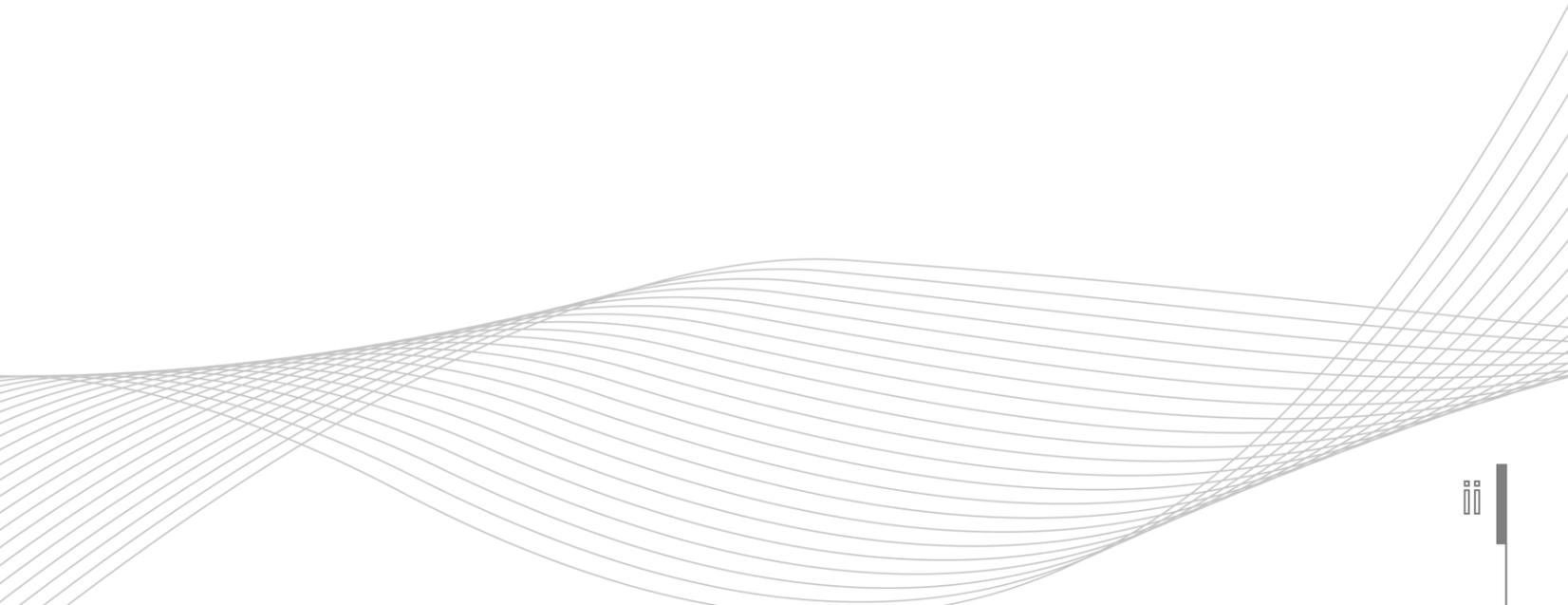


# LEVANTAMIENTO NACIONAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL 2013

*COORDINACIÓN GENERAL DE APRENDIZAJE  
PARA EL TRABAJO*

*DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS*





## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	Presentación.....	1
2.	Abreviaturas .....	2
3.	Glosario .....	3
4.	Diagnóstico y contextualización .....	7
4.1.	El sistema laboral en el Ecuador.....	8
4.2.	La capacitación profesional en el contexto nacional .....	13
4.2.1.	Inversión en capacitación.....	13
4.2.2.	Políticas de capacitación y formación profesional .....	16
5.	Estudio del levantamiento de necesidades de capacitación a empresas .....	19
5.1.	Justificación .....	19
5.2.	Objetivos .....	20
5.2.1.	Objetivo general.....	20
5.2.2.	Objetivos específicos.....	20
5.3.	Metodología .....	20
5.3.1.	Técnicas de investigación .....	21
5.3.2.	Caracterización de la muestra .....	21
5.3.3.	Recolección de datos.....	22
5.4.	Resultados .....	22
5.4.1.	Análisis actividad económica.....	22
5.4.1.1.	Actividad económica de la empresa.....	23
5.4.1.2.	Plan de capacitación y necesidades de capacitación.....	24
5.4.1.3.	Instituciones que capacitaron al personal .....	29
5.4.1.4.	Inversión, asistencia y mandos que requieren mayor capacitación .....	32
5.4.1.5.	Horas en la jornada laboral y promedio de horas de capacitación semanal .....	35
5.4.1.6.	Duración, modalidad y horarios .....	37
5.4.1.7.	Inversión en capacitación siguiente año, motivos y medios de comunicación .....	42
5.4.2.	Comisiones sectoriales y áreas de capacitación .....	45
5.4.2.1.	Agricultura y plantaciones.....	46
5.4.2.2.	Minas, canteras y yacimientos .....	47
5.4.2.3.	Transformación de alimentos.....	48
5.4.2.4.	Productos industriales, farmacéuticos y químicos .....	49
5.4.2.5.	Metalmecánica .....	50
5.4.2.6.	Productos textiles, cuero y calzado .....	51
5.4.2.7.	Vehículos, automotores y sus partes .....	52
5.4.2.8.	Construcción.....	53



5.4.2.9.	Comercialización y venta de productos.....	54
5.4.2.10.	Turismo y alimentación .....	55
5.4.2.11.	Transporte, almacenamiento y logística .....	56
5.4.2.12.	Servicios financieros.....	57
5.4.2.13.	Actividades tipos servicios.....	58
5.5.	Conclusiones.....	59
5.6.	Recomendaciones .....	60
6.	Estudio del levantamiento de necesidades de capacitación a personas .....	61
6.1.	Justificación .....	61
6.2.	Objetivos .....	65
6.2.1.	Objetivo principal .....	65
6.2.2.	Objetivos específicos .....	65
6.3.	Metodología .....	66
6.3.1.	Marco muestral y diseño muestral.....	66
6.3.2.	Formulario de la encuesta .....	66
6.3.3.	Sección 7: capacitación y formación exclusiva para el trabajo .....	68
6.3.3.1.	Módulos de capacitación anteriores .....	68
6.3.3.2.	Módulo sobre capacitación en la enemdu-diciembre-2013.....	68
6.4.	Resultados .....	71
6.4.1.	Acceso a capacitación.....	71
6.4.1.1.	Acceso a capacitación según el sexo .....	71
6.4.1.2.	Acceso a capacitación según la edad.....	75
6.4.1.3.	Acceso a capacitación según el nivel de instrucción .....	82
6.4.1.4.	Acceso a capacitación por provincia.....	89
6.4.1.5.	Acceso a capacitación por grupo de ocupación (ciuo8) .....	109
6.4.2.	Preferencias sobre capacitación.....	123
6.4.2.1.	Preferencias sobre capacitación según el sexo .....	123
6.4.2.2.	Preferencias sobre capacitación según la edad .....	127
6.4.2.3.	Preferencias sobre capacitación según el nivel de instrucción.....	134
6.4.2.4.	Preferencias sobre capacitación por provincia.....	141
6.4.2.5.	Preferencias sobre capacitación por grupo de ocupación (ciuo8).....	181
6.5.	Conclusiones.....	195
6.5.1.	Indicadores de capacitación .....	195
6.5.1.1.	Tasa de acceso a cursos de capacitación.....	195
6.5.1.2.	Tasa de acceso a cursos de capacitación por tipo de institución .....	196
6.5.1.3.	Tasa de acceso a cursos de capacitación por fuente de financiamiento .....	197
6.5.1.4.	Tasa de preferencia por cursos de capacitación.....	199
6.5.1.5.	Tasa de preferencia por cursos de capacitación según su duración.....	199

6.5.1.6.	Tasa de preferencia por cursos de capacitación de acuerdo al motivo.....	201
6.5.1.7.	Disposición al pago promedio por cursos de capacitación.....	202
6.5.2.	Conclusiones generales.....	208
6.6.	RECOMENDACIONES.....	209
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	211

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Evolución anual de los indicadores del sistema laboral 2009 – 2013.....	9
Gráfico 2.	Evolución anual de los indicadores del sistema laboral ocupación plena.....	10
Gráfico 3.	Evolución anual de los indicadores del sistema laboral desempleo.....	11
Gráfico 4.	Evolución anual de los indicadores del sistema laboral subempleo.....	12
Gráfico 5.	Evolución anual de los indicadores del sistema laboral año 2013 por ciudades.....	13
Gráfico 6.	Inversión en capacitación por tamaño de empresa.....	14
Gráfico 7.	Inversión en capacitación por tamaño de empresa (Concentración).....	14
Gráfico 8.	Inversión en capacitación por tamaño de empresa (Incidencia).....	15
Gráfico 9.	Inversión en capacitación por actividad económica.....	16
Gráfico 10.	Actividad económica de la empresa.....	23
Gráfico 11.	Plan de capacitación en las empresas.....	24
Gráfico 12.	Necesidades de capacitación-Empresas de comercialización.....	25
Gráfico 13.	Necesidades de capacitación-Empresas de producción.....	26
Gráfico 14.	Necesidades de capacitación-Empresas de servicios.....	27
Gráfico 15.	Asistencia de empleados a cursos de capacitación.....	28
Gráfico 16.	Instituciones que capacitaron al personal de la empresa en los últimos doce meses.....	29
Gráfico 17.	Inversión promedio anual año 2013.....	32
Gráfico 18.	Interés de las empresas para capacitar a sus empleados.....	33
Gráfico 19.	Mandos que requieren mayor capacitación.....	34
Gráfico 20.	Horas de jornada laboral para capacitación a los empleados.....	35
Gráfico 21.	Horas promedio por semana de jornada laboral para capacitación a los empleados.....	36
Gráfico 22.	Duración de la capacitación.....	37
Gráfico 23.	Modalidad de la capacitación.....	39
Gráfico 24.	Horarios de preferencia para la capacitación.....	40
Gráfico 25.	Presupuesto promedio anual en capacitación proyectada al 2014.....	42
Gráfico 26.	Motivos principales para invertir en capacitación.....	43
Gráfico 27.	Medios de comunicación para recibir ofertas de capacitación.....	44
Gráfico 28.	Comisión sectorial de las empresas en estudio.....	45
Gráfico 29.	Temas de capacitación en la comisión sectorial de agricultura y plantaciones.....	46
Gráfico 30.	Temas de capacitación en la comisión sectorial de minas, canteras y yacimientos.....	47

Gráfico 31. Temas de capacitación en la comisión sectorial de transformación de alimentos.....	48
Gráfico 32. Temas de capacitación en la comisión sectorial de productos industriales, farmacéuticos y químicos	49
Gráfico 33. Temas de capacitación en la comisión sectorial de metalmecánica.....	50
Gráfico 34. Temas de capacitación en la comisión sectorial de productos textiles, cuero y calzado.....	51
Gráfico 35. Temas de capacitación en la comisión sectorial de vehículos, automotores, carrocerías y sus partes .	52
Gráfico 36. Temas de capacitación en la comisión sectorial de construcción.....	53
Gráfico 37. Temas de capacitación en la comisión sectorial de comercialización y venta de productos.....	54
Gráfico 38. Temas de capacitación en la comisión sectorial de turismo y alimentación .....	55
Gráfico 39. Temas de capacitación en la comisión sectorial de transporte, almacenamiento y logística.....	56
Gráfico 40. Temas de capacitación en la comisión sectorial de servicios financieros.....	57
Gráfico 41. Temas de capacitación en la comisión sectorial de actividades tipos servicios.....	58
Gráfico 42. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses .....	71
Gráfico 43. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses .....	72
Gráfico 44. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses .....	73
Gráfico 45. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses .....	74
Gráfico 46. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses .....	75
Gráfico 47. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses .....	76
Gráfico 48. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses .....	78
Gráfico 49. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses .....	80
Gráfico 50. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses .....	82
Gráfico 51. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses .....	83
Gráfico 52. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses .....	85
Gráfico 53. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses .....	87
Gráfico 54. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 1 y 2) .....	89
Gráfico 55. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 3 y 4) .....	90
Gráfico 56. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 5 y 6) .....	91
Gráfico 57. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 7) .....	92
Gráfico 59. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 1) .....	93
Gráfico 59. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 2) .....	94
Gráfico 60. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 3) .....	95
Gráfico 61. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 4) .....	96
Gráfico 62. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 5) .....	97
Gráfico 63. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 6) .....	99
Gráfico 64. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 7) .....	100
Gráfico 65. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 1).....	101
Gráfico 66. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 2).....	102
Gráfico 67. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 3).....	103
Gráfico 68. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 4).....	105

Gráfico 69. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 5).....	106
Gráfico 70. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 6).....	107
Gráfico 71. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 7).....	108
Gráfico 72. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 1).....	109
Gráfico 73. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 2).....	110
Gráfico 74. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses (Grupo 1).....	111
Gráfico 75. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses (Grupo 2).....	113
Gráfico 76. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 1).....	115
Gráfico 77. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 2).....	117
Gráfico 78. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 1).....	119
Gráfico 79. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 2).....	121
Gráfico 80. Interés por asistir a cursos de capacitación.....	123
Gráfico 81. Preferencia por cursos en función de su duración.....	124
Gráfico 82. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación.....	125
Gráfico 83. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación.....	126
Gráfico 84. Interés por asistir a cursos de capacitación.....	127
Gráfico 85. Preferencia por cursos en función de su duración.....	128
Gráfico 86. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación.....	130
Gráfico 87. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación.....	132
Gráfico 88. Interés por asistir a cursos de capacitación.....	134
Gráfico 89. Preferencia por cursos en función de su duración.....	135
Gráfico 90. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación.....	137
Gráfico 91. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación.....	139
Gráfico 92. Interés por asistir a cursos de capacitación (Zona 1 y 2).....	141
Gráfico 93. Interés por asistir a cursos de capacitación (Zona 3 y 4).....	142
Gráfico 94. Interés por asistir a cursos de capacitación (Zona 5 y 6).....	143
Gráfico 95. Interés por asistir a cursos de capacitación (Zona 7).....	144
Gráfico 96. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 1).....	145
Gráfico 97. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 2).....	146
Gráfico 98. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 3).....	148
Gráfico 99. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 4).....	149
Gráfico 100. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 5).....	150
Gráfico 101. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 6).....	152
Gráfico 102. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 7).....	153
Gráfico 103. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 1).....	154
Gráfico 104. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 2).....	156
Gráfico 105. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 3).....	158
Gráfico 106. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 4).....	160

Gráfico 107. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 5) .....	161
Gráfico 108. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 6) .....	163
Gráfico 109. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 7) .....	165
Gráfico 110. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 1) .....	167
Gráfico 111. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 2) .....	169
Gráfico 112. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 3) .....	171
Gráfico 113. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 4) .....	173
Gráfico 114. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 5) .....	175
Gráfico 115. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 6) .....	177
Gráfico 116. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 7) .....	179
Gráfico 117. Interés por asistir a cursos de capacitación (Grupo 1) .....	181
Gráfico 118. Interés por asistir a cursos de capacitación (Grupo 2) .....	182
Gráfico 119. Preferencia por cursos en función de su duración (Grupo 1) .....	183
Gráfico 120. Preferencia por cursos en función de su duración (Grupo 2) .....	185
Gráfico 121. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Grupo 1) .....	187
Gráfico 122. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Grupo 2) .....	189
Gráfico 123. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Grupo 1) .....	191
Gráfico 124. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Grupo 2) .....	193

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Áreas de capacitación SETEC .....	18
Cuadro 2. Otros temas de capacitación .....	59
Cuadro 3. Trabajo Digno: Matriz de Objetivo, Política y Lineamiento Estratégico .....	62
Cuadro 4. Formulario SIIH-ENEMDU-DICIEMBRE 2013: Secciones conformantes .....	67
Cuadro 5. Formulario SIIH-ENEMDU-DICIEMBRE 2013: Módulo sobre capacitación .....	69
Cuadro 6. Tasa de acceso a cursos de capacitación por tipo de institución .....	197
Cuadro 7. Tasa de acceso a cursos de capacitación por fuente de financiamiento .....	198
Cuadro 8. Tasa de preferencia por cursos de capacitación según su duración .....	200
Cuadro 9. Tasa de preferencia por cursos de capacitación de acuerdo al motivo .....	202
Cuadro 10. Disposición al pago promedio por cursos de capacitación (Cuadro A) .....	204
Cuadro 11. Disposición al pago promedio por cursos de capacitación (Cuadro B) .....	204
Cuadro 12. Disposición al pago promedio por cursos de capacitación según su duración (Cuadro A) .....	206
Cuadro 13. Disposición al pago promedio por cursos de capacitación según su duración (Cuadro B) .....	207





# LEVANTAMIENTO NACIONAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL 2013

## 1. 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 actividades laborales, así como las necesidades y preferencias de capacitación, ajustadas a las particularidades de cada territorio y del sector productivo; y, contribuir con datos relevantes para el acercamiento entre las necesidades de perfeccionamiento, capacitación y formación de la población con la oferta académica que el SECAP pone a su disposición.

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

Esta información es de vital importancia para depurar y sincronizar la extensa propuesta de capacitación que el SECAP ha consolidado durante sus 47 años de labor a nivel nacional, rompiendo la vieja práctica de ofertar sin una visión participativa que apunte a satisfacer las necesidades de la población y del sistema laboral.



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

A través de éstas acciones, el SECAP ratifica su compromiso de potenciación del sistema de perfeccionamiento, capacitación y formación para el trabajo, mediante la inclusión de prácticas de participación ciudadana, modelos de consenso, gestión del talento humano, uso de nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza y aprendizaje. Además, fomenta alianzas estratégicas, una comunicación interna dinámica y desconcentración que fortalecen la atención en los 32 centros de 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<sup>1</sup>.

## 2. ABREVIATURAS

ATP:	Agenda para la Transformación Productiva
CIP:	Cámara de Industrias Producción
INEC:	Instituto Nacional de Estadística y Censos
PEA:	Población Económicamente Activa
PIB:	Producto Interno Bruto

---

<sup>1</sup> El *Sumak Kawsay* implica mejorar la calidad de vida de la población, desarrollar sus capacidades y potencialidades; contar con un sistema económico que promueva la igualdad a través de la re-distribución social y territorial de los beneficios del desarrollo; impulsar la participación efectiva de la ciudadanía en todos los ámbitos de interés público, establecer una convivencia armónica con la naturaleza; garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana; y proteger y promover la diversidad cultural (Art. 275-276 Constitución de la República del Ecuador, Año 2008).



SECAP: Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional  
SENPLADES: Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo  
SETE: Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional  
TIC's: Tecnologías de la Información y Comunicación

### 3. GLOSARIO

**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)*

**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)*

**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)*

**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)*

**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)*

**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)*

**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)*

**Seminarios:** Actividad cuya duración se extiende de 8 a 25 horas pedagógicas. *(Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 7)*

**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)*

**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)*

**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)*

**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)*

**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)*

**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)*

**Centro operativo:** Unidad operativa del SECAP, constituida por un conjunto de medios físicos, tecnológicos y humanos indispensables para ejecutar las acciones de enseñanza – aprendizaje. *(Reglamento Académico SECAP Resolución Nro. SECAP-003-2013. Pág. 8)*

**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)*

**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.

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

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



**PEA:** Está conformada por las personas de 10 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, o que no laboraron, pero tuvieron empleo (ocupados), o bien, aquellas personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desocupados). (INEC 2012)

**Ocupados Plenos:** La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones). (INEC 2012)

#### 4. DIAGNÓSTICO Y CONTEXTUALIZACIÓN

El cambio del sector productivo y los cambios del sistema laboral actual, exigen que existan nuevos niveles de calificación y cuantificación requeridos del talento humano de las empresas. Frente a estos desafíos es necesario estar alineados a los cambios y requerimientos de los sectores productivo y social; de manera que el sistema de capacitación y formación profesional contribuya a fomentar el sistema productivo y a mejorar las condiciones de acceso al mercado laboral.

Es por esto que el SECAP plantea una nueva metodología para el levantamiento de necesidades de capacitación, la cual permita identificar las mismas anclándolas al modelo de transformación de la matriz productiva.

Una de las herramientas que permite visualizar el esquema de necesidades del mercado laboral es el Censo Nacional Económico, CENEC (INEC, 2010), el cual proporciona una serie de datos acerca de las condiciones de producción de los establecimientos económicos a nivel nacional. En estos datos censales se destaca que en el país existe un total de 511.130



establecimientos; el 95,3% de ellos se ubican en la región sierra y costa. Por otro lado, las actividades ligadas a los sectores de comercio, servicios y manufactura se concentran principalmente en las provincias de Pichincha y Guayas. Además, el 69,3% del personal ocupado en los establecimientos es remunerado mientras que el 30,7% restante no lo es.

#### 4.1. El sistema laboral en el Ecuador

En el Ecuador, la población económicamente activa urbana (PEA) alcanzó un total de 6'952.986 personas a diciembre de 2013, misma que equivale al 62,1% de la población en edad de trabajar (PET)<sup>2</sup>. La PEA constituye el primer indicador de la oferta laboral a nivel nacional e incluye tanto a las personas ocupadas como a aquellas en situación de subempleo y desempleo (INEC, 2013).

La proporción de la PEA que corresponde a ocupados plenos alcanzó el 43,4% en diciembre de 2013, es decir se habría incrementado en 9,2 puntos porcentuales con respecto a diciembre de 2009 (34,1%). Por su lado, la tasa de subempleo se redujo en 6,9 puntos porcentuales durante el mismo período, pasando de 59,4% en diciembre de 2009 a 52,5% en diciembre de 2013. De manera similar, la proporción de la PEA en condición de desocupación se habría reducido, pasando de 6,5% en diciembre de 2009 a 4,2% en diciembre de 2013 (INEC, 2013).

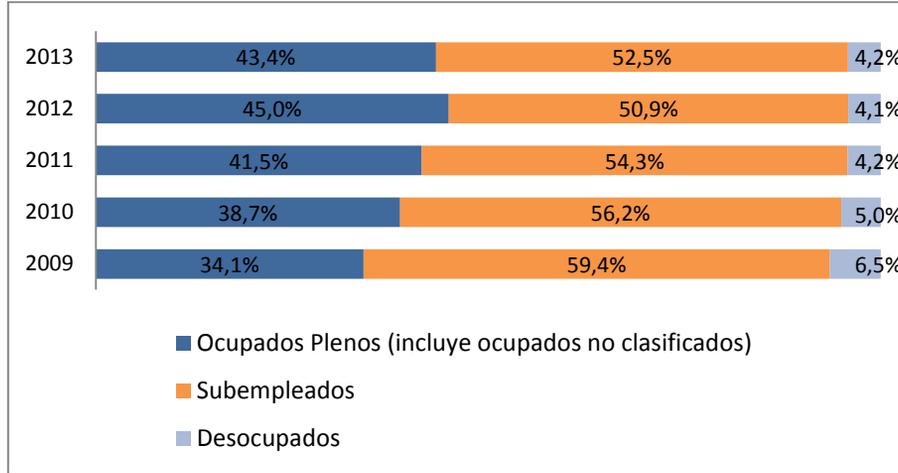
La evolución de los indicadores del entorno laboral durante el período (2009 – 2013)<sup>3</sup> evidencia un incremento de 9,2 puntos porcentuales en la tasa de ocupación plena, al mismo tiempo que caídas de 2,3 y 6,9 puntos porcentuales en desempleo y subempleo respectivamente, como se muestra en el Gráfico 1.

---

<sup>2</sup> Datos tomados de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo y calculados para una población en edad de trabajar de 15 años y más.

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

**Gráfico 1. Evolución anual de los indicadores del sistema laboral 2009 – 2013**

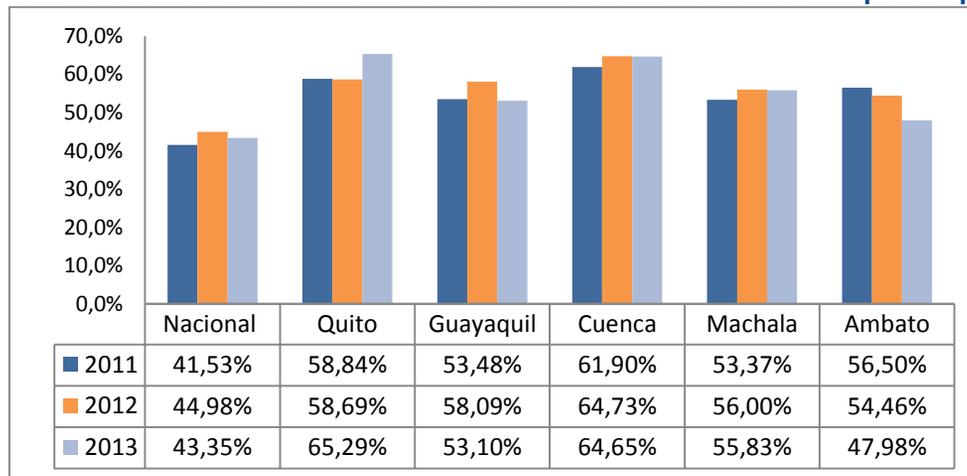


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. INEC (2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En este contexto, la capacitación y formación juegan un papel fundamental, pues son elementos importantes en la tarea de disminuir del desempleo, brindando a la población mayores y mejores oportunidades de inserción laboral, dado que el aprendizaje y el desarrollo de competencias constituyen un factor dinamizador en el ámbito del trabajo. Por otra parte, a mayores conocimientos y habilidades en las personas permite mejorar la productividad de las empresas gracias a una fuerza laboral dinámica, adaptable y altamente capacitada.

Asimismo, una descripción del sistema laboral a nivel de ciudad, permite identificar a Quito con la tasa de ocupación plena más elevada (65,3%), seguida por Cuenca y Machala con 64,7% y 55,8% a diciembre de 2013 respectivamente, como se observa en el Gráfico 2.

**Gráfico 2. Evolución anual de los indicadores del sistema laboral ocupación plena**

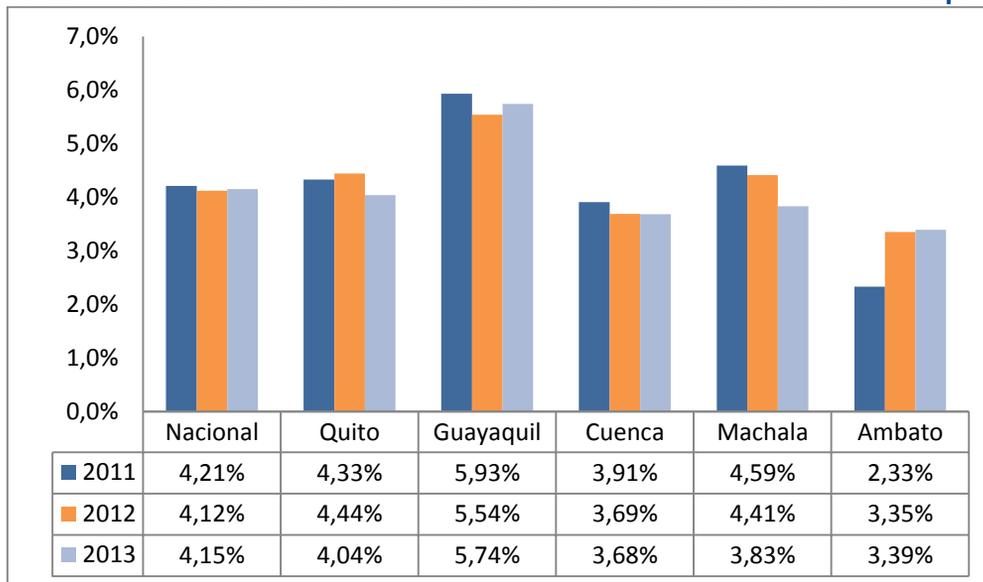


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. INEC (2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Es necesario observar que, en la misma fecha, las tasas de desempleo más altas fueron en Guayaquil con el 5,7%, en Quito con el 4,0% y en Machala con el 3,8%. Cuenca y Ambato mostraron niveles de 3,7% y 3,4% respectivamente, como se indica en el Gráfico 3.

**Gráfico 3. Evolución anual de los indicadores del sistema laboral desempleo**

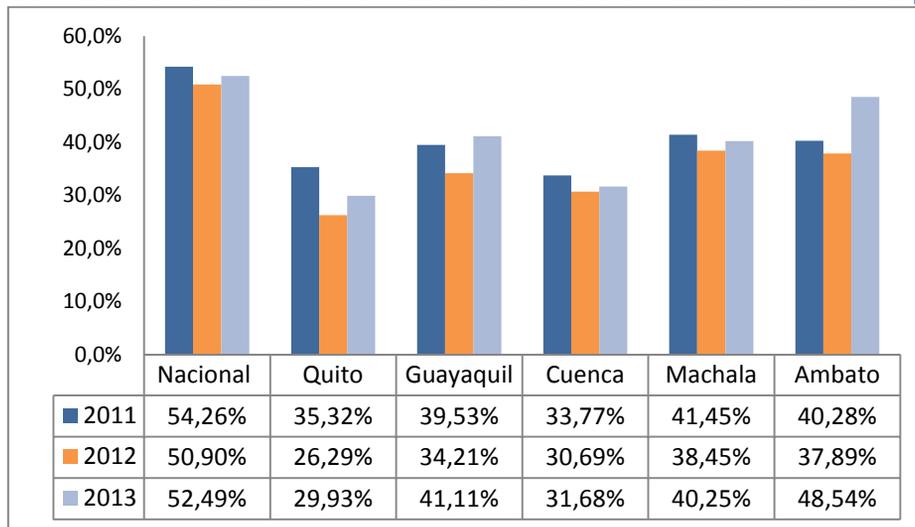


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. INEC (2013)

**Elaboración:** DIA-SECAP (2014)

Continuando con la descripción situacional de algunos indicadores laborales, a diciembre del 2013 se observa que la ciudad con mayor subempleo es la ciudad de Ambato con el 48,5%, seguida por Guayaquil y Machala con el 41,1% y 40,3% respectivamente, como se indica en el Gráfico 4.

**Gráfico 4. Evolución anual de los indicadores del sistema laboral subempleo**

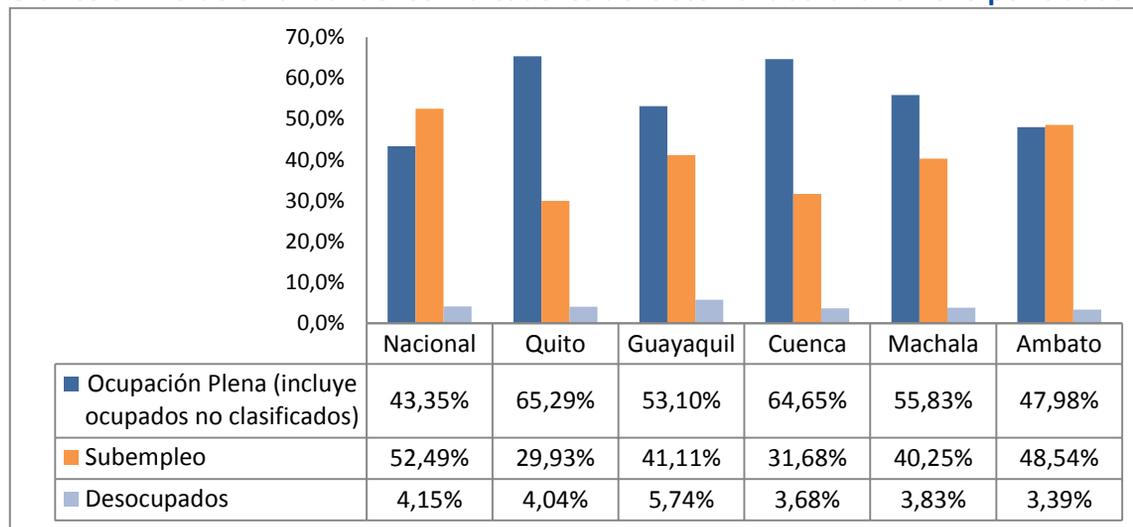


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. INEC (2013).

Elaboración: DIA-SECAP (2014).

En síntesis, se observa que en Quito el 65,3% tiene la mayor ocupación plena y Ambato la menor con el 47,9%. Con respecto al subempleo la ciudad con un mayor índice es Ambato con el 48,5% y Quito es la que tiene un menor nivel con el 29,9%. Los desocupados están en menor número en la ciudad de Ambato con el 3,4%; y, por otro lado, la ciudad que tiene el mayor número de desocupados es Guayaquil con el 5,7%, como se observa en el Gráfico 5.

**Gráfico 5. Evolución anual de los indicadores del sistema laboral año 2013 por ciudades**



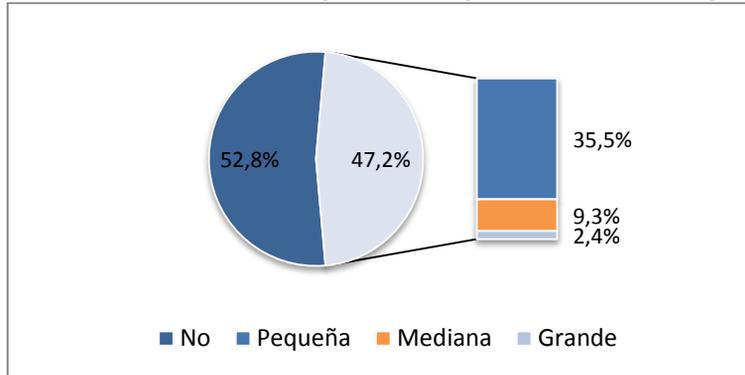
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. INEC (2013).  
Elaboración: DIA-SECAP (2014).

## 4.2. La capacitación profesional en el contexto nacional

### 4.2.1. Inversión en capacitación

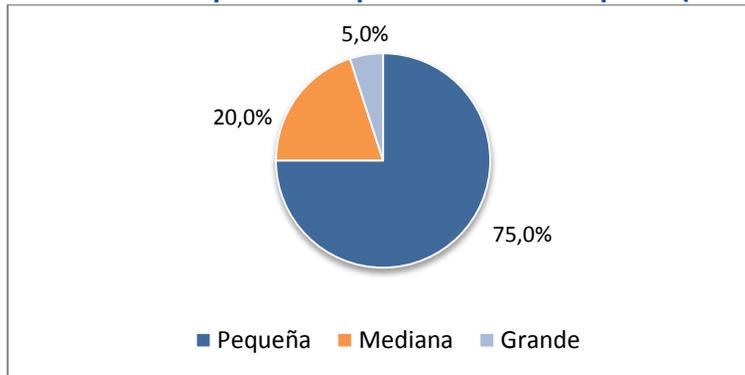
En esta sección se analiza la cantidad de empresas ecuatorianas que invirtieron en capacitación en el año 2012 para sus empleados. Tomando como referencia el Estudio de Demanda Laboral 2013 elaborado por el SECAP, se observa (en el gráfico 6) que el 52,8% de las empresas no invirtió en capacitación para sus empleados, mientras que el restante 47,2% sí lo hizo. Las empresas que invierten en capacitación son, en su mayoría, pequeñas.

**Gráfico 6. Inversión en capacitación por tamaño de empresa**



Fuente: Estudio de Demanda Laboral en el Ecuador-SECAP 2013  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

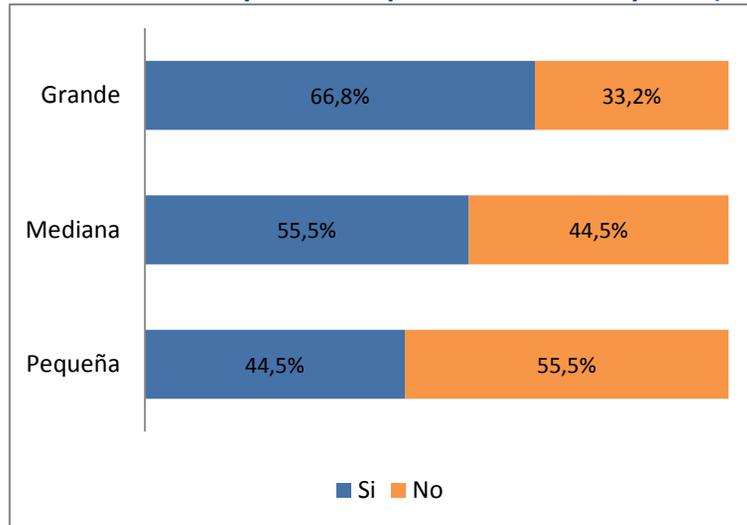
**Gráfico 7. Inversión en capacitación por tamaño de empresa (Concentración)**



Fuente: Estudio de Demanda Laboral en el Ecuador-SECAP 2013  
Elaboración: DIA-SECAP (2014).

Tal como se puede ver en el gráfico 8, en las empresas pequeñas, el 44,5% de las mismas invierte en capacitación; en el caso de empresas medianas, la incidencia aumenta al 55,5% y en las grandes al 66,8%.

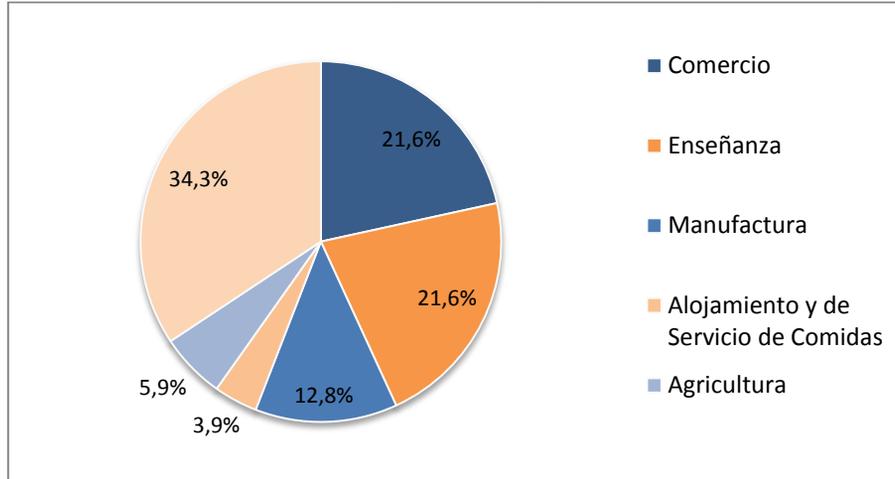
**Gráfico 8. Inversión en capacitación por tamaño de empresa (Incidencia)**



Fuente: Estudio de Demanda Laboral en el Ecuador-SECAP 2013  
Elaboración: DIA-SECAP (2014).

Asimismo, las empresas que más invirtieron en capacitación son aquellas dedicadas al comercio (21,6%), enseñanza (21,6%) y manufactura (12,8%). Por su parte, las que menos invirtieron en capacitación son las firmas dedicadas a la agricultura (5,9%) y al alojamiento y servicio de comidas (3,9%).

**Gráfico 9. Inversión en capacitación por actividad económica**



Fuente: Estudio de Demanda Laboral en el Ecuador-SECAP 2013  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

#### 4.2.2. Políticas de capacitación y formación profesional

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

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



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

Política 3: Facilitar la inclusión de la población económicamente activa, los grupos de atención prioritaria y las comunidades al sistema productivo por medio del reconocimiento formal de las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes desarrolladas.

Política 4: Promover un servicio de capacitación y formación profesional articulada, continua, de calidad, pertinente y consistente con las necesidades sectoriales y las potencialidades territoriales de manera sustentable y sostenible.

Política 5: Fomentar la economía popular y solidaria a través de procesos de capacitación y formación profesional que contribuyan a mejorar los niveles de empleabilidad, productividad y asociatividad.

Política 6: Facilitar el acceso de la población económicamente activa y grupos de atención prioritaria al Sistema Nacional de Formación Profesional en todas las zonas de planificación.

Política 7: Contribuir a la generación de emprendimientos productivos articulados a la estrategia del desarrollo territorial nacional.

Política 8: Incentivar acciones de cooperación internacional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.

Los procesos formativos ejecutados por el SECAP, se han focalizado en el trabajo realizado junto con los Consejos Sectoriales, en busca de la articulación, armonización y aprobación de políticas públicas que fortalezcan la capacitación, formación y desarrollo del talento humano

en el país, principalmente para aquellos sectores productivos y sociales en el marco de la Agenda de Transformación Productiva y la Agenda de Desarrollo Social.

Bajo este contexto, la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) establece 18 áreas académicas de capacitación que incluyen 214 especialidades, dentro de las cuales el SECAP oferta una amplia gama de programas dirigida a las trabajadoras y los trabajadores de todo el país (Cuadro 1).

**Cuadro 1. Áreas de capacitación SETEC**

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

Fuente: SETEC (2011)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), adscrito al Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), es el operador público de capacitación que busca solventar las necesidades de perfeccionamiento de habilidades y el desarrollo de destrezas y

conocimientos del talento humano del país. En este sentido, la Institución enfocó sus acciones en tres ejes (SECAP, 2013), en los cuales obtuvo los siguientes resultados:

- Capacitación para los Grupos de Atención Prioritaria y Actores de la Economía Popular y Solidaria; brindando capacitación gratuita que benefició a 91.293 participantes en el año 2013. El SECAP prioriza la atención a aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones de pobreza, para mejorar y potenciar sus condiciones laborales.
- Capacitación en el sector productivo para la actualización y perfeccionamiento del talento humano en las diferentes áreas, capacitando a 57.876 participantes en los sectores priorizados por la ATP.
- Capacitación a 20.879 servidores públicos en el año 2013, a fin de desarrollar conocimientos y destrezas laborales, con el objetivo de alinear un enfoque de servicio de excelencia y eficiencia en el sector público.

## **5. ESTUDIO DEL LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A EMPRESAS**

### **5.1. JUSTIFICACIÓN**

Conocer cuáles son las necesidades de capacitación y formación profesional es esencial para mejorar la productividad en el entramado empresarial, así como enfrentar ciertos problemas ligados al sector mencionado tales como: la baja calidad en los productos por falta de las competencias laborales adecuadas de los operarios, el uso deficiente de maquinaria, desperdicio de materiales y accidentes laborales, entre otros.

En este sentido, la capacitación y formación profesional de calidad juega un papel importante en el desarrollo del país, puesto que permite orientar de mejor manera la oferta

laboral –trabajadores- hacia las áreas de mayor demanda y/o productividad. En este sentido, 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.

## **5.2. OBJETIVOS**

### **5.2.1. Objetivo General**

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 la matriz productiva nacional.

### **5.2.2. Objetivos Específicos**

- Identificar las ocupaciones que demandan mayor capacitación y formación en el sector productivo.
- Identificar los tipos y modalidades de capacitación y formación requeridas por el sector productivo.
- Identificar las áreas y especialidades de capacitación y formación requeridas por el sector productivo.

## **5.3. METODOLOGÍA**

Acorde con los objetivos de esta investigación, la metodología utilizada es de carácter exploratorio y se enmarca como un estudio de campo. Las unidades de análisis son las empresas asociadas a la Cámara de Industrias y Productividad y sus representantes.

### 5.3.1. Técnicas de Investigación

- **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.
- **Diseño de Encuesta Web.-** El diseño de la encuesta web se realizó a partir de la construcción de la Matriz de Cuestionario<sup>4</sup> en la misma plataforma e-encuestas y finalmente se crea el link de acceso directo a la encuesta.
- **Lanzamiento de Encuesta Web.-** Desde la plataforma e-encuestas se lanzó la encuesta web, que quedó habilitada desde el 14/11/2013 hasta el 08/12/2013 y su ejecución y acceso se realizó a través de un link que el sistema emite y el cual fue enviado a la base de datos de empresas asociadas a la Cámara de Industrias y Producción (CIP) con la que el SECAP tiene un convenio de cooperación interinstitucional.

### 5.3.2. Caracterización de la muestra

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

---

<sup>4</sup> Ver Anexo de formulario de encuesta web.

El primer paso para obtener la muestra fue el establecimiento de la unidad de análisis del estudio. De esta forma, para identificar las necesidades de capacitación del sector productivo, se observaron 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 120 empresas.

### **5.3.3. Recolección de datos**

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

Por la facilidad de la recolección de datos que brinda la plataforma e-encuestas la recolección de datos es directa; es decir, cada cuestionario que va siendo llenado se va grabando en el sistema y al finalizar el proceso de recolección se procede a bajar desde la plataforma la base de datos sea en formato SPSS o de Excel para continuar con el proceso de análisis de datos y presentación de resultados.

## **5.4. RESULTADOS<sup>5</sup>**

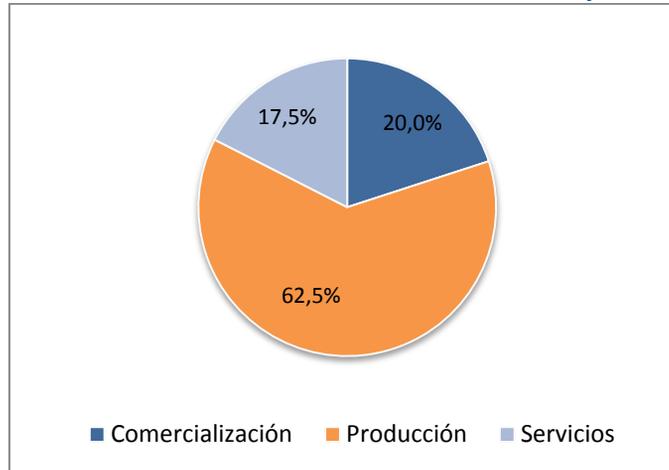
### **5.4.1. Análisis actividad económica**

---

<sup>5</sup> En algunos gráficos se excluye algunos datos, ya que los mismos carecen de relevancia para el análisis. Por ende, ciertos gráficos no suman 100,0%.

### 5.4.1.1. Actividad económica de la empresa

**Gráfico 10. Actividad económica de la empresa**

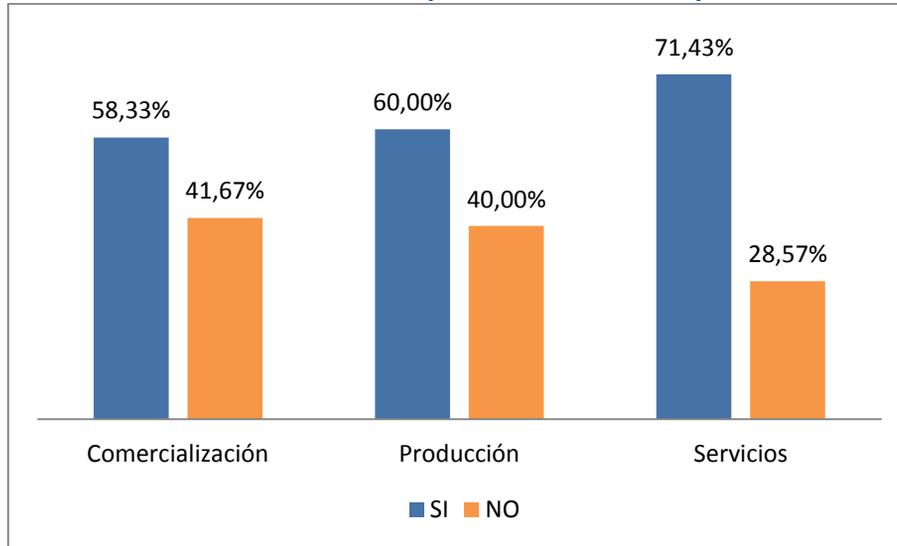


**Fuente:** Encuestas web Necesidades de Capacitación  
**Elaboración:** DIA-SECAP (2014)

El 62,5% de las empresas encuestadas tienen como actividad económica la producción, el 20,0% la comercialización y el 17,5% los servicios.

**5.4.1.2. Plan de capacitación y necesidades de capacitación**

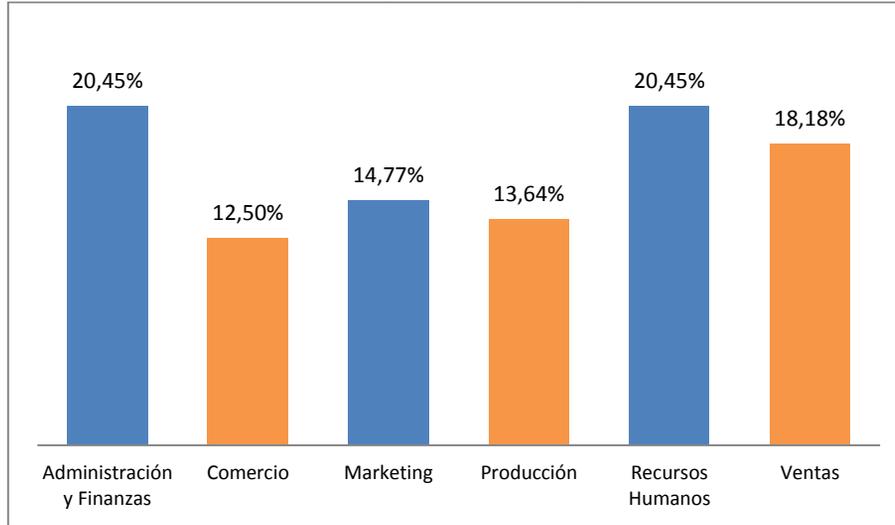
**Gráfico 11. Plan de capacitación en las empresas**



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Las empresas de servicios en un 71,4% respondieron afirmativamente que sí cuentan con planes de capacitación, de igual manera en las empresas de producción y de comercialización con el 60,0% y 58,3% respectivamente. La no existencia de planes de capacitación en las empresas de servicios es del 28,6%, en las de producción del 40,0% y en las de comercialización del 41,7%.

