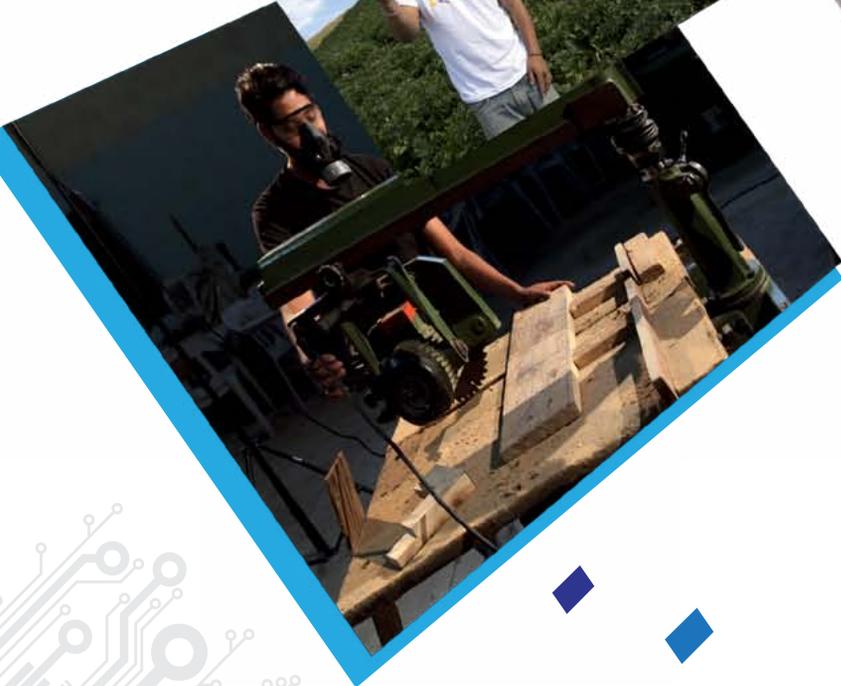




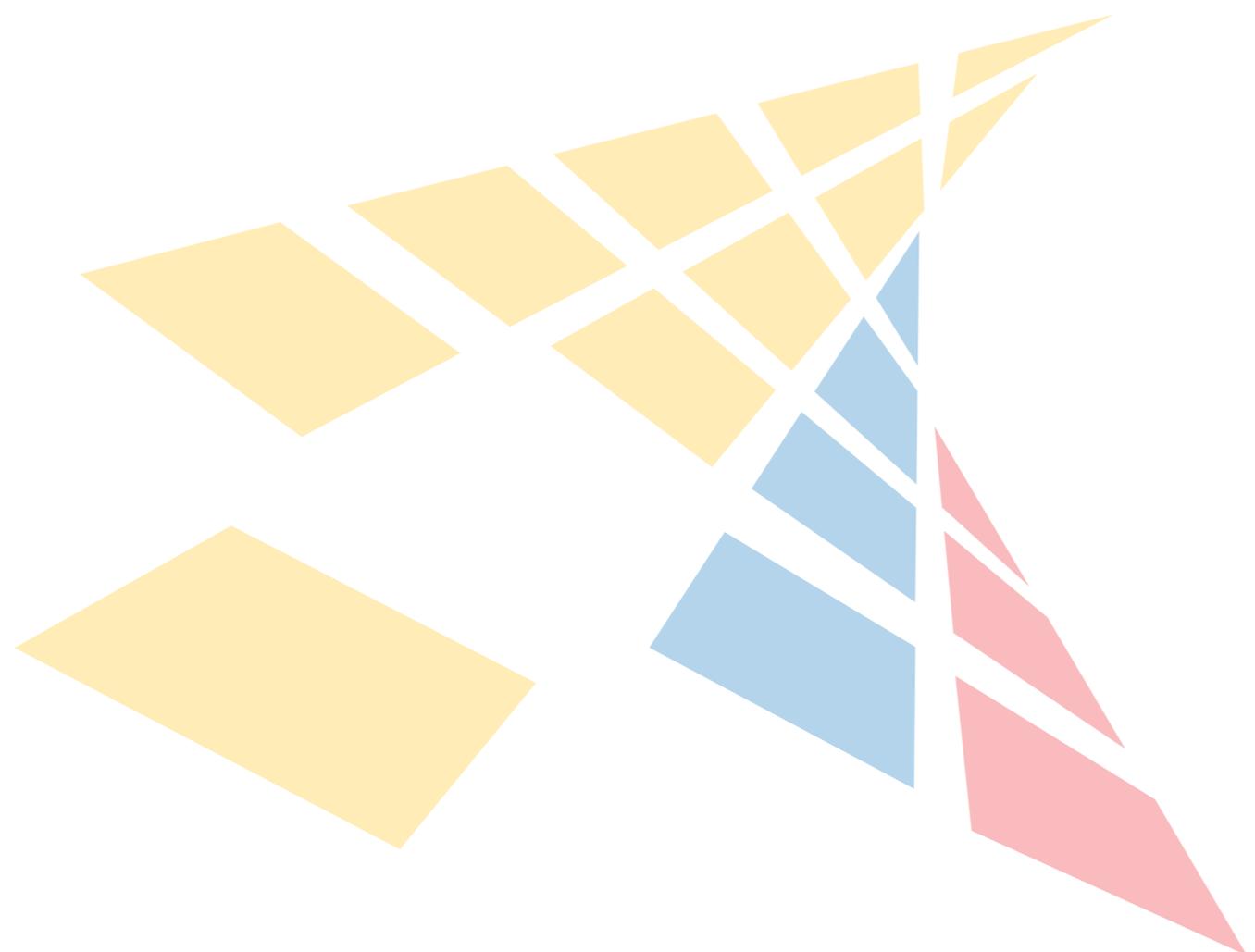
Servicio Ecuatoriano  
de Capacitación Profesional

