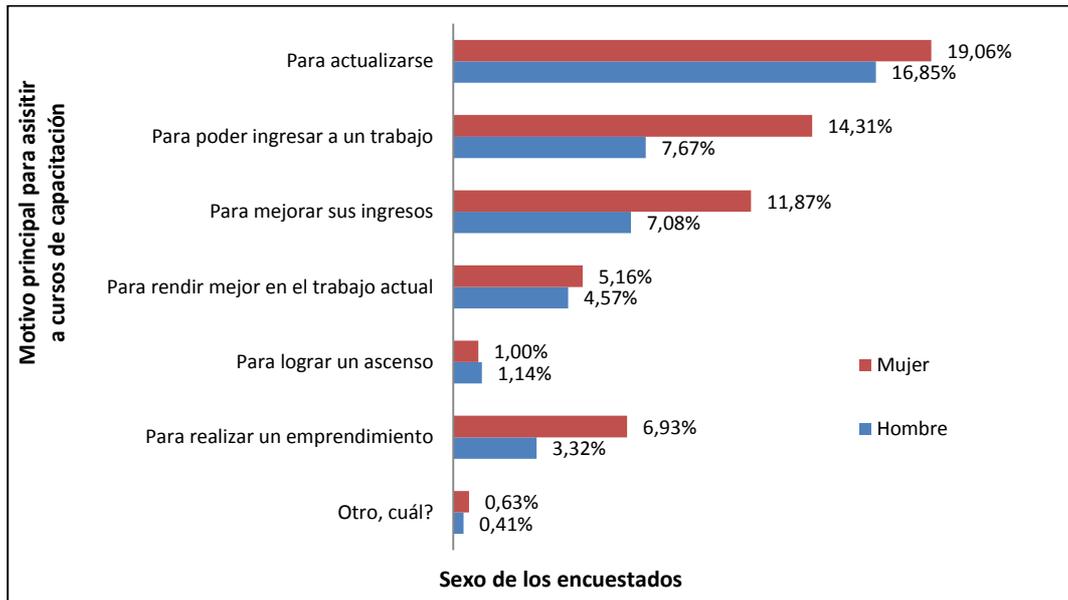


Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Del total de mujeres encuestadas que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 25,07% preferiría asistir a un curso de capacitación en el horario de la mañana, el 21,14% en el horario de la tarde y el 12,80% en el horario de la noche. Del total de hombres encuestados que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 16,32% preferiría asistir a un curso de capacitación en el horario de la mañana, el 11,31% en el horario de la tarde y el 13,35% en el horario de la noche.

MOTIVOS PRINCIPALES PARA ASISTIR A CAPACITACIÓN

Gráfico 42: Motivos principales para asistir a cursos de capacitación por sexo



Elaborado por: Dirección de Investigación y Análisis (2014).

Del total de mujeres encuestadas que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 19,06% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 14,31% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 11,87% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 5,16% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 1,00% asistiría a un curso de capacitación para mejorar lograr un ascenso, el 6,93% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento, y el 0,63% asistiría a un curso de capacitación por otros motivos. Del total de hombres encuestados que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 16,85% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 7,67% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 7,08% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 4,57% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 1,14% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, el 3,32% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento, y el 0,41% asistiría a un curso de capacitación por otros motivos.

Considerando los resultados, se observa que para el 35,91% de los encuestados el principal motivo para asistir a capacitación es la actualización de conocimientos, lo que implica que los procesos formativos y de competencias laborales tendrán que ser reenfocados a segmentos específicos de la sociedad.

CONCLUSIONES GENERALES

- En el 29,73% de empresas de comercialización y en el 29,17% de las de producción se ha evidenciado que no existen de planes de capacitación, lo que refleja una falta de preocupación en lo que respecta al enfoque empresarial con respecto a la importancia de los procesos de capacitación del talento humano.
- De forma general, las empresas consideran que la capacitación de sus empleados debe durar en promedio máximo 20 horas y en la modalidad de seminarios, lo que da cuenta de que la capacitación está orientada principalmente a la actualización de conocimientos más no al desarrollo de competencias laborales.
- En las empresas consultadas la modalidad de proceso formativo que predomina es la presencial, además de la preferencia por capacitación *in situ* -en la propia empresa-, lo que refleja que una mejora en la absorción de la oferta de capacitación podría pasar por brindar el servicio en la propia empresa.
- Con respecto a la inversión en capacitación al 2015, se observa que las empresas de comercialización invertirán en promedio USD\$ 59.807,69 (inversión promedio por trabajador de USD\$ 195,45), en las empresas de producción la inversión en capacitación se estima en USD\$ 55.293,75 (inversión promedio por trabajador de USD\$ 195,45) y en las empresas de servicios la inversión proyectada es de USD\$ 90.926,47 (inversión promedio por trabajador de USD\$ 177,24).
- El SECAP apenas alcanza un 5,47% de aceptación como operador de capacitación en las empresas sujetas a estudio.
- En lo que respecta al acceso a capacitación, apenas el 21,77% del total de personas de 15 años en adelante encuestadas han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses a nivel nacional.
- La información recabada sobre el acceso a capacitación incluye las instituciones de capacitación, las fuentes de financiamiento y el tipo de curso. El 25,16% de las personas se capacitó en el SECAP y el 21,78% se capacitó en la empresa donde trabaja y el 34,10% recibió el financiamiento de su empresa de trabajo para capacitarse. Es preciso señalar que el 33,33% de los encuestados han seguido cursos de capacitación de tipo administrativos.
- En lo que respecta a las preferencias por capacitación, al 71,69% del total de personas encuestadas le interesaría asistir a cursos de capacitación a nivel nacional. Si bien no existe un antecedente comparable, esta cifra es relevante en

la medida que permite establecer la brecha entre el acceso efectivo y la demanda potencial basada en las preferencias de las personas.

- La información correspondiente a las preferencias incluye el interés de las personas por asistir a cursos de capacitación, cuáles son las duraciones preferidas, las diferentes disposiciones al pago y las motivaciones principales para acceder a capacitarse. El 22,15% de las personas se inclinó por cursos con una duración de hasta 119 horas, de tipo técnico y en el horario de la mañana; mientras que el 21,48% accedería a cursos de tipo administrativo en el horario de la mañana o tarde; la disposición al pago por curso alcanza una media de USD\$ 50,00 por persona y el 35,91% señala como motivo principal para capacitarse la actualización de conocimientos y destrezas, lo que implica que los procesos formativos y de competencias laborales tendrán que ser reenfocados a segmentos específicos de la sociedad.
- Finalmente, es importante citar, que la mayor parte de personas encuestadas que demandan capacitación son aquellas que poseen educación secundaria (17,60%), educación media (18,43%) y educación superior no universitaria (15,00%).