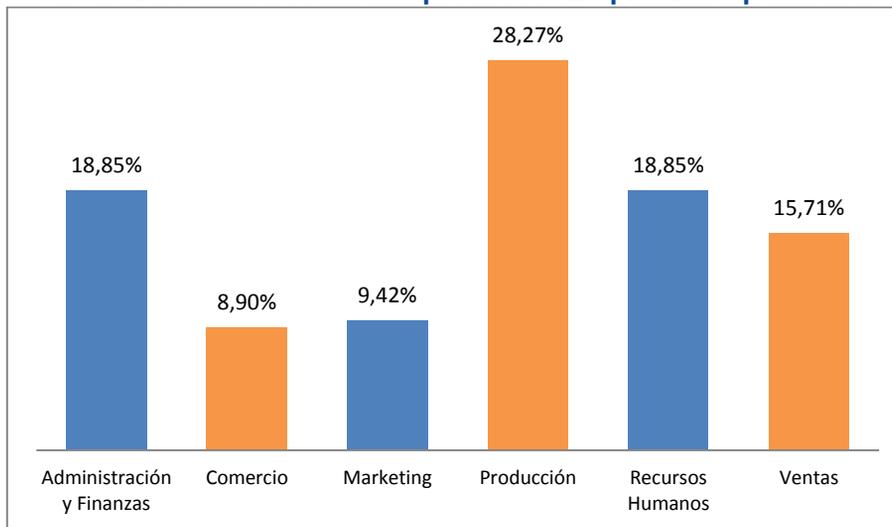
**Gráfico 12. Necesidades de capacitación- Empresas de comercialización**



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Las necesidades de capacitación en las empresas de comercialización se centran principalmente en dos áreas: Administración y Finanzas (20,5 %) y Recursos Humanos (20,5 %). Así mismo, las demás áreas de capacitación son: el 18,2% en Ventas, el 14,8% en Marketing, el 13,6% en Producción<sup>6</sup> y el 12,5% en Comercio.

<sup>6</sup> Las empresas de comercialización en otras necesidades de capacitación manifestaron que necesitan cursos de producción; esto evidencia que existen empresas que tienen dos actividades a la par, por una parte la producción de productos, y por otra, la comercialización.

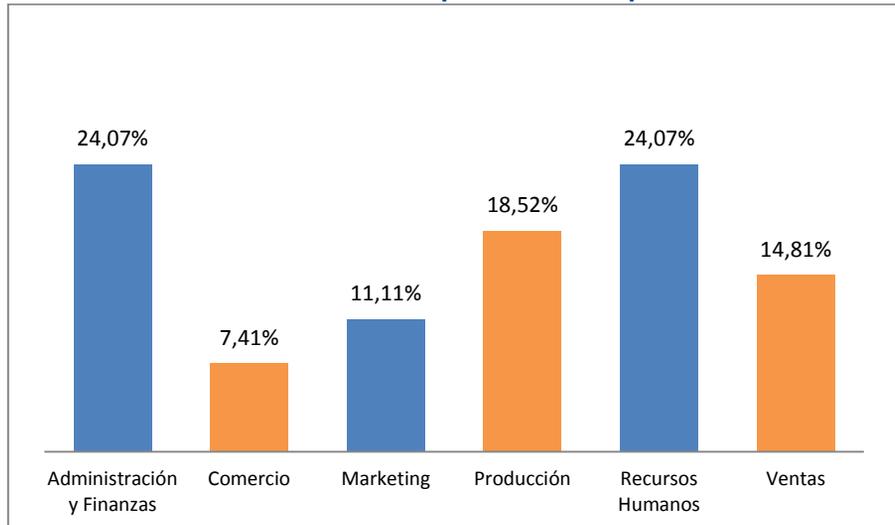
**Gráfico 13. Necesidades de capacitación- Empresas de producción**

Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Para el caso de las empresas de producción, los temas relacionados con la Producción representan un 28,3% de la preferencia de capacitación. Temas relacionados a recursos humanos y administración y finanzas representaron, en ambos casos, el 18,8% de la preferencia de capacitación de las empresas. En menor porcentaje se capacitó en Marketing (9,4%) y Comercio (8,9%).

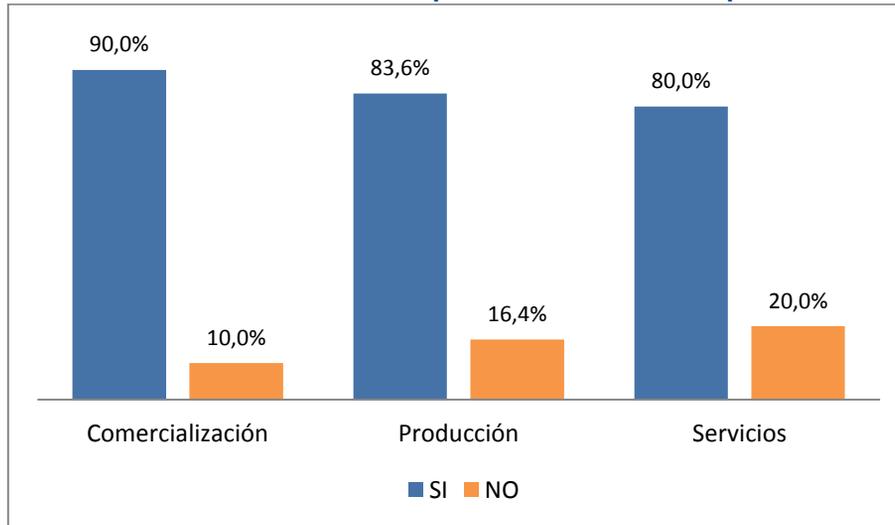
**Gráfico 14. Necesidades de capacitación-Empresas de servicios**



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En el caso de las empresas de servicios, las preferencias en capacitación se definieron de la siguiente manera: un 24,1% en temas de Administración y Finanzas y en igual porcentaje en Recursos Humanos. Un 18,5% en temas relacionados a la Producción, un 14,8% en Ventas y en menor porcentaje Marketing (11,1%) y Comercio (7,4%).

**Gráfico 15. Asistencia de empleados a cursos de capacitación**



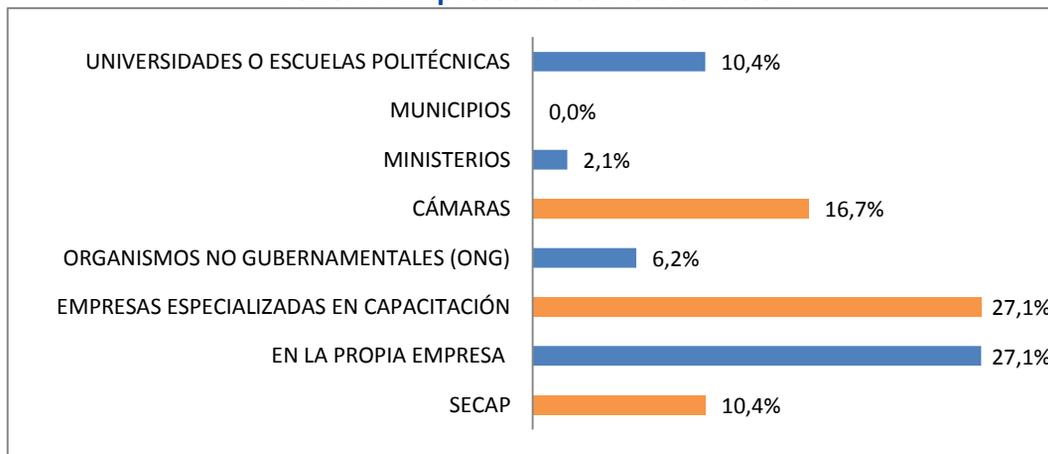
Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

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 80,0% de empleados de las empresas de servicios sí han sido capacitados en los últimos 12 meses. Por otro lado, el 83,6% de las empresas de producción afirman haber capacitado a sus empleados y el 90,0% de empresas de comercialización de igual manera.

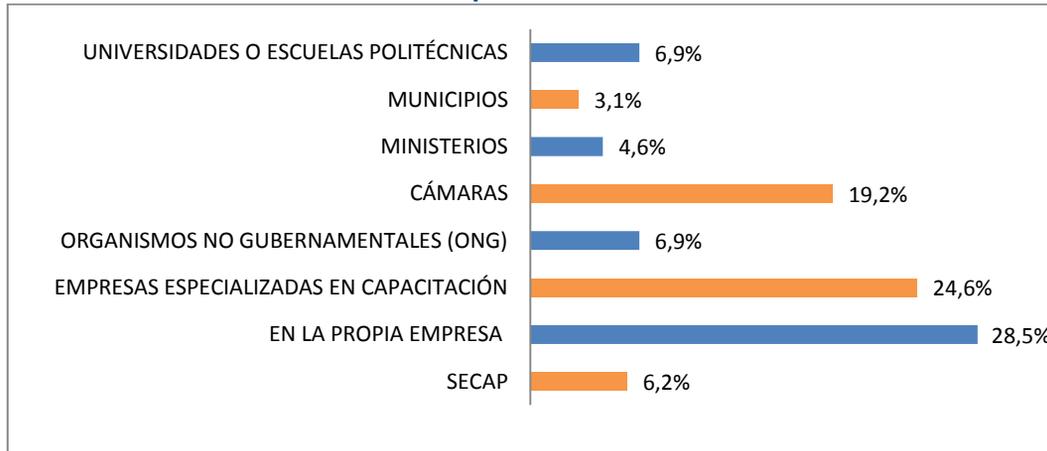
### 5.4.1.3. Instituciones que capacitaron al personal

**Gráfico 16. Instituciones que capacitaron al personal de la empresa en los últimos doce meses**

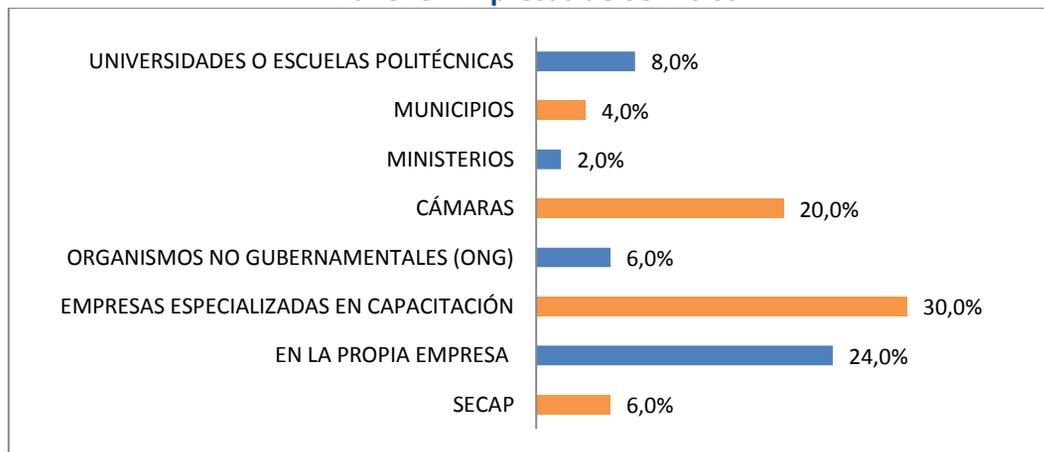
#### Panel A: Empresas de Comercialización



### Panel B: Empresas de Producción



### Panel C: Empresas de Servicios

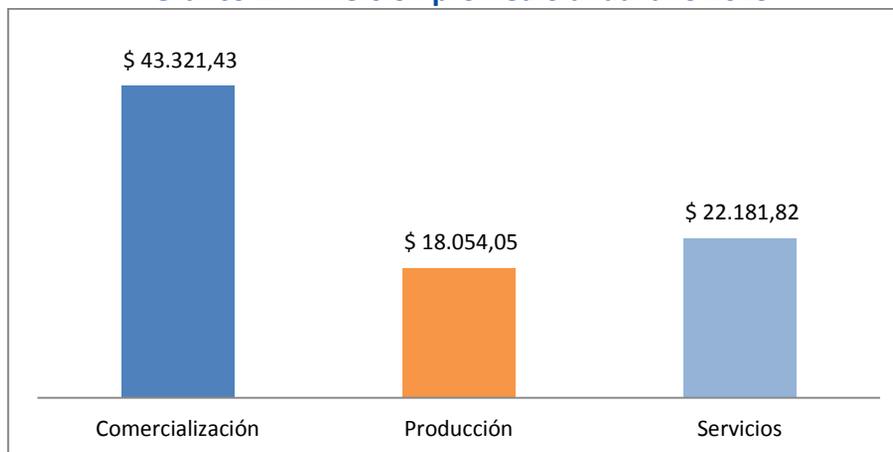


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En el Panel A se observa que las empresas de comercialización en un 27,1% capacitaron a su personal en la propia empresa y en el mismo porcentaje lo hicieron a través de procesos de contratación de empresas especializadas en capacitación; el 16,7% lo hicieron con Cámaras y Asociaciones; el 10,4% en el SECAP; el 10,4% en Universidades y Escuelas Politécnicas entre las más demandadas. En el Panel B se observa que las empresas de producción en un 28,5% capacitaron a su personal en la propia empresa; el 24,6% contrataron empresas especializadas en capacitación; el 19,2% en Cámaras y Asociaciones entre las más demandadas. Por último, en el panel C se observa que las empresas de servicios en un 30,0% capacitaron a su personal a través de la contratación de empresas especializadas en capacitación; el 24,0% en la propia empresa y el 20,0% en Cámaras y Asociaciones entre las más demandadas. En resumen, se observa que las empresas prefieren la capacitación dada por la propia empresa. Adicionalmente, la participación del SECAP a nivel global alcanza en promedio un 7,5%.

#### 5.4.1.4. Inversión, asistencia y mandos que requieren mayor capacitación

**Gráfico 17. Inversión promedio anual año 2013**

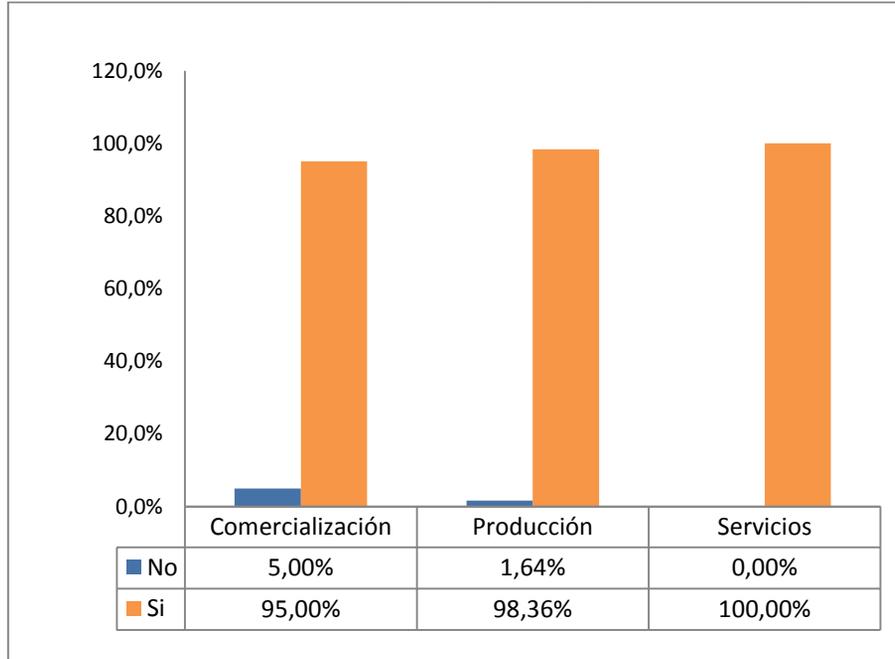


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Las empresas de comercialización en estos últimos doce meses (2013) han invertido, en capacitación, en promedio, anualmente USD\$ 43.321,43. Las empresas dedicadas a la prestación de servicios han realizado una inversión promedio anual de USD\$ 22.181,82 en capacitación del personal y las empresas de producción han invertido en promedio USD\$ 18.054,05 en capacitación para sus trabajadores.

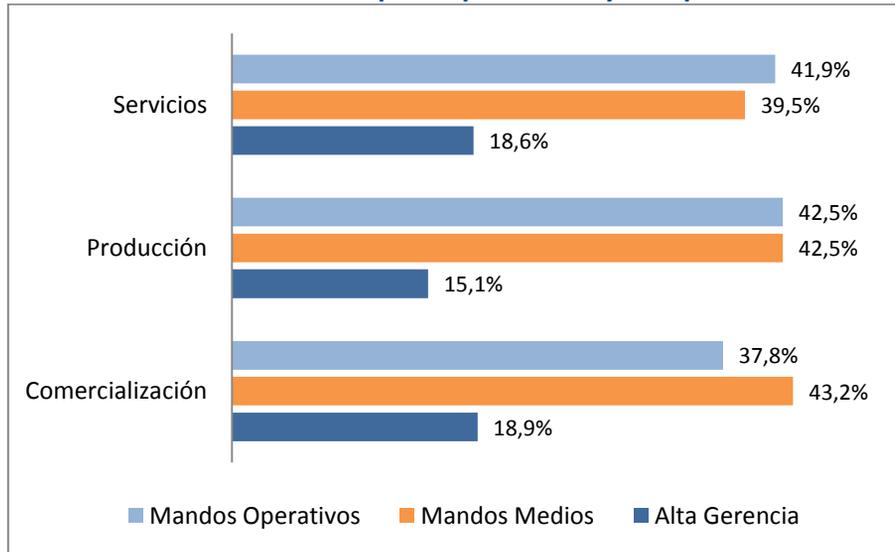
**Gráfico 18. Interés de las empresas para capacitar a sus empleados**



**Fuente:** Encuestas web Necesidades de Capacitación  
**Elaboración:** DIA-SECAP (2014)

En promedio al 97,8% de las empresas clasificadas por su actividad económica – comercialización, producción, servicios- les interesa que su personal asista a cursos de capacitación, lo que evidencia que hay una alta demanda de procesos de capacitación.

**Gráfico 19. Mandos que requieren mayor capacitación**



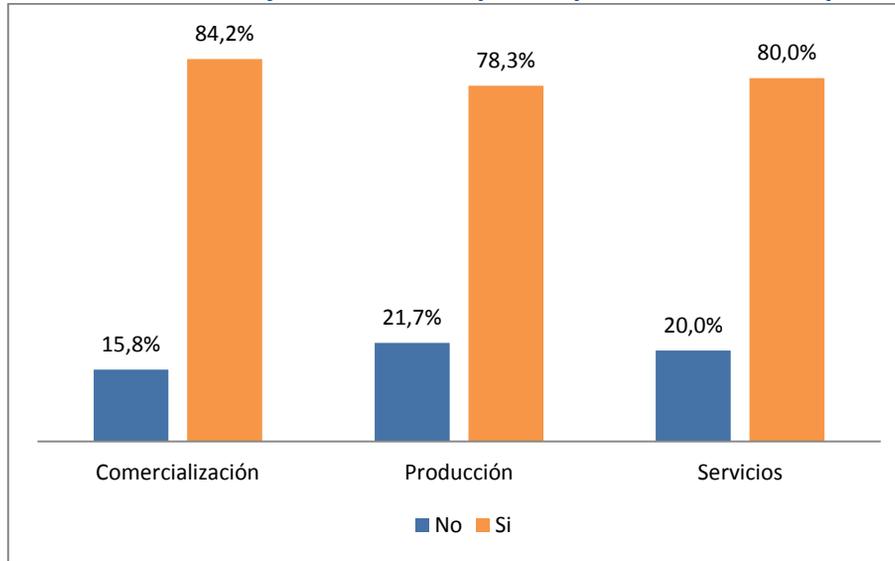
Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

El 43,2% 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 42,5% y 39,5% respectivamente. En las empresas de comercialización la capacitación de los mandos operativos se sitúa en el 37,8% siendo la necesidad más acentuada en las empresas de producción y servicios llegando al 42,5% y 41,9% respectivamente. La capacitación para mandos de alta gerencia es baja siendo: comercialización 18,9%, producción 15,1% y servicios 18,6%.

5.4.1.5. Horas en la jornada laboral y promedio de horas de capacitación semanal

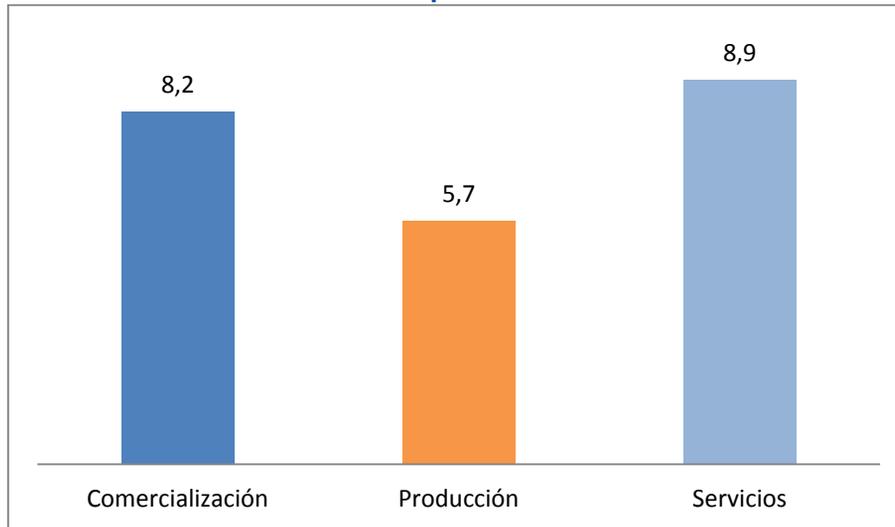
Gráfico 20. Horas de jornada laboral para capacitación a los empleados



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Un 80,0% de las empresas de servicios manifiesta que está dispuesta a conceder horas de la jornada laboral para la capacitación de los empleados. Un 78,3% de las empresas de producción respondieron también afirmativamente a lo anterior y el 84,2% de las empresas de comercialización también están dispuestas a conceder horas de la jornada laboral para la capacitación de los empleados.

**Gráfico 21. Horas promedio por semana de jornada laboral para capacitación a los empleados**



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

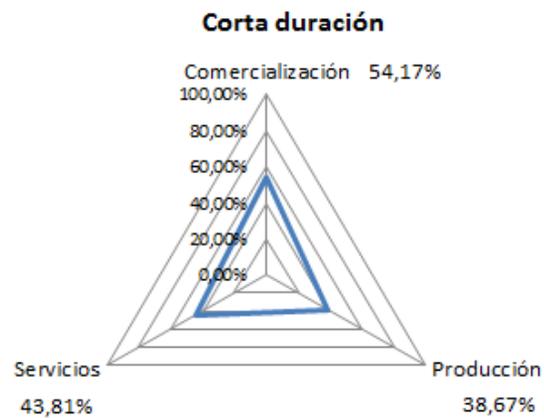
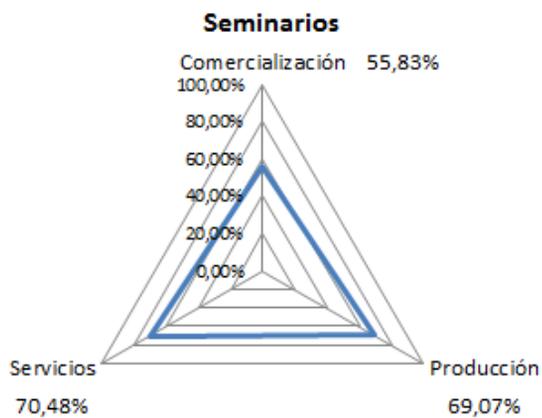
Continuando con el análisis, se observa que las empresas de comercialización están dispuestas a conceder, en promedio, 8,2 horas por semana para la capacitación de los empleados; las empresas de producción 5,7 horas promedio por semana y las empresas de servicios 8,9 horas promedio por semana.

5.4.1.6. Duración, modalidad y horarios

Gráfico 22. Duración de la capacitación

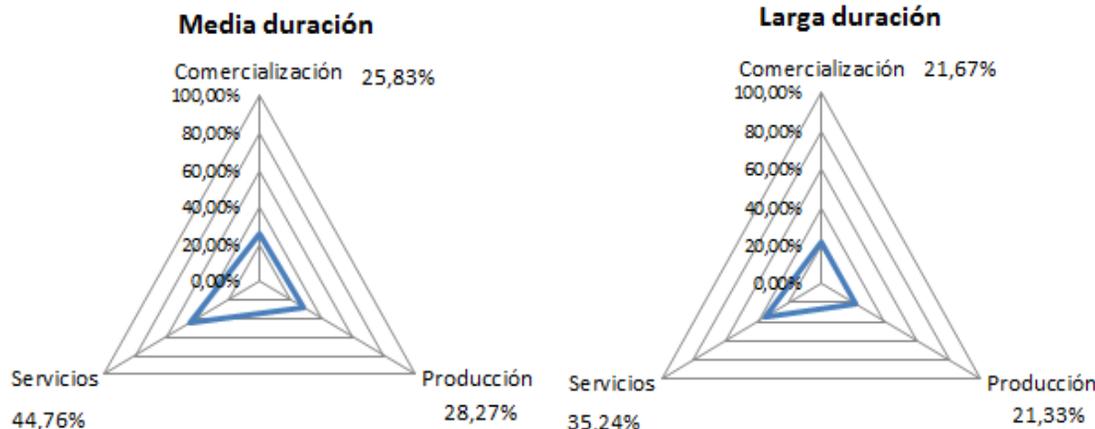
PANEL A: SEMINARIOS (20 H PROMEDIO)

PANEL B: CORTA DURACIÓN (80 H PROMEDIO)



PANEL C: MEDIA DURACIÓN (240 H PROMEDIO)

PANEL D: LARGA DURACIÓN (800 H PROMEDIO)

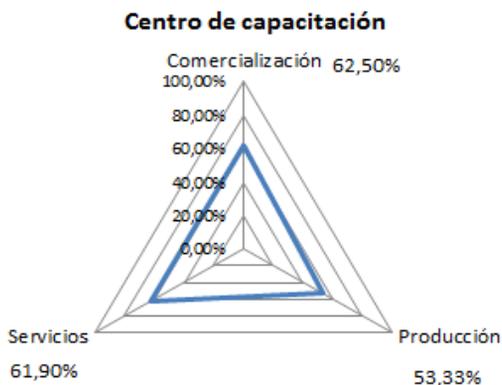


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

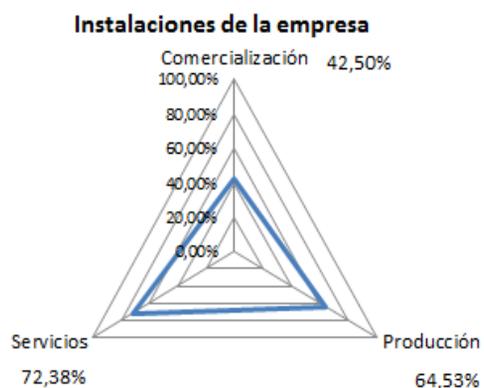
En el Panel A se observa que en promedio el 70,5% de las empresas de servicios prefieren que la duración de los cursos de capacitación sean de tipo seminarios (20 horas promedio); no así las empresas de producción y comercialización cuya preferencia por este tipo de duración apenas llega al 69,1% y 55,8% respectivamente. En el Panel B se observa que el 54,2% de las empresas de comercialización prefiere que los empleados asistan a cursos de capacitación de corta duración (80 horas promedio), el 43,8% de las firmas de servicios y el 38,7% de las de producción. En el Panel C se muestra que un 44,8% 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 apenas llegan al 28,3% y 25,8% respectivamente. Por último, el Panel D refleja que un 35,2% de las empresas de servicios prefiere que la duración de los cursos sea de larga duración (800 horas promedio), el 21,7% de las firmas de comercialización y un 21,3% de las de producción.

### Gráfico 23. Modalidad de la capacitación

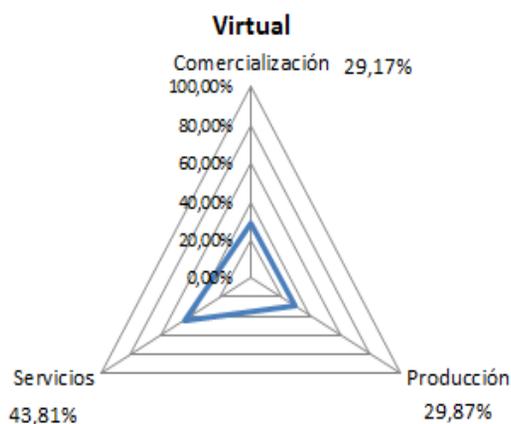
PANEL A: CENTRO DE CAPACITACIÓN



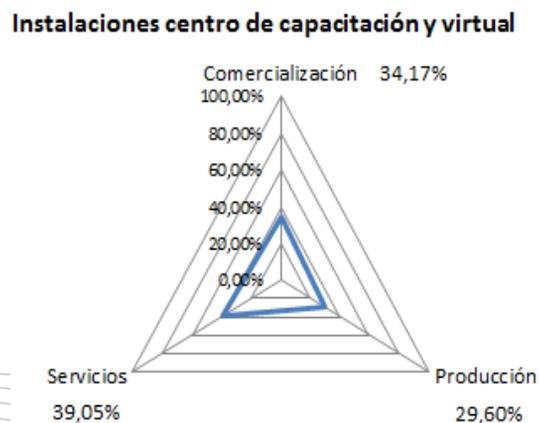
PANEL B: INSTALACIONES DE LA EMPRESA



PANEL C: CENTRO DE CAPACITACIÓN Y VIRTUAL



PANEL D: VIRTUAL

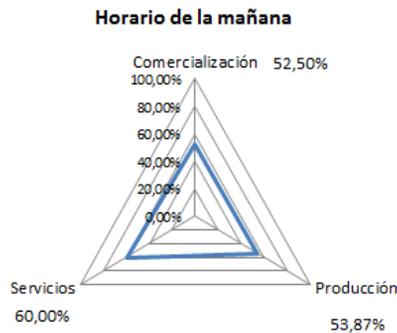


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

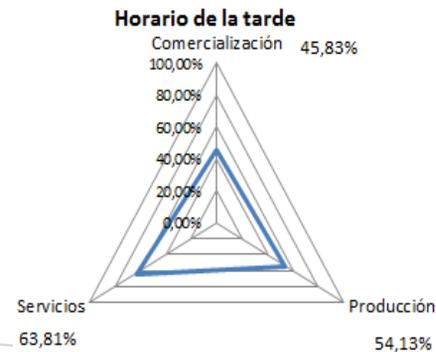
De acuerdo al Panel A un 62,5% de las empresas de comercialización prefieren que los empleados se capaciten en el centro de capacitación; no así las empresas de servicios y producción que apenas llegan al 61,9% y 53,3% respectivamente. En el Panel B se nota que un 72,4% de las empresas de servicios prefieren que los empleados se capaciten en las instalaciones de la empresa, en las de producción el 64,5% y apenas el 42,5% de las empresas de comercialización elegirían esta modalidad de capacitación. En el Panel C se muestra que un 39,1% 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 34,2% y 29,6% respectivamente. Por último, el Panel D refleja que las empresas de producción en un 29,9% prefieren que los empleados se capaciten en la modalidad virtual, en las de servicios el 43,8% y apenas el 29,2% de las empresas de comercialización elegirían esta modalidad.

### Gráfico 24. Horarios de preferencia para la capacitación

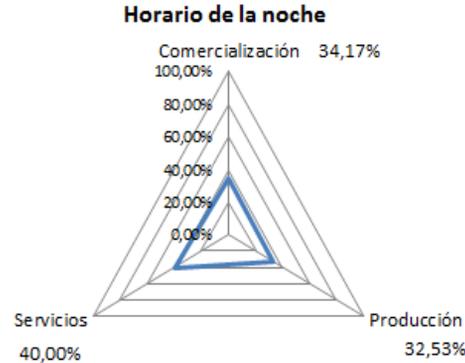
PANEL A: HORARIOS DE LA MAÑANA



PANEL B: HORARIOS DE LA TARDE



**PANEL C: HORARIOS DE LA NOCHE**

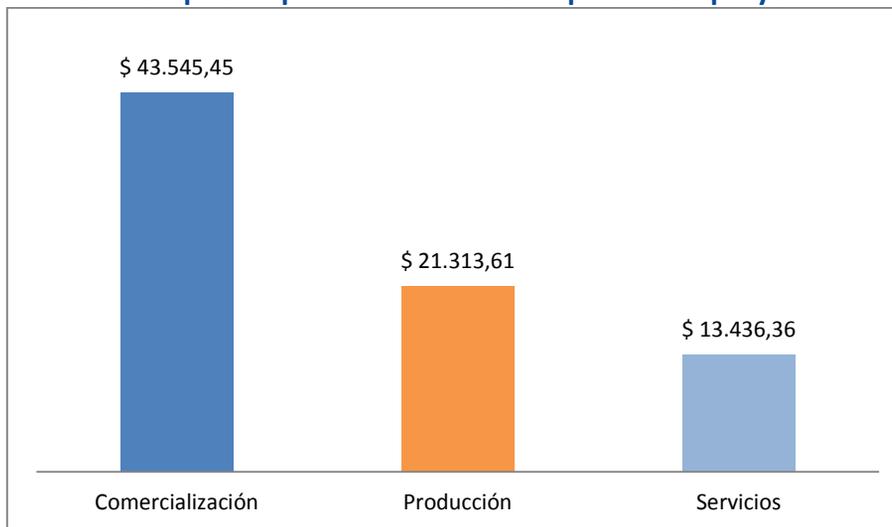


**Fuente:** Encuestas web Necesidades de Capacitación  
**Elaboración:** DIA-SECAP (2014)

De acuerdo al Panel A, un 60,0% de las empresas de servicios prefieren que los empleados se capaciten en la mañana; no así las empresas de producción y comercialización que apenas llegan al 53,9% y 52,5% respectivamente. En el Panel B se observa que un 63,8% de las empresas de servicios prefieren que los empleados se capaciten en la tarde, en las de producción el 54,1% y apenas el 45,8% de las empresas de comercialización elegirían este horario. Por último, el Panel C refleja que las empresas de servicios en un 40,0% prefieren que los empleados se capaciten en la noche, en las de comercialización el 34,2% y apenas el 32,5% de las empresas de producción elegirían este horario.

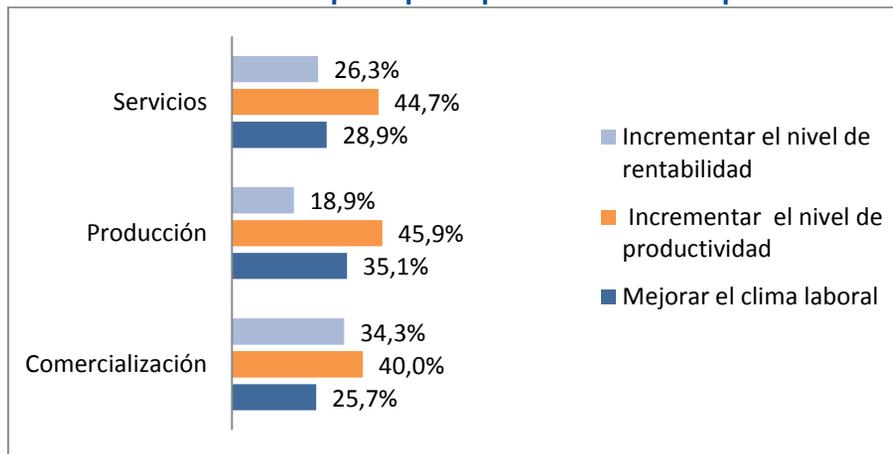
#### 5.4.1.7. Inversión en capacitación siguiente año, motivos y medios de comunicación

**Gráfico 25. Presupuesto promedio anual en capacitación proyectada al 2014**



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Las empresas de comercialización estiman un presupuesto promedio anual para capacitación del personal proyectado al 2014 de USD\$ 43.545,45, las empresas de producción estiman un presupuesto promedio anual para capacitación del personal proyectado al 2014 de USD\$ 21.313,61 y las empresas de servicios un promedio anual de inversión en capacitación del personal de USD\$ 13.436,36.

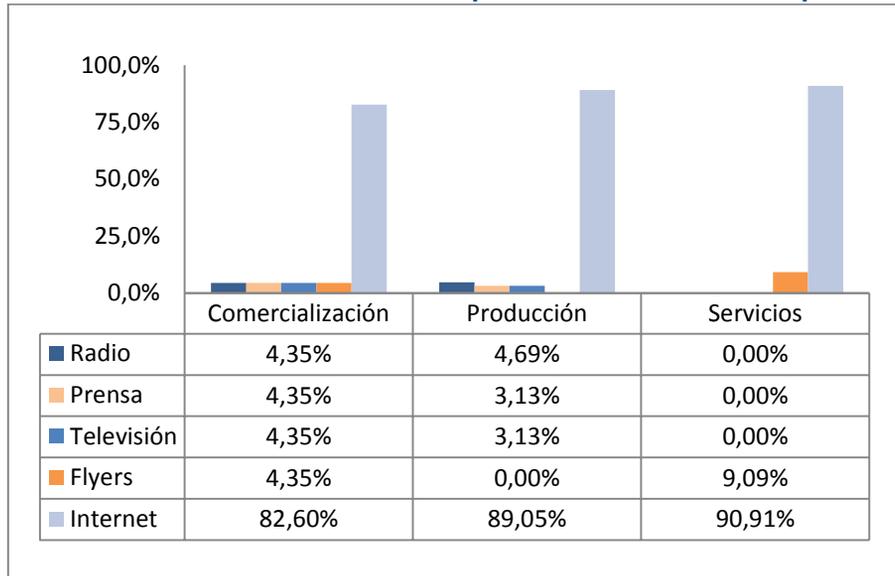
**Gráfico 26. Motivos principales para invertir en capacitación**

Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Las empresas de comercialización (40,0%), de producción (45,9%) y de servicios (44,7%) consideran que el principal motivo para capacitar a su personal está orientado a incrementar la productividad empresarial; en el mismo análisis las empresas de comercialización (34,3%), de producción (18,9%) y de servicios (26,3%) 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 25,7%, en las de producción el 35,1% y en las de servicios el 28,9%.

**Gráfico 27. Medios de comunicación para recibir ofertas de capacitación**



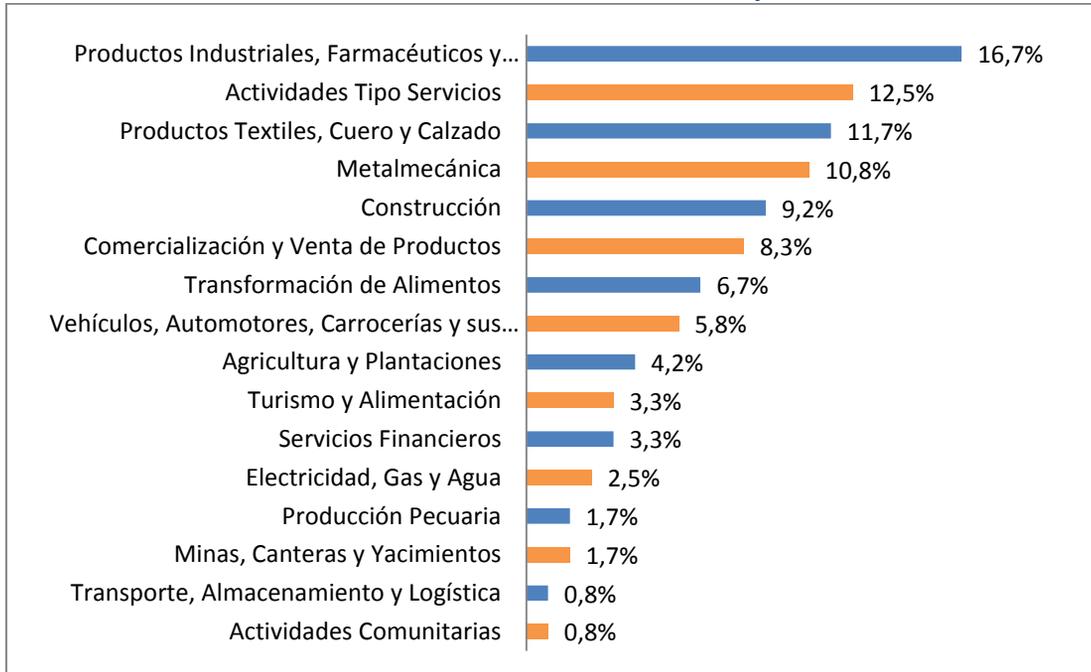
Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En promedio, el 87,5% de las empresas sujetas a estudio consideran que el medio de comunicación por el cual desearían recibir ofertas de capacitación y formación es a través del internet por su alcance y masificación.

#### 5.4.2. Comisiones sectoriales y áreas de capacitación

**Gráfico 28. Comisión sectorial de las empresas en estudio**



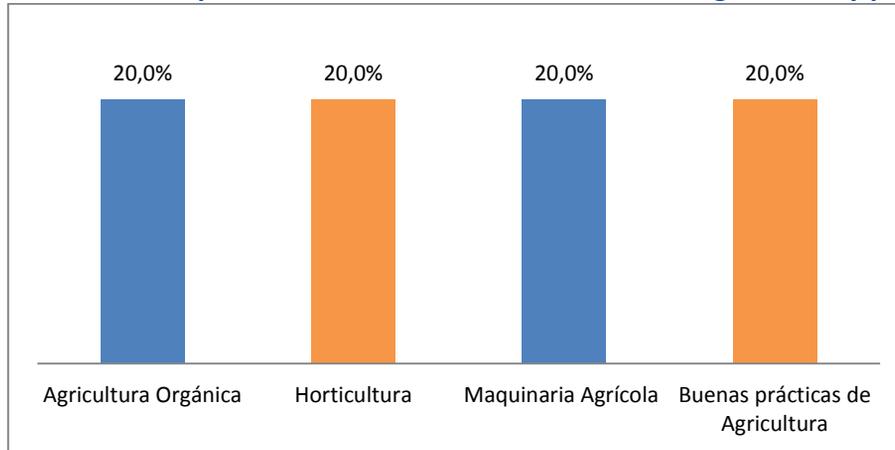
Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Las empresas sujetas a estudio el 16,7% pertenecen a la comisión sectorial de Productos Industriales, Farmacéuticos y Químicos, el 12,5% a Actividades Tipo Servicios, el 11,7% a Productos Textiles, Cuero y Calzado, el 10,8% Metalmecánica, el 9,2% Construcción, el 8,3% Comercialización y Venta de Productos, el 6,7% Transformación de Alimentos entre las más sobresalientes.

### 5.4.2.1. Agricultura y plantaciones

**Gráfico 29. Temas de capacitación en la comisión sectorial de agricultura y plantaciones**

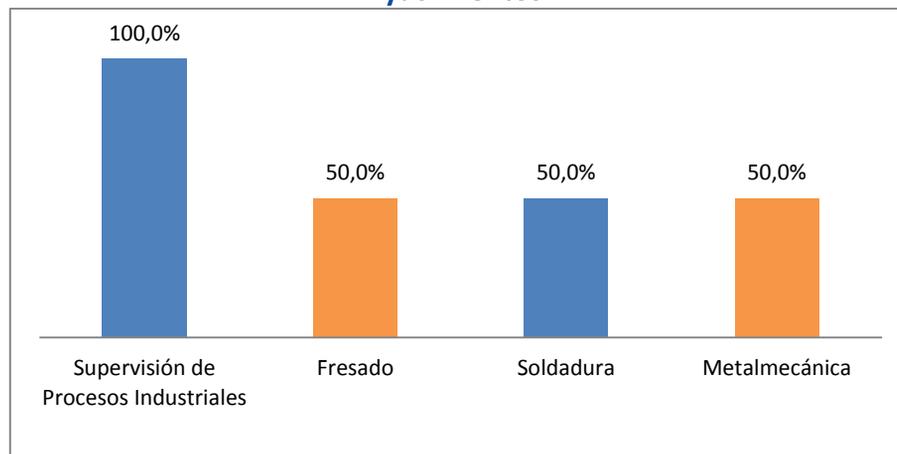


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de agricultura y plantaciones se observa que los temas de capacitación más demandados son los de agricultura orgánica, horticultura, maquinaria agrícola y en buenas prácticas de agricultura.

### 5.4.2.2. Minas, canteras y yacimientos

**Gráfico 30. Temas de capacitación en la comisión sectorial de minas, canteras y yacimientos**

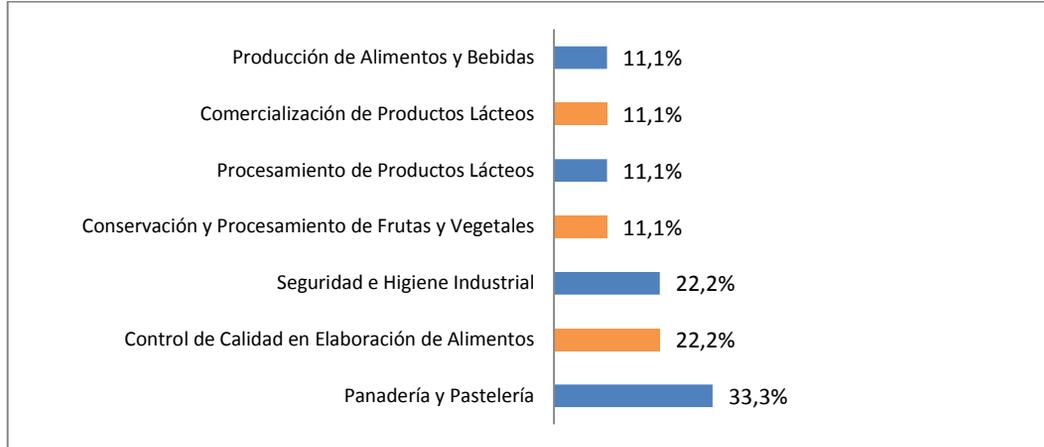


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de minas, canteras y yacimientos los temas de capacitación en supervisión de procesos industriales tienen una demanda del 100,0%, los de fresado, soldadura y metalmecánica el 50,0% respectivamente.

### 5.4.2.3. Transformación de alimentos

**Gráfico 31. Temas de capacitación en la comisión sectorial de transformación de alimentos**

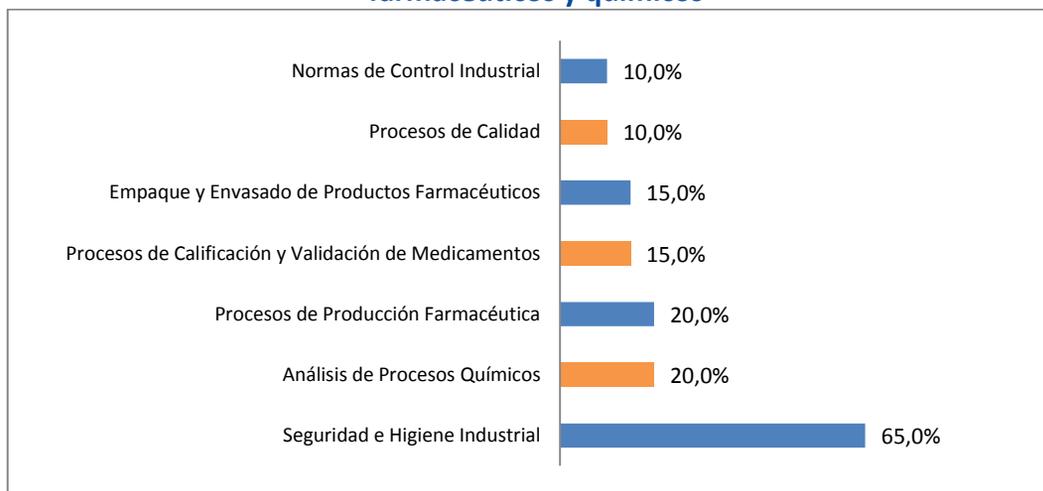


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de transformación de alimentos los temas de capacitación que más interesan son: panadería y pastelería (33,3%), control de calidad en elaboración de alimentos (22,2%), seguridad e higiene industrial (22,2%), conservación y procesamiento de frutas, vegetales y lácteos (11,1%) y producción de alimentos y bebidas (11,1%).