**SECAP**

# ESTUDIO DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA FORMACIÓN, SECAP 2012







## Índice

Presentación	7
1. Antecedentes	11
2. Objetivos	13
2.1. Objetivos de la evaluación de impacto	13
3. Diseño de la evaluación	15
3.1. Determinación del alcance de la evaluación	15
3.2. Grupos objetivo a evaluar	16
3.3. Identificación de elementos a evaluar	16
3.4. Consideraciones metodológicas	17
4. Resultados del estudio	19
4.1. Características demográficas de los participantes de los procesos formativos	19
4.2. Características demográficas de las y los trabajadores y empleados de instituciones o empresas que asistieron a procesos formativos del SECAP	21
4.3. Indicadores de empleabilidad	23
4.3.1. Tasa de creación de emprendimiento	23
4.3.2. Porcentaje de participantes que consiguieron empleo	26
4.4. Ascenso laboral	29
4.5. Indicadores de calidad de vida	31
4.5.1. Bienestar en su lugar de trabajo	31
4.5.2. Variación de los ingresos personales	32
4.5.3. Mejoramiento en el acceso a servicios	34
4.5.4. Acceso a la salud (afiliación a seguro social y privado)	35
4.5.4.1. Afiliación al seguro social	35
4.5.4.2. Afiliación al seguro privado	36
4.5.5. Capacidad de ahorro	36
4.5.6. Continuidad en la formación profesional en el SECAP	37
4.5.7. Acceso a actividades culturales	38
4.5.8. Acceso a actividades sociales	39
4.5.9. Utilidad y productividad de las empresas	39
4.6. Indicadores de reacción o satisfacción de las y los participantes	41
4.6.1. Nivel de satisfacción por parte de las y los participantes respecto a la metodología de los procesos formativos	41
4.6.2. Nivel de satisfacción por parte de las y los participantes respecto al contenido de procesos formativos	42
4.7. Indicadores de aprendizaje y transferencia o aplicación de conocimientos	44
4.7.1. Tasa de aplicación del conocimiento	44
4.7.2. Nivel de aplicación del conocimiento adquirido en relación a la actividad laboral	46
5. Conclusiones	47
6. Recomendaciones	51
7. Bibliografía	53
Anexo 1 Diseño metodológico del Estudio de la Evaluación de Impacto de la Formación, SECAP 2012	55