#### 5.4.2.4. Productos industriales, farmacéuticos y químicos

**Gráfico 32. Temas de capacitación en la comisión sectorial de productos industriales, farmacéuticos y químicos**

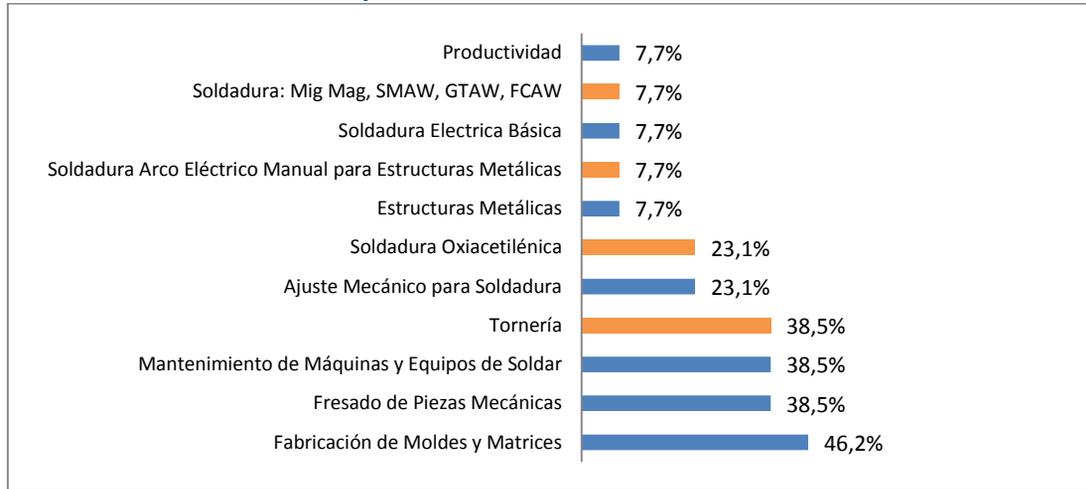


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de productos industriales, farmacéuticos y químicos los temas de capacitación que más interesan son seguridad e higiene industrial (65,0%), análisis de procesos químicos (20,0%), procesos de producción farmacéutica (20,0%), procesos de calificación y validación de medicamentos (15,0%), procesos de calidad (10,0%) y normas de control industrial (10,0%).

### 5.4.2.5. Metalmecánica

**Gráfico 33. Temas de capacitación en la comisión sectorial de metalmecánica**

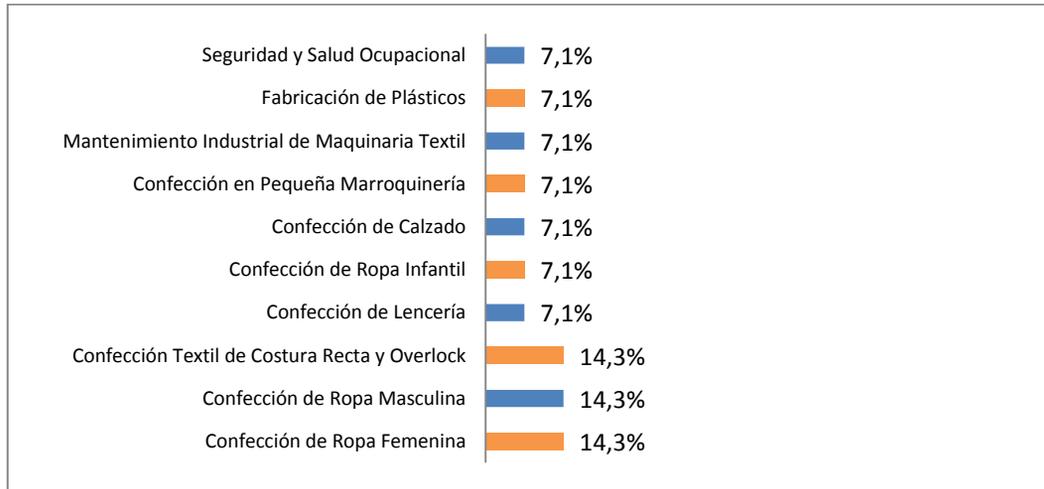


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de metalmecánica los temas de capacitación que más interesan son fabricación de moldes y matrices (46,2%), fresado de piezas mecánicas, mantenimiento de máquinas y equipos de soldar y tornería (38,5% respectivamente), ajuste mecánico para soldadura (23,1%), soldadura oxiacetilénica (23,1%) y en un porcentaje similar del 7,7% se encuentran: estructuras metálicas, soldadura de arco eléctrico, soldadura eléctrica básica, soldadura Mig, Mag, SMAW, GTAW, FCAW y productividad.

#### 5.4.2.6. Productos textiles, cuero y calzado

**Gráfico 34. Temas de capacitación en la comisión sectorial de productos textiles, cuero y calzado**

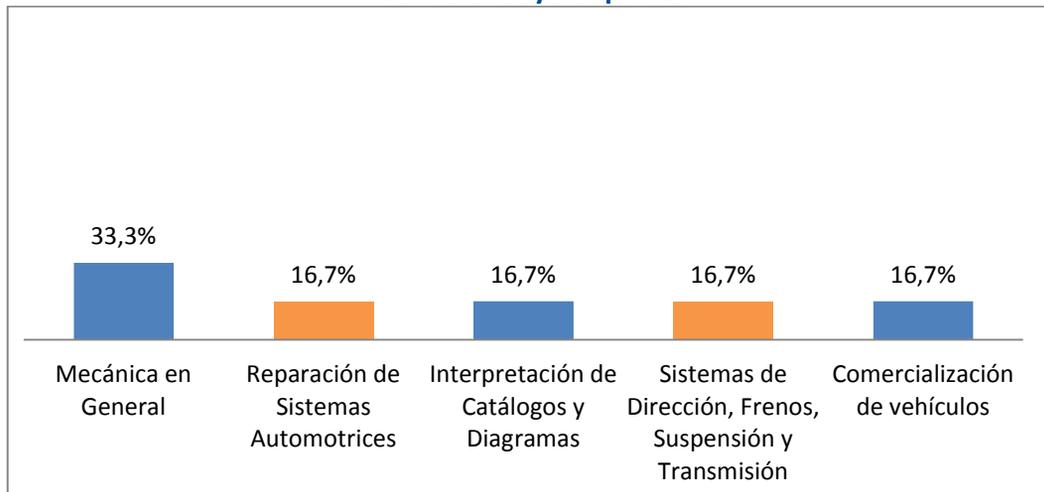


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de productos textiles, cuero y calzado los temas de capacitación que más interesan son: confección de ropa femenina, masculina y textil de costura recta y overlock (14,3% respectivamente), y en un porcentaje similar del 7,1% se encuentran la confección de: lencería, ropa infantil, calzado, marroquinería, la fabricación de plásticos y seguridad y salud ocupacional.

#### 5.4.2.7. Vehículos, automotores y sus partes

**Gráfico 35. Temas de capacitación en la comisión sectorial de vehículos, automotores, carrocerías y sus partes**

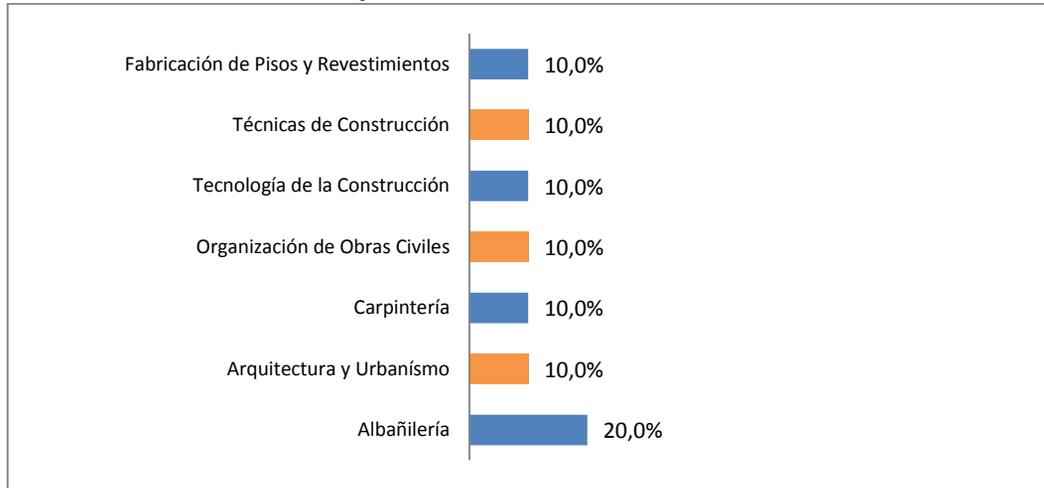


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de vehículos, automotores, carrocerías y sus partes los temas de capacitación que más interesan son: mecánica en general (33,3%) y con un porcentaje similar del 16,7% está la reparación de sistemas automotrices, interpretación de catálogo y diagramas, sistemas de dirección, frenos, suspensión y transmisión y comercialización de vehículos.

#### 5.4.2.8. Construcción

**Gráfico 36. Temas de capacitación en la comisión sectorial de construcción**



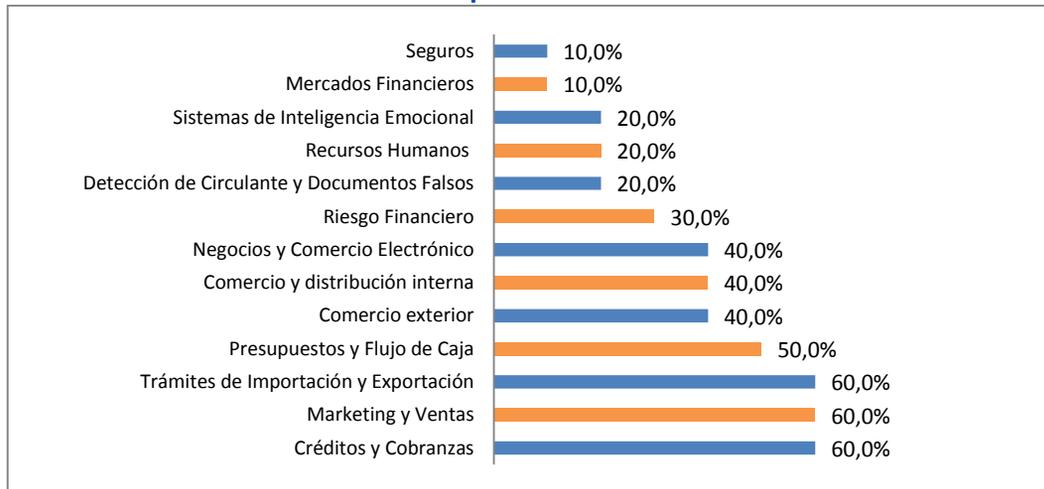
**Fuente:** Encuestas web Necesidades de Capacitación

**Elaboración:** DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de construcción los temas de capacitación que más interesan son: albañilería (20,0%) y con un porcentaje similar del 10,0% está arquitectura y urbanismo, carpintería, organización de obras civiles, tecnología de la construcción, técnicas de construcción y fabricación de pisos y revestimientos.

#### 5.4.2.9. Comercialización y venta de productos

**Gráfico 37. Temas de capacitación en la comisión sectorial de comercialización y venta de productos**

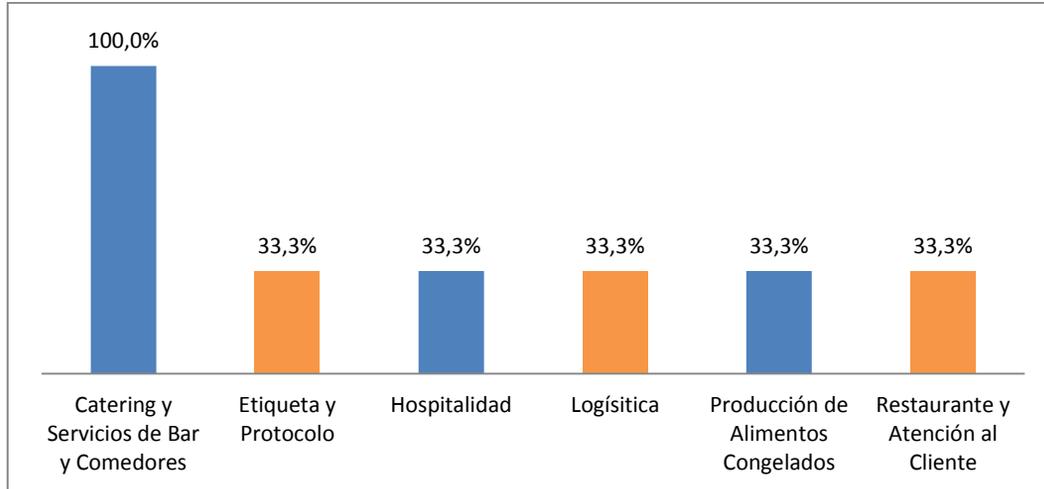


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de comercialización y venta de productos los temas de capacitación que más interesan son: créditos y cobranzas, marketing y ventas, trámites de importación y exportación con el 60,0% respectivamente, con un 50,0% capacitación en presupuestos y flujo de caja. Con un porcentaje similar del 20,0% se encuentra detección de circulante y documentos falsos, recursos humanos y sistemas de inteligencia emocional.

#### 5.4.2.10. Turismo y alimentación

**Gráfico 38. Temas de capacitación en la comisión sectorial de turismo y alimentación**

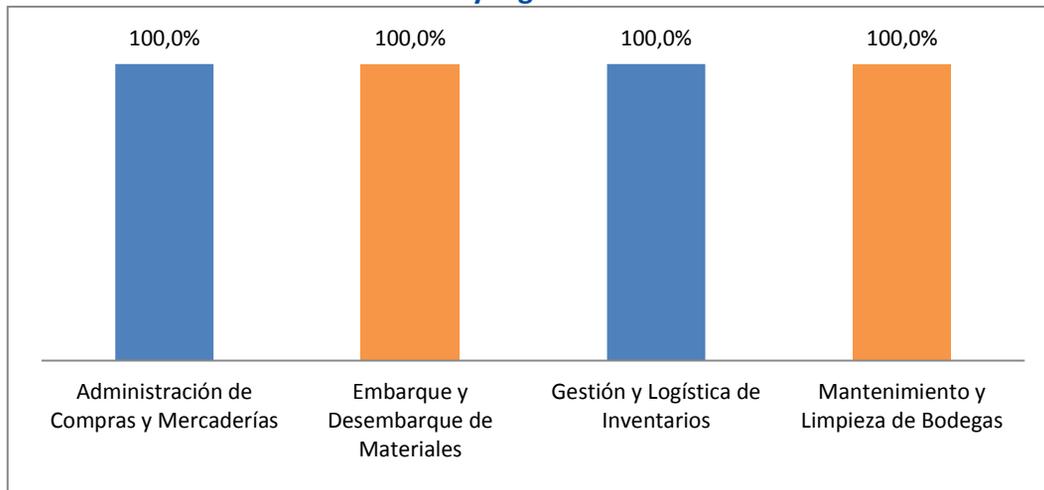


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de turismo y alimentación los temas de capacitación que más interesan son: catering y servicios de bar y comedores (100,0%), con un porcentaje del 33,3% respectivamente está etiqueta y protocolo, hospitalidad, logística, producción de alimentos congelados y restaurante y atención al cliente.

#### 5.4.2.11. Transporte, almacenamiento y logística

**Gráfico 39. Temas de capacitación en la comisión sectorial de transporte, almacenamiento y logística**

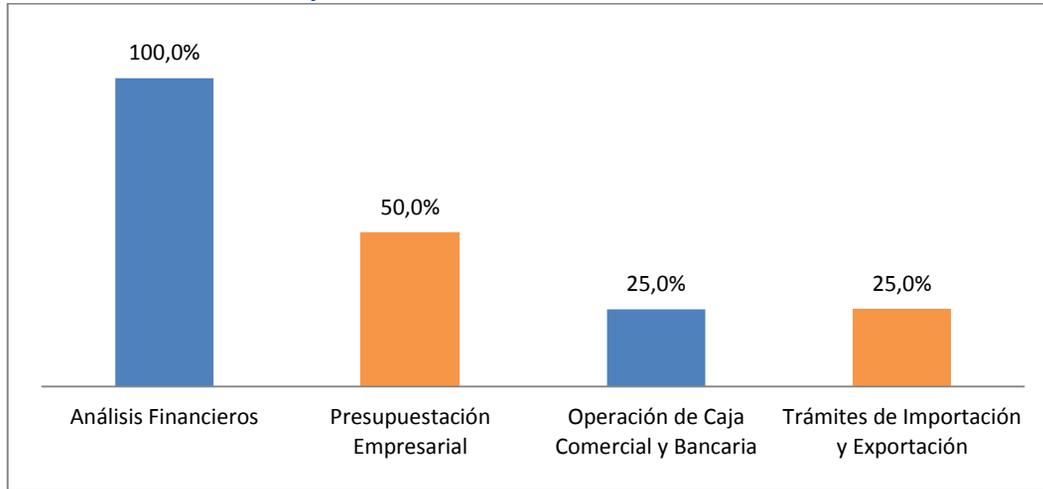


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de transporte, almacenamiento y logística los temas de capacitación que más interesan son: administración de compras y mercaderías, embarque y desembarque de materiales, gestión y logística de inventarios y mantenimiento y limpieza de bodegas con el 100,0% respectivamente.

#### 5.4.2.12. Servicios financieros

**Gráfico 40. Temas de capacitación en la comisión sectorial de servicios financieros**

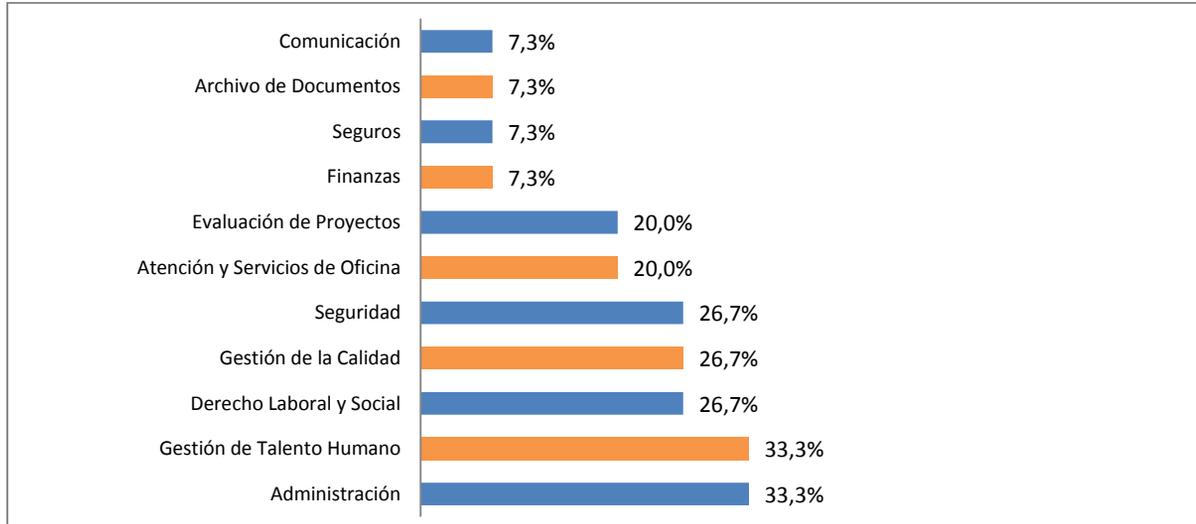


Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Para el caso de la comisión sectorial de servicios financieros los temas de capacitación que más interesan son: análisis financiero (100,0%), presupuestación empresarial (50,0%), operación de caja comercial y bancaria y trámites de importación y exportación (25,0%, respectivamente).

### 5.4.2.13. Actividades tipos servicios

**Gráfico 41. Temas de capacitación en la comisión sectorial de actividades tipos servicios**



Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la comisión sectorial de actividades de tipos servicios los temas de capacitación que más interesan son: administración (33,3%), gestión de talento humano (33,3%), con un 26,7% temas de derecho laboral, gestión de la calidad y seguridad, con un 20,0% temas de atención y servicios de oficina y evaluación de proyectos; y no menos importantes con el 7,3% temas de finanzas, seguros, comunicación y archivo de documentos.

**Cuadro 2. Otros temas de capacitación**

<b>ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA</b>	<b>%</b>
Producción de Gas Licuado de Petróleo	33,3%
Servicios Petroleros	33,3%
<b>ACTIVIDADES DE SALUD</b>	<b>%</b>
Auxiliar de Enfermería	100,0%
Promotor de Salud	100,0%
<b>PRODUCCIÓN PECUARIA</b>	<b>%</b>
Avicultura	100,0%
<b>ACTIVIDADES COMUNITARIAS</b>	<b>%</b>
Periodismo	100,0%

Fuente: Encuestas web Necesidades de Capacitación  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

## 5.5. CONCLUSIONES

En las empresas de comercialización (41,7%) y en las de producción (40,0%) se ha evidenciado la no existencia formal de planes de capacitación, lo que refleja que aún no se ha institucionalizado una cultura empresarial enfocada hacia la 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 evidencia que la capacitación está orientada principalmente a la actualización de conocimientos más no al desarrollo de competencias laborales.

El tipo de proceso formativo que predomina en las empresas consultadas es la de tipo corta (8-26 horas pedagógicas) y con un enfoque más hacia temas de tipo administrativos.

Un dato interesante derivado del estudio refleja que en promedio las empresas están dispuestas a conceder 7 horas promedio por semana para que sus empleados asistan a cursos de capacitación y que los mismos sean de preferencia cortos.

Con respecto a la inversión en capacitación, al realizar el comparativo de lo ejecutado en el 2013 y lo que se proyecta al 2014 se observa que las empresas de comercialización invertirán en promedio los mismos valores del 2013 (USD 43,545.00), en las empresas de producción la inversión en capacitación subirá en un 18,1% con respecto al año 2013; no así en las empresas de servicios que presentan una disminución en la inversión de capacitación del 39,4% con respecto al 2013. El SECAP apenas alcanza un 7,5% de aceptación como operador de capacitación en las empresas sujetas a estudio.

## 5.6. RECOMENDACIONES

Las empresas de producción son las que menos invierten en capacitación para su personal, y las que capacitan buscan que la misma sea en la propia empresa. Es ahí cuando el SECAP debe impulsar estrategias para que la capacitación que oferta llegue a las empresas a través de instructores altamente calificados y que el servicio sea personalizado y especializado in-house (en la empresa).

Las empresas de producción y servicios consideran que la capacitación a los mandos operativos es esencial para el cumplimiento de las actividades dentro del giro normal del negocio; esto refleja que en estas empresas el SECAP puede llegar con una oferta de capacitación de tipo técnica y de media duración; lo importante radica en que el SECAP a través de la fuerza de ventas este en la capacidad de vender programas completos de capacitación y formación.

Las empresas de comercialización y las de servicios en promedio están dispuestas a conceder 8 horas a los empleados por semana para que los mismos asistan a cursos de capacitación;

esto refleja que el SECAP debe ofertar y hacer hincapié que los cursos de capacitación de media y larga duración son los que permiten desarrollar competencias y habilidades en los participantes; no así los de corta duración que solo son de actualización de conocimientos.

El SECAP debe impulsar la capacitación in-house, en promedio el 26,5% de las empresas sujetas a estudio consideran que es mejor que el personal sea capacitado en las instalaciones de la empresa; esto evidencia que la oferta de los servicios de capacitación del SECAP debe cambiar hacia esta nueva modalidad.

Es necesario que el SECAP maneje bases de datos georeferenciadas y un CRM (Customer Relationship Management)<sup>7</sup> con la finalidad de consolidar la promoción y comunicación institucional y explotar de mejor manera el mailing ya que en una era tecnológica y de comunicación el acceso a internet es global e ilimitado.

## **6. ESTUDIO DEL LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A PERSONAS**

### **6.1. 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.

---

<sup>7</sup> Modelo de gestión organizacional, basada en la orientación al cliente (u orientación al mercado).

**Cuadro 3. Trabajo Digno: Matriz de objetivo, política y lineamiento estratégico**

<b>OBJETIVOS NACIONALES PARA EL BUEN VIVIR</b>	
Objetivo 9	GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO EN TODAS SUS FORMAS
Política 9.5	<b><i>FORTALECER LOS ESQUEMAS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CAPACITACIÓN ARTICULADOS A LAS NECESIDADES DEL SISTEMA DE TRABAJO Y AL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL</i></b>
<b>Lineamientos estratégicos</b>	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 trabajadores y empleadores.
	e. Generar, sistematizar, consolidar y difundir, información relevante y oportuna, para la formulación de programas de capacitación y formación para el trabajo.
	f. Implementar mecanismos de acreditación de las entidades de capacitación y certificación de competencias laborales y ocupacionales, tanto dentro como fuera del país.
	g. Establecer programas específicos de capacitación para fortalecer la

	inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno.
	h. Promover la cultura de excelencia en el sector público a través de la formación y la capacitación continua del servidor público.
	i. Incluir en los programas de capacitación para el trabajo, instrumentos que permitan la recuperación, fortalecimiento y transferencia de conocimientos, tecnologías, buenas prácticas y saberes ancestrales, en la producción de bienes y servicios.
	j. Ampliar las modalidades de capacitación, acordes a las necesidades y demandas de los ecuatorianos en el exterior, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) aplicadas a la capacitación virtual.

Fuente: Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Para la consecución de este objetivo se necesita fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación que estén articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral. El fomento a la capacitación no debe enfocarse únicamente a los trabajadores ocupados, sino también en las personas que estén en 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 y los trabajadores ecuatorianos a través de procesos de capacitación y formación profesional que respondan a la demanda de los sectores 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 trabajadores y mejoramiento de sus posibilidades de inserción laboral.

Para cumplir con lo establecido en la Constitución y el Plan Nacional del Buen Vivir, el SECAP necesita contar con fuentes de información que sean útiles, concretas y confiables sobre los diferentes actores que conforman el sistema laboral. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) es la institución que se encarga del levantamiento, la elaboración y difusión de estadísticas económicas, sociales y sociodemográficas a nivel nacional. En lo que respecta al sistema laboral, el INEC lleva a cabo la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU). Esta encuesta constituye un insumo valioso, pues engloba aspectos claves del sistema laboral como son las características económicas y sociodemográficas de los trabajadores, la población en edad de trabajar, la población económica activa, la población económicamente inactiva y la población subempleada.

La Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) abarca aspectos de suma importancia en lo que al sistema laboral se refiere. En lo que respecta a capacitación, únicamente en la pregunta N° 44 de la Sección 2 (Ocupación Principal – Para personas de 5 años y más) se consulta sobre este particular, pero como parte de un conjunto de beneficios que el trabajador ocupado podría recibir de parte de su patrono o empleador. No obstante, esta pregunta se enfocaría sólo en los trabajadores ocupados, dejando por fuera a las personas en búsqueda de trabajo, que laboran por cuenta propia, que se encuentren en el subempleo, que realizan una actividad no remunerada, y se desempeñan como empleados domésticos. Adicionalmente, el formulario en cuestión no permite profundizar en aspectos claves sobre la demanda de capacitación, como lo son:

- Número de cursos de capacitación a los que se ha asistido
- Instituciones donde se ha recibido la capacitación
- Fuentes de financiamiento para acceder a capacitación

- Preferencias por los distintos tipos de duraciones, modalidades y temáticas
- Disposición al pago
- Motivos principales que movilizan a las personas a optar por capacitarse

Poder contar con dicha información, sin duda, potenciaría el alcance de la ENEMDU, en tanto insumo estadístico para la toma de decisiones de política pública. Por tal motivo, el SECAP propone la inclusión en el formulario de la ENEMDU de un conjunto de preguntas que aborden el tema de capacitación en forma exclusiva.

## **6.2. OBJETIVOS**

### **6.2.1. Objetivo principal**

Determinar las necesidades de capacitación y formación profesional que tiene el talento humano ecuatoriano, con la finalidad de desarrollar procesos formativos pertinentes y consistentes con el desarrollo productivo nacional.

### **6.2.2. Objetivos específicos**

- Generar información sistematizada del acceso a capacitación y formación exclusiva para el trabajo a nivel nacional y zonal.
- Obtener un perfil socioeconómico de la población que muestra preferencias por recibir cursos de capacitación y formación exclusiva para el trabajo que sirvan de base estadística para el fortalecimiento de los esquemas de formación ocupacional y capacitación.

### **6.3. METODOLOGÍA**

#### **6.3.1. Marco muestral y diseño muestral**

El marco muestral que se utiliza es el construido a partir de la información cartográfica y demográfica que se obtuvo en el VII Censo de Población y VI de Vivienda 2010. Las unidades de muestreo son las viviendas particulares en todo el Territorio Nacional Continental. El diseño muestral utilizado se define como probabilístico, seleccionando de manera aleatoria tanto las unidades primarias de muestreo (UPM), como las unidades secundarias de muestreo (viviendas).

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 definitivos y cartografía del VII Censo de Población y VI de Vivienda, realizado en noviembre del 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 1.814 sectores, con cobertura nacional, regional y provincial a nivel urbano y rural. El número de viviendas encuestas fue de 21.678, a 81.386 personas.

#### **6.3.2. Formulario de la encuesta**

El propósito de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) es proporcionar información sobre el Mercado Laboral Ecuatoriano. Para las mediciones de empleo el INEC investiga la situación laboral de quienes residen en una muestra de aproximadamente 21.768 viviendas a nivel semestral. El formulario de la encuesta está conformado por las siguientes secciones:

**Cuadro 4. Formulario SIIH-ENEMDU-DICIEMBRE 2013: Secciones Conformantes**

SIIH-ENEMDU-DICIEMBRE-2013: SECCIONES DEL FORMULARIO	
Portada	Información General – Área Urbana y Rural
Sección 1	Información de los miembros del hogar
Sección 2	Características ocupacionales - para personas de 5 años y más
	Búsqueda de trabajo - para personas de 5 años y más
	Ocupación principal - ocupados y desocupados - para personas de 5 años y más
	Ocupación principal - para personas de 5 años y más
	Ocupación principal - características del establecimiento
	Ocupación secundaria - características del establecimiento
	Satisfacción en el trabajo - personas de 15 años y más
	Participación en quehaceres domésticos
Sección 3	Ingresos - para personas de 5 años y más
Sección 4	Educación personas de 5 años y más
Sección 5	Cobertura de programas sociales
Sección 6	Tic's a hogares personas - para personas de 15 años y más
Sección 7	Capacitación y formación exclusiva para el trabajo - para personas de 15 años y más
Sección 8	Inseguridad ciudadana - para personas de 16 años y más
Sección 9	Participación ciudadana - para personas de 16 años y más
Sección 10	Calidad de los servicios públicos- para personas de 16 años y más
Sección 11	Auto percepción de los hogares
Sección 12	Datos de la vivienda y el hogar
Sección 13	Información ambiental
Sección 14	Índice de confianza al consumidor

Fuente: SIIH-ENEMDU-DICIEMBRE-2013

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

### 6.3.3. Sección 7: Capacitación y formación exclusiva para el trabajo

#### 6.3.3.1. Módulos de capacitación anteriores

A manera de antecedente, la información sobre capacitación ya ha sido levantada por el INEC en su Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). El INEC realiza desde noviembre y por un año la ECV, investigación que permite obtener indicadores sobre los niveles de vida y el bienestar de la población relacionando varios factores como educación, salud, pobreza, seguridad, inequidad y uso de tiempo para la aplicación de política pública. En la ECV (2005-2006) se preguntó sobre los siguientes aspectos relativos a la capacitación para el trabajo en el término de los últimos doce meses:

- Motivos de asistencia
- Tipo de cursos a los que se ha asistido o se asiste
- Requisitos académicos para poder asistir
- Instituciones donde se ha recibido o se recibe la capacitación
- Documento recibido al finalizar el curso
- Beneficios que obtendrían por haber cursado la capacitación
- Gasto efectuado en cursos de capacitación

#### 6.3.3.2. Módulo sobre capacitación en la ENEMDU-DICIEMBRE-2013

En diciembre de 2013 se realizó la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), misma que presenta una cobertura nacional, regional y provincial, a nivel urbano y rural, con un número de 21.678 viviendas encuestadas. En lo que respecta al tema de capacitación, los equipos técnicos del INEC y el SECAP elaboraron en forma conjunta un módulo sobre CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EXCLUSIVA PARA EL TRABAJO, mismo que tenía como población objetivo a las personas de 15 años de edad en adelante, utilizando un

esquema de informante directo. Dada la relevancia del tema, sería procedente que la periodicidad con la que se efectúe este levantamiento de información sea anual.

El módulo de CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EXCLUSIVA PARA EL TRABAJO consta de las siguientes preguntas:

**Cuadro 5. Formulario SIIH-ENEMDU-DICIEMBRE 2013: Módulo sobre capacitación**

SIIH-ENEMDU-12-2013		
SECCIÓN 7: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EXCLUSIVA PARA EL TRABAJO		
PARA PERSONAS DE 15 AÑOS Y MÁS – INFORMANTE DIRECTO		
Nº	Preguntas	Respuestas
1	¿En los últimos 12 meses usted ha asistido a algún curso de capacitación?	Si (1) – ¿Cuántos? No (2) – Pase a la pregunta 4
2	¿En qué institución o empresa usted recibió los últimos tres cursos de capacitación:	Curso 1 // Curso 2 // Curso 3  SECAP? (1) Empresa donde trabaja o trabajó? (2) Empresas especializadas en capacitación? (3) Organismo no gubernamental (ONG)? (4) Cámaras? (5) Ministerios? (6) Universidades o Escuelas Politécnicas? (7) Municipios? (8) Otro, cuál? (9) Ninguno? (10)
3	¿Quién financió los últimos tres cursos de capacitación a	Curso 1 // Curso 2 // Curso 3

	los que asistió:	Secretaría Técnica de Capacitación (SETEC)? (1) Empresa donde trabaja o trabajó? (2) Usted? (3) Otro, cuál? (4) Ninguno? (5)
4	¿A usted le interesaría asistir a algún curso de capacitación?	Si (1) No (2) – Siguiendo Sección
5	¿Cuál sería la duración del curso al que le gustaría le gustaría asistir a usted:	De 8 a 25 horas? (1) De 26 a 119 horas? (2) De 120 a 359 horas? (3) De 360 a 1.260 horas? (4)
6	¿Cuánto usted estaría dispuesto a pagar por un curso de capacitación?	(Monto)
7	¿Cuál sería el motivo principal, por el que usted asistiría a un curso de capacitación:	Para poder ingresar a un trabajo? (1) Para actualizarse? (2) Para rendir mejor en el trabajo actual? (3) Para mejorar sus ingresos? (4) Para lograr un ascenso? (5) Para realizar un emprendimiento? (6) Otro, cuál? (7)

Fuente: SIIH-ENEMDU-DICIEMBRE-2013

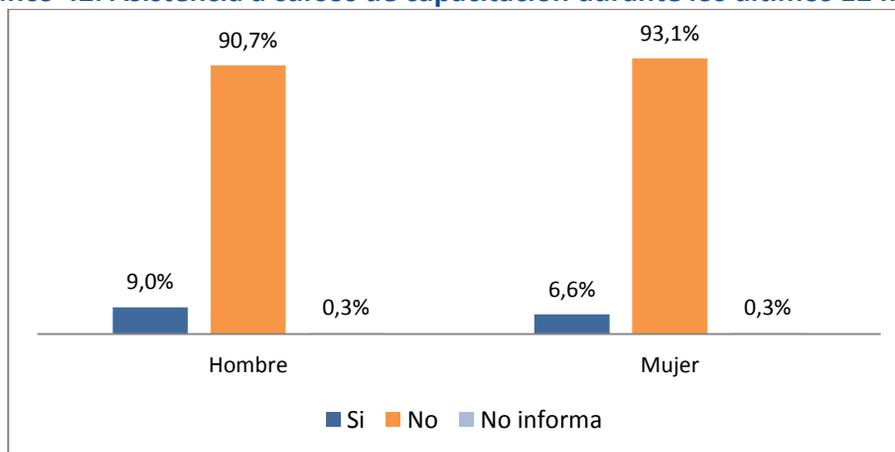
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

## 6.4. RESULTADOS

### 6.4.1. Acceso a Capacitación

#### 6.4.1.1. Acceso a Capacitación según el sexo

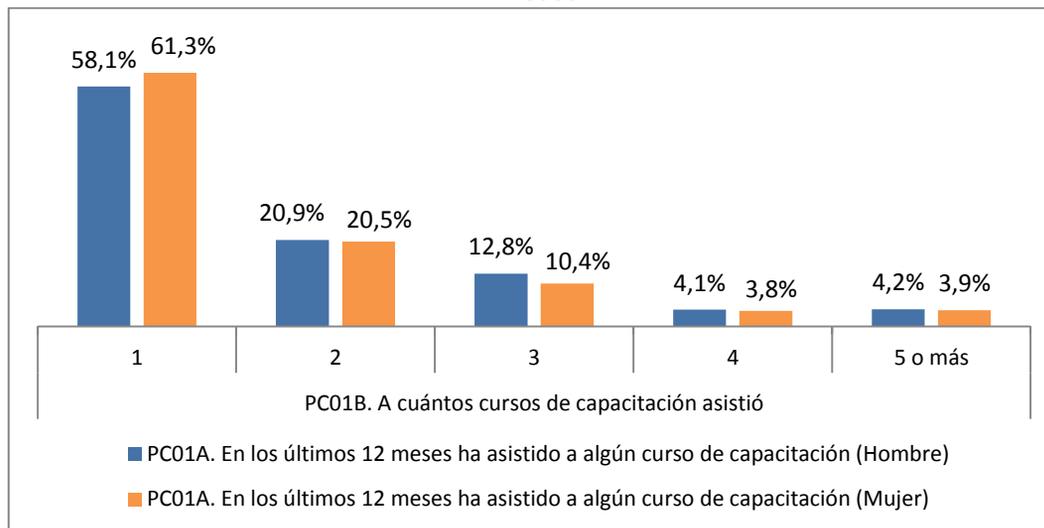
**Gráfico 42. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de los hombres encuestados, únicamente el 9,0% ha asistido a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses. En lo que respecta a las mujeres, sólo el 6,6% tomó cursos de capacitación durante el último año.

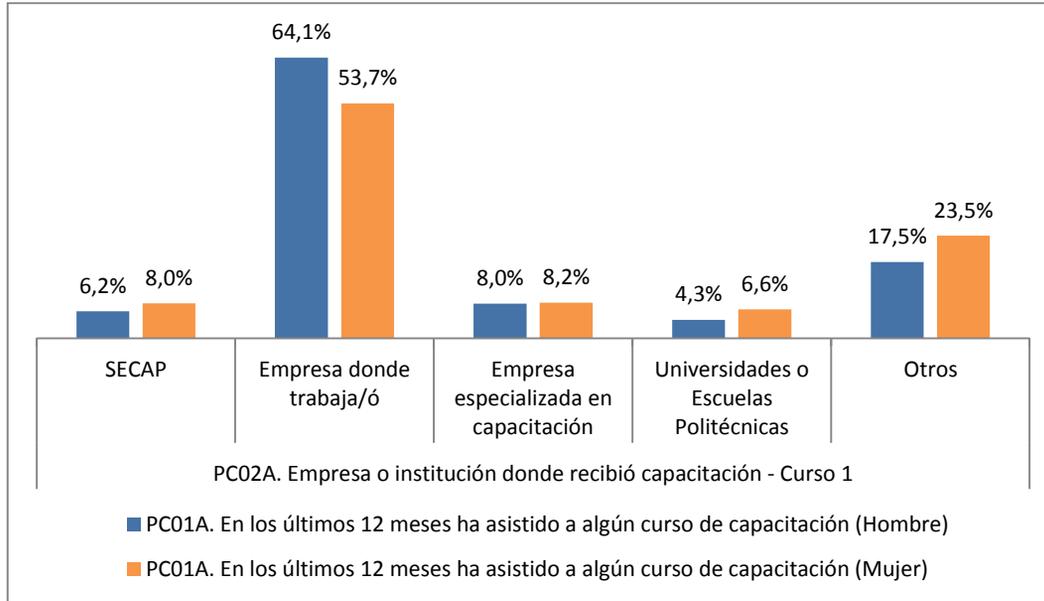
**Gráfico 43. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de hombres que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 58,1% asistió a 1 curso, el 20,9% a 2 cursos, el 12,8% a 3 cursos, el 4,1% a 4 cursos, y el 4,2% a 5 o más cursos. En lo que respecta a las mujeres, en los últimos doce meses, el 61,4% asistió a 1 curso, el 20,5% a 2 cursos, el 10,4% a 3 cursos, el 3,8% a 4 cursos, y el 3,9% a 5 o más cursos.

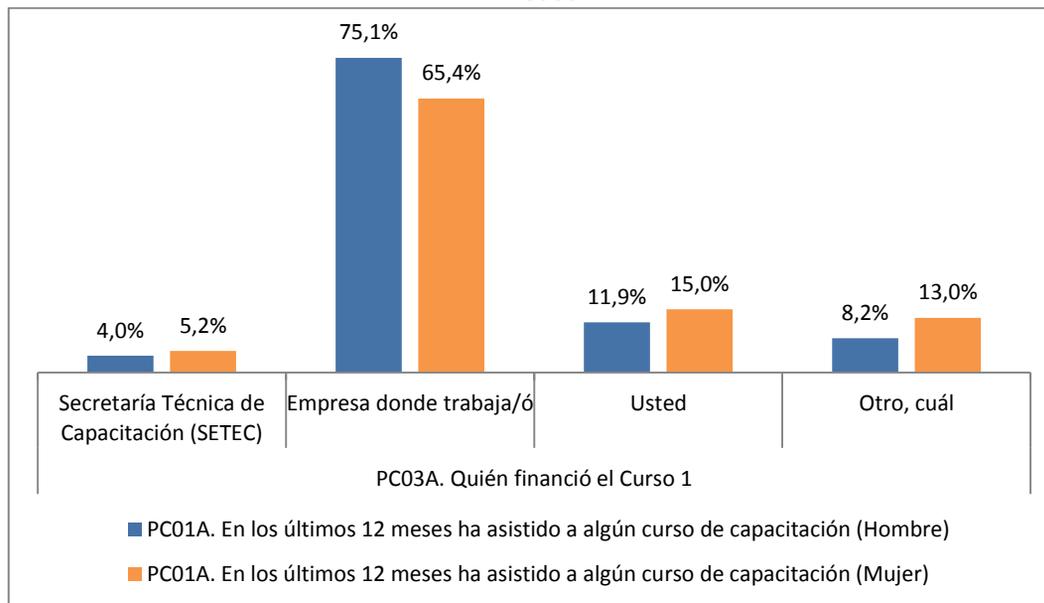
**Gráfico 44. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de hombres que asistieron a un curso de capacitación durante los últimos doce meses, el 64,1% asistió en la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,0% en empresas especializadas en capacitación, el 6,2% en el SECAP, el 4,3% en universidades o escuelas politécnicas, y el 17,5% en otras entidades. En lo que respecta a las mujeres, el 53,7% asistió en la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,2% en empresas especializadas en capacitación, el 8,0% en el SECAP, el 6,6% en universidades o escuelas politécnicas, y el 23,5% en otras entidades.

**Gráfico 45. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses**



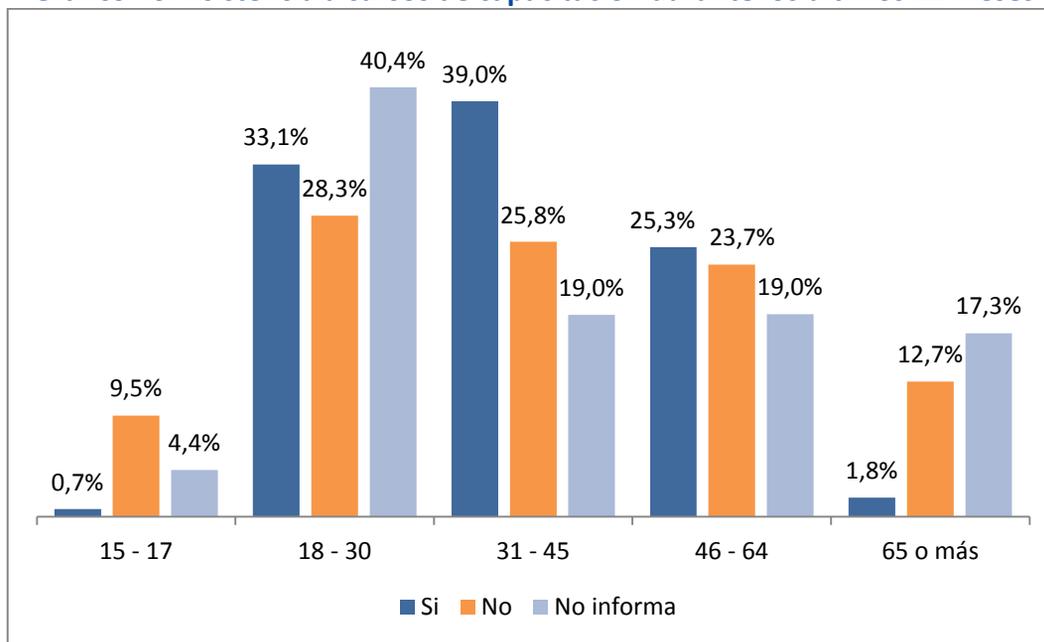
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de hombres que asistieron a un curso de capacitación durante los últimos doce meses, el 75,1% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 11,9% se autofinanció, el 4,0% recibió financiamiento de la SETEC, el 0,8% no recibió financiamiento, y el 8,2% se financió a través de otras fuentes. En lo que respecta a las mujeres, el 65,4% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 15,0% se autofinanció, el 5,2% recibió financiamiento de la SETEC, el 1,4% no recibió financiamiento, y el 13,0% se financió a través de otras fuentes.

### 6.4.1.2. Acceso a Capacitación según la edad

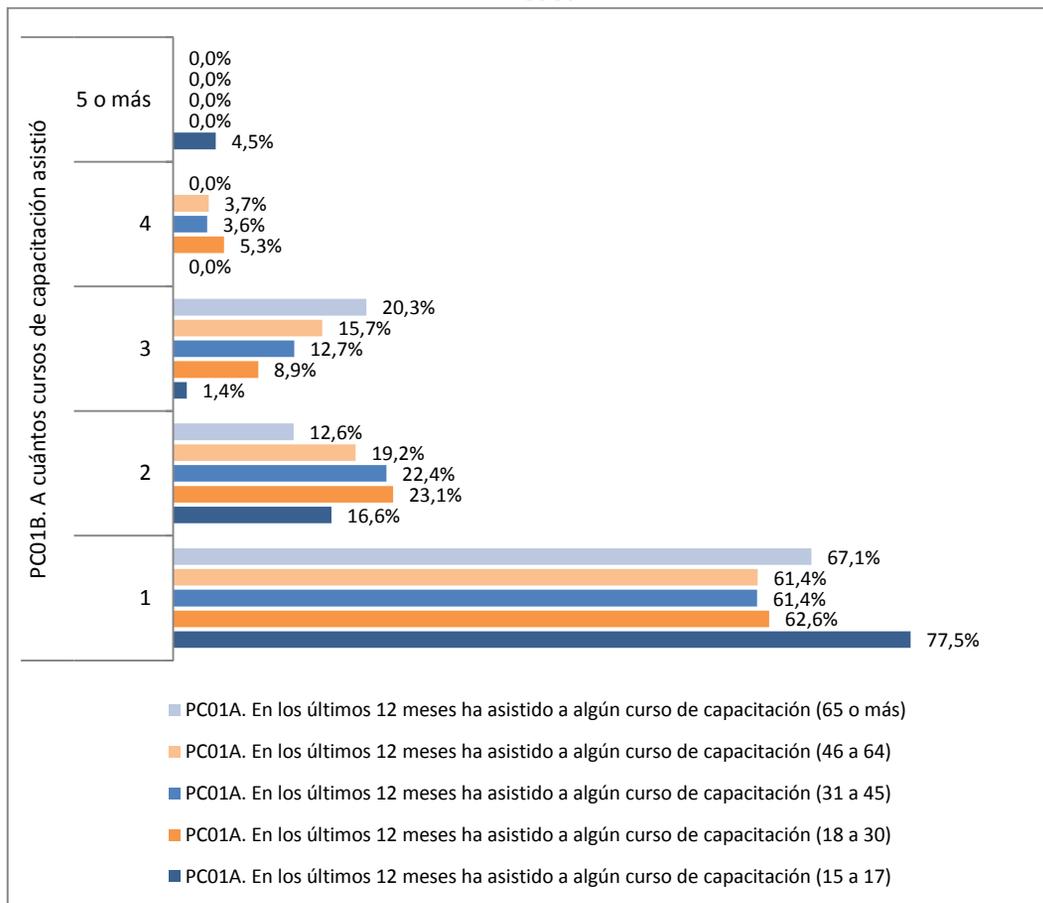
**Gráfico 46. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de las personas encuestadas, el 0,7% de las personas que tomaron cursos de capacitación tiene una edad comprendida entre 15 a 17 años, el 33,1% tiene una edad entre 18 a 30 años, el 39,0% tiene una edad entre 31 a 45 años, el 25,3% tiene entre 46 a 64 años de edad, y el 1,8% tiene 65 años o más.