## Índice Gráficos

Gráfico 1	Alcance del estudio de evaluación de impacto	15
Gráfico 2	Género de participantes de procesos formativos	19
Gráfico 3	Rangos de edad de los participantes de procesos formativos	20
Gráfico 4	Género de los empleados de procesos formativos en empresas	22
Gráfico 5	Rangos de edad de los participantes de procesos formativos durante 2012	22
Gráfico 6	Participantes que han emprendido un proyecto personal luego del proceso formativo	24
Gráfico 7	Tasa de creación de emprendimiento por zona de planificación	24
Gráfico 8	Estudio de casos grupo de control frente a la tasa de emprendimiento	25
Gráfico 9	Participantes que han emprendido un proyecto a nivel laboral versus la variación de sus ingresos	25
Gráfico 10	Participantes que accedieron a un empleo después de la formación recibida	26
Gráfico 11	Participantes que accedieron a empleo por zona de planificación	26
Gráfico 12	Estudio de casos grupo de control acceso a empleo	27
Gráfico 13	Porcentaje de Participantes que han tenido un ascenso laboral	29
Gráfico 14	Participantes que obtuvieron un ascenso laboral por zonas de planificación	30
Gráfico 15	Participantes de empresas que obtuvieron un ascenso laboral	30
Gráfico 16	Participantes encuestados de los procesos formativos que se sienten a gusto ejerciendo su trabajo	32
Gráfico 17	Porcentaje de trabajadores y empleados que se sienten a gusto en su lugar de trabajo	32
Gráfico 18	Estadísticas de participantes encuestados que incrementan sus ingresos después de la formación recibida	33
Gráfico 19	Estudio de casos VS cambio en sus ingresos	33
Gráfico 20	Incremento de acceso a servicios en los participantes después de haber recibido la formación	34
Gráfico 21	Variación en el uso de servicios en los participantes de empresas después de haber recibido los procesos formativos	34
Gráfico 22	Variación en la afiliación al seguro de participantes beneficiados de procesos formativos	35
Gráfico 23	Variación en la afiliación al seguro privado de participantes beneficiados de los procesos formativos	36
Gráfico 24	Incremento de la capacidad de ahorro de participantes de instituciones o empresas posterior a los procesos de formación	37
Gráfico 25	Variación en acceso a actividades culturales en participantes beneficiados de los procesos formativos	39
Gráfico 26	Variación en acceso a actividades sociales y de entretenimiento en participantes beneficiarios de los procesos formativos	39
Gráfico 27	Porcentaje de participantes que se encuentran aplicando los conocimientos adquiridos	45

## Índice Cuadros

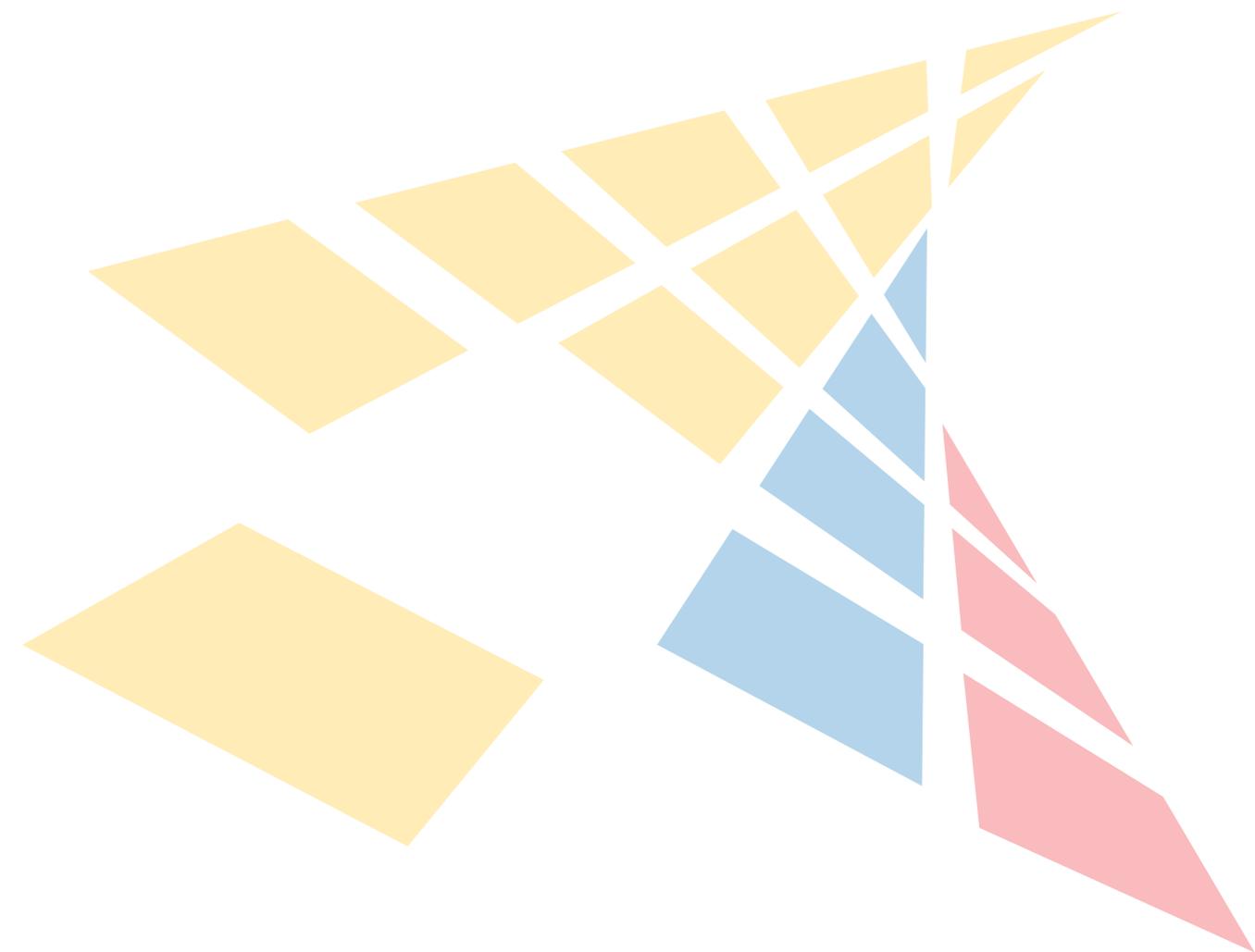
Cuadro 1	Determinación del tamaño de la muestra	18
Cuadro 2	Estadísticas de género de participantes de procesos formativos	19
Cuadro 3	Rangos de edad de los participantes de procesos formativos	20
Cuadro 4	Participantes encuestados en empresas	21
Cuadro 5	Estadísticas de género de participantes de procesos formativos en empresas	22
Cuadro 6	Rangos de edad de los participantes de empresas de procesos de formación 2012	22
Cuadro 7	Estadísticas de participantes que han emprendido un proyecto personal luego del proceso formativo	24
Cuadro 8	Estadísticas de creación de emprendimiento por zona de planificación	24
Cuadro 9	Estudio de casos grupo de control frente a la tasa de emprendimiento	25
Cuadro 10	Participantes que han emprendido un proyecto a nivel laboral versus la variación de sus ingresos	25
Cuadro 11	Participantes que accedieron a un empleo después de la formación recibida	26
Cuadro 12	Estadísticas de participantes que accedieron a empleo por zona de planificación	26
Cuadro 13	Estudio de casos grupo de control acceso a empleo	27
Cuadro 14	Estadísticas de participantes que han tenido un ascenso laboral	29
Cuadro 15	Estadísticas de participantes que obtuvieron un ascenso laboral por zonas de planificación	30
Cuadro 16	Estadísticas de participantes de empresas que obtuvieron un ascenso laboral	30
Cuadro 17	Estadísticas de participantes encuestados de los procesos formativos que se sienten a gusto ejerciendo su trabajo	32
Cuadro 18	Participantes de instituciones y empresas que se sienten a gusto en su lugar de trabajo	32
Cuadro 19	Estadísticas de participantes encuestados que incrementan sus ingresos después de la formación recibida	33
Cuadro 20	Estudio de casos VS cambio en sus ingresos	33
Cuadro 21	Incremento de acceso a servicios de los participantes después de haber recibido la formación	34
Cuadro 22	Variación en el uso de servicios en los participantes de empresas después de haber recibido los procesos formativos	34
Cuadro 23	Variación en elementos relacionados a mejoramiento en condiciones de vida efecto de aumento de ingresos después de haber recibido los procesos formativos	35
Cuadro 24	Variación en la afiliación al Seguro Social de participantes beneficiados de los procesos formativos	35