**Gráfico 47. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses**



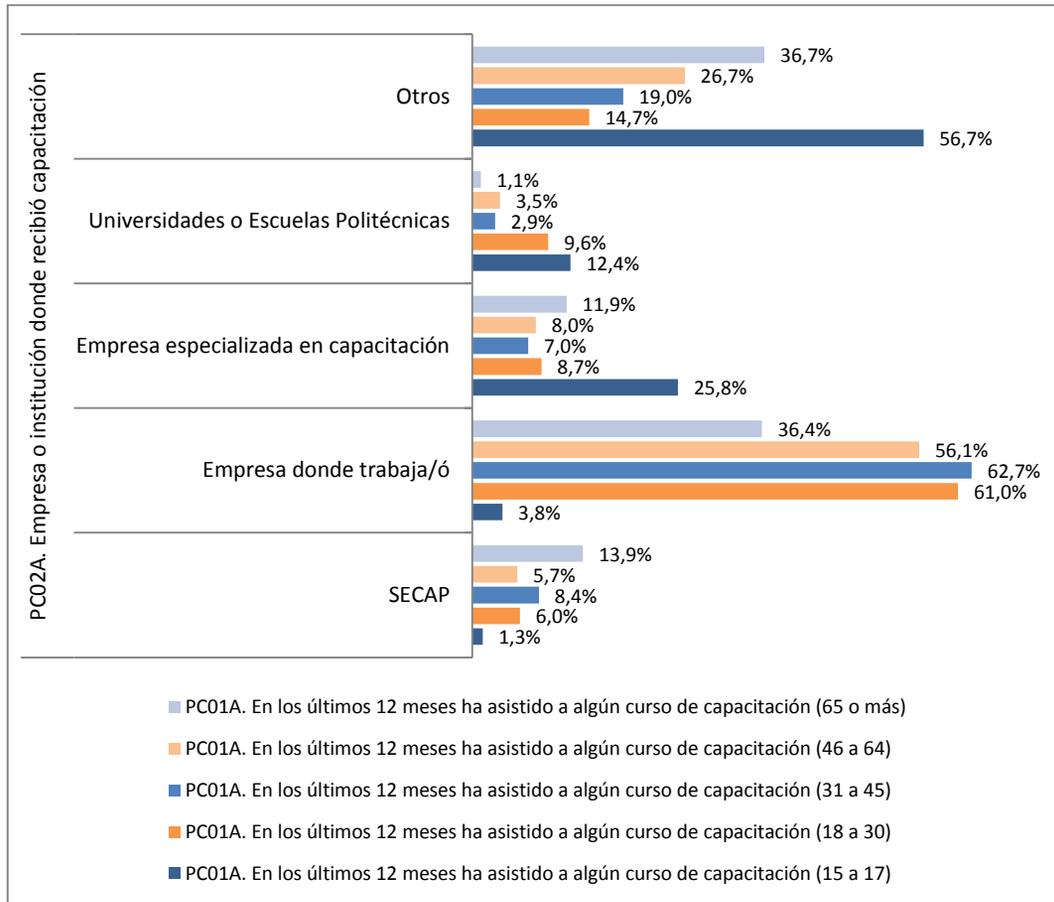
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)



Del total de personas cuyas edades comprenden entre 15 a 17 años y que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 77,5% asistió a 1 curso, el 16,6% a 2 cursos, el 1,4% a 3 cursos, y el 4,5% a 5 o más cursos. En lo que respecta a personas cuyas edades están entre 18 a 30 años, el 62,6% asistió a 1 curso, el 23,1% a 2 cursos, el 8,9% a 3 cursos, y el 5,3% a 4 cursos. Del total de personas con edades entre 31 a 45, el 61,4% asistió a 1 curso, el 22,4% a 2 cursos, el 12,7% a 3 cursos, y el 3,6% a 4 cursos. De las personas con edades entre 46 a 64, el 61,4% asistió a 1 curso, el 19,2% a 2 cursos, el 15,7% a 3 cursos, y el 3,7% a 4 cursos. Finalmente, de las personas con 65 años o más, el 67,1% asistió a 1 curso, el 12,6% a 2 cursos, y el 20,3% a 3 cursos.

**Gráfico 48. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses**



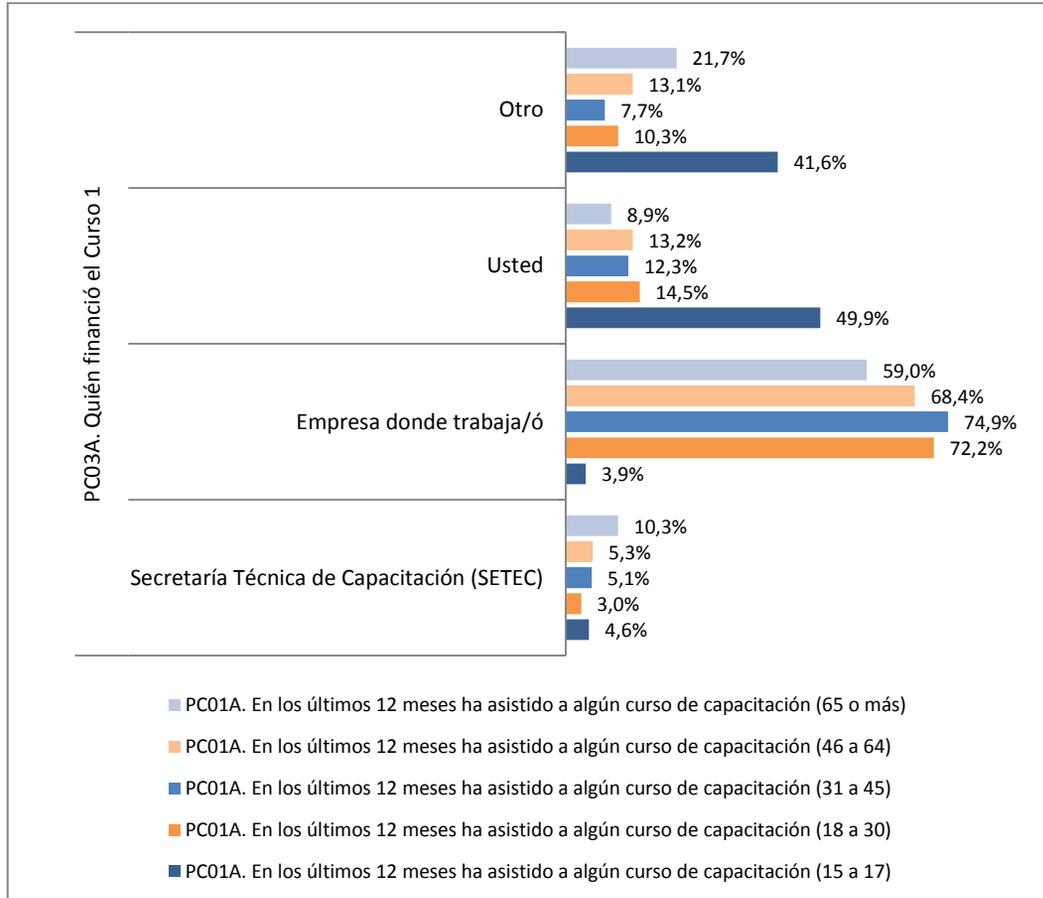
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)



Del total de personas cuyas edades comprenden entre 15 a 17 años y que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 1,3% asistió en el SECAP, el 3,8% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 25,8% en empresas especializadas en capacitación, el 12,4% en universidades o escuelas politécnicas, y el 56,7% en otras entidades. En lo que respecta a personas cuyas edades están entre 18 a 30 años, el 6,0% asistió en el SECAP, el 61,0% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,7% en empresas especializadas en capacitación, el 9,6% en universidades o escuelas politécnicas, y el 14,7% en otras entidades. Del total de personas con edades entre 31 a 45, el 8,4% asistió en el SECAP, el 62,7% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,0% en empresas especializadas en capacitación, el 2,9% en universidades o escuelas politécnicas, y el 19,0% en otras entidades. De las personas con edades entre 46 a 64, el 5,7% asistió en el SECAP, el 56,1% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,0% en empresas especializadas en capacitación, el 3,5% en universidades o escuelas politécnicas, y el 26,7% en otras entidades. Finalmente, las personas con 65 años o más, el 13,9% asistió en el SECAP, el 36,4% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 11,9% en empresas especializadas en capacitación, el 1,1% en universidades o escuelas politécnicas, y el 36,7% en otras entidades.

**Gráfico 49. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses**



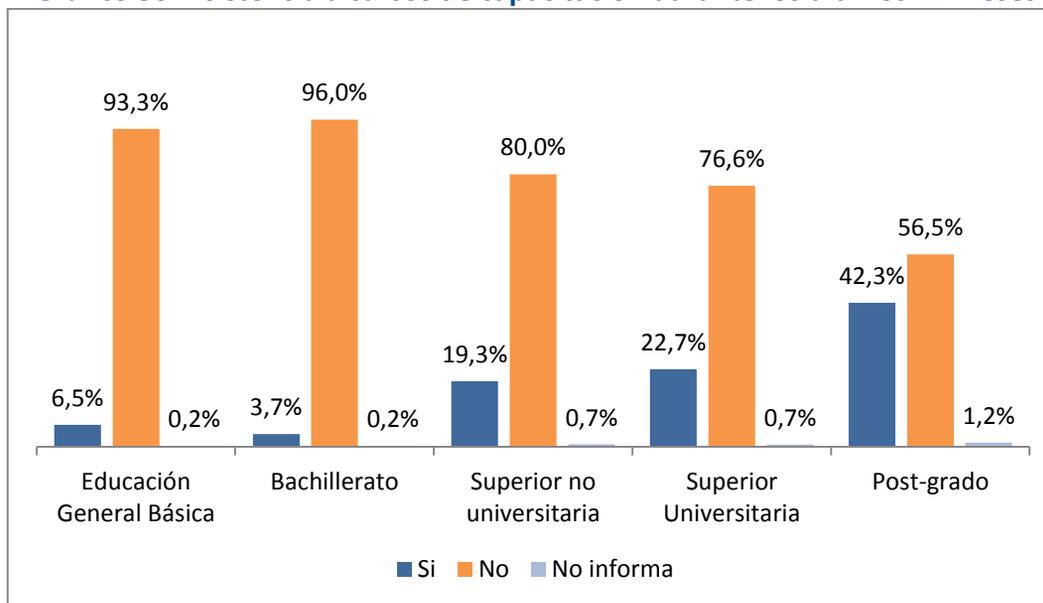
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)



Del total de personas cuyas edades comprenden entre 15 a 17 años y que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 4,6% recibió financiamiento de la SETEC, el 3,9% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 49,9% se autofinanció, y el 41,6% se financió a través de otras fuentes. En lo que respecta a personas cuyas edades están entre 18 a 30 años, el 3,0% recibió financiamiento de la SETEC, el 72,2% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 14,5% se autofinanció, y el 10,3% se financió a través de otras fuentes. Del total de personas con edades entre 31 a 45, el 5,1% recibió financiamiento de la SETEC, el 74,9% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 12,3% se autofinanció, y el 7,7% se financió a través de otras fuentes. De las personas con edades entre 46 a 64, el 5,3% recibió financiamiento de la SETEC, el 68,4% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,2% se autofinanció, y el 13,1% se financió a través de otras fuentes. Finalmente, de las personas con 65 años o más, el 10,3% recibió financiamiento de la SETEC, el 59,0% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,9% se autofinanció, y el 21,7% se financió a través de otras fuentes.

### 6.4.1.3. Acceso a capacitación según el nivel de instrucción

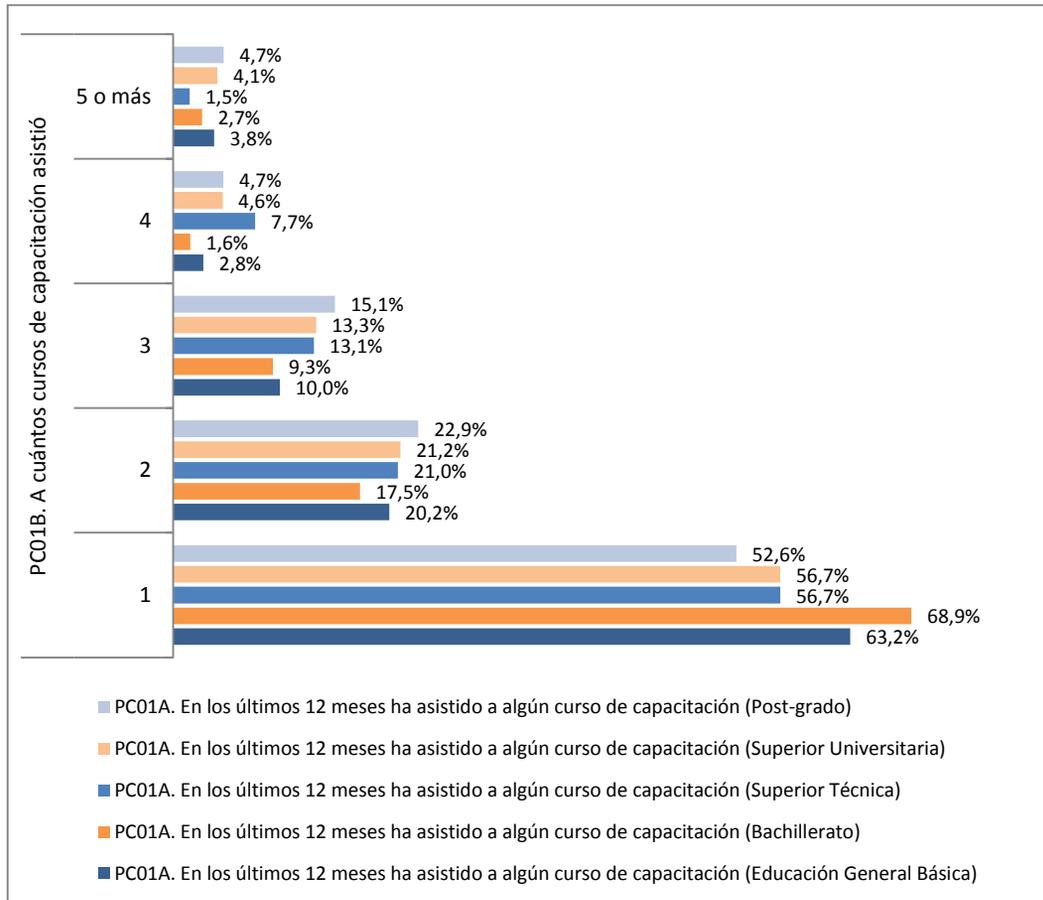
**Gráfico 50. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de las personas encuestadas con educación general básica, el 6,5% tomó cursos de capacitación. De los encuestados con bachillerato, el 3,7% accedió a capacitación. Del total de personas con educación superior no universitaria (técnica), el 19,3% siguió cursos de capacitación. De los encuestados con educación superior universitaria, el 22,7% accedió a capacitación. Finalmente, del total de personas encuestadas con formación de posgrado, el 42,3% asistió a cursos de capacitación en los últimos doce meses.

**Gráfico 51. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses**

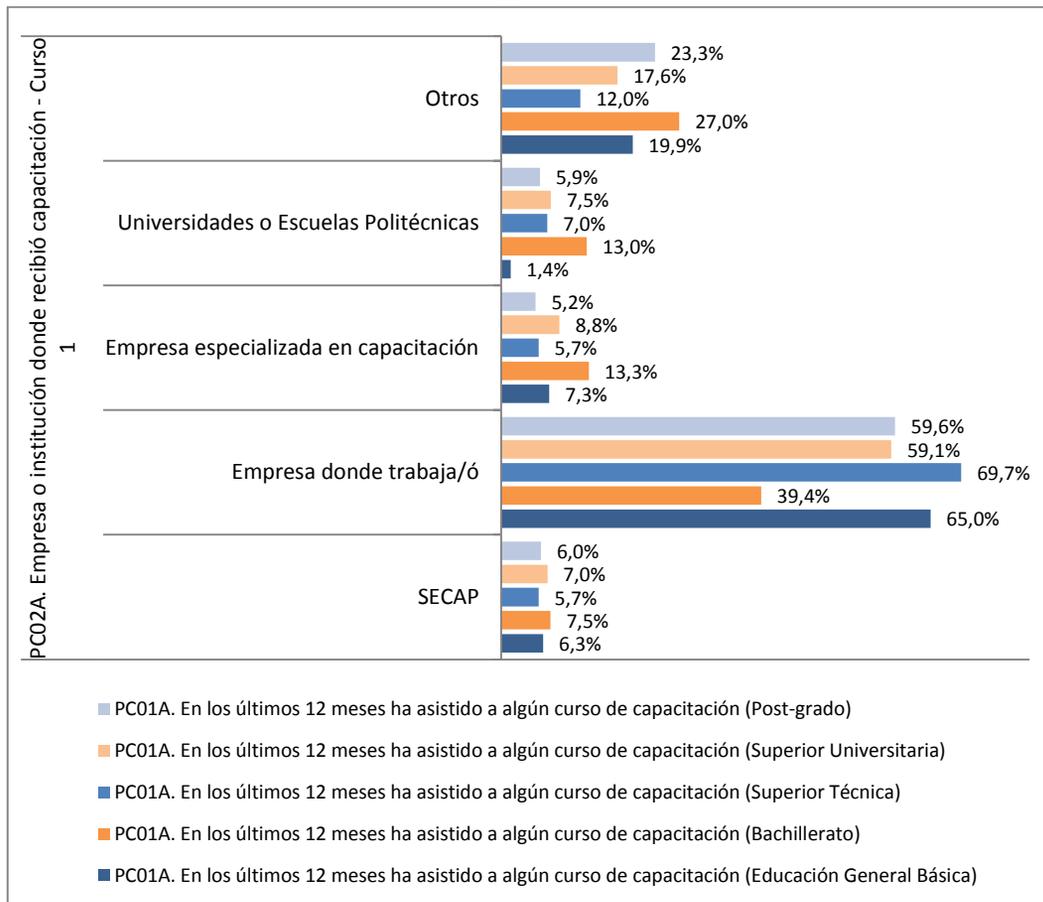


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas con educación general básica y que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 63,2% asistió a 1 curso, el 20,2% a 2 cursos, el 10,0% a 3 cursos, el 2,8% a 4 cursos, y el 3,8% a 5 o más cursos. En lo que respecta a personas con formación de bachillerato, el 68,9% asistió a 1 curso, el 17,5% a 2 cursos, el 9,3% a 3 cursos, el 1,6% a 4 cursos, y el 2,7% a 5 o más cursos. Del total de personas con formación superior técnica, el 56,7% asistió a 1 curso, el 21,2% a 2 cursos, el 13,1% a 3 cursos, el 7,7% a 4 cursos, y el 1,5% a 5 cursos. Del total de personas con formación superior universitaria, el 56,7% asistió a 1 curso, el 21,0% a 2 cursos, el 13,1% a 3 cursos, el 7,7% a 4 cursos, y el 1,5% a 5 cursos. Finalmente, del total de personas con formación de posgrado, el 52,6% asistió a 1 curso, el 22,9% a 2 cursos, el 15,1% a 3 cursos, el 4,7% a 4 cursos, y el 4,7% a 5 cursos.

**Gráfico 52. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses**



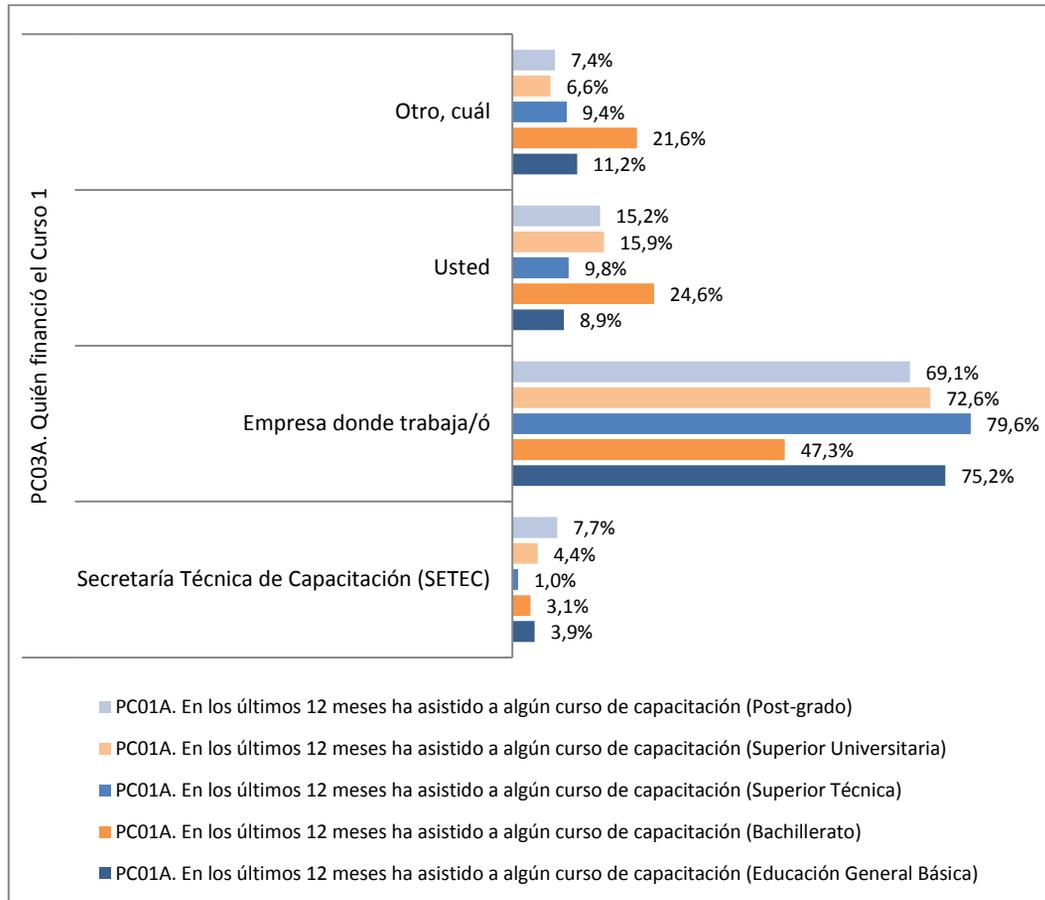
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)



Del total de personas con educación general básica y que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 6,3% asistió en el SECAP, el 65,0% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 7,3% en empresas especializadas en capacitación, el 1,4% en universidades o escuelas politécnicas, y el 19,9% en otras entidades. En lo que respecta a personas con formación de bachillerato, el 7,5% asistió en el SECAP, el 39,4% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,3% en empresas especializadas en capacitación, el 13,0% en universidades o escuelas politécnicas, y el 27,0% en otras entidades. Del total de personas con formación superior técnica, el 5,7% asistió en el SECAP, el 69,7% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 5,7% en empresas especializadas en capacitación, el 7,0% en universidades o escuelas politécnicas, y el 12,0% en otras entidades. Del total de personas con formación superior universitaria, el 7,0% asistió en el SECAP, el 59,1% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,8% en empresas especializadas en capacitación, el 7,5% en universidades o escuelas politécnicas, y el 17,6% en otras entidades. Del total de personas con formación de posgrado, el 6,0% asistió en el SECAP, el 59,6% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 5,2% en empresas especializadas en capacitación, el 5,9% en universidades o escuelas politécnicas, y el 23,3% en otras entidades.

**Gráfico 53. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

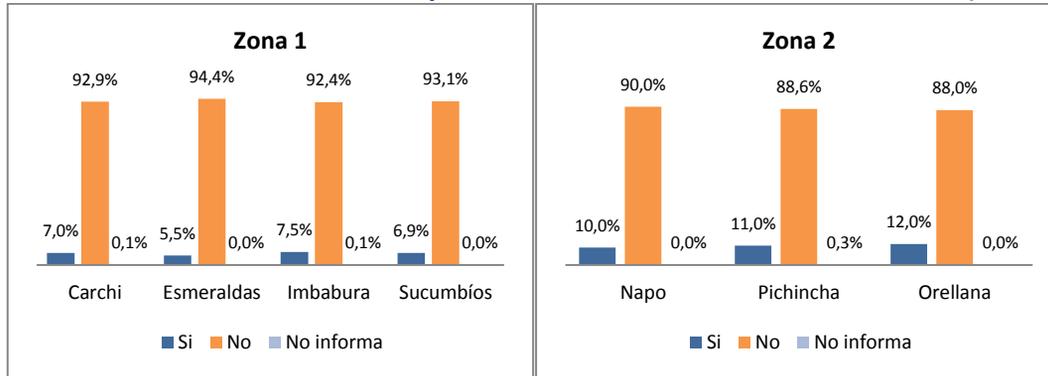
Elaboración: DIA-SECAP (2014)



Del total de personas con educación general básica y que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 3,9% recibió financiamiento de la SETEC, el 75,2% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,9% se autofinanció, y el 11,2% se financió a través de otras fuentes. En lo que respecta a personas con formación de bachillerato, el 3,1% recibió financiamiento de la SETEC, el 47,3% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 24,6% se autofinanció, y el 21,6% se financió a través de otras fuentes. Del total de personas con formación superior técnica, el 1,0% recibió financiamiento de la SETEC, el 79,6% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,8% se autofinanció, y el 9,4% se financió a través de otras fuentes. Del total de personas con formación superior universitaria, el 4,4% recibió financiamiento de la SETEC, el 72,6% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 15,9% se autofinanció, y el 6,6% se financió a través de otras fuentes. Finalmente, del total de personas con formación de posgrado, el 7,7% recibió financiamiento de la SETEC, el 69,1% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 15,2% se autofinanció, y el 7,4% se financió a través de otras fuentes.

#### 6.4.1.4. Acceso a capacitación por provincia

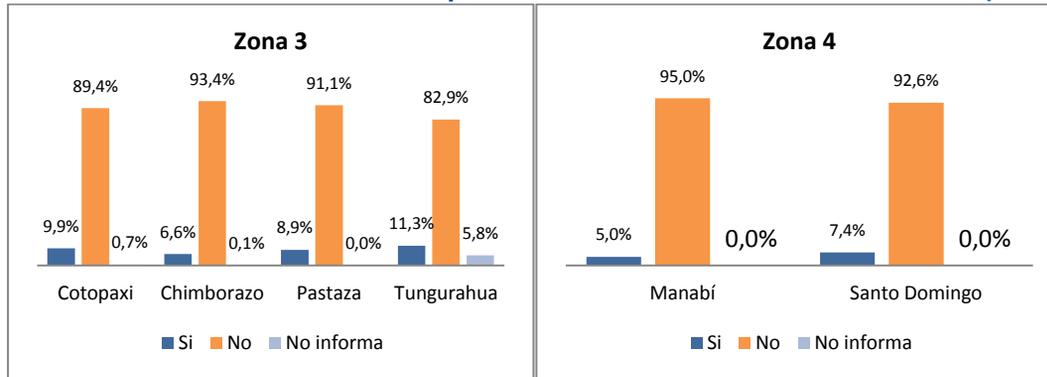
**Gráfico 54. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 1 y 2)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 1, el 7,0% de las personas en Carchi tomó cursos de capacitación, el 5,5% de las personas en Esmeraldas tomó cursos de capacitación, el 7,5% de las personas en Imbabura tomó cursos en capacitación, y el 6,9% de las personas en Sucumbíos. En la Zona 2, el 10,0% de las personas en Napo tomó cursos de capacitación, el 11,0% de las personas en Pichincha tomó cursos de capacitación, y el 12,0% de las personas en Orellana tomó cursos de capacitación.

**Gráfico 55. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 3 y 4)**

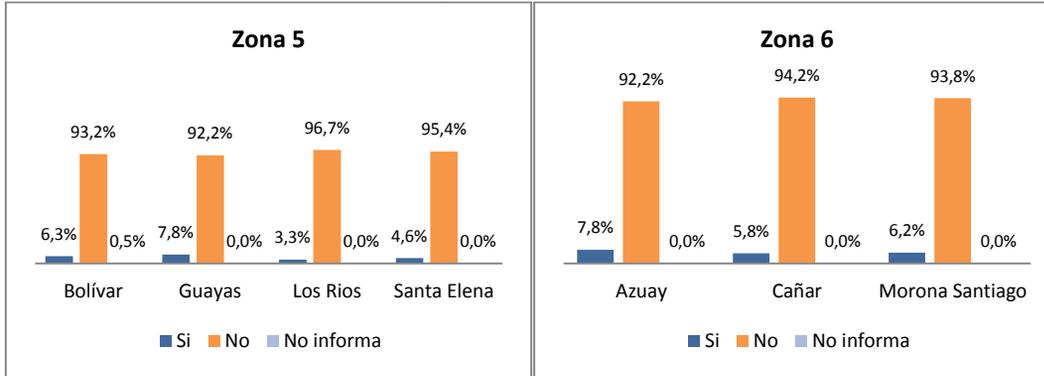


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 3, el 9,9% de las personas en Cotopaxi tomó cursos de capacitación, el 6,6% de las personas en Chimborazo tomó cursos de capacitación, el 8,9% de las personas en Pastaza tomó cursos en capacitación, y el 11,3% de las personas en Tungurahua. En la Zona 4, el 5,0% de las personas en Manabí tomó cursos de capacitación, y el 7,4% de las personas en Santo Domingo tomó cursos de capacitación.

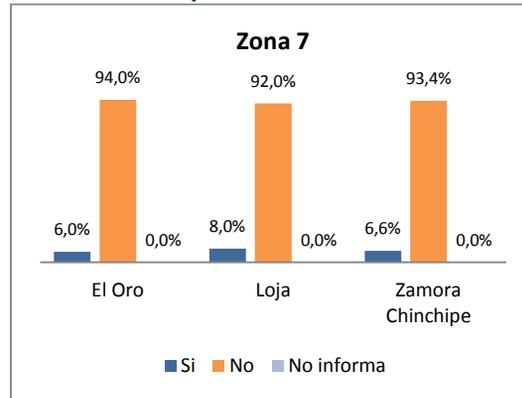
**Gráfico 56. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 5 y 6)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 5, el 6,3% de las personas en Bolívar tomó cursos de capacitación, el 7,8% de las personas en Guayas tomó cursos de capacitación, el 3,3% de las personas en Los Ríos tomó cursos en capacitación, y el 4,6% de las personas en Santa Elena. En la Zona 6, el 7,8% de las personas en Azuay tomó cursos de capacitación, el 5,8% de las personas en Cañar tomó cursos de capacitación, y el 6,2% de las personas en Morona Santiago tomó cursos de capacitación.

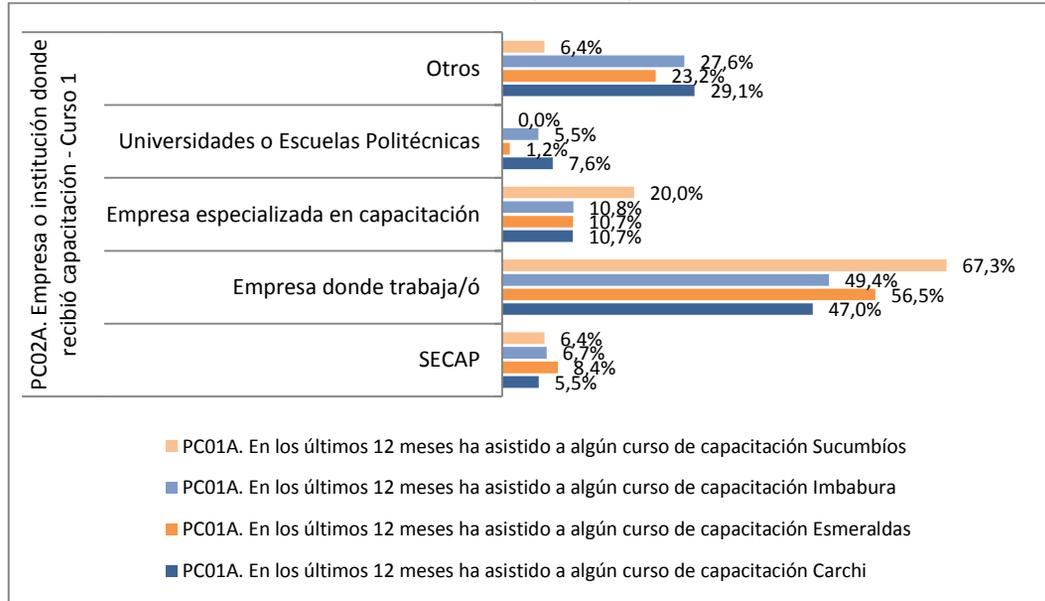
**Gráfico 57. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 7)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 7, el 6,0% de las personas en El Oro tomó cursos de capacitación, el 8,0% de las personas en Loja tomó cursos de capacitación, y el 6,6% de las personas en Zamora Chinchipe tomó cursos de capacitación.

**Gráfico 58. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 1)**

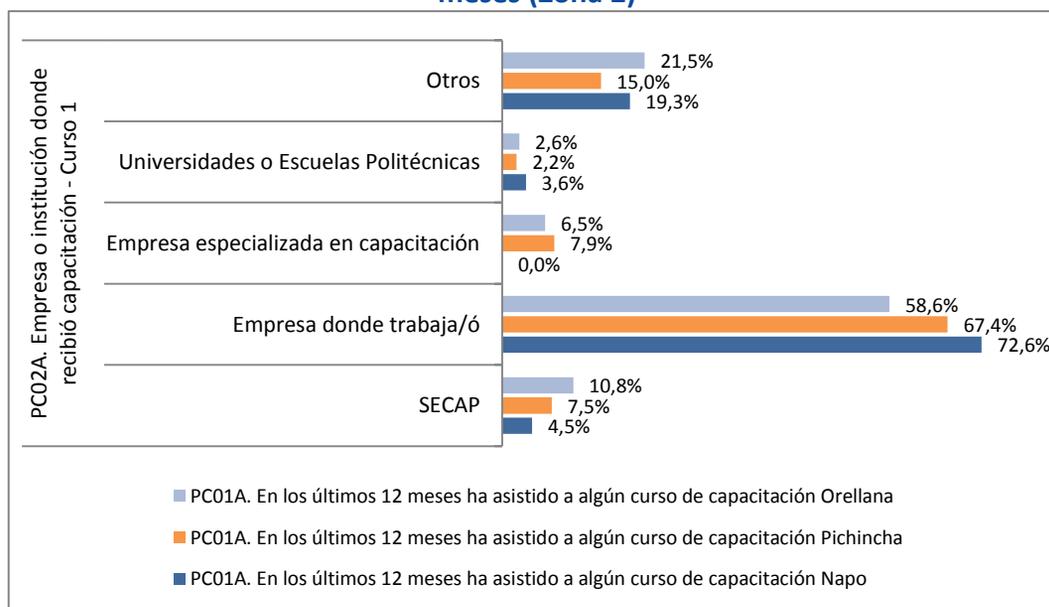


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 1, del total de personas en Carchi que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 5,5% asistió en el SECAP, el 47,0% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 10,7% en empresas especializadas en capacitación, el 7,6% en universidades o escuelas politécnicas, y el 29,1% en otras entidades. En Esmeraldas, el 8,4% asistió en el SECAP, el 56,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 10,7% en empresas especializadas en capacitación, el 1,2% en universidades o escuelas politécnicas, y el 23,2% en otras entidades. En Imbabura, el 6,7% asistió en el SECAP, el 49,4% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 10,8% en empresas especializadas en capacitación, el 5,5% en universidades o

escuelas politécnicas, y el 27,6% en otras entidades. En Sucumbíos, el 6,4% asistió en el SECAP, el 67,3% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 20,0% en empresas especializadas en capacitación, y el 6,4% en otras entidades.

**Gráfico 59. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 2)**

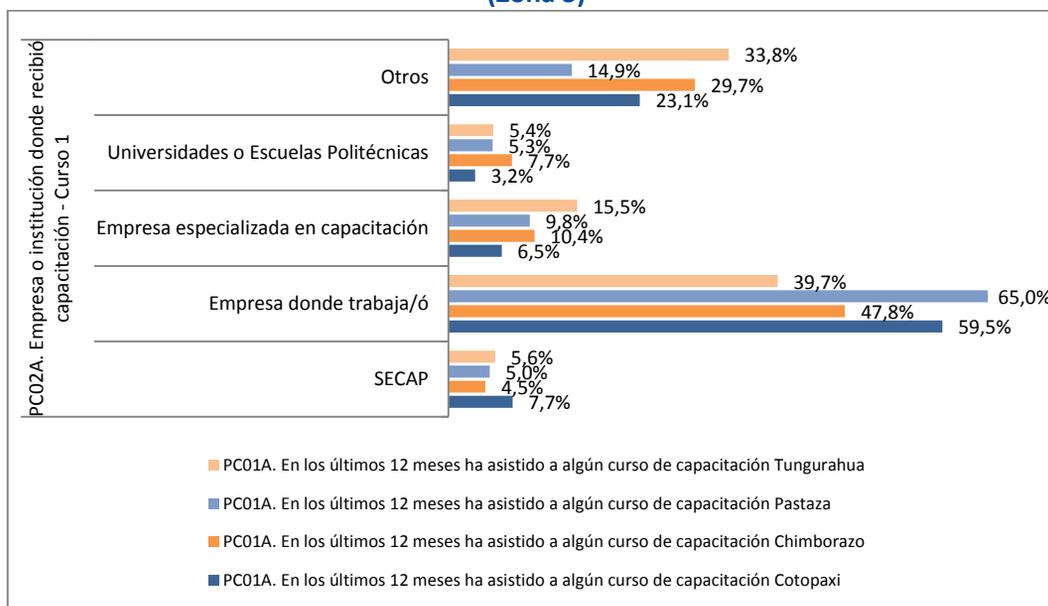


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 2, del total de personas en Napo que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 4,5% asistió en el SECAP, el 72,6% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 3,6% en universidades o escuelas politécnicas, y el 19,3% en otras entidades. En Pichincha, el 7,5% asistió en el SECAP, el 67,4% en la empresa donde trabaja o trabajó, el

7,9% en empresas especializadas en capacitación, el 2,2% en universidades o escuelas politécnicas, y el 15,0% en otras entidades. En Orellana, el 10,8% asistió en el SECAP, el 58,6% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 6,5% en empresas especializadas en capacitación, el 2,6% en universidades o escuelas politécnicas, y el 21,5% en otras entidades.

**Gráfico 60. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 3)**

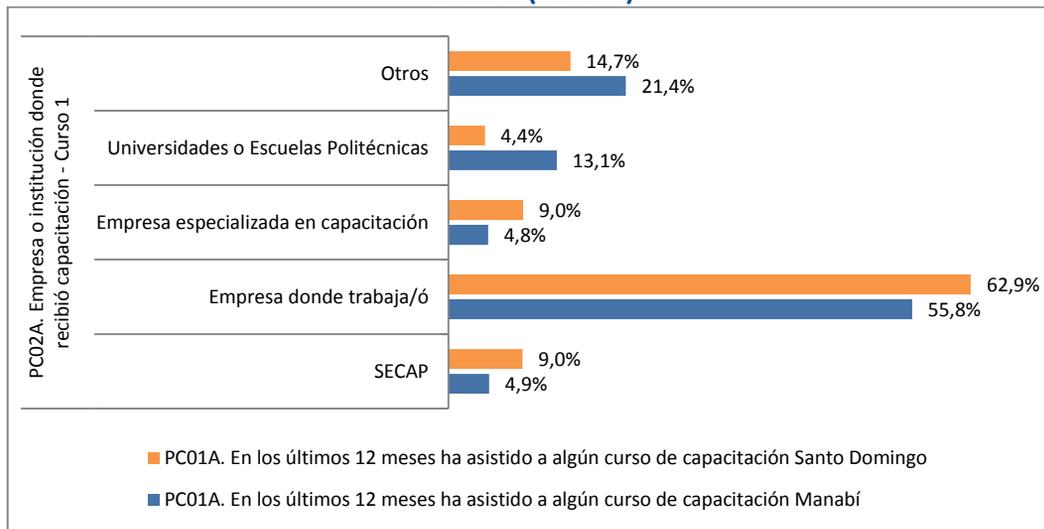


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 3, del total de personas en Cotopaxi que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 4,5% asistió en el SECAP, el 59,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 6,5% en empresas especializadas en capacitación, el 3,2% en

universidades o escuelas politécnicas, y el 23,1% en otras entidades. En Chimborazo, el 4,5% asistió en el SECAP, el 47,8% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 10,4% en empresas especializadas en capacitación, el 7,7% en universidades o escuelas politécnicas, y el 29,7% en otras entidades. En Pastaza, el 5,0% asistió en el SECAP, el 65,0% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,8% en empresas especializadas en capacitación, el 3,3% en universidades o escuelas politécnicas, y el 14,9% en otras entidades. En Tungurahua, el 5,6% asistió en el SECAP, el 39,7% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 15,5% en empresas especializadas en capacitación, el 5,4% en universidades o escuelas politécnicas, y el 33,8% en otras entidades.

**Gráfico 61. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 4)**

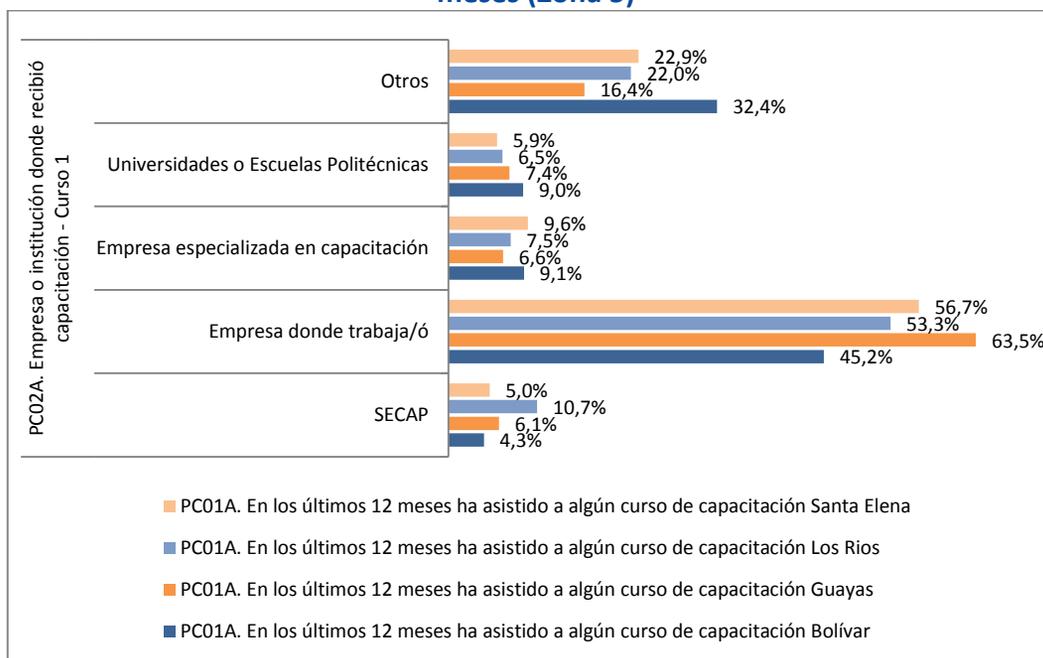


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 4, del total de personas en Manabí que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 4,9% asistió en el SECAP, el 55,8% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 4,8% en empresas especializadas en capacitación, el 13,1% en universidades o escuelas politécnicas, y el 21,4% en otras entidades. En Santo Domingo, el 9,0% asistió en el SECAP, el 62,9% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,0% en empresas especializadas en capacitación, el 4,4% en universidades o escuelas politécnicas, y el 14,7% en otras entidades.

**Gráfico 62. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 5)**

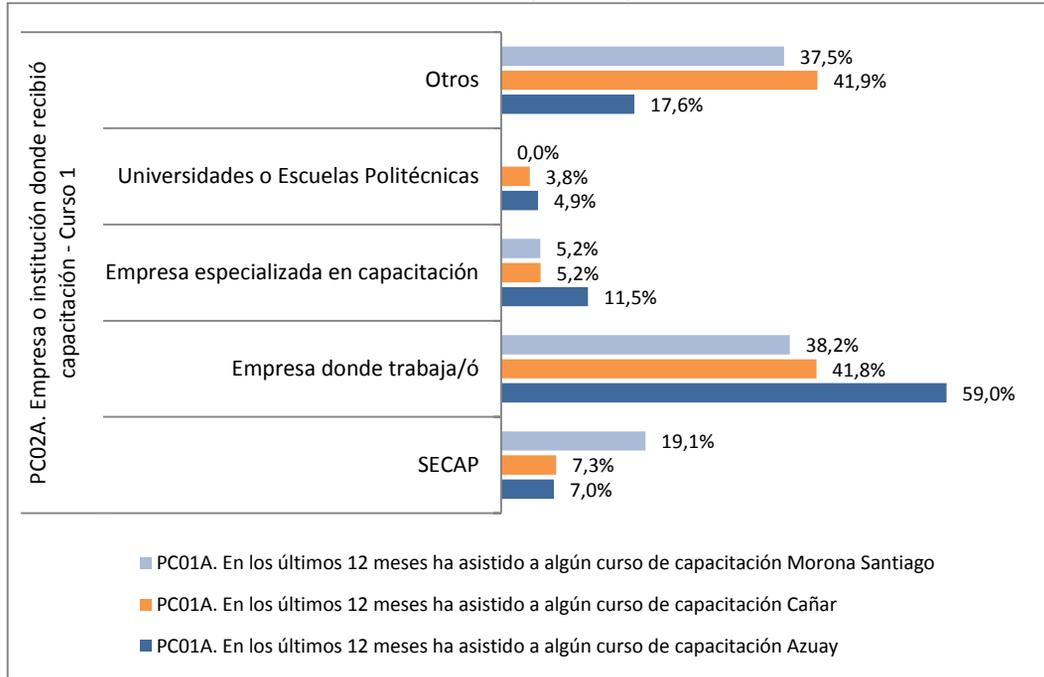


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 5, del total de personas en Bolívar que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 4,3% asistió en el SECAP, el 45,2% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,1% en empresas especializadas en capacitación, el 9,0% en universidades o escuelas politécnicas, y el 32,4% en otras entidades. En Guayas, el 6,1% asistió en el SECAP, el 63,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 6,6% en empresas especializadas en capacitación, el 7,4% en universidades o escuelas politécnicas, y el 16,4% en otras entidades. En Los Ríos, el 10,7% asistió en el SECAP, el 55,3% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 7,5% en empresas especializadas en capacitación, el 6,5% en universidades o escuelas politécnicas, y el 22,0% en otras entidades. En Santa Elena, el 5,0% asistió en el SECAP, el 56,7% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,6% en empresas especializadas en capacitación, el 5,9% en universidades o escuelas politécnicas, y el 22,9% en otras entidades.

**Gráfico 63. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 6)**

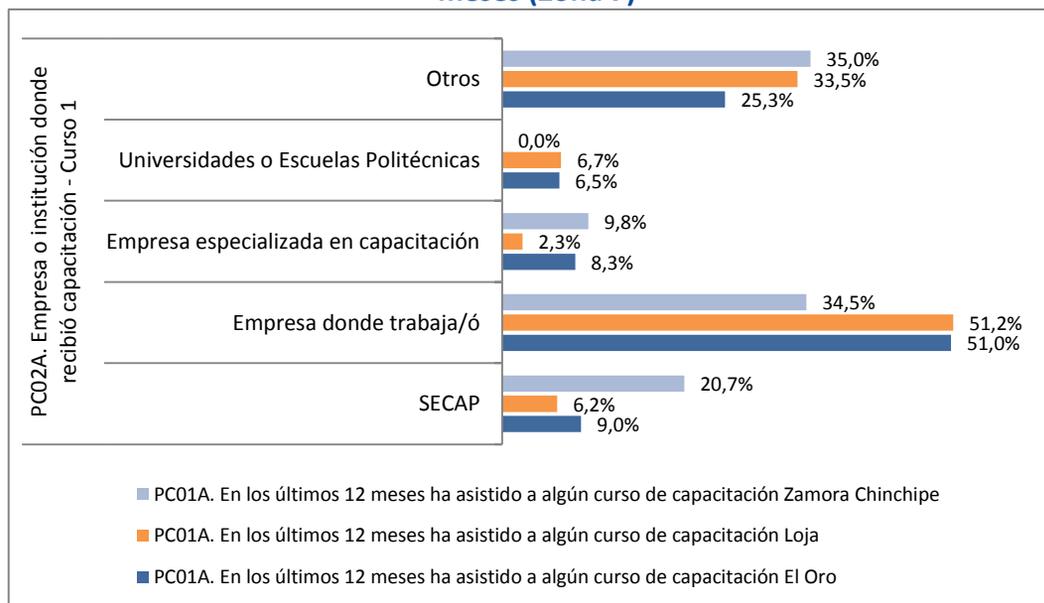


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 6, del total de personas en Azuay que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 7,0% asistió en el SECAP, el 59,0% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 11,5% en empresas especializadas en capacitación, el 4,9% en universidades o escuelas politécnicas, y el 17,6% en otras entidades. En Cañar, el 7,3% asistió en el SECAP, el 41,8% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 5,2% en empresas especializadas en capacitación, el 3,8% en universidades o escuelas politécnicas, y el 41,9% en otras entidades.