Cuadro 25	Variación en la afiliación al seguro privado de participantes beneficiados de los procesos formativos	36
Cuadro 26	Incremento de la capacidad de ahorro de participantes posterior a los procesos de formación	36
Cuadro 27	Incremento de la capacidad de ahorro de participantes de instituciones o empresas posterior a los procesos de formación	37
Cuadro 28	Porcentaje de participantes beneficiados de la formación profesional que tiene interés en tomar otro proceso formativo	38
Cuadro 29	Variación en acceso a actividades culturales en participantes beneficiados de los procesos formativos	38
Cuadro 30	Variación en acceso a actividades sociales y de entretenimiento en participantes beneficiados de los procesos formativos	39
Cuadro 31	Porcentaje de satisfacción de las y los participantes conformes con la metodología utilizada en los procesos de formación	42
Cuadro 32	Porcentaje de participantes de empresas conformes con la metodología utilizada	42
Cuadro 33	Porcentaje de participantes satisfechos con el contenido de la formación profesional	43
Cuadro 34	Porcentaje de participantes de empresas conformes con el contenido del proceso formativo	43
Cuadro 35	Porcentaje de participantes que se encuentran aplicando los conocimientos adquiridos	45
Cuadro 36	Porcentaje de participantes de empresas que se encuentran aplicando los conocimientos adquiridos	46

## Índice Tablas

Tabla 1.	Instrumentos e indicadores para evaluación de impacto	56
Tabla 2.	Instrumentos e indicadores para evaluación de reacción o satisfacción de participantes	61
Tabla 3.	Instrumentos e indicadores para evaluación de aprendizaje y transferencia o aplicación de conocimientos	62
Tabla 4.	Determinación de la muestra por cada instrumento	63
Tabla 5.	Tamaño de la muestra para Formulario C.1	64
Tabla 6.	Tamaño de la muestra para Formulario D	65
Tabla 7.	Tamaño de la muestra para empleados de las instituciones / empresas seleccionadas para análisis de casos	66





## Presentación

El presente estudio aborda el tema de Evaluación de Impacto de la Formación del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), a través de diversas dimensiones, dentro del marco metodológico previamente diseñado con los lineamientos establecidos en la Guía de Evaluación de Impacto de la Formación OIT – CINTERFOR,<sup>1</sup> (Billorou, Pacheco, & Vargas, 2011).

El documento “Evaluación de Impacto de la Formación” del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), fue elaborado con la finalidad de medir el grado de contribución de los procesos formativos respecto a empleabilidad y a la mejora de las condiciones socioeconómicas de los beneficiarios de los procesos formativos.

La evaluación de impacto de los procesos formativos en los beneficiarios, es la vía que permite valorar la trascendencia que tiene la aplicación de los mismos en los participantes, mediante el establecimiento de variables, indicadores e instrumentos que posibilitan la determinación del efecto o niveles de repercusión en el beneficiario, la Institución y el entorno.

Al mismo tiempo, el presente estudio desempeña un rol importante dentro de toda la Institución por ser un proceso sistemático, continuo e integral, que permite determinar la medida en la que se ha contribuido a los

objetivos planificados que se encuentran alineados al Plan Nacional del Buen Vivir y la Agenda de Transformación Productiva.

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), pone a su consideración el presente estudio, que permitió la obtención de insumos para la toma de decisiones respecto a la calidad, pertinencia y equidad de los programas de formación impartidos.

<sup>1</sup>

Organización Internacional del Trabajo (OIT /CINTERFOR) 2011, Primera edición 2011, Guía para la evaluación de impacto de la formación, Editores: Nina Billorou – Martha Pacheco – Fernando Vargas.