En Morona Santiago, el 19,1% asistió en el SECAP, el 38,2% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 5,2% en empresas especializadas en capacitación, y el 37,5% en otras entidades.

**Gráfico 64. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 7)**



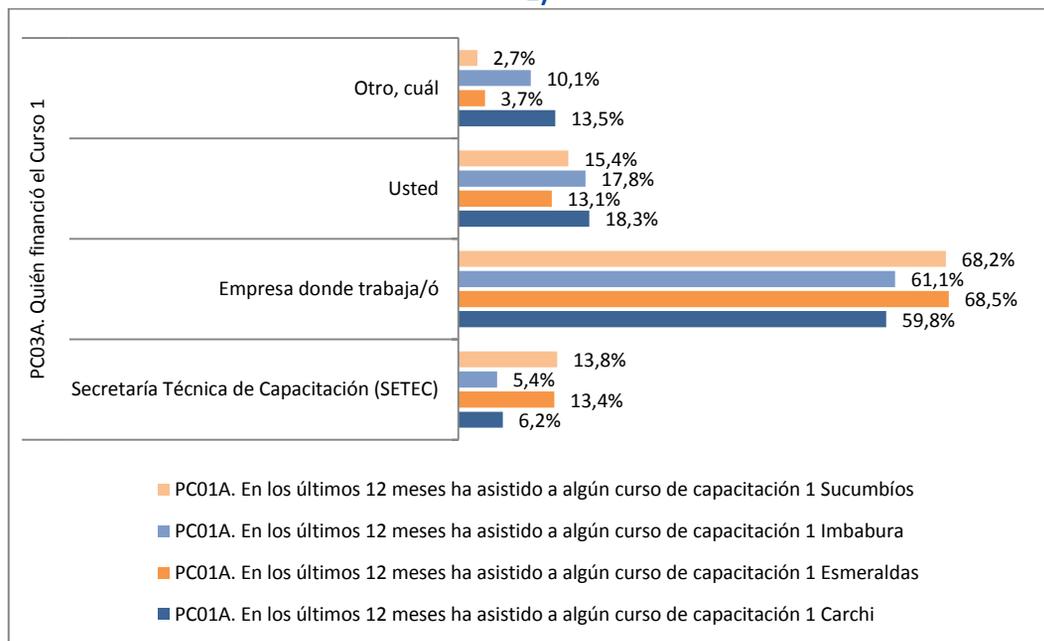
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 7, del total de personas en El Oro que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 9,0% asistió en el SECAP, el 51,0% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,3% en empresas especializadas en capacitación, el 6,5% en universidades o escuelas politécnicas, y el 25,3% en otras entidades. En Loja, el 6,2% asistió en el SECAP, el 51,2% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 2,3% en empresas especializadas en

capacitación, el 6,7% en universidades o escuelas politécnicas, y el 33,5% en otras entidades. En Zamora Chinchipe, el 20,7% asistió en el SECAP, el 34,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,8% en empresas especializadas en capacitación, y el 35,0% en otras entidades.

**Gráfico 65. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 1)**



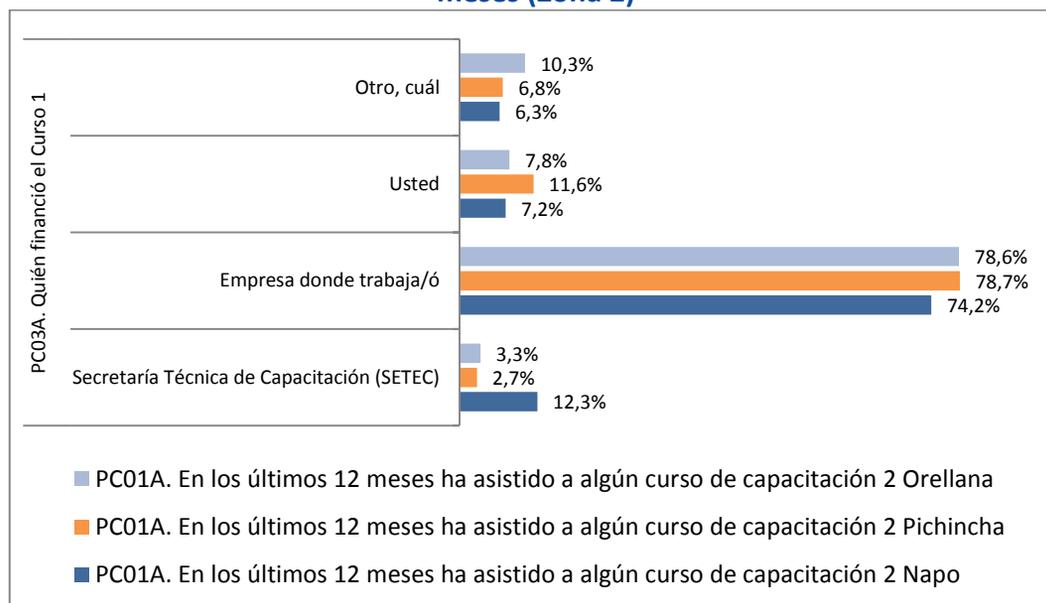
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 1, del total de personas en Carchi que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 6,2% recibió financiamiento de la SETEC, el 59,8% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 18,3% se autofinanció, y el 13,5% se financió a través de otras fuentes. En Esmeraldas, el 13,4% recibió financiamiento de la SETEC, el 68,5% recibió financiamiento

de la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,1% se autofinanció, y el 3,7% se financió a través de otras fuentes. En Imbabura, el 5,4% recibió financiamiento de la SETEC, el 61,1% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 17,8% se autofinanció, y el 10,1% se financió a través de otras fuentes. En Sucumbíos, el 13,8% recibió financiamiento de la SETEC, el 68,2% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 15,4% se autofinanció, y el 2,7% se financió a través de otras fuentes.

**Gráfico 66. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 2)**



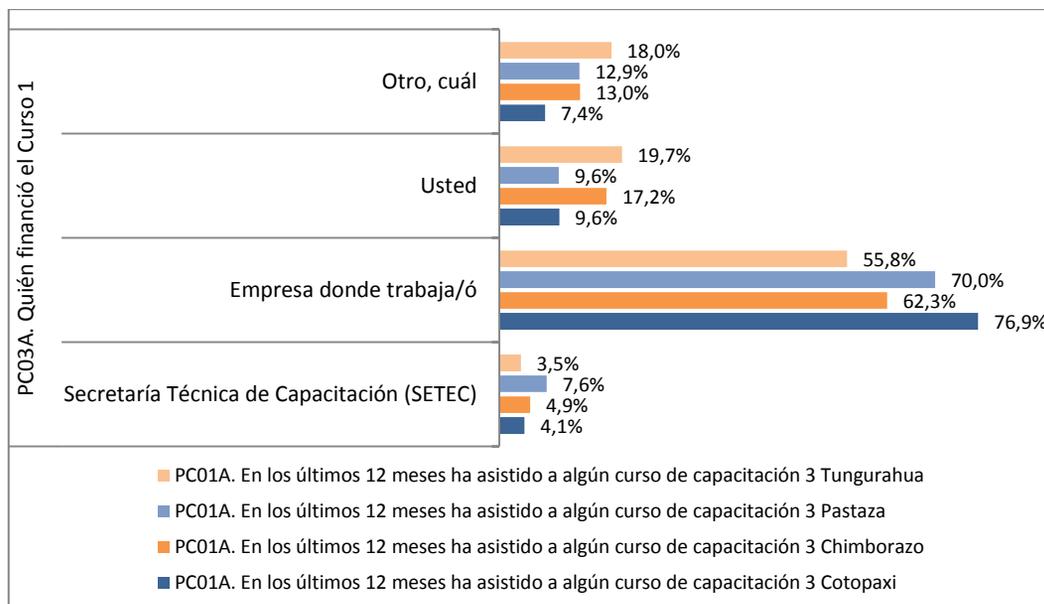
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 2, del total de personas en Napo que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 12,3% recibió financiamiento de la SETEC, el 74,2% recibió

financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 7,2% se autofinanció, y el 6,3% se financió a través de otras fuentes. En Pichincha, el 2,7% recibió financiamiento de la SETEC, el 78,7% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 11,6% se autofinanció, y el 6,8% se financió a través de otras fuentes. En Orellana, el 3,3% recibió financiamiento de la SETEC, el 78,6% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 7,8% se autofinanció, y el 10,3% se financió a través de otras fuentes.

**Gráfico 67. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 3)**



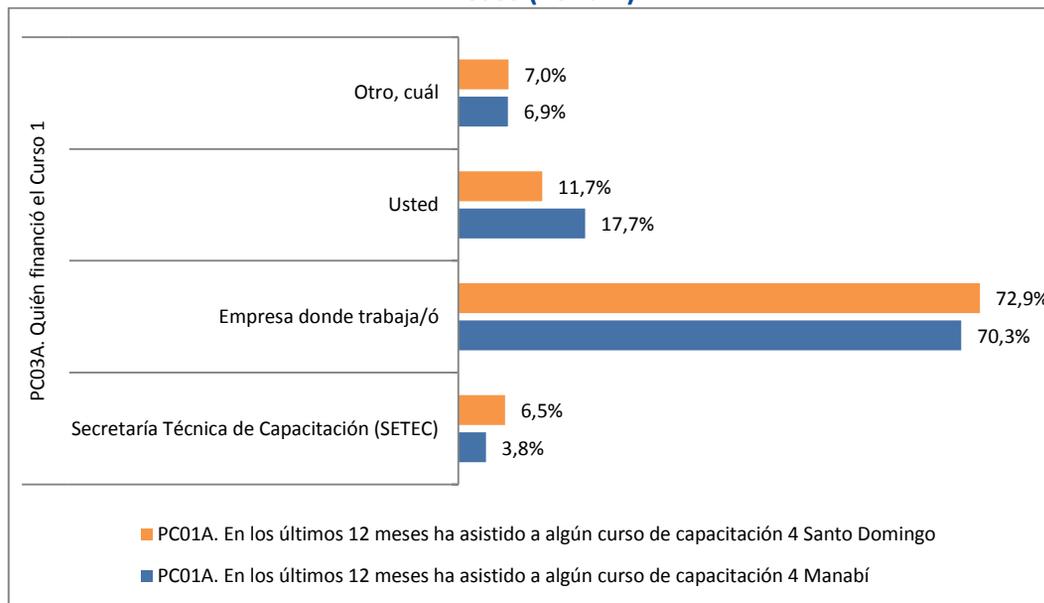
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)



En la Zona 3, del total de personas en Cotopaxi que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 4,1% recibió financiamiento de la SETEC, el 76,9% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,6% se autofinanció, y el 7,4% se financió a través de otras fuentes. En Chimborazo, el 4,9% recibió financiamiento de la SETEC, el 62,3% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 17,2% se autofinanció, y el 13,0% se financió a través de otras fuentes. En Pastaza, el 7,6% recibió financiamiento de la SETEC, el 70,0% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,6% se autofinanció, y el 12,9% se financió a través de otras fuentes. En Tungurahua, el 3,5% recibió financiamiento de la SETEC, el 55,8% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 19,7% se autofinanció, y el 18,0% se financió a través de otras fuentes.

**Gráfico 68. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 4)**

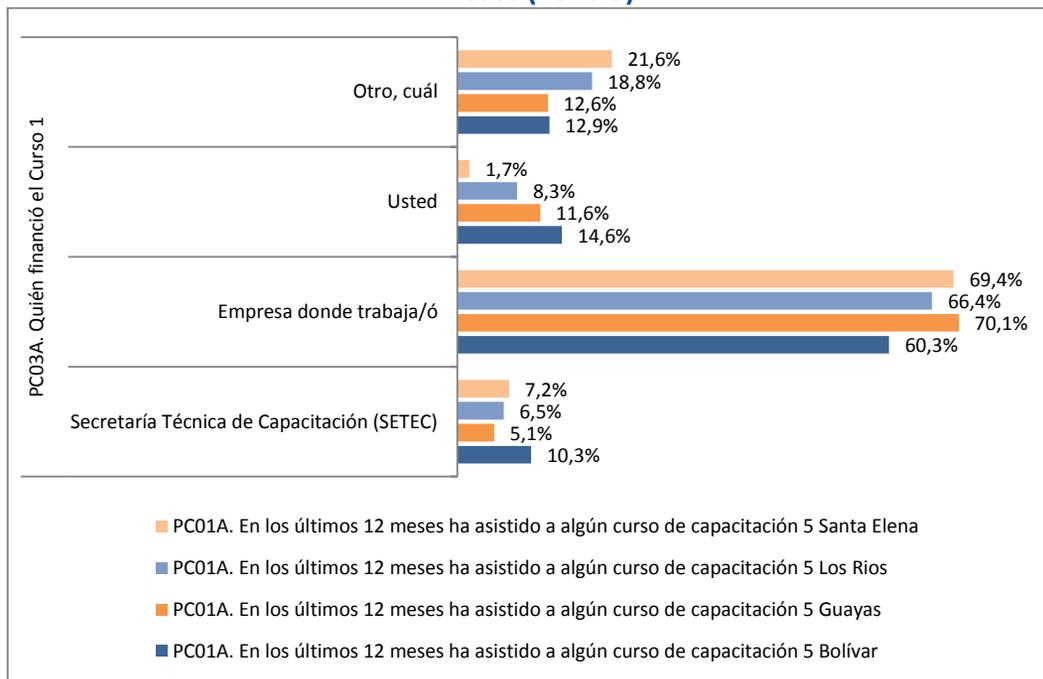


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 4, del total de personas en Manabí que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 3,8% recibió financiamiento de la SETEC, el 70,3% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 17,7% se autofinanció, y el 6,9% se financió a través de otras fuentes. En Santo Domingo, el 6,5% recibió financiamiento de la SETEC, el 72,9% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 11,7% se autofinanció, y el 7,0% se financió a través de otras fuentes.

**Gráfico 69. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 5)**

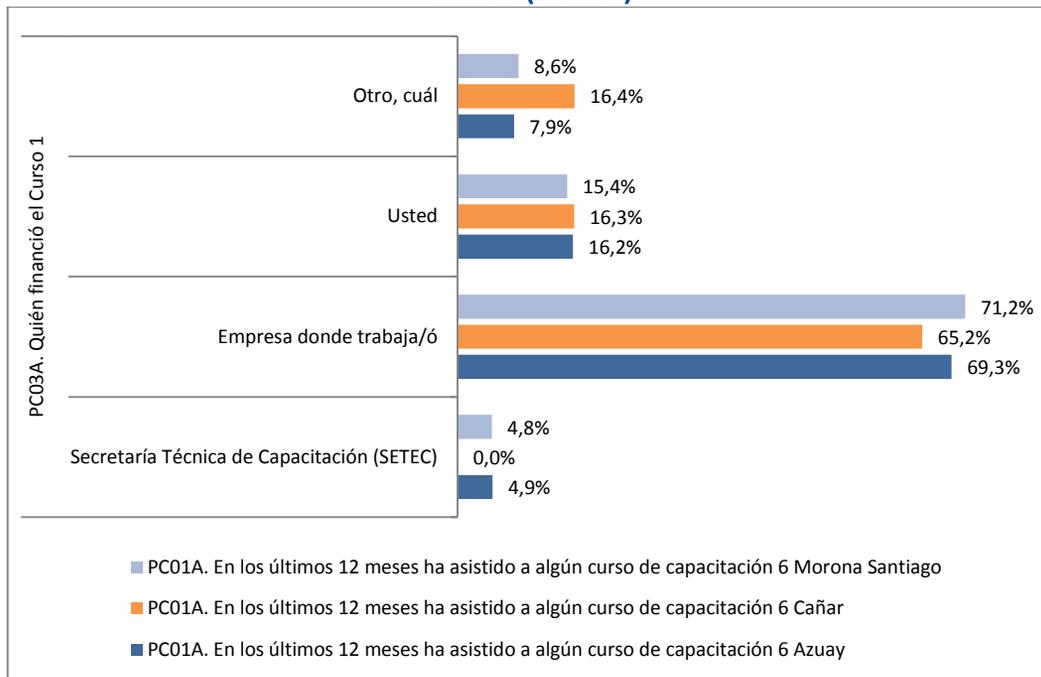


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 5, del total de personas en Bolívar que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 10,3% recibió financiamiento de la SETEC, el 60,3% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 14,6% se autofinanció, y el 12,9% se financió a través de otras fuentes. En Guayas, el 5,1% recibió financiamiento de la SETEC, el 70,1% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 11,6% se autofinanció, y el 12,6% se financió a través de otras fuentes. En Los Ríos, el 6,5% recibió

financiamiento de la SETEC, el 66,4% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,3% se autofinanció, y el 18,8% se financió a través de otras fuentes. En Santa Elena, el 7,2% recibió financiamiento de la SETEC, el 69,4% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 1,7% se autofinanció, y el 21,6% se financió a través de otras fuentes.

**Gráfico 70. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 6)**

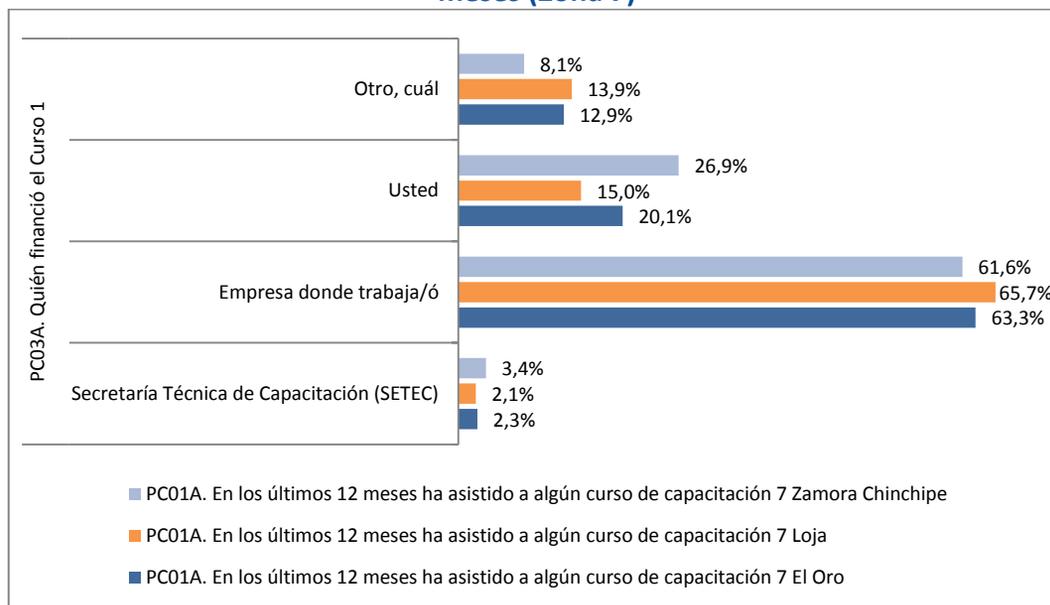


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 6, del total de personas en Azuay que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 4,9% recibió financiamiento de la SETEC, el 69,3% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 16,2% se autofinanció, y el 7,9% se financió a través de otras fuentes. En Cañar, el 65,2% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 16,3% se autofinanció, y el 16,4% se financió a través de otras fuentes. En Morona Santiago, el 4,8% recibió financiamiento de la SETEC, el 71,2% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 15,4% se autofinanció, y el 8,6% se financió a través de otras fuentes.

**Gráfico 71. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Zona 7)**



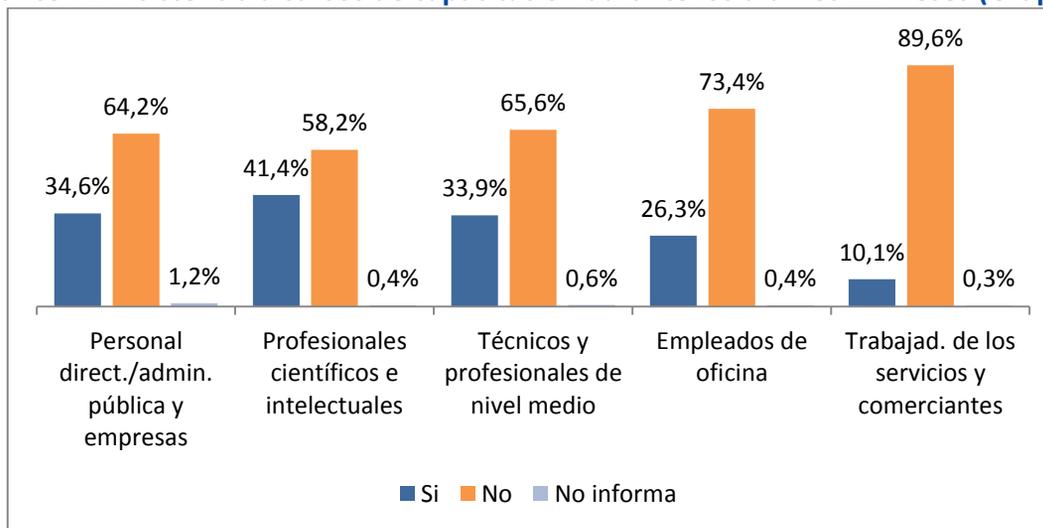
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 7, del total de personas en El Oro que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 2,3% recibió financiamiento de la SETEC, el 63,3% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 20,1% se autofinanció, y el 12,9% se financió a través de otras fuentes. En Loja, el 2,1% recibió financiamiento de la SETEC, el 65,7% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 15,0% se autofinanció, y el 13,9% se financió a través de otras fuentes. En Zamora Chinchipe, el 3,4% recibió financiamiento de la SETEC, el 61,6% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 26,9% se autofinanció, y el 8,1% se financió a través de otras fuentes.

#### 6.4.1.5. Acceso a capacitación por grupo de ocupación (CIUO8)

Gráfico 72. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 1)

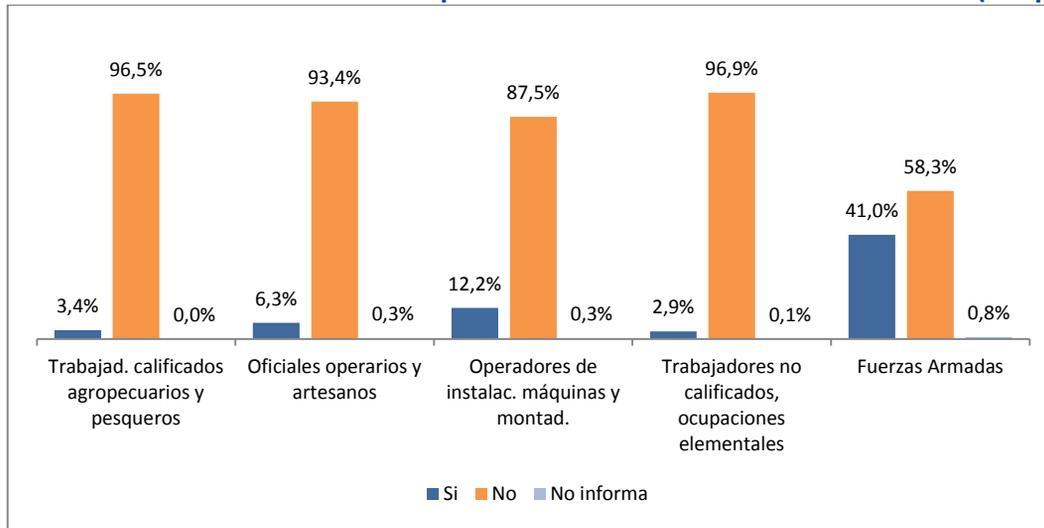


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como personal directivo de la administración pública y empresas, el 34,6% asistió a cursos de capacitación. En lo que respecta a profesionales científicos e intelectuales, el 41,4% asistió a cursos de capacitación. Del total de técnicos y profesionales de nivel medio, el 33,9% tomó cursos de capacitación. Del total de empleados de oficina, el 26,3% tomó cursos de capacitación. Finalmente, del total de trabajadores de los servicios y comerciantes, el 10,1% siguió cursos de capacitación.

**Gráfico 73. Asistencia a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 2)**

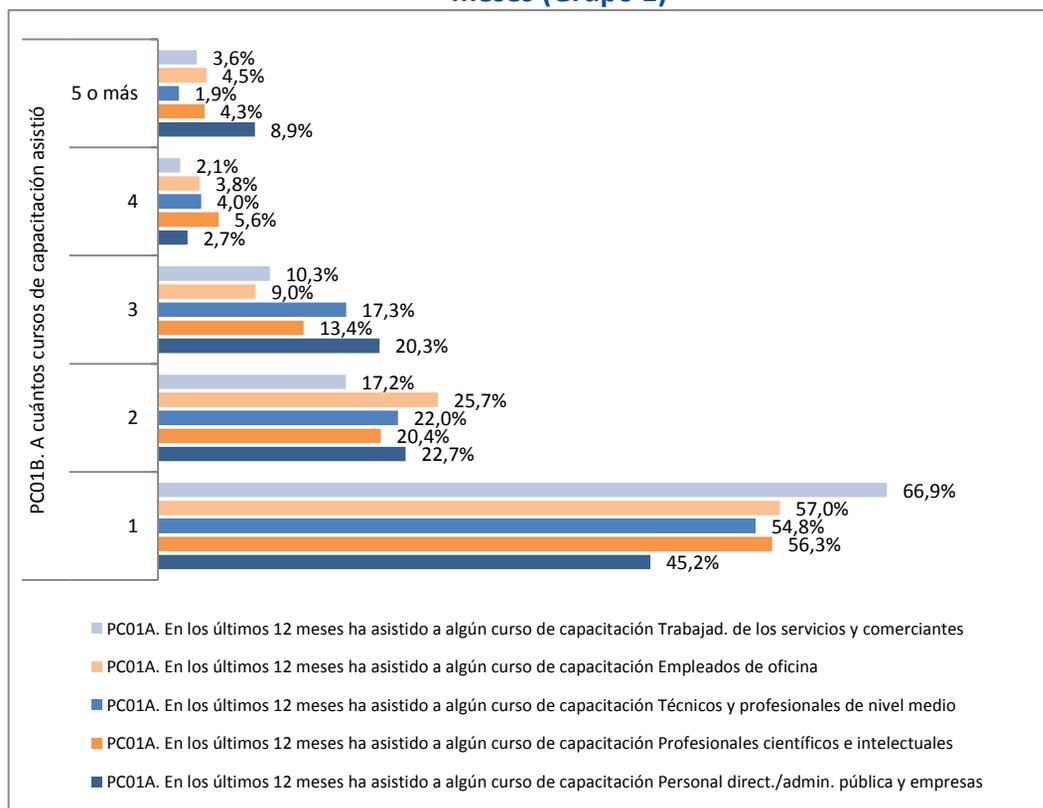


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, el 3,4% asistió a cursos de capacitación. En lo que respecta a oficiales operarios y artesanos, el 6,3% asistió a cursos de capacitación. Del total de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, el 12,2% tomó cursos de capacitación. Del total de trabajadores

no calificados que se desempeñan en ocupaciones elementales, el 2,9% tomó cursos de capacitación. Finalmente, del total miembros de las fuerzas armadas, el 41,1% siguió cursos de capacitación.

**Gráfico 74. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses (Grupo 1)**

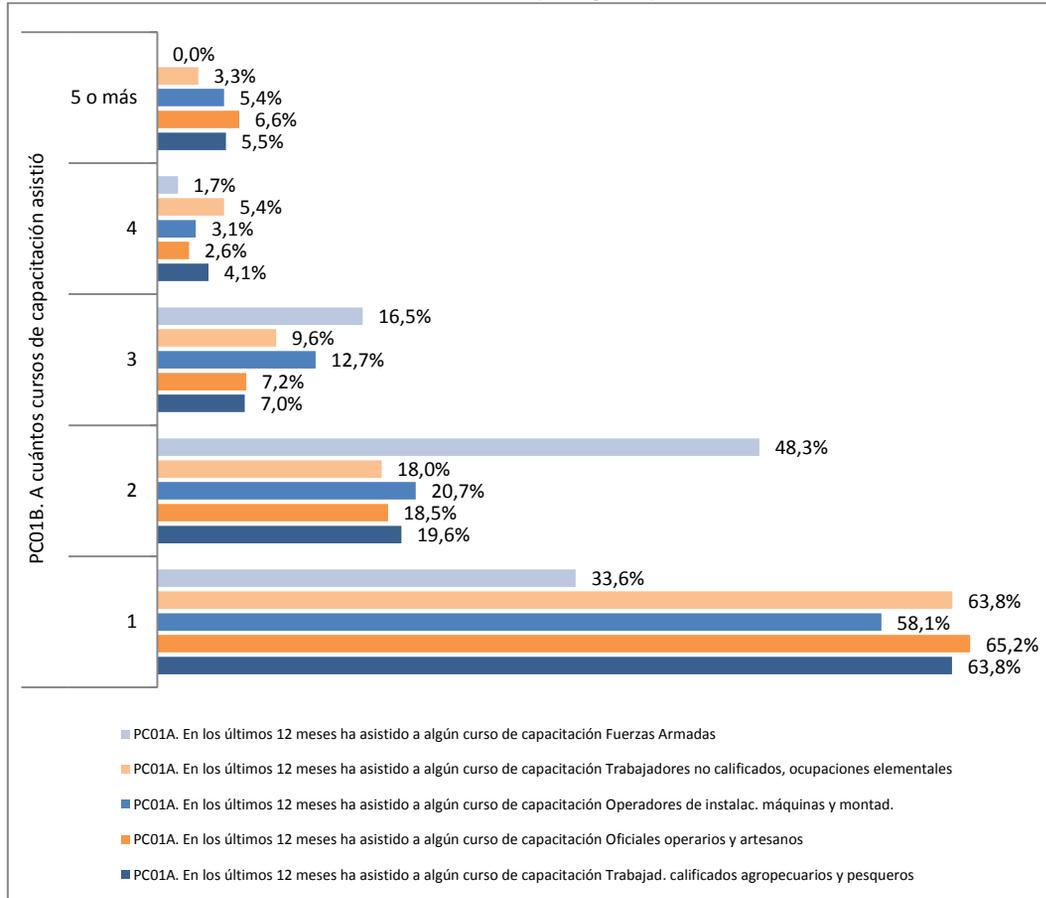


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como personal directivo de la administración pública y empresas que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 45,2% asistió a 1 curso, el 22,7% a 2 cursos, el 20,3% a 3 cursos, el 2,7% a 4 cursos, y el 8,9% a 5 o más cursos. En lo que respecta a profesionales científicos e intelectuales, el 56,3% asistió a 1 curso, el 20,4% a 2 cursos, el 13,4% a 3 cursos, el 5,6% a 4 cursos, y el 4,3% a 5 o más cursos. Del total de técnicos y profesionales de nivel medio, el 54,8% asistió a 1 curso, el 22,0% a 2 cursos, el 17,3% a 3 cursos, el 4,0% a 4 cursos, y el 1,9% a 5 cursos. Del total de empleados de oficina, el 57,0% asistió a 1 curso, el 25,7% a 2 cursos, el 9,0% a 3 cursos, el 3,8% a 4 cursos, y el 4,5% a 5 cursos. Finalmente, del total de trabajadores de los servicios y comerciantes, el 66,9% asistió a 1 curso, el 17,2% a 2 cursos, el 10,3% a 3 cursos, el 2,1% a 4 cursos, y el 3,6% a 5 cursos.

**Gráfico 75. Número de cursos de capacitación a los que se asistió durante los últimos 12 meses (Grupo 2)**

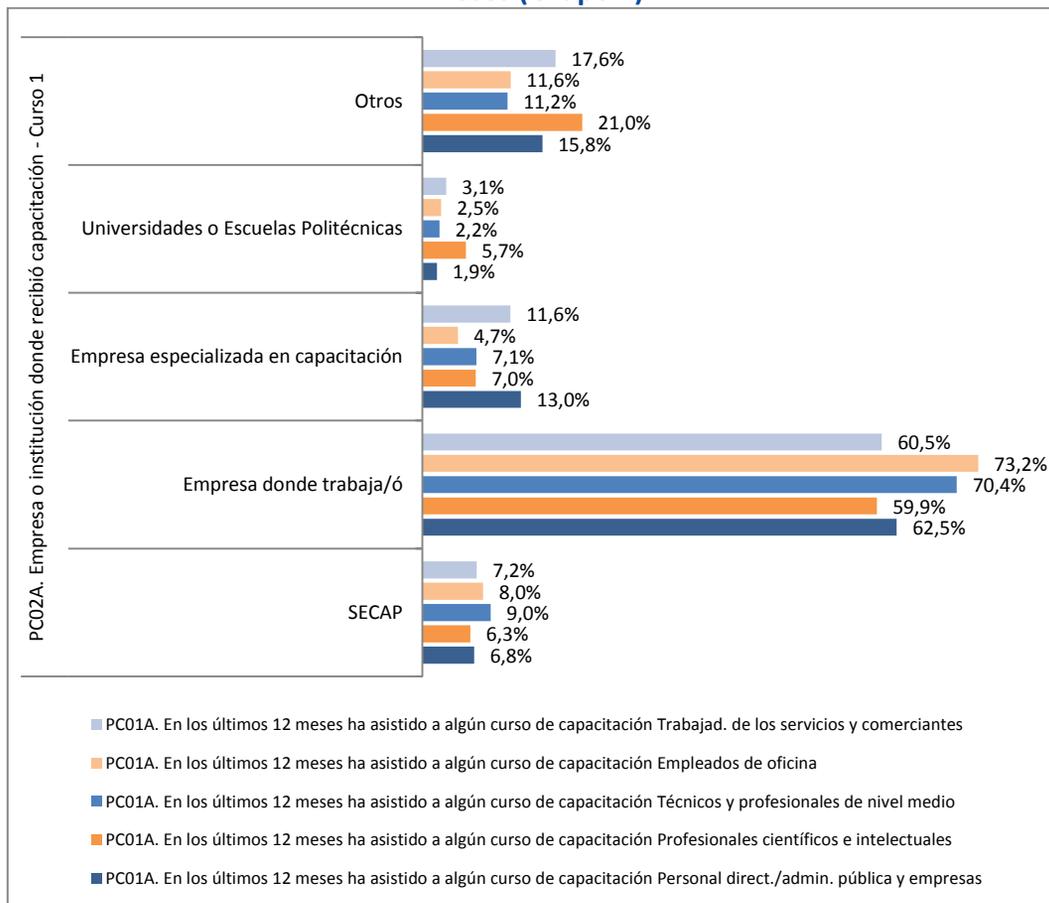


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 63,8% asistió a 1 curso, el 19,6% a 2 cursos, el 7,0% a 3 cursos, el 4,1% a 4 cursos, y el 5,5% a 5 o más cursos. En lo que respecta a oficiales operarios y artesanos, el 65,2% asistió a 1 curso, el 18,5% a 2 cursos, el 7,2% a 3 cursos, el 2,6% a 4 cursos, y el 6,6% a 5 o más cursos. Del total de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, el 58,1% asistió a 1 curso, el 20,7% a 2 cursos, el 12,7% a 3 cursos, el 3,1% a 4 cursos, y el 5,4% a 5 cursos. Del total de trabajadores no calificados que se desempeñan en ocupaciones elementales, el 63,8% asistió a 1 curso, el 18,0% a 2 cursos, el 9,6% a 3 cursos, el 5,4% a 4 cursos, y el 3,3% a 5 cursos. Finalmente, del total miembros de las fuerzas armadas, el 33,6% asistió a 1 curso, el 48,3% a 2 cursos, el 16,5% a 3 cursos, y el 1,7% a 4 cursos.

**Gráfico 76. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 1)**

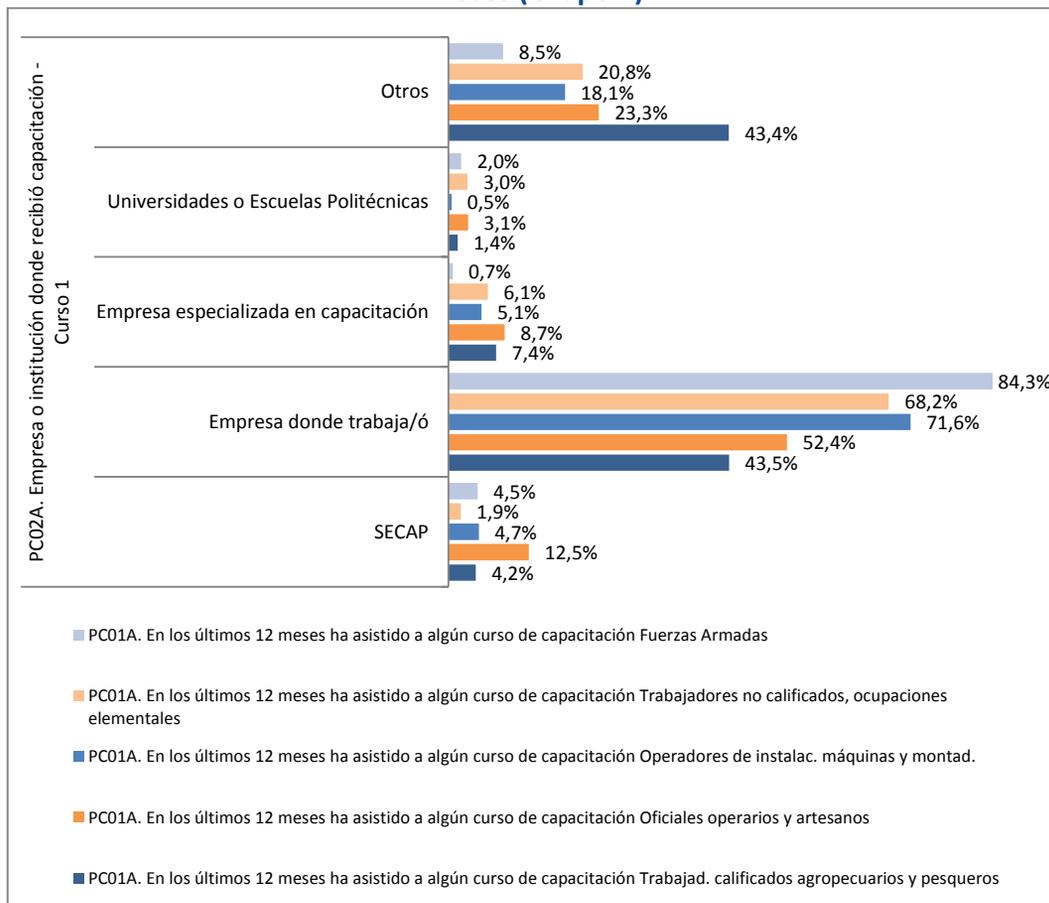


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como personal directivo de la administración pública y empresas que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 6,8% asistió en el SECAP, el 62,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,0% en empresas especializadas en capacitación, el 1,9% en universidades o escuelas politécnicas, y el 15,8% en otras entidades. En lo que respecta a profesionales científicos e intelectuales, el 6,8% asistió en el SECAP, el 62,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,0% en empresas especializadas en capacitación, el 1,9% en universidades o escuelas politécnicas, y el 15,8% en otras entidades. Del total de técnicos y profesionales de nivel medio, el 6,8% asistió en el SECAP, el 62,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,0% en empresas especializadas en capacitación, el 1,9% en universidades o escuelas politécnicas, y el 15,8% en otras entidades. Del total de empleados de oficina, el 6,8% asistió en el SECAP, el 62,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,0% en empresas especializadas en capacitación, el 1,9% en universidades o escuelas politécnicas, y el 15,8% en otras entidades. Finalmente, del total de trabajadores de los servicios y comerciantes, el 6,8% asistió en el SECAP, el 62,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,0% en empresas especializadas en capacitación, el 1,9% en universidades o escuelas politécnicas, y el 15,8% en otras entidades.

**Gráfico 77. Institución en la que asistió a cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 2)**

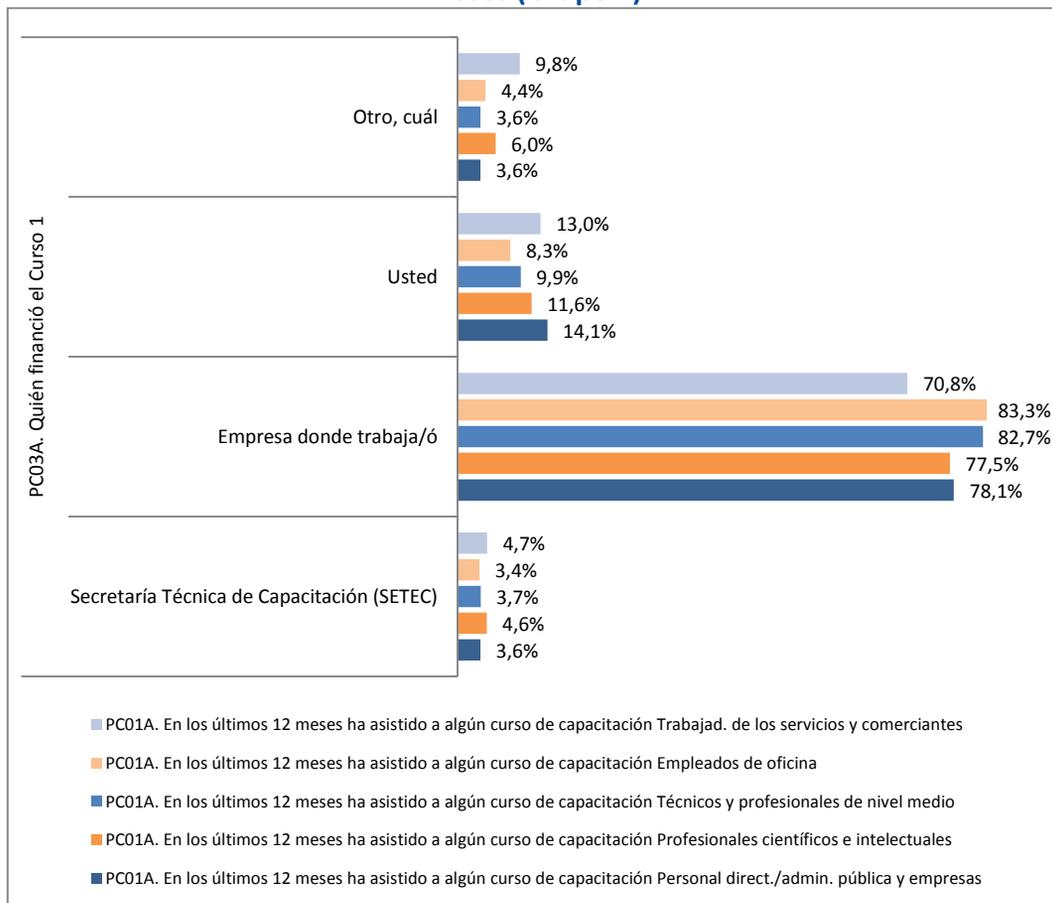


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 4,2% asistió en el SECAP, el 43,5% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 7,4% en empresas especializadas en capacitación, el 1,4% en universidades o escuelas politécnicas, y el 43,4% en otras entidades. En lo que respecta a oficiales operarios y artesanos, el 12,5% asistió en el SECAP, el 52,4% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,7% en empresas especializadas en capacitación, el 3,1% en universidades o escuelas politécnicas, y el 23,3% en otras entidades. Del total de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, el 4,7% asistió en el SECAP, el 71,6% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 5,1% en empresas especializadas en capacitación, el 0,5% en universidades o escuelas politécnicas, y el 18,1% en otras entidades. Del total de trabajadores no calificados que se desempeñan en ocupaciones elementales, el 1,9% asistió en el SECAP, el 68,2% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 6,1% en empresas especializadas en capacitación, el 3,0% en universidades o escuelas politécnicas, y el 20,8% en otras entidades. Finalmente, del total miembros de las fuerzas armadas, el 4,5% asistió en el SECAP, el 84,3% en la empresa donde trabaja o trabajó, el 0,7% en empresas especializadas en capacitación, el 2,0% en universidades o escuelas politécnicas, y el 8,5% en otras entidades.

**Gráfico 78. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 1)**

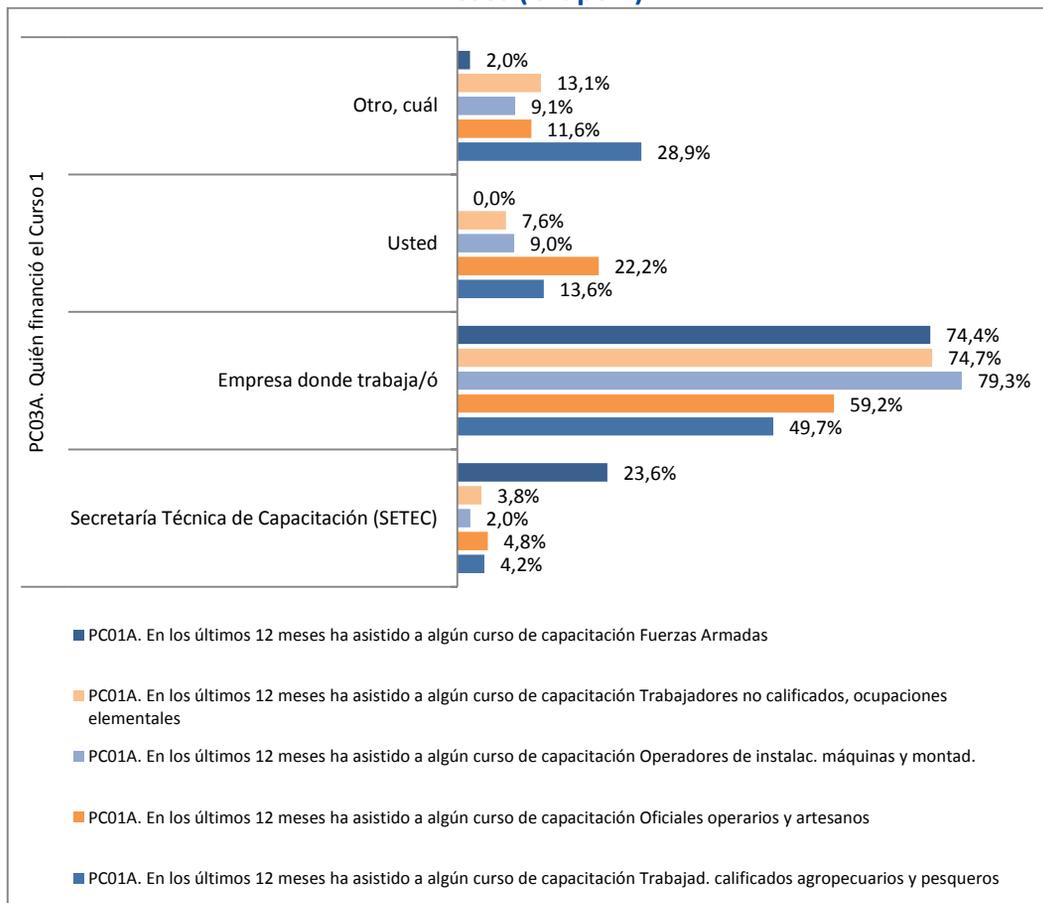


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)



Del total de personas que se desempeñan como personal directivo de la administración pública y empresas que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 3,6% recibió financiamiento de la SETEC, el 78,1% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 14,1% se autofinanció, y el 3,6% se financió a través de otras fuentes. En lo que respecta a profesionales científicos e intelectuales, el 4,6% recibió financiamiento de la SETEC, el 77,5% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 11,6% se autofinanció, y el 6,0% se financió a través de otras fuentes. Del total de técnicos y profesionales de nivel medio, el 3,7% recibió financiamiento de la SETEC, el 82,7% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,9% se autofinanció, y el 3,6% se financió a través de otras fuentes. Del total de empleados de oficina, el 3,4% recibió financiamiento de la SETEC, el 83,3% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 8,3% se autofinanció, y el 4,4% se financió a través de otras fuentes. Finalmente, del total de trabajadores de los servicios y comerciantes, el 4,7% recibió financiamiento de la SETEC, el 70,8% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,0% se autofinanció, y el 9,8% se financió a través de otras fuentes.

**Gráfico 79. Fuente de financiamiento de cursos de capacitación durante los últimos 12 meses (Grupo 2)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

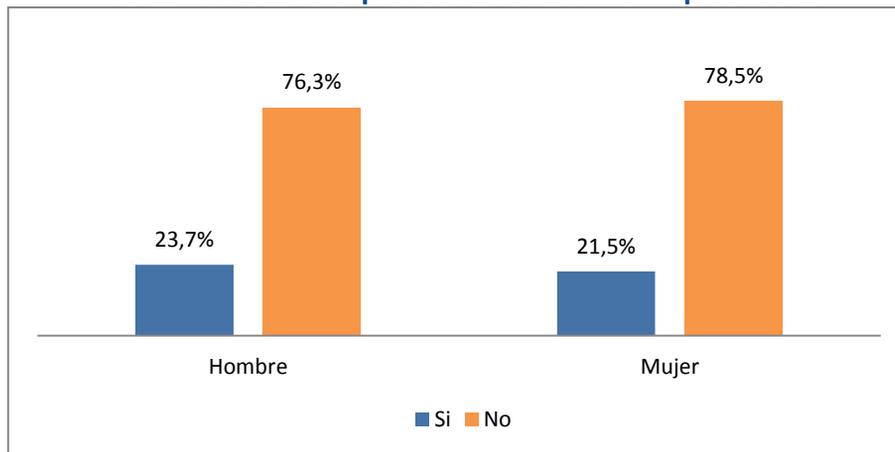


Del total de trabajadores se desempeñan como trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros que asistieron a cursos de capacitación durante los últimos doce meses, el 4,2% recibió financiamiento de la SETEC, el 49,7% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 13,6% se autofinanció, y el 28,9% se financió a través de otras fuentes. En lo que respecta a oficiales, operarios y artesanos, el 4,8% recibió financiamiento de la SETEC, el 59,2% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 22,2% se autofinanció, y el 11,6% se financió a través de otras fuentes. En lo que respecta a operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, el 2,0% recibió financiamiento de la SETEC, el 79,3% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 9,0% se autofinanció, y el 9,1% se financió a través de otras fuentes. Del total de trabajadores no calificados que se desempeñan en ocupaciones elementales, el 3,8% recibió financiamiento de la SETEC, el 74,7% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 7,6% se autofinanció, y el 13,1% se financió a través de otras fuentes. Finalmente, del total de miembros de las fuerzas armadas, el 23,6% recibió financiamiento de la SETEC, el 74,4% recibió financiamiento de la empresa donde trabaja o trabajó, el 0,0% se autofinanció, y el 2,0% se financió a través de otras fuentes.

## 6.4.2. Preferencias sobre capacitación

### 6.4.2.1. Preferencias sobre capacitación según el sexo

**Gráfico 80. Interés por asistir a cursos de capacitación**

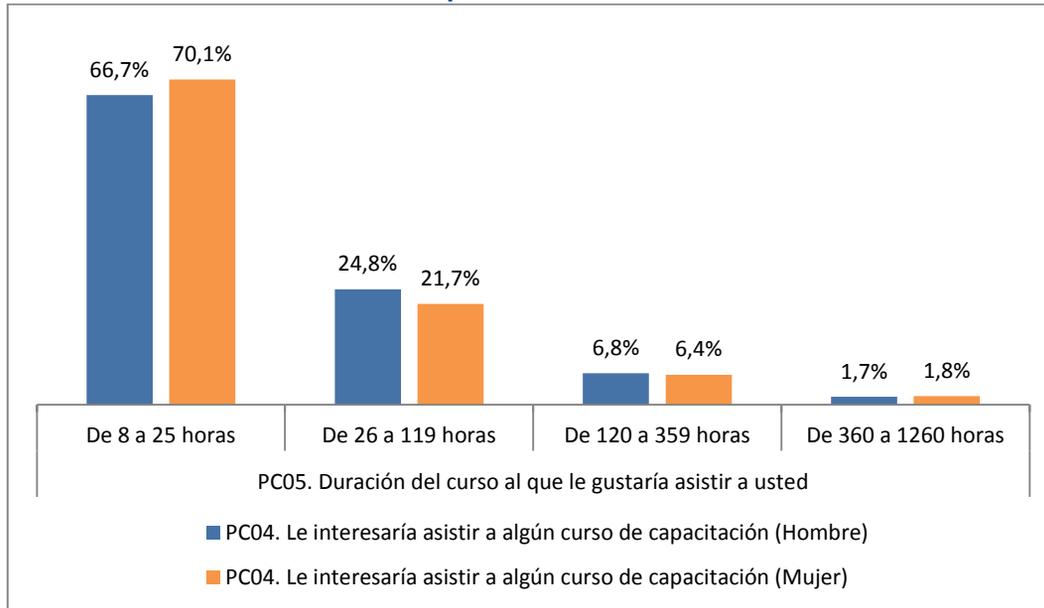


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de las personas encuestadas, el 23,7% de hombres y el 21,5% de mujeres les interesaría asistir a algún curso de capacitación.

**Gráfico 81. Preferencia por cursos en función de su duración**

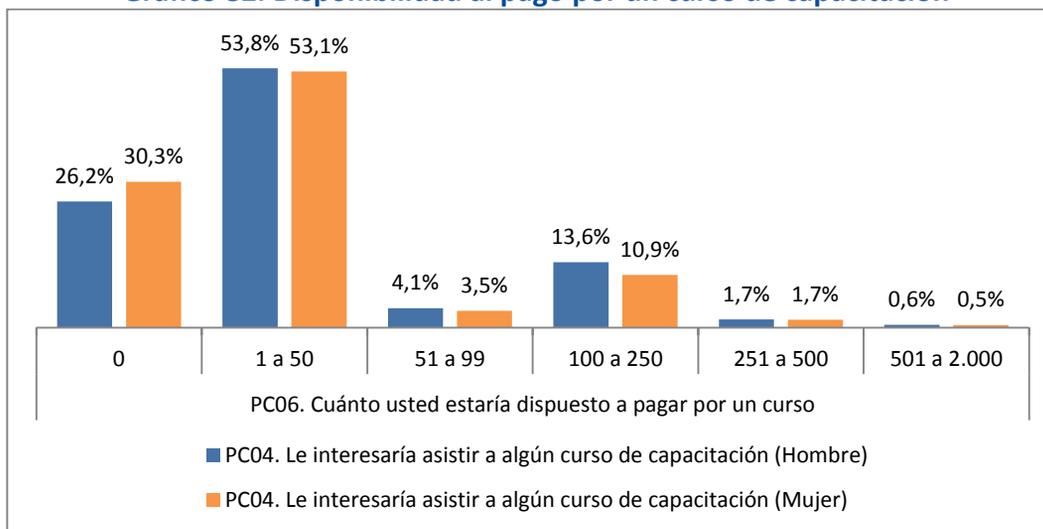


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de hombres encuestados que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 66,7% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 24,8% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 6,8% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,7% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. En lo que respecta a las mujeres que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 70,1% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 21,7% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 6,4% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,8% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

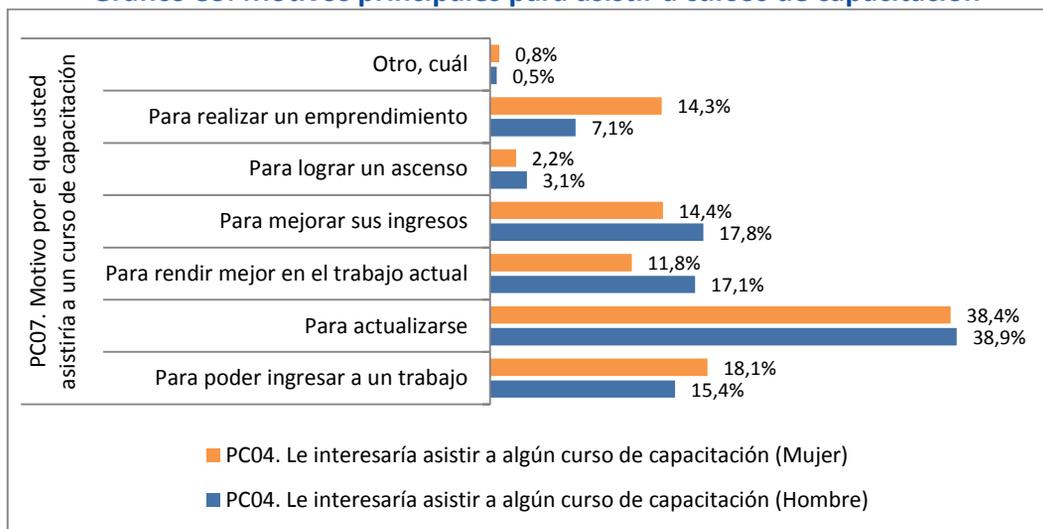
**Gráfico 82. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de hombres encuestados que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 26,2% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 53,8% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 4,1% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 13,6% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,7% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,6% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. En lo que respecta a las mujeres que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 30,3% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 53,1% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,5% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 10,9% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,7% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,5% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 83. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

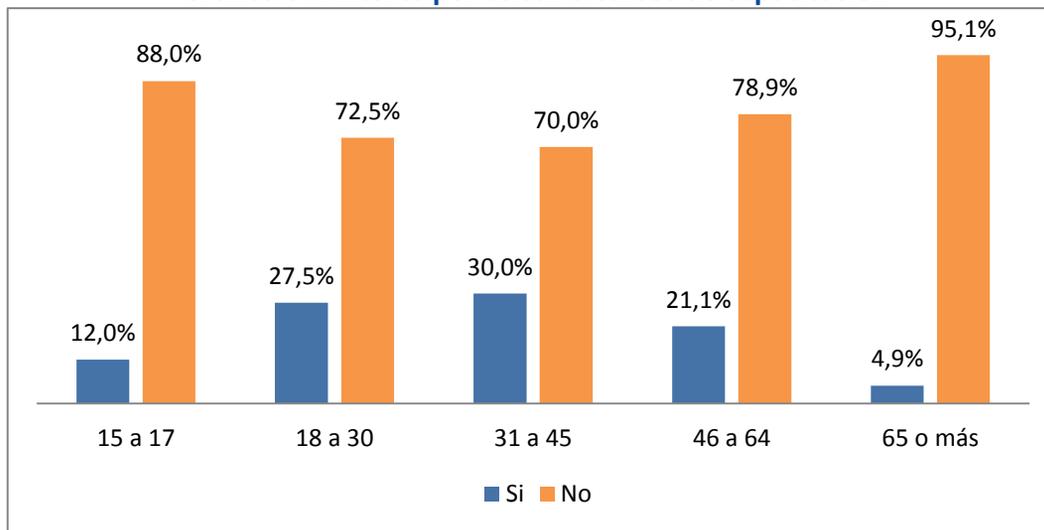
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de hombres encuestados que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 15,4% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 38,9% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 17,1% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 17,8% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 3,1% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 7,1% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento. Del total de mujeres encuestados que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 18,1% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 38,4% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 11,8% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 14,4% asistiría a un curso de capacitación para mejorar

sus ingresos, el 2,2% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 14,3% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento.

#### 6.4.2.2. Preferencias sobre capacitación según la edad

**Gráfico 84. Interés por asistir a cursos de capacitación**

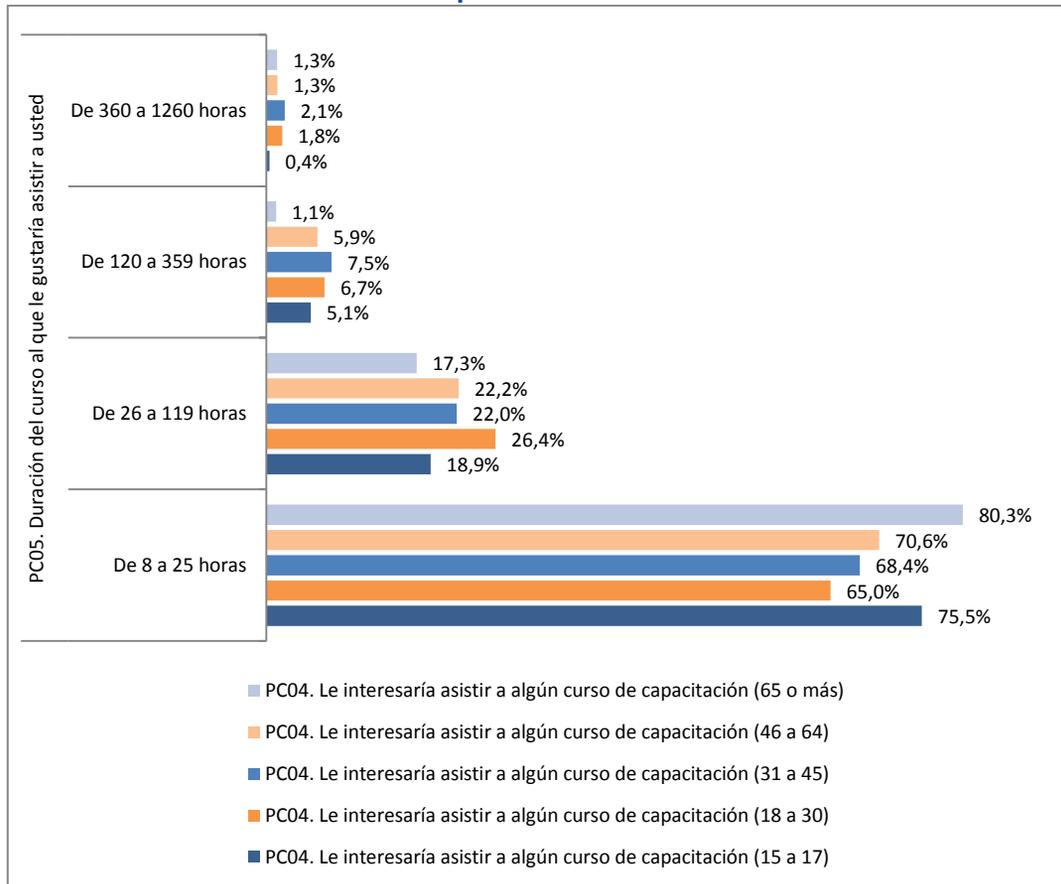


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas cuyas edades comprenden entre 15 a 17 años, al 12,0% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de personas cuyas edades comprenden entre 18 a 30 años, al 27,5% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de personas cuyas edades comprenden entre 31 a 45 años, al 30,0% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de personas cuyas edades comprenden entre 46 a 64 años, al 21,1% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de personas cuyas

edades van desde los 65 años en adelante, al 4,9% le interesaría asistir a algún curso de capacitación.

**Gráfico 85. Preferencia por cursos en función de su duración**

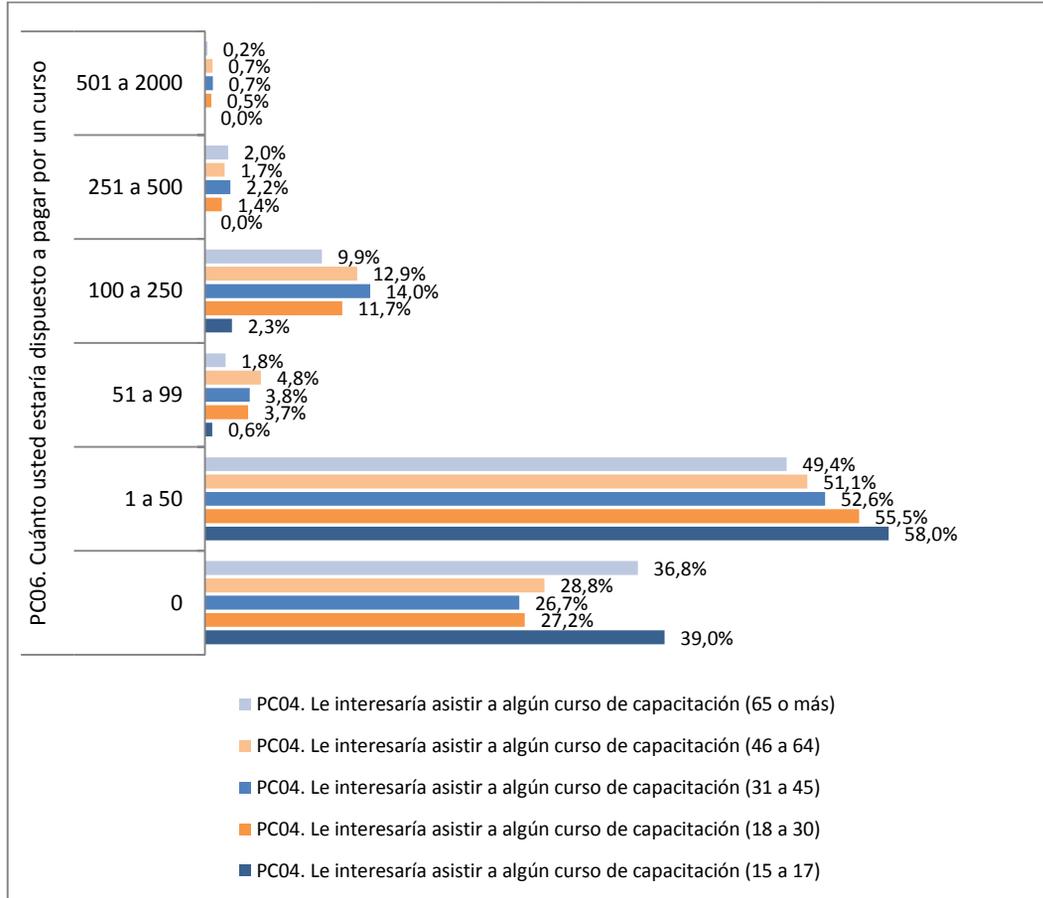


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 15 a 17 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 75,5% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 18,9% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 5,1% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 0,4% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 18 a 30 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 65,0% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 26,4% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 6,7% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,8% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 31 a 45 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 68,4% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 22,0% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 7,5% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 2,1% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 46 a 64 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 70,6% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 22,2% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 7,50% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,3% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas con 65 años o más que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 80,3% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 17,3% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 1,1% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,3% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 86. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación**



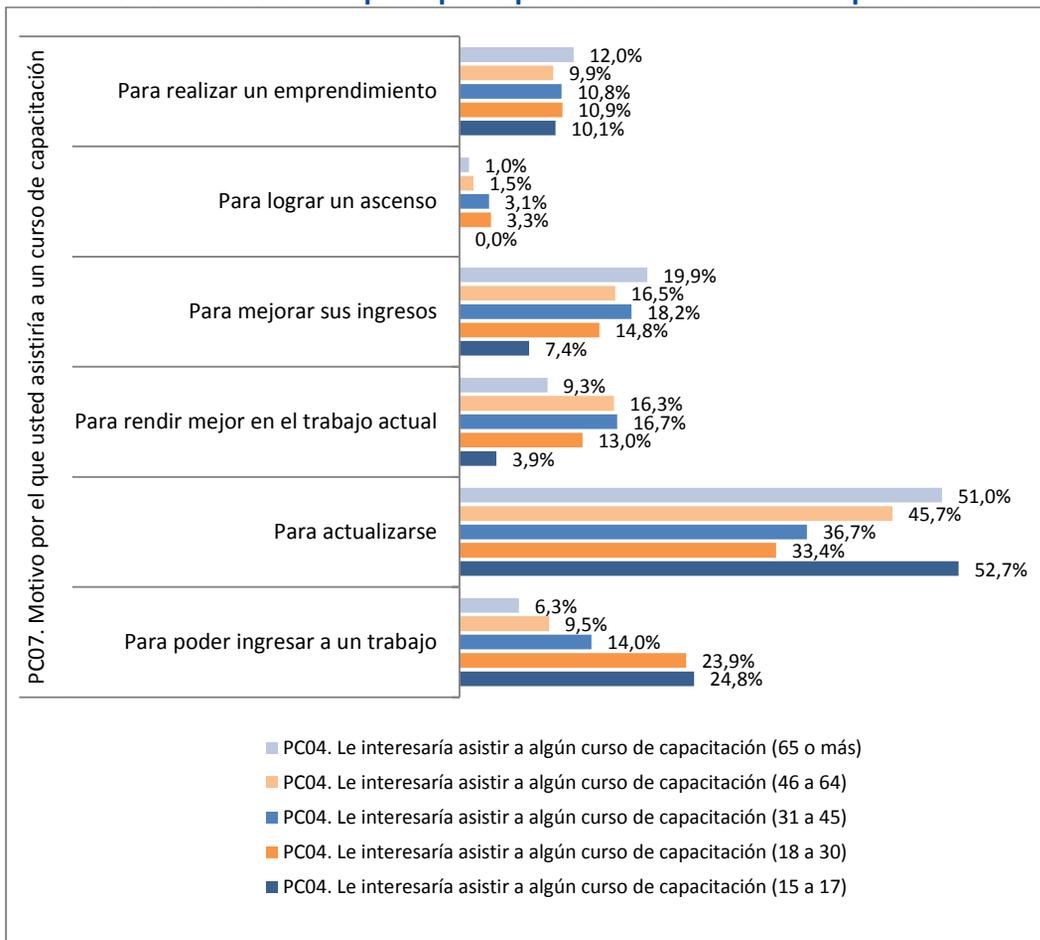
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DÍA-SECAP (2014)



Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 15 a 17 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 39,0% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 58,0% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, 0,6% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 2,3% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 18 a 30 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 27,2% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 58,0% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,7% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 11,7% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,4% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,5% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 31 a 45 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 26,7% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 52,6% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,8% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 14,0% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 2,2% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,7% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 46 a 64 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 28,8% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 51,1% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 4,8% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 12,9% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,7% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,7% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas con 65 años o más que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 36,8% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 49,4% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 1,8% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 9,9% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 2,0% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,2% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 87. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

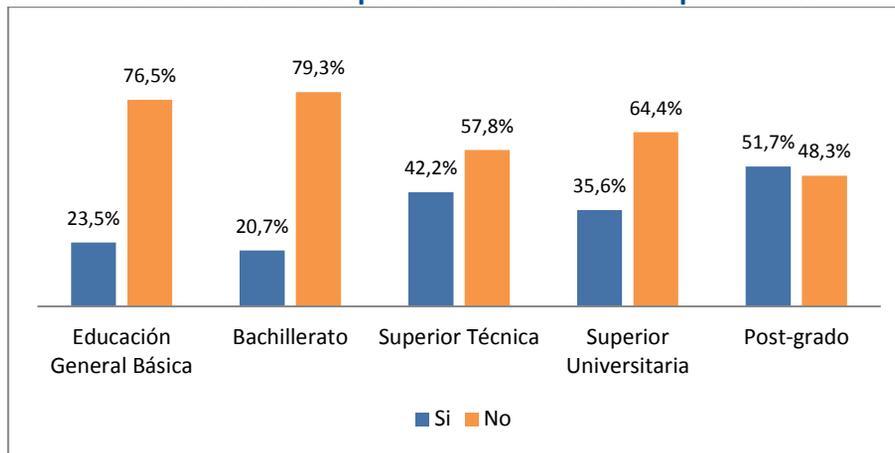


Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 15 a 17 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 24,8% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 52,7% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 3,9% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 7,4% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 0,0% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 10,1% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 18 a 30 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 23,9% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 33,4% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 13,0% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 14,8% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 3,3% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 10,9% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 31 a 45 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 14,0% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 36,7% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 16,7% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 18,2% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 3,1% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 10,8% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas cuyas edades comprenden entre 46 a 64 años que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 9,5% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 45,7% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 16,3% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 16,5% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 1,5% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 9,9% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas con 65 años o más que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 6,3% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 51,0% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 9,3%

asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 19,9% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 1,0% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 12,0% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento.

### 6.4.2.3. Preferencias sobre capacitación según el nivel de instrucción

**Gráfico 88. Interés por asistir a cursos de capacitación**



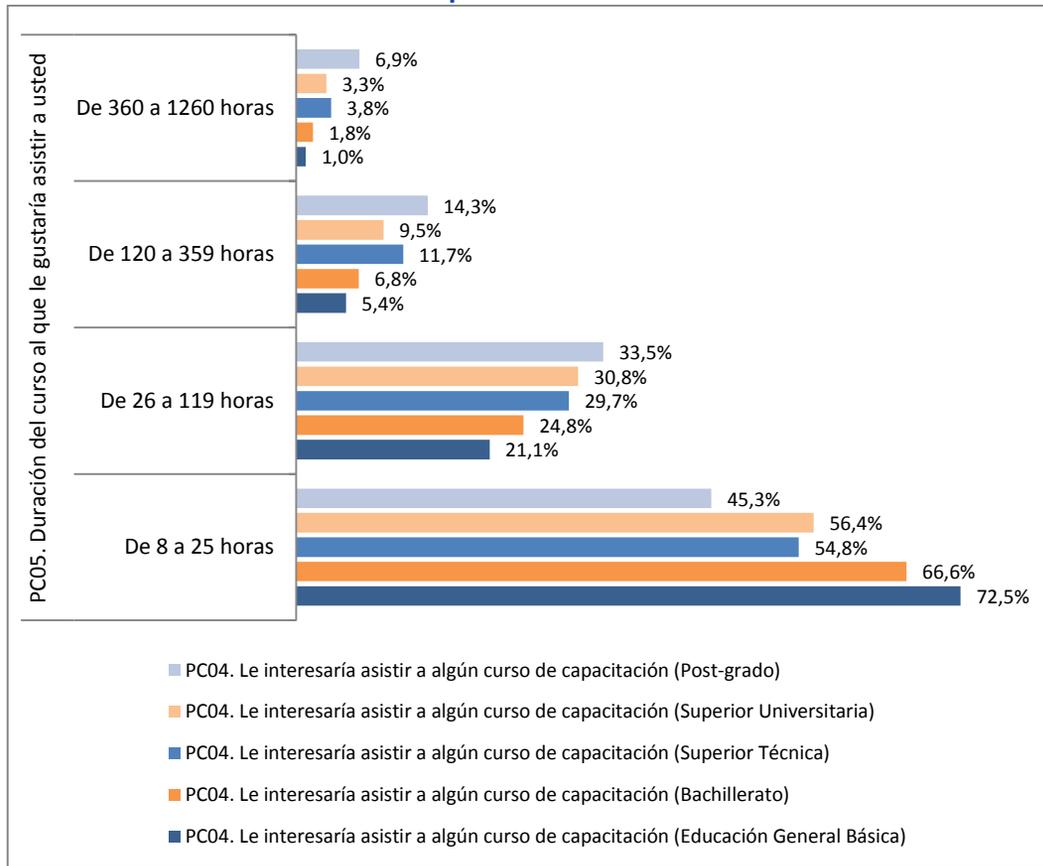
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas con educación general básica, al 23,5% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de personas con formación de bachillerato, al 20,7% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de personas con formación superior técnica, al 42,2% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de personas con educación superior universitaria, al 35,6% le interesaría asistir a algún curso de

capacitación. Finalmente, del total de personas con formación posgrado, al 51,7% le interesaría asistir a algún curso de capacitación.

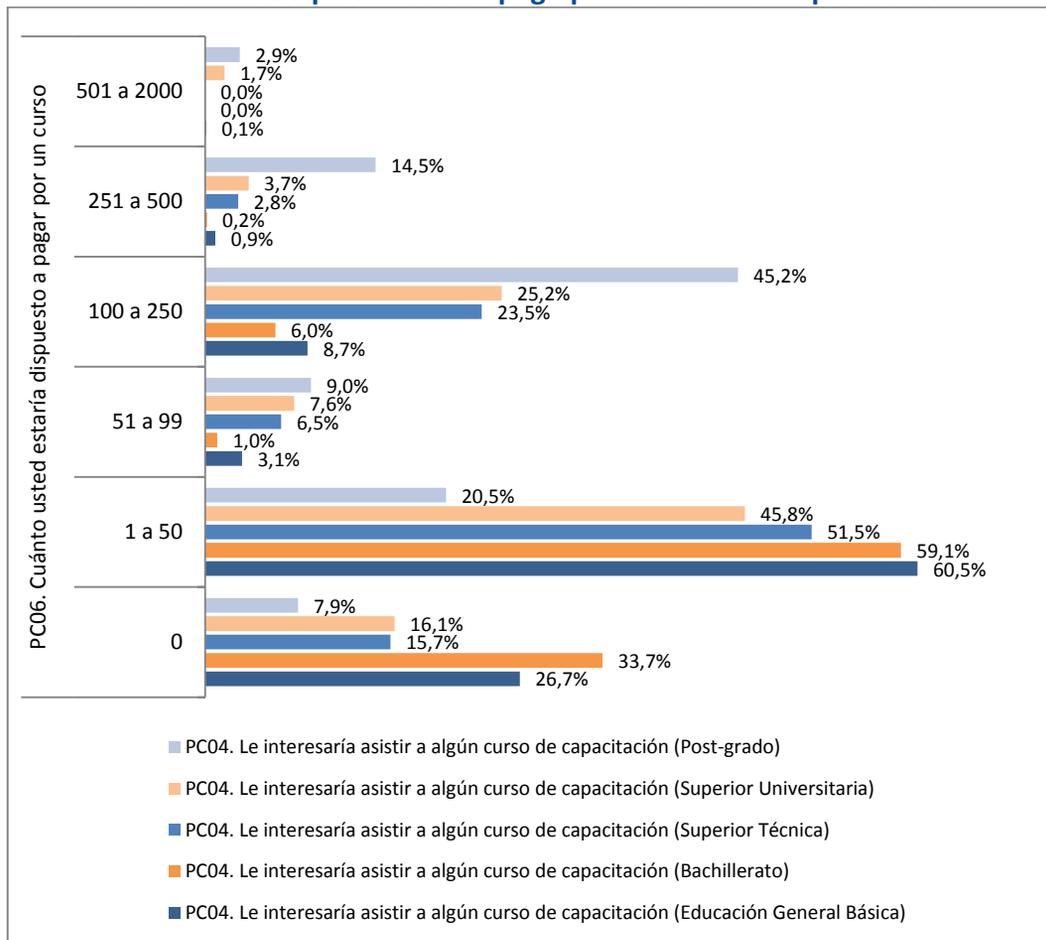
**Gráfico 89. Preferencia por cursos en función de su duración**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas con educación general básica que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 72,5% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 21,1% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 5,4% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,0% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. En lo que respecta a personas con formación de bachillerato que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 66,6% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 24,8% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 6,8% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,8% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas con formación superior técnica que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 54,8% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 29,7% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 11,7% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 3,8% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas con formación superior universitaria que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 56,4% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 30,8% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 9,5% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 3,3% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Finalmente, del total de personas con formación de posgrado, que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 45,3% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 33,5% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 14,3% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 6,9% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 90. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación**

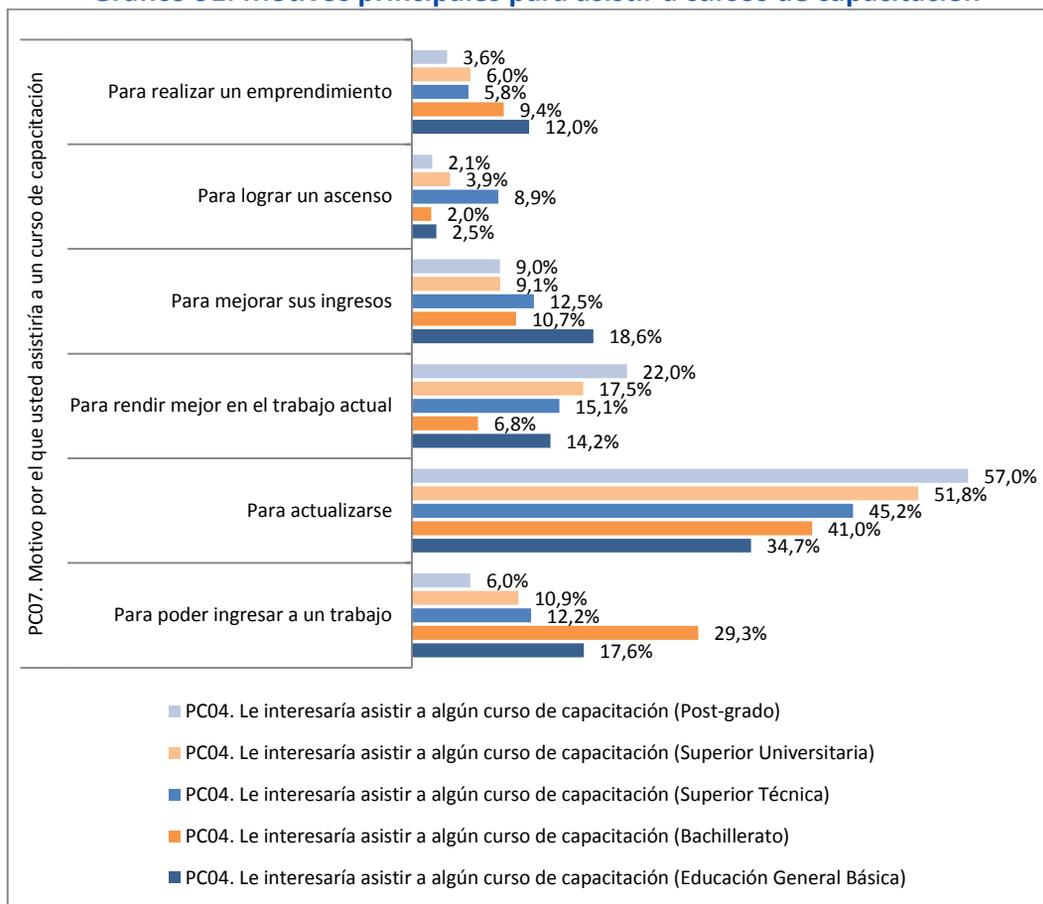


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas encuestadas con educación general básica que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 26,7% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 60,5% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,1% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 8,7% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,9% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,1% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas con formación de bachillerato que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 33,7% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 59,1% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 1,0% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 6,0% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,2% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas con formación superior técnica que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 15,7% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 51,5% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 6,5% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 23,5% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 2,8% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas con formación superior universitaria que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 16,1% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 45,8% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 7,6% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 25,2% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 3,7% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 1,7% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Finalmente, del total de personas con formación de posgrado, que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 7,9% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 20,5% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 9,0% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 45,2% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 14,5% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 2,9% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 91. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DÍA-SECAP (2014)

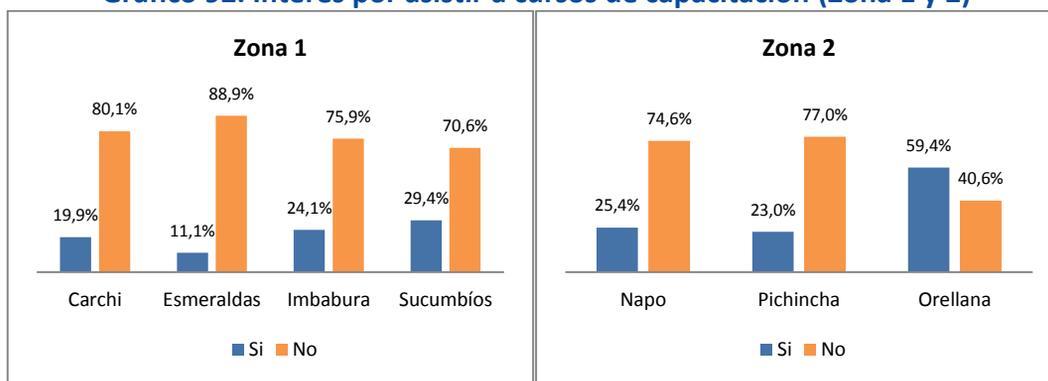


Del total de personas encuestadas con educación general básica que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 17,6% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 34,7% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 14,2% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 18,6% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 2,5% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 12,0% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas con formación de bachillerato que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 29,3% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 41,0% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 6,8% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 10,7% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 2,0% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 9,4% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento. Del total de personas con formación superior técnica que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 12,2% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 45,2% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 15,1% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 12,5% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 8,9% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 5,8% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento. Del total de personas con formación superior universitaria que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 10,9% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 51,8% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 17,5% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 9,1% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 3,9% asistiría a un curso de capacitación para lograr un ascenso, y el 6,0% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento. Finalmente, del total de personas con formación de posgrado, el 6,0% asistiría a un curso de capacitación para poder ingresar a un trabajo, el 57,0% asistiría a un curso de capacitación para actualizarse, el 22,0% asistiría a un curso de capacitación para rendir mejor en el trabajo actual, el 9,0% asistiría a un curso de capacitación para mejorar sus ingresos, el 2,1% asistiría a un curso de

capacitación para lograr un ascenso, y el 3,6% asistiría a un curso de capacitación para realizar un emprendimiento.

#### 6.4.2.4. Preferencias sobre capacitación por provincia

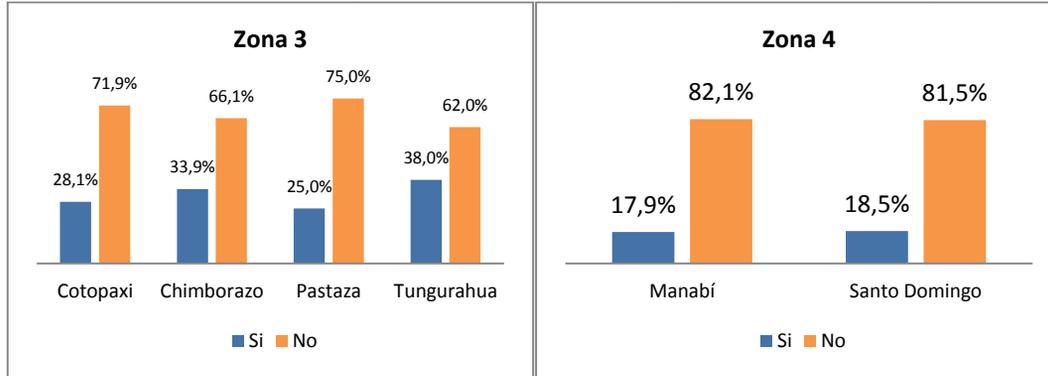
**Gráfico 92. Interés por asistir a cursos de capacitación (Zona 1 y 2)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 1, el 19,9% de las personas en Carchi estarían interesados en asistir a algún curso de capacitación, el 11,1% de las personas en Esmeraldas les gustaría asistir a algún curso de capacitación, el 24,1% de las personas en Imbabura les interesaría asistir a algún curso de capacitación, y el 29,4% de las personas en Sucumbíos muestran interés por asistir a algún curso de capacitación. En la Zona 2, el 25,4% de las personas en Napo desearían asistir a algún curso de capacitación, el 23,0% de las personas en Pichincha les interesaría asistir a algún curso de capacitación, y el 59,4% de las personas en Orellana quisieran asistir a algún curso de capacitación.

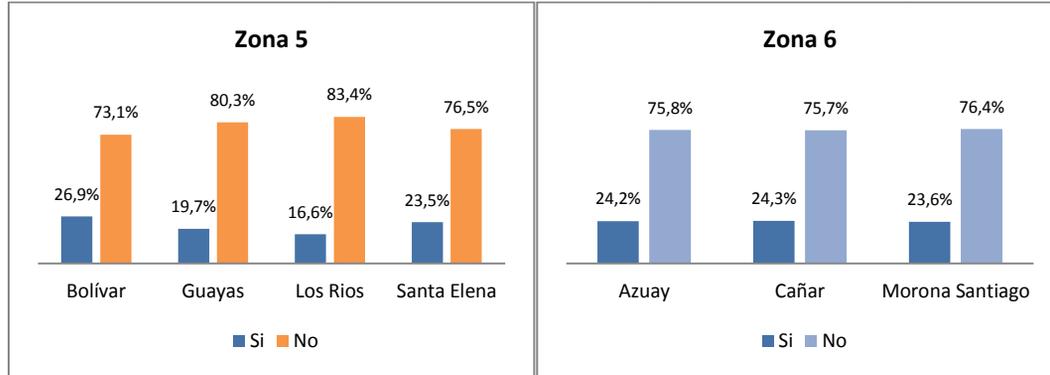
**Gráfico 93. Interés por asistir a cursos de capacitación (Zona 3 y 4)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 3, el 28,1% de las personas en Cotopaxi les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 33,9% de las personas en Chimborazo les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 25,0% de las personas en Pastaza les interesaría asistir a algún curso de capacitación, y el 38,0% de las personas en Tungurahua les interesaría asistir a algún curso de capacitación. En la Zona 4, el 17,9% de las personas en Manabí les interesaría asistir a algún curso de capacitación, y el 18,5% de las personas en Santo Domingo les interesaría asistir a algún curso de capacitación.

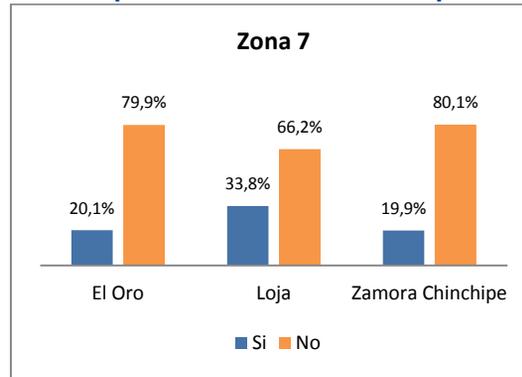
**Gráfico 94. Interés por asistir a cursos de capacitación (Zona 5 y 6)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 5, el 26,9% de las personas en Bolívar les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 19,7% de las personas en Guayas les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 16,6% de las personas en Los Ríos les interesaría asistir a algún curso de capacitación, y el 23,5% de las personas en Santa Elena les interesaría asistir a algún curso de capacitación. En la Zona 6, el 24,2% de las personas en Azuay les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 24,3% de las personas en Cañar les interesaría asistir a algún curso de capacitación, y el 23,6% de las personas en Morona Santiago les interesaría asistir a algún curso de capacitación.

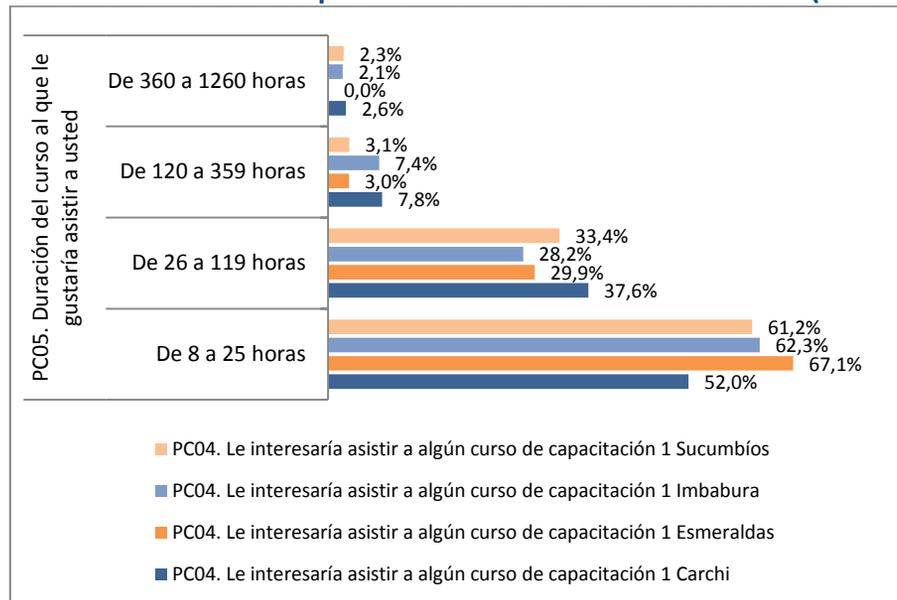
**Gráfico 95. Interés por asistir a cursos de capacitación (Zona 7)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 7, el 20,1% de las personas en El Oro les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 33,8% de las personas en Loja les interesaría asistir a algún curso de capacitación, y el 19,9% de las personas en Zamora Chinchipe les interesaría asistir a algún curso de capacitación.

**Gráfico 96. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 1)**

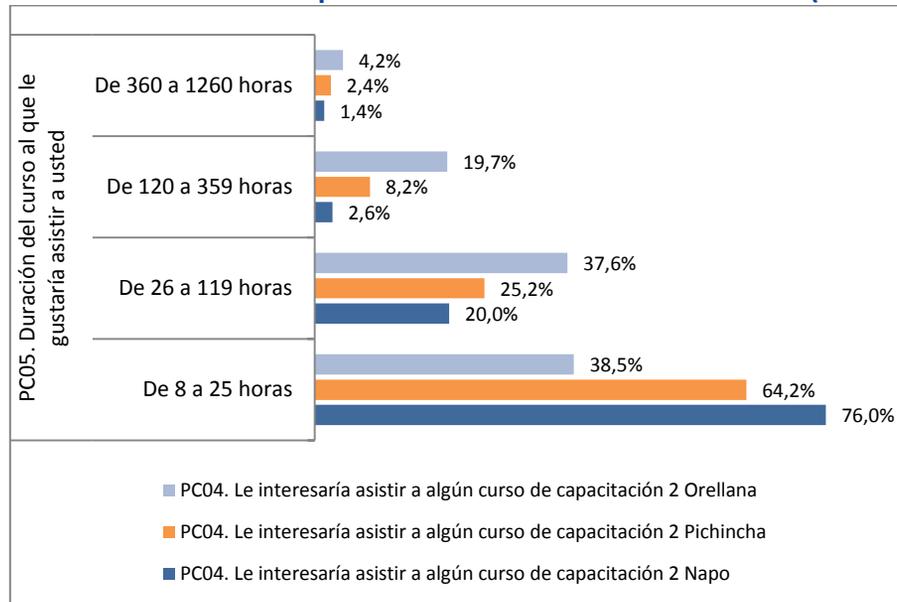


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 1, del total de personas encuestadas en Carchi que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 52,0% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 37,6% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 7,8% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 2,6% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Esmeraldas que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 67,1% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 29,9% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 3,0% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 0,0% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Imbabura que les

interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 62,3% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 28,2% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 7,4% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 2,1% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Sucumbíos que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 61,2% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 33,4% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 3,1% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 2,3% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 97. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 2)**

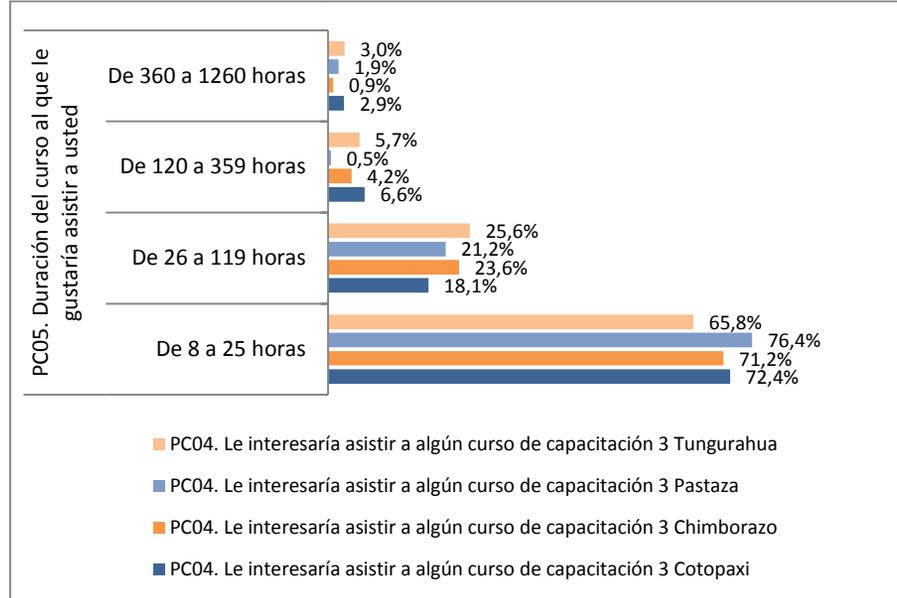


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 2, del total de personas encuestadas en Napo que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 76,0% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 20,0% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 2,6% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,4% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Pichincha que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 64,2% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 25,2% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 8,2% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 2,4% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Orellana que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 38,5% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 37,6% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 19,7% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 4,2% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 98. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 3)**



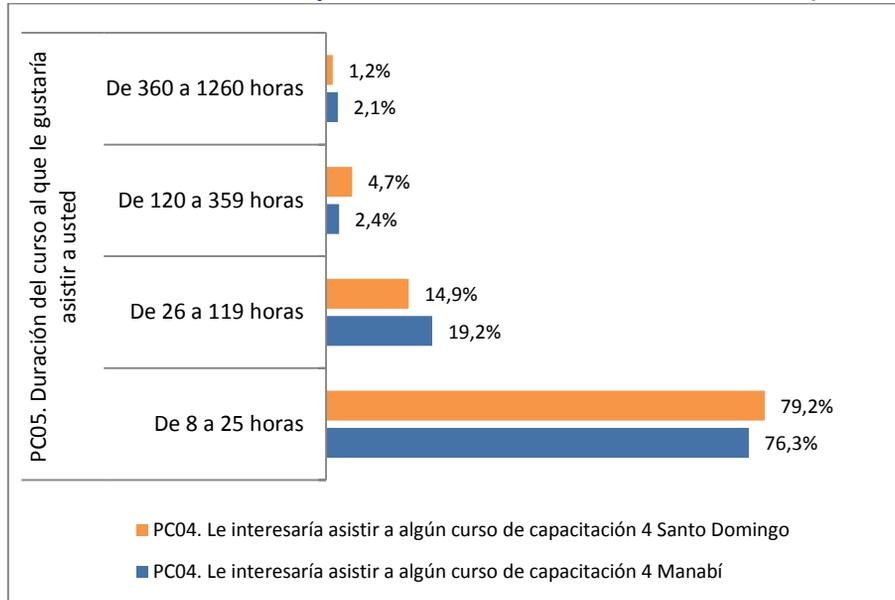
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 3, del total de personas encuestadas en Cotopaxi que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 72,4% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 18,1% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 6,6% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 2,9% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Chimborazo que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 71,2% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 23,6% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 4,2% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 0,9% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Pastaza que les

interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 76,4% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 21,2% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 0,5% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,9% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Tungurahua que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 65,8% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 25,6% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 5,7% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 3,0% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 99. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 4)**

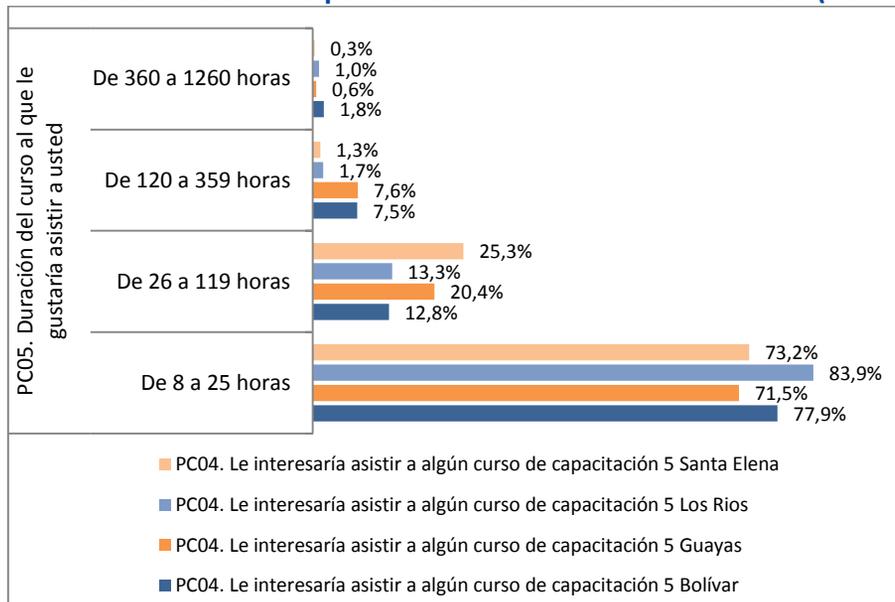


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 4, del total de personas encuestadas en Manabí que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 76,3% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 19,2% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 2,4% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 2,1% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Santo Domingo que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 79,2% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 14,9% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 4,7% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,2% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 100. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 5)**



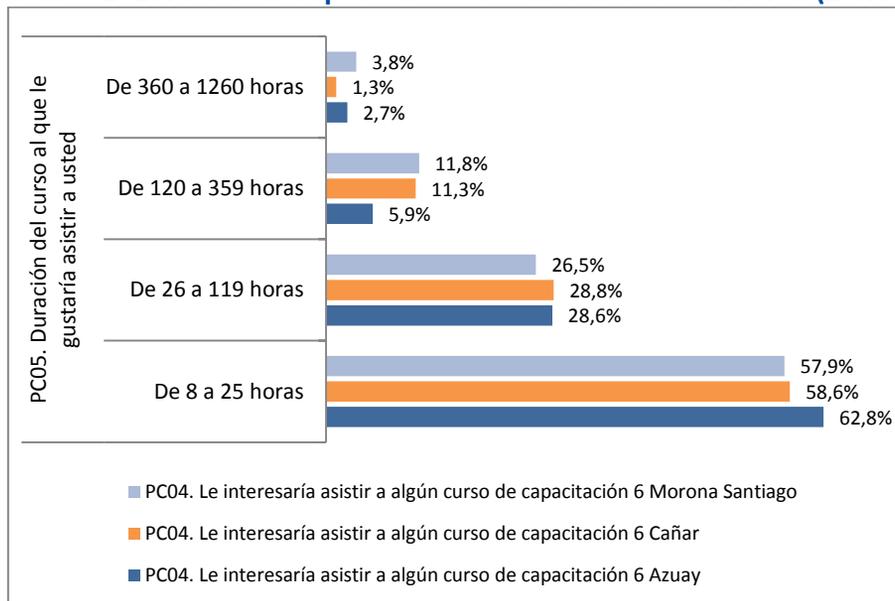
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)



En la Zona 5, del total de personas encuestadas en Bolívar que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 77,9% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 12,8% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 7,5% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,8% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Guayas que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 71,5% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 20,4% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 7,6% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 0,6% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Los Ríos que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 83,9% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 13,3% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 1,7% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,0% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Santa Elena que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 73,2% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 25,3% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 1,3% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 0,3% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 101. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 6)**



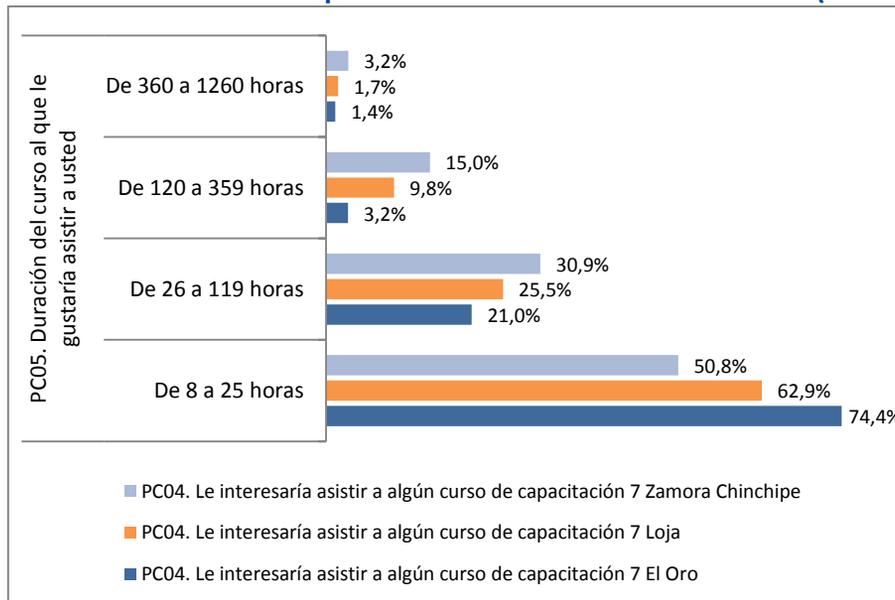
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 6, del total de personas encuestadas en Azuay que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 62,8% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 28,6% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 5,9% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 2,7% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Cañar que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 58,6% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 28,8% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 11,3% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,3% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Morona Santiago que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 57,9% muestra una preferencia

por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 26,5% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 11,8% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 3,8% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 102. Preferencia por cursos en función de su duración (Zona 7)**



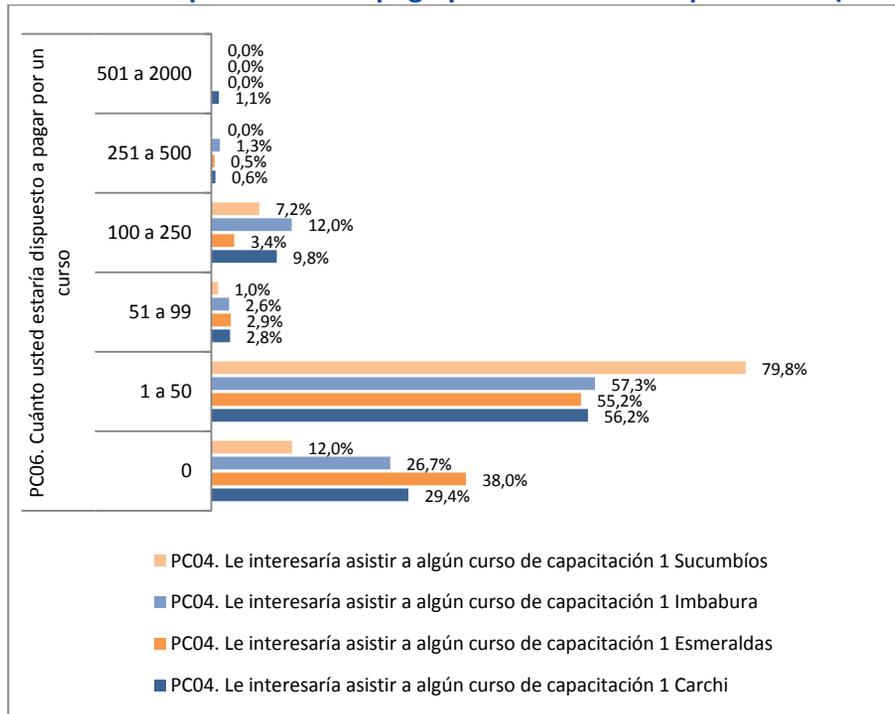
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 7, del total de personas encuestadas en El Oro que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 74,4% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 21,0% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 3,2% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,4% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Loja que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 62,9%

muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 25,5% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 9,8% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,7% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de personas encuestadas en Zamora Chinchipe que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 50,8% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 30,9% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 15,0% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 3,2% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 103. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 1)**

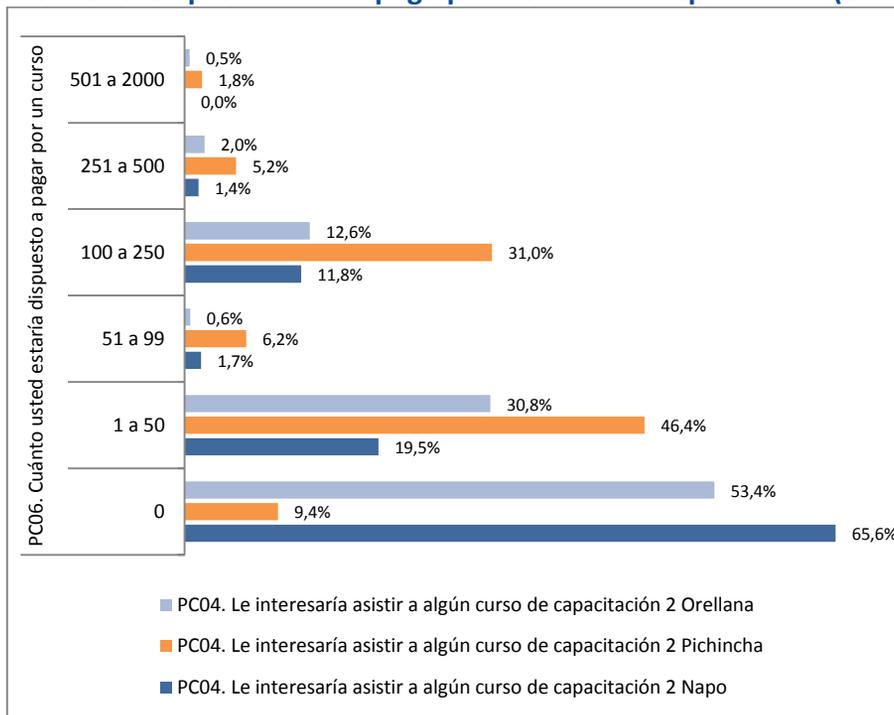


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)



En la Zona 1, del total de personas encuestadas en Carchi que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 29,4% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 56,2% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 2,8% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 9,8% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,6% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 1,1% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Esmeraldas que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 38,0% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 55,2% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 2,9% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 3,4% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,5% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Imbabura que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, 26,7% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, 57,3% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, 2,6% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, 12,0% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, 1,3% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Sucumbíos que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, 12,0% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, 79,8% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, 1,0% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, 7,2% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, 1,0% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 104. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 2)**



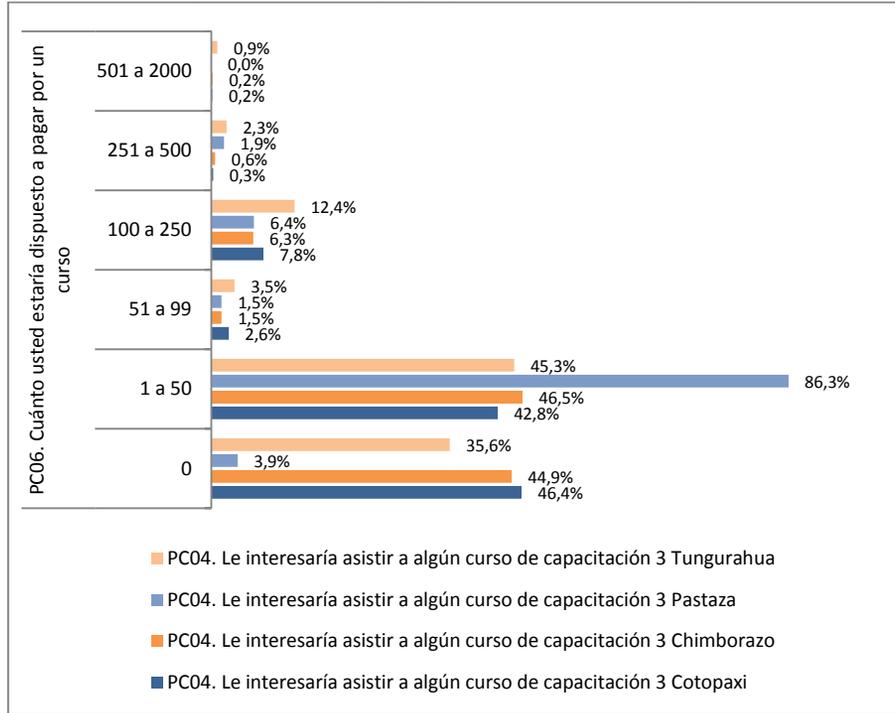
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 2, del total de personas encuestadas en Napo que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 65,6% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 19,5% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 1,7% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 11,8% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,4% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Pichincha que les interesaría asistir a algún curso de

capacitación, el 9,4% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 46,4% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 6,2% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 31,0% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 5,2% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 1,8% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Orellana que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 53,4% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 30,8% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 0,6% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 12,6% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 2,0% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,5% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 105. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 3)**



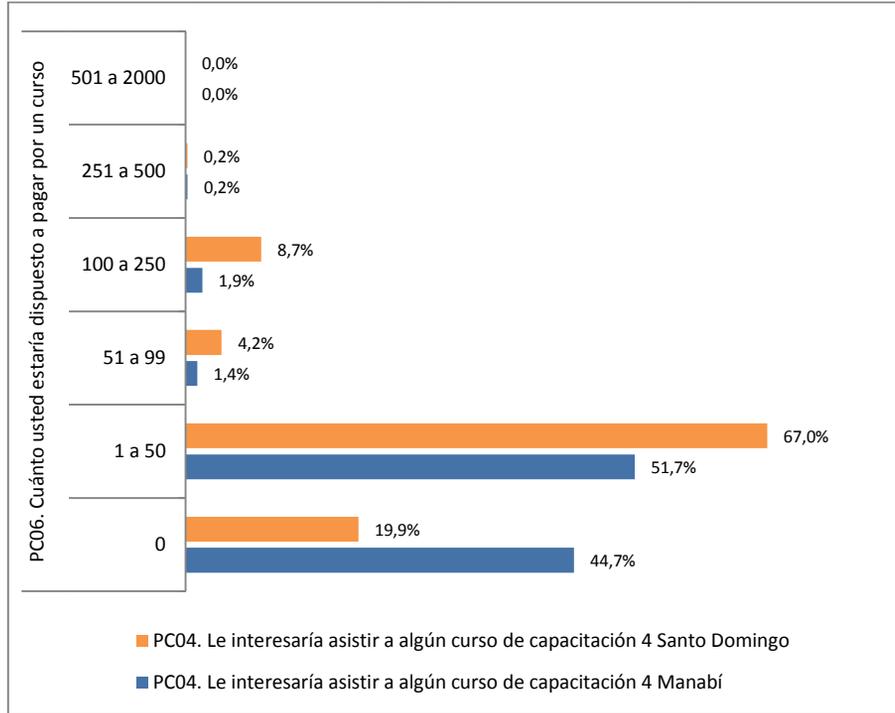
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 3, del total de personas encuestadas en Chimborazo que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 44,9% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 46,5% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 1,5% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 6,3% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,6% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,2% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Pastaza que les interesaría asistir a algún

curso de capacitación, el 3,9% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 86,3% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 1,5% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 6,4% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,9% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Tungurahua que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 35,6% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 45,3% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,5% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 12,4% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 2,3% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,9% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 106. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 4)**



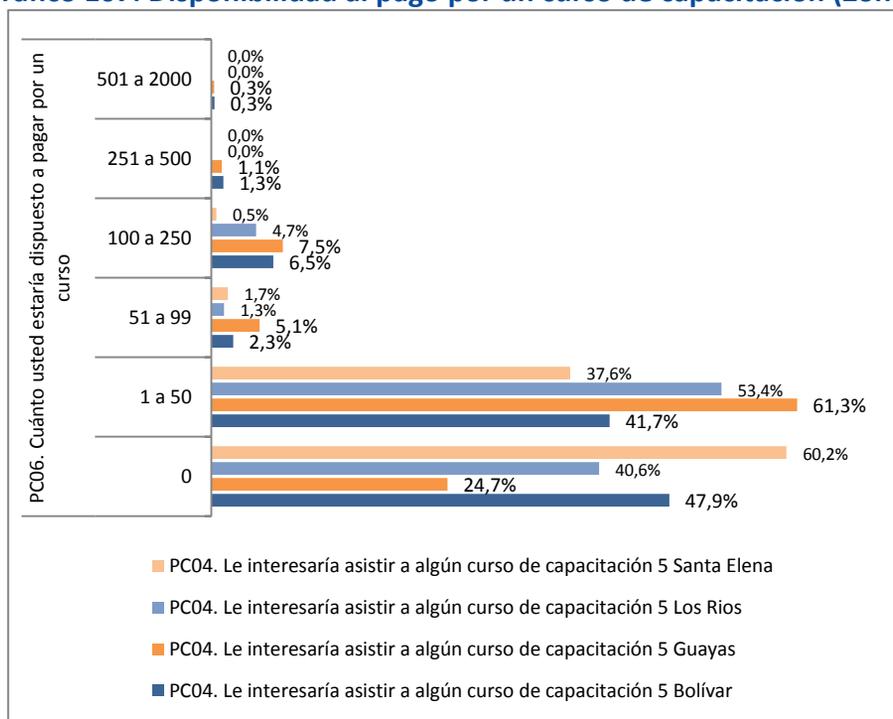
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 4, del total de personas encuestadas en Manabí que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 44,7% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 51,7% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 1,4% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 1,9% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,2% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Santo Domingo que les interesaría asistir a algún curso de

capacitación, el 19,9% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 67,0% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 4,2% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 8,7% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,2% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 107. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 5)**

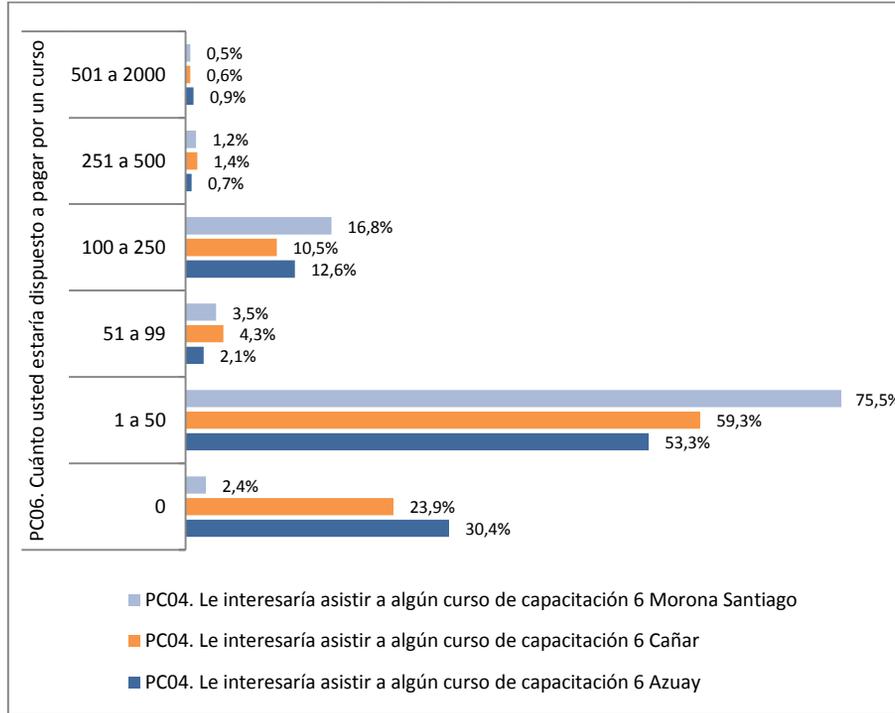


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 5, del total de personas encuestadas en Bolívar que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 47,9% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 41,7% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 2,3% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 6,5% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,3% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,3% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Guayas que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 24,7% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 61,3% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 5,1% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 7,5% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,1% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,3% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Los Ríos que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 40,6% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 53,4% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 1,3% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 4,7% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Santa Elena que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 60,2% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 37,6% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 1,7% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 0,5% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 108. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 6)**



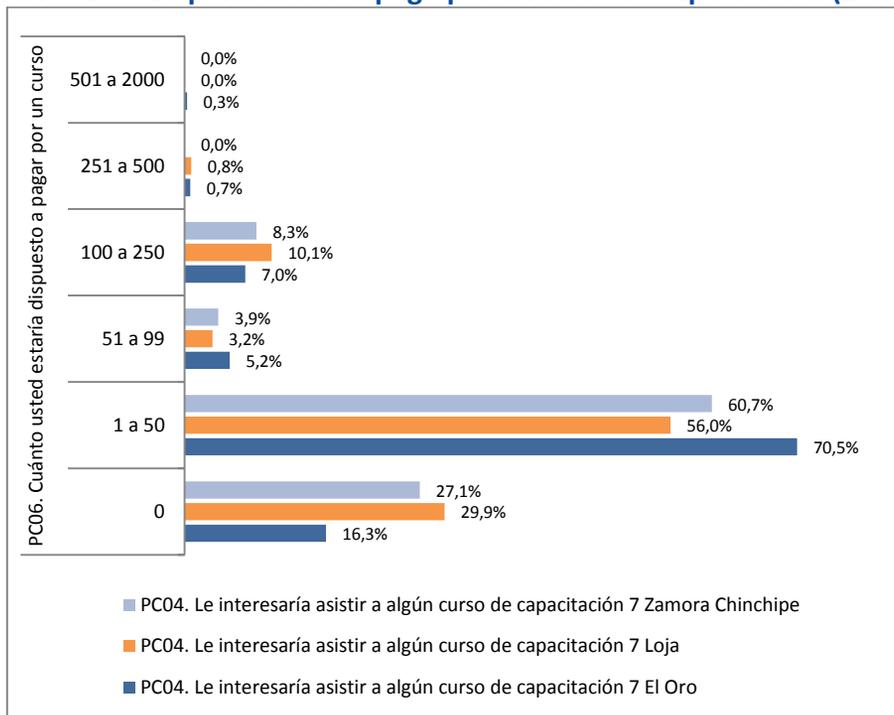
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 6, del total de personas encuestadas en Azuay que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 30,4% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 53,3% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 2,1% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 12,6% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,7% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,9% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Cañar que les interesaría asistir a algún curso de

capacitación, el 23,9% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 59,3% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 4,3% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 10,5% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,4% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,6% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Morona Santiago que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 2,4% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 75,5% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,5% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, 16,8% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,2% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,5% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 109. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Zona 7)**



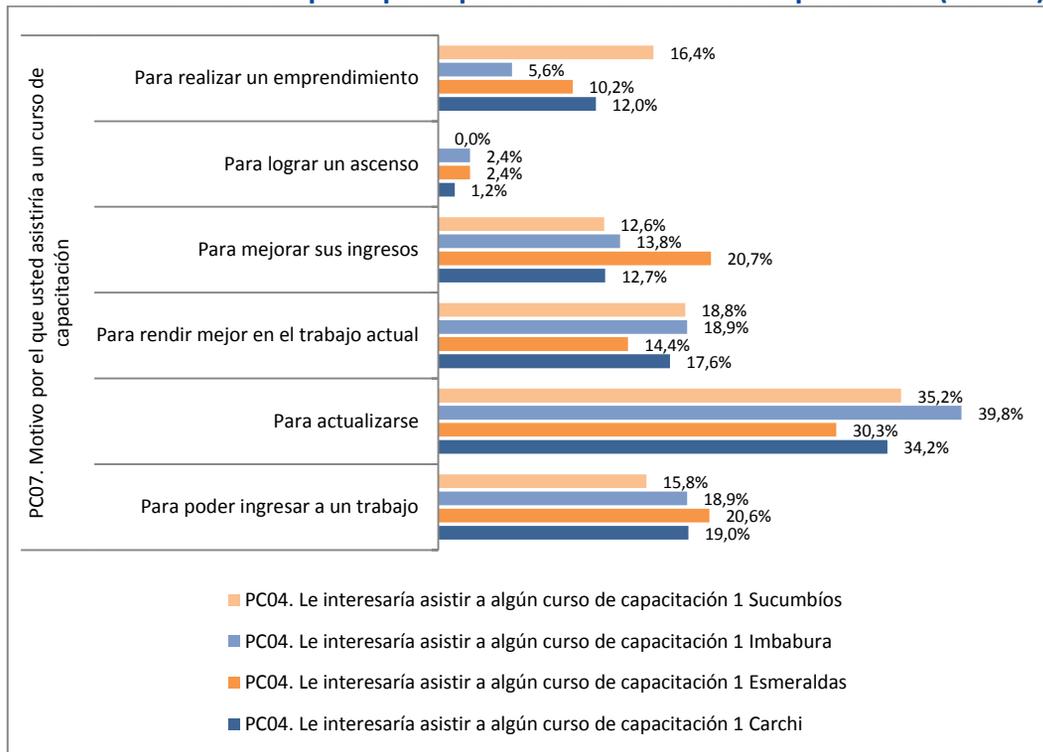
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 7, del total de personas encuestadas en El Oro que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 16,3% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 70,5% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 5,2% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 7,0% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,7% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,3% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Loja que les interesaría asistir a algún curso de

capacitación, el 29,9% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 56,0% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,2% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 10,1% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,8% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de personas encuestadas en Zamora Chinchipe que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 27,1% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 60,7% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,9% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 8,3% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,2% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 110. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 1)**



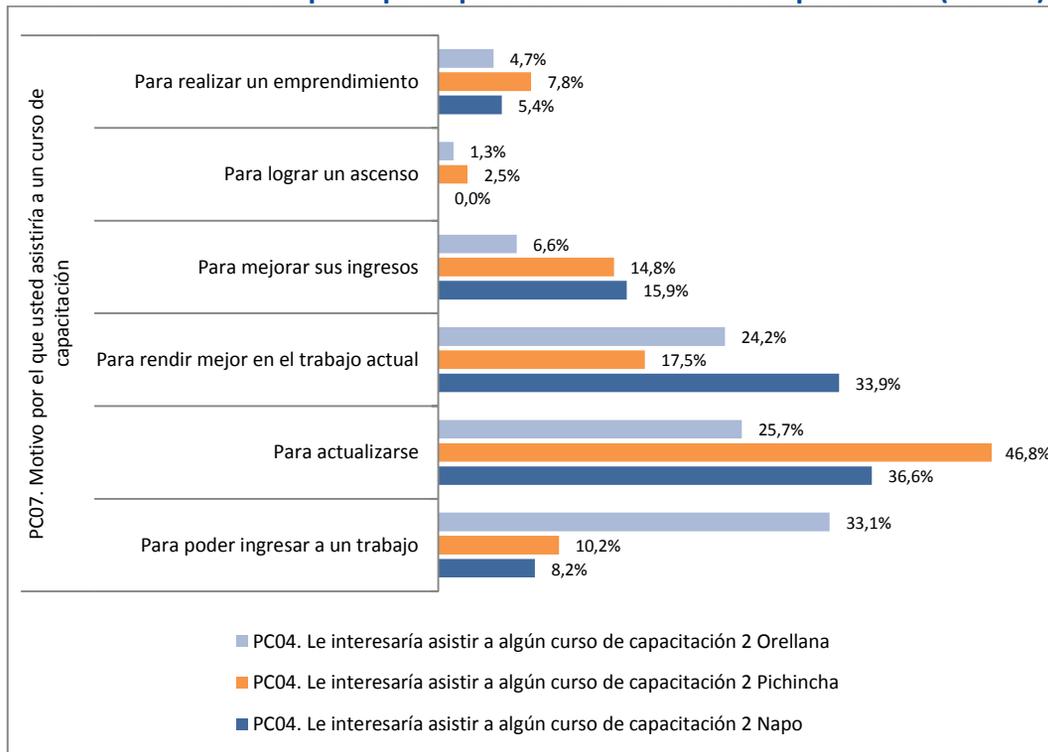
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 1, del total de personas encuestadas en Carchi que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 19,0% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 34,2% asistiría para actualizarse, el 17,6% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 12,7% asistiría para mejorar sus ingresos, el 1,2% asistiría para lograr un ascenso, y el 12,0% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Esmeraldas que les

interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 20,6% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 30,3% asistiría para actualizarse, el 14,4% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 20,7% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,4% asistiría para lograr un ascenso, y el 10,2% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Imbabura que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 18,9% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 39,8% asistiría para actualizarse, el 18,9% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 13,8% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,4% asistiría para lograr un ascenso, y el 5,6% asistiría para realizar un emprendimiento.

**Gráfico 111. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 2)**



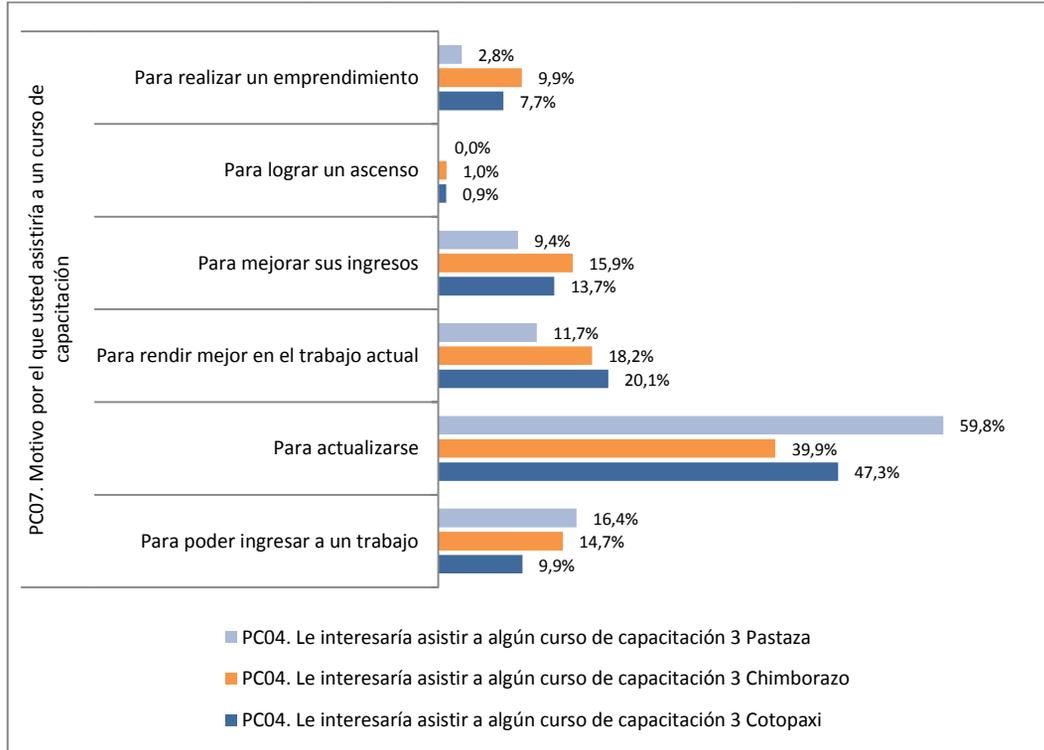
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 2, del total de personas encuestadas en Napo que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 8,2% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 36,6% asistiría para actualizarse, el 33,9% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 15,9% asistiría para mejorar sus ingresos, el 0,0% asistiría para lograr un ascenso, y el 5,4% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Esmeraldas que les

interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 10,2% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 46,8% asistiría para actualizarse, el 17,5% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 14,8% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,5% asistiría para lograr un ascenso, y el 7,8% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Orellana que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 33,1% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 25,7% asistiría para actualizarse, el 24,2% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 6,6% asistiría para mejorar sus ingresos, el 1,3% asistiría para lograr un ascenso, y el 4,7% asistiría para realizar un emprendimiento.

**Gráfico 112. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 3)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

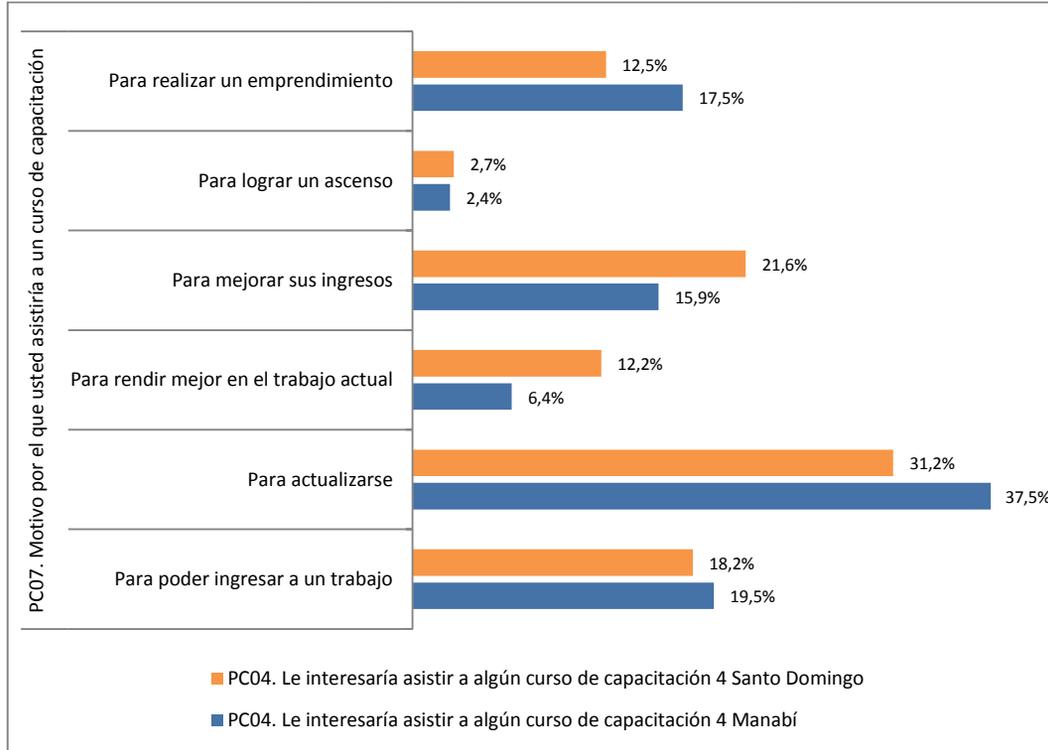
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 3, del total de personas encuestadas en Cotopaxi que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 9,9% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 47,3% asistiría para actualizarse, el 20,1% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 13,7% asistiría para mejorar sus ingresos, el 0,9% asistiría para lograr un ascenso, y el 7,7% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Chimborazo que les



interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 14,7% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 39,9% asistiría para actualizarse, el 18,2% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 15,9% asistiría para mejorar sus ingresos, el 1,0% asistiría para lograr un ascenso, y el 9,9% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Pastaza que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 16,4% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 59,8% asistiría para actualizarse, el 11,7% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 9,4% asistiría para mejorar sus ingresos, el 0,0% asistiría para lograr un ascenso, y el 2,8% asistiría para realizar un emprendimiento.

**Gráfico 113. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 4)**



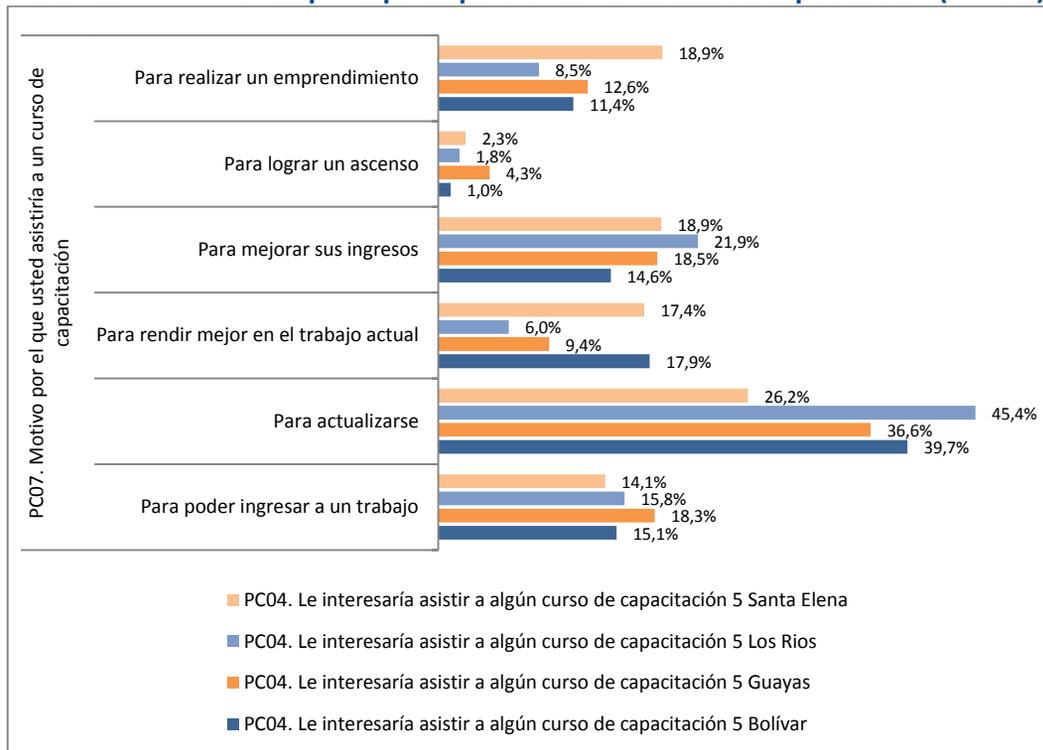
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 4, del total de personas encuestadas en Manabí que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 19,5% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 37,5% asistiría para actualizarse, el 6,4% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 15,9% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,4% asistiría para lograr un ascenso, y el 17,5% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Santo Domingo que les

interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 18,2% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 31,2% asistiría para actualizarse, el 12,2% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 21,6% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,7% asistiría para lograr un ascenso, y el 12,5% asistiría para realizar un emprendimiento.

**Gráfico 114. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 5)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

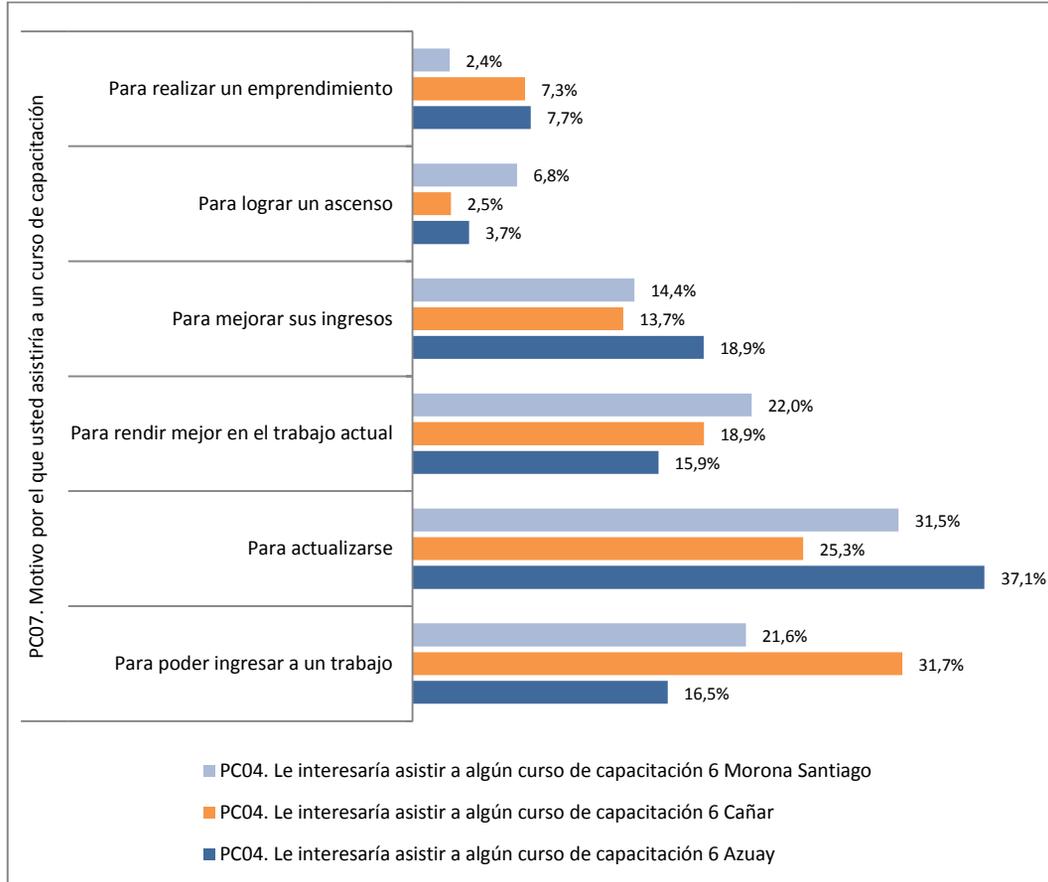
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 5, del total de personas encuestadas en Bolívar que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 15,1% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 39,7% asistiría para actualizarse, el 17,9% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 14,6% asistiría para mejorar sus ingresos, el 1,0% asistiría para lograr un ascenso, y el 11,4% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Guayas que les



interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 18,3% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 36,6% asistiría para actualizarse, el 9,4% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 18,5% asistiría para mejorar sus ingresos, el 4,3% asistiría para lograr un ascenso, y el 12,6% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Los Ríos que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 15,8% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 45,4% asistiría para actualizarse, el 6,0% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 21,9% asistiría para mejorar sus ingresos, el 1,8% asistiría para lograr un ascenso, y el 8,5% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Santa Elena que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 14,1% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 26,2% asistiría para actualizarse, el 17,4% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 18,9% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,3% asistiría para lograr un ascenso, y el 18,9% asistiría para realizar un emprendimiento.

**Gráfico 115. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 6)**



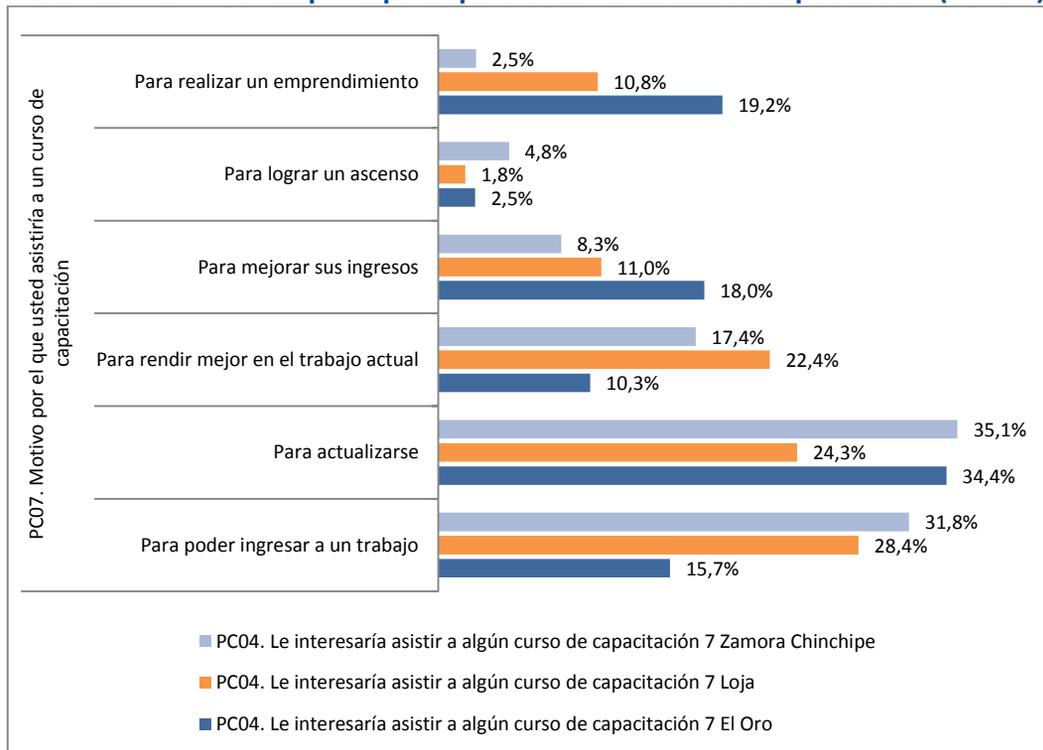
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 6, del total de personas encuestadas en Azuay que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 16,5% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 37,1% asistiría

para actualizarse, el 15,9% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 18,9% asistiría para mejorar sus ingresos, el 3,7% asistiría para lograr un ascenso, y el 7,7% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Cañar que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 31,7% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 25,3% asistiría para actualizarse, el 18,9% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 13,7% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,5% asistiría para lograr un ascenso, y el 7,3% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Morona Santiago que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 21,6% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 31,5% asistiría para actualizarse, el 22,0% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 14,4% asistiría para mejorar sus ingresos, el 6,8% asistiría para lograr un ascenso, y el 2,4% asistiría para realizar un emprendimiento.

**Gráfico 116. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Zona 7)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

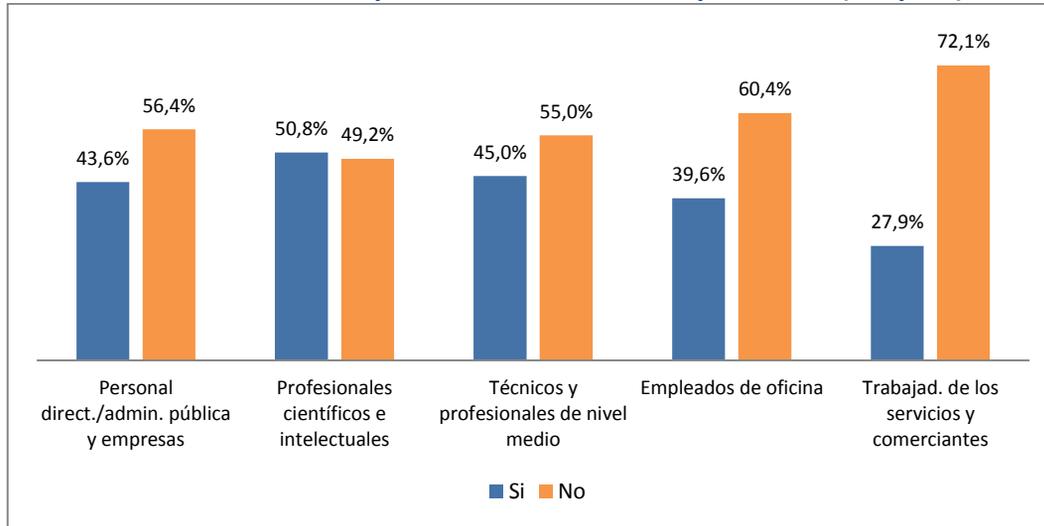
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

En la Zona 7, del total de personas encuestadas en El Oro que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 15,7% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 34,4% asistiría para actualizarse, el 10,3% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 18,0% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,5% asistiría para lograr un ascenso, y el 19,2% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Loja que les interesaría

asistir a algún curso de capacitación, el 28,4% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 24,3% asistiría para actualizarse, el 22,4% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 11,0% asistiría para mejorar sus ingresos, el 1,8% asistiría para lograr un ascenso, y el 10,8% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de personas encuestadas en Zamora Chinchipe que les interesaría asistir a algún curso de capacitación, el 31,8% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 35,1% asistiría para actualizarse, el 17,4% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 8,3% asistiría para mejorar sus ingresos, el 4,8% asistiría para lograr un ascenso, y el 2,5% asistiría para realizar un emprendimiento.

#### 6.4.2.5. Preferencias sobre capacitación por grupo de ocupación (CIUO8)

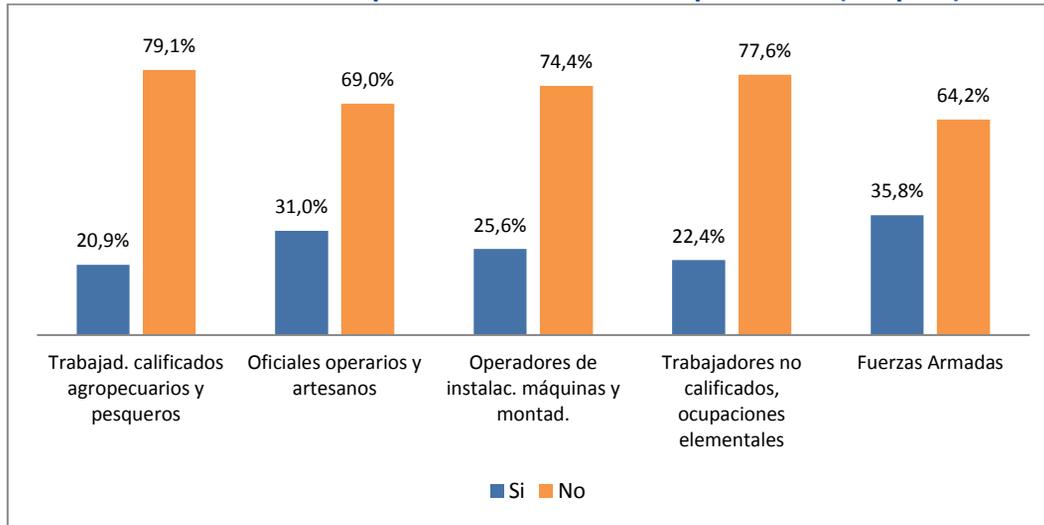
**Gráfico 117. Interés por asistir a cursos de capacitación (Grupo 1)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como personal directivo de la administración pública y empresas, al 43,6% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. En lo que respecta a profesionales científicos e intelectuales, al 50,8% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de técnicos y profesionales de nivel medio, al 45,0% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de empleados de oficina, al 39,6% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Finalmente, del total de trabajadores de los servicios y comerciantes, al 27,9% le interesaría asistir a algún curso de capacitación.

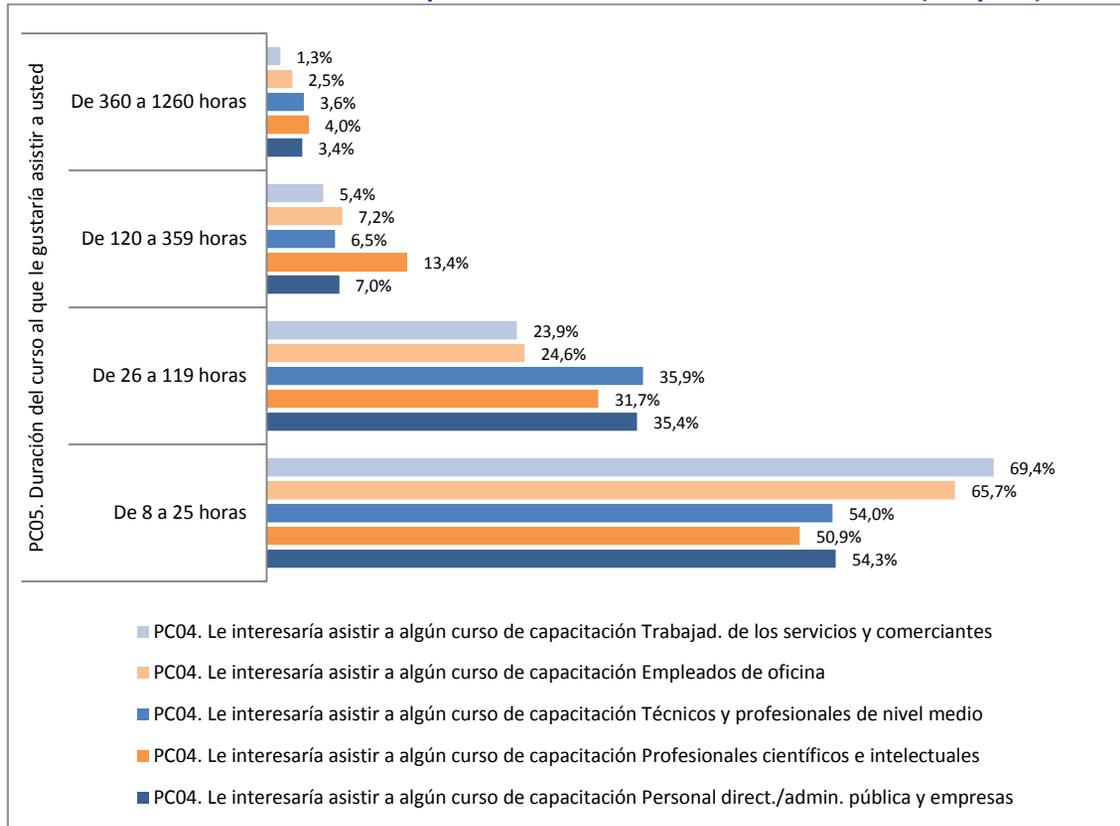
**Gráfico 118. Interés por asistir a cursos de capacitación (Grupo 2)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, al 20,9% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. En lo que respecta a oficiales operarios y artesanos, al 31,0% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, al 25,6% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Del total de trabajadores no calificados que se desempeñan en ocupaciones elementales, al 22,4% le interesaría asistir a algún curso de capacitación. Finalmente, del total miembros de las fuerzas armadas, al 35,8% le interesaría asistir a algún curso de capacitación.

**Gráfico 119. Preferencia por cursos en función de su duración (Grupo 1)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

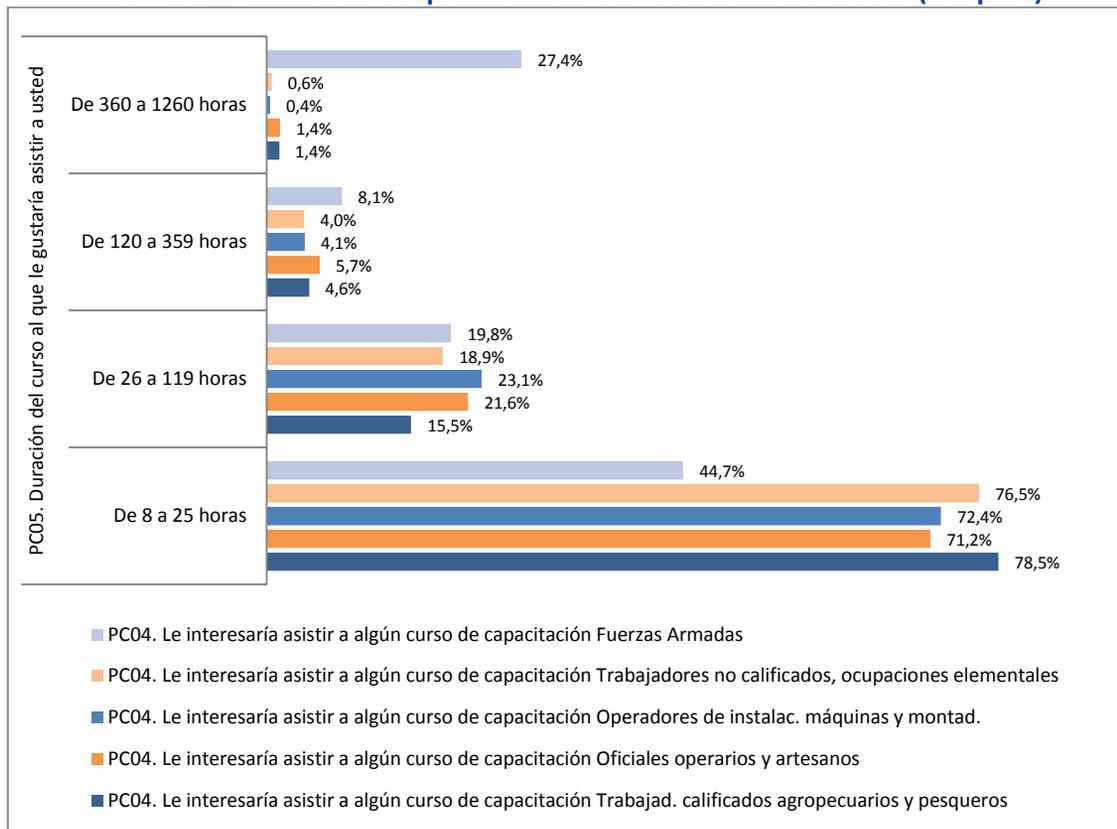
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como personal directivo de la administración pública y empresas, el 54,3% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 35,4% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 7,0% prefiere



cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 3,4% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. En lo que respecta a profesionales científicos e intelectuales, el 50,9% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 31,7% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 13,4% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 4,0% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de técnicos y profesionales de nivel medio, el 54,0% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 35,9% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 6,5% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 3,6% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de empleados de oficina, el 65,7% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 24,6% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 7,2% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 2,5% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Finalmente, del total de trabajadores de los servicios y comerciantes, el 69,4% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 23,9% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 5,4% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,3% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 120. Preferencia por cursos en función de su duración (Grupo 2)**



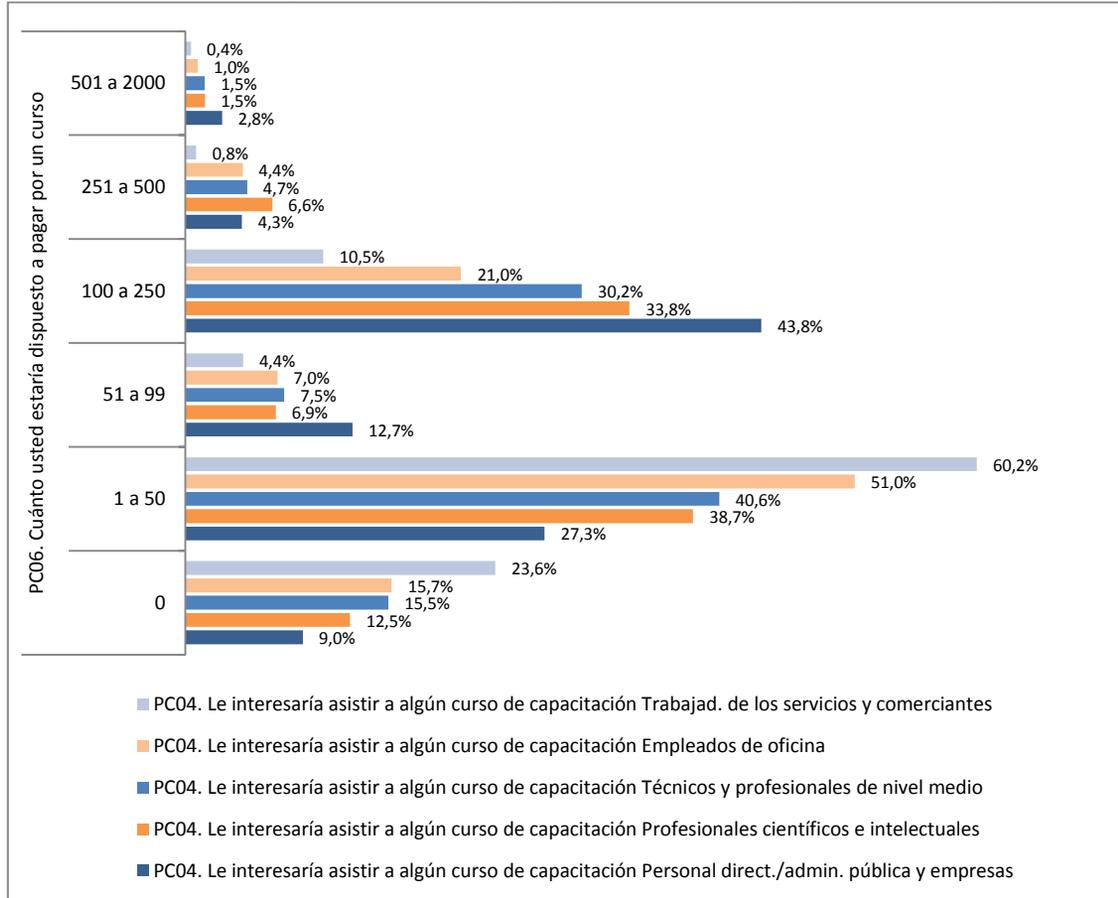
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, el 78,5% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 15,5% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 4,6% prefiere cursos cuya



duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,4% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. En lo que respecta a oficiales operarios y artesanos, el 71,2% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 21,6% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 5,7% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 1,4% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, el 72,4% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 23,1% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 4,1% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 0,4% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Del total de trabajadores no calificados que se desempeñan en ocupaciones elementales, el 76,5% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 18,9% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 4,0% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 0,6% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas. Finalmente, del total miembros de las fuerzas armadas, el 44,7% muestra una preferencia por cursos cuya duración sea de 8 a 25 horas, el 19,8% prefiere cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas, el 8,1% prefiere cursos cuya duración sea de 120 a 359 horas, y el 27,4% prefiere cursos cuya duración sea de 360 a 1.260 horas.

**Gráfico 121. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Grupo 1)**

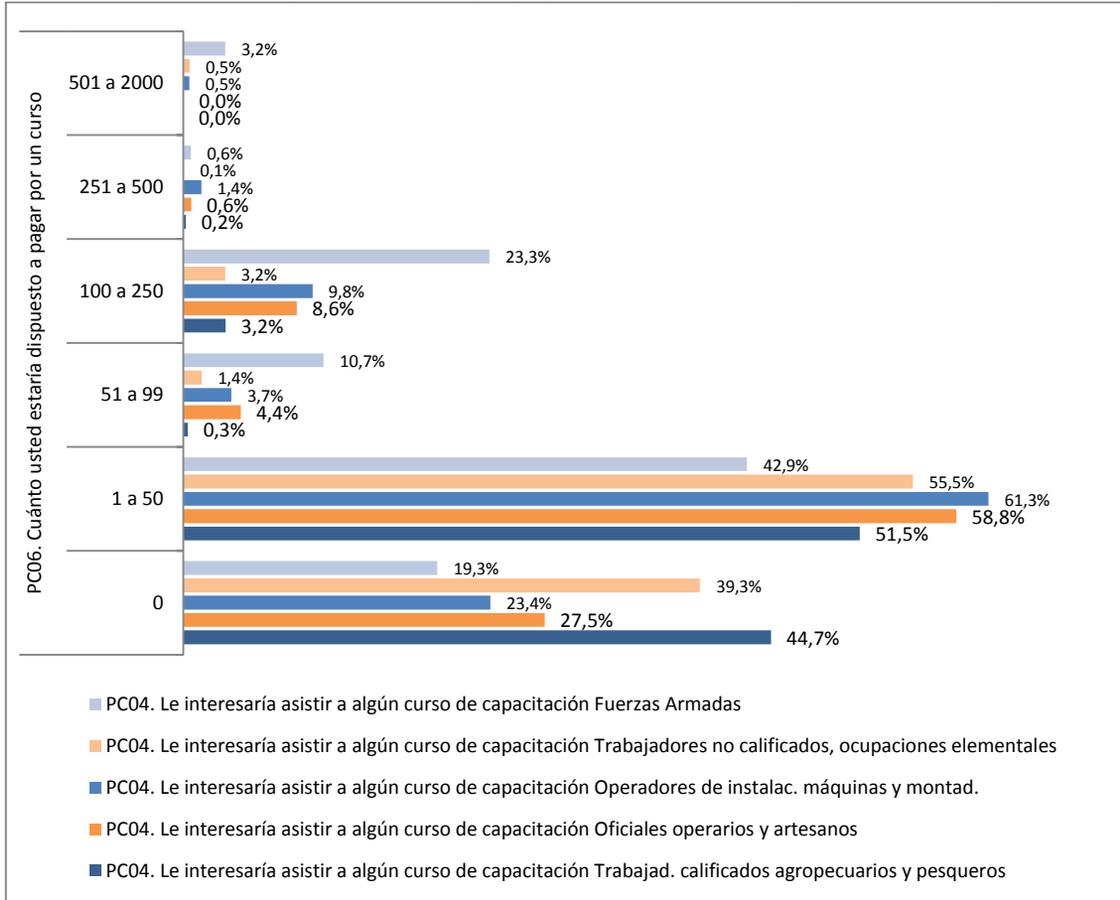


Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como personal directivo de la administración pública y empresas, el 9,0% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 27,3% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 12,7% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 43,8% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 4,3% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 2,8% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. En lo que respecta a profesionales científicos e intelectuales, el 12,5% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 38,7% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 6,9% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 33,8% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 6,6% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 1,5% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de técnicos y profesionales de nivel medio, el 15,5% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 40,6% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 7,5% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 30,2% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 4,7% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 1,5% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de empleados de oficina, el 15,7% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 51,0% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 7,0% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 21,0% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 4,4% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 1,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Finalmente, del total de trabajadores de los servicios y comerciantes, el 23,6% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 60,2% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 4,4% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 10,5% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,8% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,4% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 122. Disponibilidad al pago por un curso de capacitación (Grupo 2)**



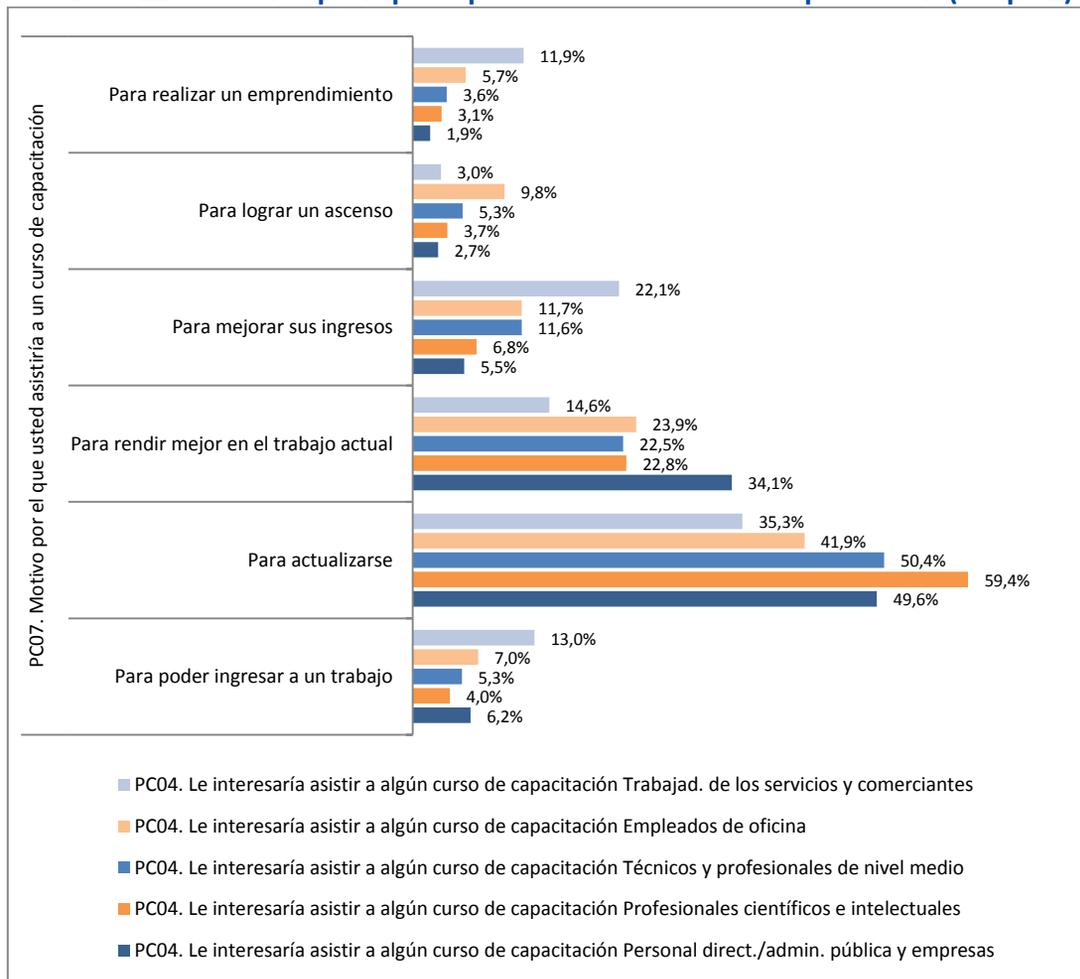
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)



Del total de personas que se desempeñan como trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, el 44,7% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 51,5% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 0,3% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 3,2% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,2% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. En lo que respecta a oficiales operarios y artesanos, el 27,5% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 58,8% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 4,4% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 8,6% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,6% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,0% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, el 23,4% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 61,3% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 3,7% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 9,8% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 1,4% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,5% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Del total de trabajadores no calificados que se desempeñan en ocupaciones elementales, el 39,3% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 55,5% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 1,4% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 3,2% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,1% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 0,5% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares. Finalmente, del total miembros de las fuerzas armadas, el 19,3% no estaría dispuesto a pagar nada por seguir un curso, el 42,9% estaría dispuesto a pagar de 1 a 50 dólares, el 10,7% estaría dispuesto a pagar de 51 a 99 dólares, el 23,3% estaría dispuesto a pagar de 100 a 250 dólares, el 0,6% estaría dispuesto a pagar de 251 a 500 dólares, y el 3,2% estaría dispuesto a pagar de 501 a 2.000 dólares.

**Gráfico 123. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Grupo 1)**



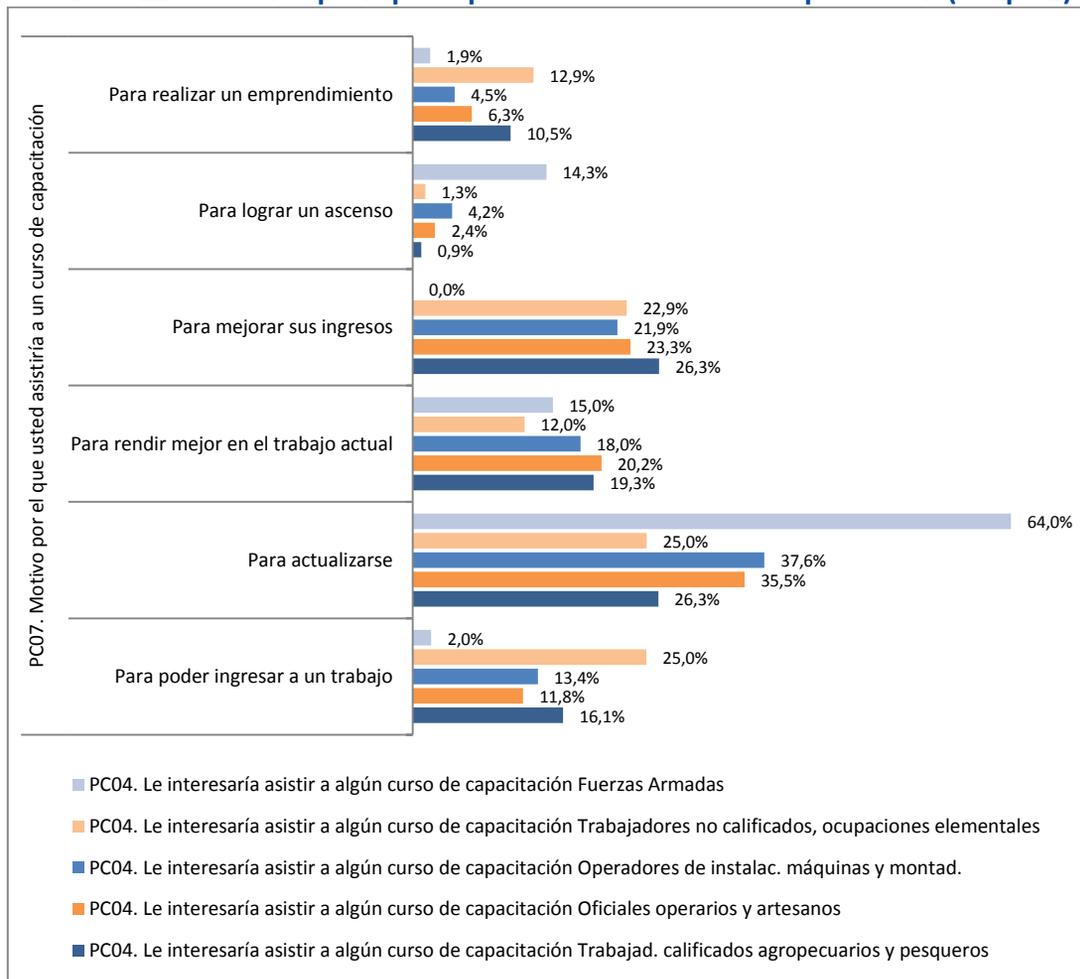
Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)



Del total de personas que se desempeñan como personal directivo de la administración pública y empresas, el 6,2% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 49,6% asistiría para actualizarse, el 34,1% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 5,5% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,7% asistiría para lograr un ascenso, y el 1,9% asistiría para realizar un emprendimiento. En lo que respecta a profesionales científicos e intelectuales, el 4,0% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 59,4% asistiría para actualizarse, el 22,8% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 6,8% asistiría para mejorar sus ingresos, el 3,7% asistiría para lograr un ascenso, y el 3,1% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de técnicos y profesionales de nivel medio, el 5,3% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 50,4% asistiría para actualizarse, el 22,5% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 11,6% asistiría para mejorar sus ingresos, el 5,3% asistiría para lograr un ascenso, y el 3,6% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de empleados de oficina, el 7,0% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 41,9% asistiría para actualizarse, el 23,9% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 11,7% asistiría para mejorar sus ingresos, el 9,8% asistiría para lograr un ascenso, y el 5,7% asistiría para realizar un emprendimiento. Finalmente, del total de trabajadores de los servicios y comerciantes, el 13,0% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 35,3% asistiría para actualizarse, el 14,6% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 22,1% asistiría para mejorar sus ingresos, el 3,0% asistiría para lograr un ascenso, y el 11,9% asistiría para realizar un emprendimiento.

**Gráfico 124. Motivos principales para asistir a cursos de capacitación (Grupo 2)**



Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Del total de personas que se desempeñan como trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, el 16,1% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 26,3% asistiría para actualizarse, el 19,3% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 26,3% asistiría para mejorar sus ingresos, el 0,9% asistiría para lograr un ascenso, y el 10,5% asistiría para realizar un emprendimiento. En lo que respecta a oficiales operarios y artesanos, el 11,8% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 35,3% asistiría para actualizarse, el 20,2% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 23,3% asistiría para mejorar sus ingresos, el 2,4% asistiría para lograr un ascenso, y el 6,3% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, el 13,4% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 37,6% asistiría para actualizarse, el 18,0% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 21,9% asistiría para mejorar sus ingresos, el 4,2% asistiría para lograr un ascenso, y el 4,5% asistiría para realizar un emprendimiento. Del total de trabajadores no calificados que se desempeñan en ocupaciones elementales, el 25,0% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 25,0% asistiría para actualizarse, el 12,0% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 22,9% asistiría para mejorar sus ingresos, el 1,3% asistiría para lograr un ascenso, y el 12,9% asistiría para realizar un emprendimiento. Finalmente, del total miembros de las fuerzas armadas, el 2,0% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 64,0% asistiría para actualizarse, el 15,0% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 0,0% asistiría para mejorar sus ingresos, el 14,3% asistiría para lograr un ascenso, y el 1,9% asistiría para realizar un emprendimiento.

## 6.5. CONCLUSIONES

### 6.5.1. Indicadores de capacitación

A partir del módulo de CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EXCLUSIVA PARA EL TRABAJO se pueden generar los siguientes indicadores:

#### 6.5.1.1. Tasa de acceso a cursos de capacitación

**Definición.-** Porcentaje de personas de 15 años en adelante que han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses, con respecto al total de personas investigadas pertenecientes al mismo grupo etario.

**Forma de cálculo.-**

$$AC = \frac{NPAC}{TPI} \times 100$$

Donde:

AC = Tasa de acceso a cursos de capacitación

NPAC = Número de personas de 15 años en adelante que han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses

TPI = Número total de personas investigadas (desde 15 años de edad en adelante)

$$AC = \frac{872.420}{11.200.371} \times 100$$

$$AC = 7,8\%$$

**Interpretación.-** Del número total de personas de 15 años en adelante, apenas un 7,8% han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses a nivel nacional.

### 6.5.1.2. Tasa de acceso a cursos de capacitación por tipo de institución

**Definición.-** Porcentaje de personas de 15 años en adelante que han asistido a una institución determinada para recibir capacitación en los últimos doce meses, con respecto al total de personas de 15 años en adelante que han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses.

**Forma de cálculo.-**

$$AC_{ti} = \frac{NPAC_{ti}}{NPAC} \times 100$$

Donde:

$AC_{ti}$  = Tasa de acceso a cursos de capacitación por tipo de institución

$NPAC_{ti}$  = Número de personas de 15 años en adelante que han asistido a una institución determinada para recibir capacitación en los últimos doce meses

$NPAC$  = Número de personas de 15 años en adelante que han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses

**Cuadro 6. Tasa de acceso a cursos de capacitación por tipo de institución**

Instituto de Capacitación	NPAC <sub>ti</sub>	AC <sub>ti</sub>
Empresa donde trabaja o trabajó	519.732	59,6%
Empresa especializada en capacitación	70.328	8,1%
Ministerios	63.857	7,3%
SECAP	60.722	6,9%
Otros	53.476	6,1%
Universidades o Escuelas Politécnicas	46.172	5,3%
Municipios	35.576	4,1%
Cámaras	12.253	1,4%
Organismo no gubernamental (ONG)	10.304	1,2%
NPAC	872.420	100,0%

Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

**Interpretación.-** Del número total de personas de 15 años en adelante que han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses, apenas un 6,9% han asistido a un curso de capacitación en el SECAP. La mayor parte de personas que han participado en algún curso de capacitación, el 59,6%, ha sido en su lugar de trabajo.

### 6.5.1.3. Tasa de acceso a cursos de capacitación por fuente de financiamiento

**Definición.-** Porcentaje de personas de 15 años en adelante que utilizaron una determinada fuente de financiamiento para acceder a capacitación en los últimos doce meses, con respecto al total de personas de 15 años en adelante que han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses.

**Forma de cálculo.-**

$$AC_{ff} = \frac{NPAC_{ff}}{NPAC} \times 100$$

Donde:

$AC_{ff}$  = Tasa de acceso a cursos de capacitación por tipo de institución

$NPAC_{ff}$  = Número de personas de 15 años en adelante que utilizaron una determinada fuente de financiamiento para acceder a capacitación en los últimos doce meses

$NPAC$  = Número de personas de 15 años en adelante que han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses

#### Cuadro 7. Tasa de acceso a cursos de capacitación por fuente de financiamiento

Fuente de Financiamiento	$NPAC_{ff}$	$AC_{ti}$
Empresa donde trabaja o trabajó	618.000	70,8%
Usted	116.015	13,3%
Otros	89.859	10,3%
Secretaría Técnica de Capacitación (SETEC)	39.303	4,5%
Ninguno	9.244	1,1%
NPAC	872.420	100,0%

Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

**Interpretación.-** Del número total de personas de 15 años en adelante que han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses, apenas un 4,5% utilizaron a la Secretaría Técnica de Capacitación (SETEC) como fuente de financiamiento para acceder a capacitación. La mayor parte de personas que han participado en algún curso de capacitación, el 70,8%, recibieron financiamiento por parte de la empresa donde trabajaban.

#### 6.5.1.4. Tasa de preferencia por cursos de capacitación

**Definición.-** Porcentaje de personas de 15 años en adelante que les interesaría asistir a cursos de capacitación, con respecto al total de personas del mismo grupo etario.

**Forma de cálculo.-**

$$PC = \frac{NPPC}{TPI} \times 100$$

**Donde:**

PC = Tasa de preferencia a cursos de capacitación

NPPC = Número de personas de 15 años en adelante que interesaría asistir a cursos de capacitación

TPI = Número total de personas investigadas (desde 15 años de edad en adelante)

$$PC = \frac{2.520.827}{11.200.371} \times 100$$

$$PC = 22,5\%$$

**Interpretación.-** Del número total de personas de 15 años en adelante a nivel nacional, al 22,5% le interesaría asistir a cursos de capacitación a nivel nacional.

#### 6.5.1.5. Tasa de preferencia por cursos de capacitación según su duración

**Definición.-** Porcentaje de personas de 15 años en adelante que les interesaría asistir a cursos de capacitación según su duración, con respecto al total de personas de 15 años en adelante que interesaría asistir a cursos de capacitación. Los cursos están clasificados según

su duración en: Seminarios (8 a 25 horas), Curso Corto (26 a 119 horas), Proceso de duración media (120 a 359 horas), Proceso de larga duración (360 a 1.260 horas)

**Forma de cálculo.-**

$$PC_d = \frac{NPPC_d}{NPPC} \times 100$$

**Donde:**

PC<sub>d</sub> = Tasa de acceso a cursos de capacitación según su duración

NPPC<sub>d</sub> = Número de personas de 15 años en adelante que interesaría asistir a cursos de capacitación según su duración

NPPC = Número de personas de 15 años en adelante que interesaría asistir a cursos de capacitación

**Cuadro 8. Tasa de preferencia por cursos de capacitación según su duración**

Fuente de Financiamiento	NPPC <sub>d</sub>	PC <sub>d</sub>
De 8 a 25 horas	1.722.938	68,3%
De 26 a 119 horas	587.335	23,3%
De 120 a 359 horas	166.599	6,6%
De 360 a 1260 horas	43.955	1,7%
NPPC	2.520.827	100,0%

Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

**Interpretación.-** Del número total de personas de 15 años en adelante que muestran preferencia por asistir a cursos de capacitación a nivel nacional, el 68,3% muestra interés por asistir a cursos de capacitación cuya duración sea de 8 a 25 horas. Apenas un 8,3% de los que

mostraron preferencia por asistir a cursos de capacitación, sería por cursos cuya duración sea igual o mayor a 120 horas.

#### 6.5.1.6. Tasa de preferencia por cursos de capacitación de acuerdo al motivo

**Definición.-** Porcentaje de personas de 15 años en adelante que les interesaría asistir a cursos de capacitación a nivel nacional de acuerdo a la razón que motivaría su asistencia, con respecto al total de personas de 15 años en adelante que interesaría asistir a cursos de capacitación. Los principales motivos posibles serían: (1) Para poder ingresar a un trabajo; (2) Para actualizarse; (3) Para rendir mejor en el trabajo actual; (4) Para mejorar sus ingresos; (5) Para lograr un ascenso; (6) Para realizar un emprendimiento; (7) Otro motivo.

**Forma de cálculo.-**

$$PC_m = \frac{NPPC_m}{NPPC} \times 100$$

Donde:

$PC_m$  = Tasa de acceso a cursos de capacitación de acuerdo a la razón que motivaría su asistencia

$NPPC_m$  = Número de personas de 15 años en adelante que les interesaría asistir a cursos de capacitación de acuerdo a la razón que motivaría su asistencia

$NPPC$  = Número de personas de 15 años en adelante que les interesaría asistir a cursos de capacitación

**Cuadro 9. Tasa de preferencia por cursos de capacitación de acuerdo al motivo**

Motivos de Asistencia	NPPC <sub>m</sub>	PC <sub>m</sub>
Para actualizarse	975.065	38,7%
Para poder ingresar a un trabajo	422.114	16,7%
Para mejorar sus ingresos	406.899	16,1%
Para rendir mejor en el trabajo actual	366.034	14,5%
Para realizar un emprendimiento	267.895	10,6%
Para lograr un ascenso	66.373	2,6%
Otro, cuál	16.447	0,7%
NPPC	2.520.827	100,0%

Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

**Interpretación.-** Del número total de personas de 15 años en adelante que muestran preferencia por asistir a cursos de capacitación a nivel nacional, el 38,7% lo haría para actualizarse en sus conocimientos o destrezas, el 16,7% asistiría para poder ingresar a un trabajo, el 16,1% asistiría para mejorar sus ingresos, el 14,5% asistiría para rendir mejor en el trabajo actual, el 10,6% asistiría para realizar un emprendimiento, y el 2,6% asistiría para lograr un ascenso.

### 6.5.1.7. Disposición al pago promedio por cursos de capacitación

**Definición.-** Disposición al pago promedio por cursos de capacitación.

**Forma de cálculo.-**

$$\overline{DAP}_{ppc} = \frac{\sum DAP_{i\_ppc}}{NPPC}$$

Donde:

$\overline{DAP}_{ppc}$  = Disposición al pago promedio por cursos de capacitación

$DAP_{ippc}$  = Disposición al pago de un individuo interesado en asistir a cursos de capacitación

NPPC = Número de personas de 15 años en adelante que les interesaría asistir a cursos de capacitación

$$\overline{DAP}_{ppc} = \frac{\$ 114.462.127}{2.520.827 \text{ personas}}$$

$$\overline{DAP}_{ppc} = \$ 45,41 \text{ por persona}$$

**Interpretación.-** Del número total de personas de 15 años en adelante que muestran preferencia por asistir a cursos de capacitación a nivel nacional, la disposición al pago promedio por cursos de capacitación es de \$45,41 por persona. Una vez obtenido este valor, es necesario compararlo con el promedio de disposiciones al pago de las personas que muestran interés por asistir a cursos de capacitación, pero clasificados conforme a su ingreso mensual.

Se clasificó los ingresos mensuales en 6 diferentes rangos: (1) De 1 a 318 dólares, (2) de 319 a 636 dólares, (3) de 637 a 1.272 dólares, (4) de 1.273 a 2.544 dólares, (5) de 2.545 a 5.088 dólares y (6) de 5.089 dólares en adelante. Los rangos (1) y (2), que contienen al 73,3% de personas con interés en asistir a un curso de capacitación, revelan una disposición al pago promedio inferior al promedio general de \$45,41 por persona. Por otro lado, los rangos (3), (4), (5) y (6), que contienen al 26,7% restante, revelan disposiciones al pago promedio que superan de dos a cinco veces al promedio general.

**Cuadro 10. Disposición al pago promedio por cursos de capacitación (Cuadro A)**

Nº	Rangos de Ingreso	Disposición al Pago en Dólares (personas)						(A)	%
		0	1 a 50	51 a 99	100 a 250	251 a 500	501 a 2.000	Total (pers.)	
1	1-318	239.688	360.641	15.332	32.940	1.445	273	650.319	36,4%
2	319-636	133.209	403.459	34.207	76.226	10.409	789	658.299	36,9%
3	637-1.272	52.464	144.775	21.402	100.109	14.150	3997	336.897	18,9%
4	1.273-2.544	13.752	29.478	6.904	47.263	7.152	4311	108.860	6,1%
5	2.545-5.088	1.886	6.670	1.984	10.601	4.092	1661	26.894	1,5%
6	5.089-máximo	0	295	623	2.147	606	396	4.067	0,2%

Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

**Cuadro 11. Disposición al pago promedio por cursos de capacitación (Cuadro B)**

Nº	Rangos de Ingreso	(A)	(B)	(B)/(A)
		Total (pers.)	Total (\$)	DAP (\$/pers.)
1	1-318	650.319	13.559.797	20,85
2	319-636	658.299	27.675.544	42,04
3	637-1.272	336.897	29.271.460	86,89
4	1.273-2.544	108.860	17.022.298	156,37
5	2.545-5.088	26.894	5.993.885	222,86
6	5.089-máximo	4.067	982.565	241,48

Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)

Otro factor a ser considerado es la preferencia por las diferentes opciones de duración de los cursos de capacitación. En los rangos de ingreso (1) y (2) se concentran el 76,2% y 67,5% las preferencias de las personas en los cursos de 8 a 25 horas. En los rangos de ingreso (3), (4) y (5), aumenta la preferencia por cursos de capacitación de mayor duración, aunque en los tres casos las preferencias de las personas por cursos de 8 a 25 horas superan el 50,0%. Por último, en el rango de ingreso (6) es el único que la mayor parte de las personas

(44,5%) se inclinan por cursos cuya duración sea de 26 a 119 horas. Adicionalmente, a medida que evoluciona el nivel de ingreso también existe un incremento en la disposición al pago por curso dependiendo de su duración. En todos los casos, existe un incremento en la disposición al pago directamente proporcional a la duración de los cursos, es decir, la disposición al pago se incrementa a medida que aumenta la carga horaria de los cursos.

**Cuadro 12. Disposición al pago promedio por cursos de capacitación según su duración (Cuadro A)**

Nº	Rangos de Ingreso	Duración (horas)	Disposición al Pago en Dólares (personas)					(A)		%
			0	1 a 50	51 a 99	100 a 250	251 a 500	501 a 2.000	Total (pers.)	
1	1-318	8 a 25	185.482	282.106	9.864	18.243	0	0	185.482	76,2%
		26 a 119	42.237	64.253	3.992	8.666	268	48	42.237	18,4%
		120 a 359	10.162	11.466	1.381	5.437	866	0	10.162	4,5%
		360 a 1260	1.806	2.815	95	595	312	225	1.806	0,9%
2	319-636	8 a 25	98.098	290.861	20.448	32.242	2.680	30	444.359	67,5%
		26 a 119	26.104	93.826	11.698	32.454	4.807	65	168.954	25,7%
		120 a 359	7.626	15.662	1.557	7.049	2.098	100	34.092	5,2%
		360 a 1260	1.381	3.110	504	4.481	824	594	10.894	1,7%
3	637-1.272	8 a 25	33.986	98.219	11.060	35.755	3.700	1.146	183.866	54,6%
		26 a 119	15.607	34.905	7.241	42.855	4.699	652	105.959	31,5%
		120 a 359	2.361	10.917	3.101	18.792	3.827	1.287	40.285	12,0%
		360 a 1260	511	734	0	2.707	1.924	911	6.787	2,0%
4	1.273-2.544	8 a 25	6.732	20.624	4.273	21.441	2.056	473	55.599	51,1%
		26 a 119	6.529	6.327	2.295	15.900	2.629	385	34.065	31,3%
		120 a 359	491	1.653	0	6.614	74	1.179	10.011	9,2%
		360 a 1260	0	874	336	3.308	2.392	2.275	9.185	8,4%
5	2.545-5.088	8 a 25	601	5.091	1.217	6.138	1.282	155	14.484	53,8%
		26 a 119	595	1.267	145	3.860	894	0	6.761	25,1%
		120 a 359	690	0	623	352	1.759	692	4.116	15,3%
		360 a 1260	0	312	0	252	158	814	1.536	5,7%
6	5.089-máx.	8 a 25		245	623	353	414	0	1.635	40,2%
		26 a 119		51	0	1.647	0	110	1.808	44,5%
		120 a 359		0	0	147	192	286	625	15,4%

Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)  
Elaboración: DIA-SECAP (2014)

**Cuadro 13. Disposición al pago promedio por cursos de capacitación según su duración (Cuadro B)**

Nº	Rangos de Ingreso	Duración	(A)	(B)	(B)/(A)	Tasa de Variación
			Total (pers.)	Total (\$)	DAP (\$/pers.)	
1	1-318	8 a 25	495.694	8.494.414	17,14	
		26 a 119	119.464	3.130.658	26,21	
		120 a 359	29.312	1.373.375	46,85	
		360 a 1260	5.847	561.764	96,08	
2	319-636	8 a 25	444.359	14.214.674	31,99	86,6%
		26 a 119	168.953	9.204.245	54,48	107,9%
		120 a 359	34.093	2.619.635	76,84	64,0%
		360 a 1260	10.894	1.636.785	150,25	56,4%
3	637-1.272	8 a 25	183.863	10.868.385	59,11	84,8%
		26 a 119	105.957	9.663.925	91,21	67,4%
		120 a 359	40.285	5.661.830	140,54	82,9%
		360 a 1260	6.789	3.076.500	453,16	201,6%
4	1.273-2.544	8 a 25	55.599	5.071.515	91,22	54,3%
		26 a 119	34.066	3.878.348	113,85	24,8%
		120 a 359	10.010	2.048.045	204,60	45,6%
		360 a 1260	9.186	6.024.560	655,84	44,7%
5	2.545-5.088	8 a 25	14.483	1.540.165	106,34	16,6%
		26 a 119	6.762	989.200	146,29	28,5%
		120 a 359	4.116	2.093.120	508,53	148,5%
		360 a 1260	1.535	1.371.900	893,75	36,3%
6	5.089-máx.	8 a 25	1.634	306.540	187,60	76,4%
		26 a 119	1.808	305.975	169,23	15,7%
		120 a 359	625	369.750	591,60	16,3%

Fuente: ENEMDU (Diciembre 2013)

Elaboración: DIA-SECAP (2014)



### 6.5.2. Conclusiones generales

El presente informe tiene como objetivo fundamental el determinar las necesidades de capacitación y formación profesional que tiene el talento humano ecuatoriano, con la finalidad de desarrollar procesos formativos pertinentes y consistentes con el desarrollo productivo nacional. Para la debida consecución de dicho objetivo es necesario generar información sobre el acceso y las preferencias por cursos de capacitación. De esta manera, se puede obtener un perfil socioeconómico, tanto de la población que ha accedido a capacitación, como de aquella que muestra interés de hacerlo en el futuro. Dicha información busca servir de base estadística para posteriores acciones que busquen el fortalecimiento de los esquemas de formación ocupacional.

En lo que respecta al acceso a capacitación, apenas un 7,8% del total personas de 15 años en adelante han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses a nivel nacional. Si se toma como referencia que la meta de trabajadores capacitados que establece el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 para el año 2017 es de 21,0%, se puede afirmar que el acceso es bajo y exige acciones inmediatas para su potenciamiento.

La información recabada sobre el acceso a capacitación incluye el número de cursos a los que asistió cada persona, en qué instituciones y a través de qué fuentes de financiamiento. El 59,5% de las personas siguió 1 sólo curso durante un año, el 59,6% se capacitó en su empresa de trabajo y el 70,8% recibió el financiamiento de su empresa de trabajo para capacitarse. Es preciso señalar que apenas el 7,0% de las personas encuestadas se capacitó en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y sólo el 4,5% de las personas capacitadas recibió financiamiento de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC).

En lo que respecta a las preferencias por capacitación, al 22,5% del total personas de 15 años en adelante 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 91,6% de las personas se inclinó por cursos con una duración de hasta 119 horas, la disposición al pago por curso alcanza una media de \$45,41 dólares por persona y el 38,7% señala como motivo principal para capacitarse la actualización de conocimientos y destrezas.

## **6.6. RECOMENDACIONES**

Del presente informe se pueden desprender recomendaciones generales con relación a la metodología del levantamiento y a los resultados finales. Es preciso que estas sugerencias se traduzcan en acciones concretas que garanticen el trabajo digno en todas sus formas, como lo estipula el Plan Nacional para el Buen Vivir (PNBV) 2013-2017.

La información sobre capacitación recabada en diciembre de 2013 se levantó a partir de un módulo contenido en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), misma que presenta una cobertura nacional, regional y provincial, a nivel urbano y rural, con un número de 21.678 viviendas encuestadas. La vinculación de la encuesta con el sistema laboral y su amplia cobertura, permiten un conocimiento detallado sobre la capacitación a nivel nacional. Dada la relevancia de los datos obtenidos, resulta procedente que la periodicidad con la que se efectúe este levantamiento sea anual y tenga características similares, para facilitar la comparabilidad de la información y detectar en forma oportuna cualquier variación que se presente dentro el sistema laboral. Adicionalmente, se podrá monitorear la debida evolución del objetivo concerniente al porcentaje de trabajadores capacitados para el año 2017.



En lo concerniente al acceso a capacitación entre las personas de 15 años en adelante, apenas un 7,79% han asistido a un curso de capacitación en los últimos doce meses a nivel nacional. Sin embargo, este valor varía si se considera las diferentes variables sociodemográficas de estratificación presentes en el estudio. A nivel de sexo, el acceso de los hombres (9,9%) supera al promedio nacional y al acceso de las mujeres (6,6%). A nivel de edad, del 7,79% de personas que han participado en cursos de capacitación, 97,4% tienen edades comprendidas entre 18 a 64 años, y el pico máximo de acceso se da en el periodo comprendido entre 31 a 45 años de edad (39,0%). Finalmente, según el nivel de instrucción, a medida que este crece, el acceso a capacitación aumenta. Sin embargo, es necesario observar que el acceso a capacitación de personas que cuentan con instrucción superior (22,7%) o de posgrado (42,3%) supera ampliamente al que logran las personas con niveles de formación menores (6,5%). En virtud de lo antes expuesto, se recomienda tener en cuenta estas brechas para aplicar correctivos que aseguren un fortalecimiento ocupacional de carácter incluyente y que beneficie al componente humano más vulnerable (mujeres, jóvenes y adultos mayores, personas con bajo nivel de instrucción) del sistema laboral.

En lo que respecta a las preferencias sobre capacitación de las personas de 15 años en adelante, al 22,51% le interesaría asistir a cursos de capacitación a nivel nacional. Los cursos preferidos por la mayoría de la gente (91,3%) son aquellos con una duración inferior a 119 horas y la motivación principal (38,7%) para seguirlos es actualizarse en conocimientos o destrezas. La disposición al pago promedio por cursos de capacitación es de \$45,41 por persona. Estos tres aspectos deben ser considerados por el SECAP, en tanto operador de capacitación, para efectuar una adecuada estructuración de los programas de formación ocupacional y capacitación para el trabajo, de tal manera que se logre satisfacer a la demanda en forma adecuada y la institución asegure su sostenibilidad en el tiempo.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional-SECAP “*Estudio de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012*”, Edit. Imprenta Monsalve Moreno, Quito-Ecuador, 2012.
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional-SECAP “Encuestas Web Necesidades de Capacitación, 2013”.
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional-SECAP “Reglamento Académico Resolución SECAP-003-2013”.
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional-SECAP “Reglamento Requisitos Mínimos para los Procesos de Perfeccionamiento, Capacitación y/o Formación Profesional, Resolución Nro. SECAP-002-2013”.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC, “*Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*”, ENEMDU 2012.