## Equipo técnico de trabajo

Coordinación General de Aprendizaje para el Trabajo

Dirección de Investigación y Análisis

Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos

## Aplicación de encuestas

Centro Múltiple Ibarra

Centro Operativo Esmeraldas

Centro Operativo Lago Agrio

Centro Operativo Tulcán

Centro Múltiple Quito Norte

Centro Operativo Artes Gráficas

Centro Operativo Tena

Centro Operativo Francisco de Orellana

Centro Múltiple Ambato

Centro Operativo Latacunga

Centro Operativo Puyo

Centro Operativo Riobamba

Centro Múltiple Manta

Centro Operativo Portoviejo

Centro Operativo Bahía de Caráquez

Centro Operativo Chone

Centro Operativo Santo Domingo

Centro Múltiple Durán

Centro Operativo Babahoyo

Centro Operativo Santa Elena

Centro Operativo Guaranda

Punto de Atención y Servicio Milagro

Centro Múltiple Cuenca

Centro Operativo Sucúa

Centro Múltiple Loja

Punto de Atención y Servicio Macará

Centro Operativo Machala

Centro Operativo Zamora

Centro Múltiple Guayaquil

Centro Múltiple Quito Centro

Centro Operativo Quito Sur

Centro Operativo Galápagos



## 1. Antecedentes

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), en cumplimiento con la Misión y Visión institucional, como líderes de la capacitación profesional en el Ecuador, para continuar entregando procesos de capacitación, perfeccionamiento y formación que desarrollen conocimientos, habilidades y destrezas en las y los trabajadores ecuatorianos, diseñó instrumentos de evaluación de impacto que, al ser aplicados, permiten valorar la trascendencia que tiene la aplicación de los procesos formativos en los participantes, cuantificando el nivel de repercusión medido en el grado de empleabilidad, condiciones sociales y económicas de los beneficiarios, empresas y sociedad en su conjunto.

Fundamentados en la Resolución 007-2012 del 21 de mayo 2012, donde se define como Atribución y Responsabilidad de la Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos: “Diseñar sistemas de información para la medición del impacto de los procesos formativos ejecutados por el SECAP en los Sectores Productivo y Social”, se inició un proceso de evaluación considerando los lineamientos establecidos en la Guía de Evaluación de Impacto de la Formación OIT – CINTERFOR.<sup>2</sup>



## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivos de la evaluación de impacto

#### Objetivo general:

Medir el grado de contribución de los procesos formativos respecto a la empleabilidad y a la mejora de las condiciones socioeconómicas de las y los participantes, mediante el diseño y aplicación de mecanismos que permitan verificar y validar el grado de impacto generado después de haber cursado un proceso de formación profesional.

#### Objetivos específicos:

Para el cumplimiento del objetivo general se proponen los siguientes objetivos específicos:

- Verificar el grado de inserción y estabilidad laboral de las y los participantes en procesos de formación.
- Examinar la cantidad de nuevos emprendimientos generados como efecto de los conocimientos adquiridos en los procesos formativos.
- Analizar la incidencia de procesos de formación en el nivel de ingresos.
- Medir el grado de aprendizaje y transferencia o aplicación de conocimientos por parte de las y los participantes.
- Determinar el nivel de satisfacción de las y los participantes referente a la formación recibida.



### 3. Diseño de la evaluación

#### 3.1. Determinación del alcance de la evaluación

El presente estudio se aplicó a nivel nacional, considerando las zonas de planificación<sup>3</sup> en las que están instalados 32 centros del SECAP, como lo muestra el Gráfico 1.

**Gráfico 1 Alcance del estudio de evaluación de impacto**



Fuente: SECAP 2012.  
Elaboración: Dirección de Investigación y Análisis, SECAP 2012.

<sup>3</sup> A partir del 20 de mayo de 2010, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, dio cumplimiento al Decreto Ejecutivo No.357 que determina el establecimiento de nueve zonas de planificación para la organización administrativa de las entidades y organismos del Ejecutivo en los territorios. Este mandato presidencial sustituye a la división territorial de siete zonas, contemplada en el Decreto Ejecutivo No. 878 de mayo de 2008.

Los resultados obtenidos en la evaluación de impacto de los procesos formativos impartidos por el SECAP, serán presentados de acuerdo a la siguiente conformación de grupos distribuidos geográficamente por zona de planificación:

- **Zona 1:** Conformado por el Centro Múltiple Ibarra; y, Centros Operativos Esmeraldas, Lago Agrio y Tulcán.
- **Zonas 2, 9 y Régimen Especial:** Conformado por los Centros Múltiples Quito Norte y Quito Centro; y, Centros Operativos Artes Gráficas, Tena, Francisco de Orellana, Quito Sur y Galápagos.
- **Zona 3:** Conformado por el Centro Múltiple Ambato; y, los Centros Operativos Latacunga, Puyo y Riobamba.
- **Zona 4:** Conformado por el Centro Múltiple Manta; y, los Centros Operativos Portoviejo, Bahía de Caráquez, Chone y Santo Domingo.
- **Zonas 5 y 8:** Conformado por los Centros Múltiples Durán y Guayaquil; y, los Centros Operativos Babahoyo, Santa Elena, Guaranda y Punto de Atención y Servicio Milagro.
- **Zona 6:** Conformado por el Centro Múltiple Cuenca; y, el Centro Operativo Sucúa.
- **Zona 7:** Conformado por el Centro Múltiple Loja; y, los Centros Operativos Machala, Zamora y el Punto de Atención y Servicio Macará.

### 3.2. Grupos objetivo a evaluar

Se han identificado dos grupos objetivos de estudio:

- **Sector Productivo<sup>4</sup>:** Está conformado por dos subgrupos:
  - a). Personas naturales que aprobaron un proceso de formación impartido por el SECAP, en el período enero a diciembre 2011.
  - b). Los trabajadores de instituciones o empresas que contrataron los servicios de procesos formativos del SECAP entre enero y marzo 2012.

Se considera a las instituciones o empresas que capacitaron su personal en SECAP en el primer trimestre del año 2012 porque al tratarse de procesos de formación de corta duración, la transferencia de conocimiento es inmediata.

**Sector Social<sup>5</sup>:** Personas naturales que forman parte de los grupos de atención prioritaria, que asistieron a un proceso formativo, proporcionado por SECAP en el período enero a diciembre 2011.

### 3.3. Identificación de elementos a evaluar

El SECAP comprometido con el desarrollo de los procesos formativos de calidad, inició un proceso de evaluación de impacto con respecto a la empleabilidad y calidad de vida en sus beneficiarios.

Para la definición de empleabilidad se cita a Pedro Weinberg<sup>6</sup>, quien en su

ponencia “Formación profesional, empleo y empleabilidad”, presentada en el Foro Mundial de Educación (Porto Alegre, 2004) dice:

*“La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de las y los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.*

En este sentido, los factores a considerar para la evaluación de empleabilidad en el presente estudio son: Tasa de nuevos emprendimientos, tasa de acceso a empleo y porcentaje de participantes que han tenido un ascenso laboral.

El término calidad de vida hace referencia a todos aquellos elementos que interactúan en la generación de una percepción digna, cómoda, agradable y satisfactoria. El autor Amartya Sen, concibe la calidad de vida de una persona en función de sus capacidades, definiendo a capacidad como la habilidad para hacer algo<sup>7</sup>.

Para efectos del presente estudio, los elementos a evaluar en cuanto a calidad de vida estarán orientados a: Bienestar en su lugar de trabajo, nivel de ingresos de las personas, mejoramiento en las condiciones de vivienda, acceso a la salud (afiliación a seguro social y privado), capacidad de ahorro,

continuidad en la capacitación y formación profesional, acceso a actividades culturales y de entretenimiento, utilidad y productividad de las empresas.

### 3.4. Consideraciones metodológicas

De acuerdo al total de participantes beneficiados de los procesos formativos en el año 2011, metodológicamente se determina el tamaño de la muestra que será distribuida proporcionalmente de acuerdo al número de participantes en cada centro del SECAP. Para realizar el cálculo del tamaño de la muestra, se determinó un nivel de confianza de 95%, un nivel de error de 5% y con el 50% de variabilidad máxima como porcentaje de ocurrencia, obteniendo como resultado 384 beneficiarios de procesos formativos como muestra del presente estudio.

Metodológicamente se propone el “Estudio de Casos<sup>8</sup>” que lo denominaremos “Grupo de Control<sup>9</sup>”. El tamaño de la muestra se calcula con un nivel de confianza de 90% y un nivel de error de 10%.

En este último caso, el nivel de confianza difiere al ser un instrumento comparativo. De este modo se tomará una parte de la muestra conformada por 59 participantes ya capacitados para analizar su impacto respecto a un grupo de personas que no cursaron el proceso formativo constituido por 59 personas.

Los trabajadores de instituciones o empresas

4 Resolución SECAP-DE-005-2012. Título 1. Generalidades. Art. 2. Definiciones.  
5 Resolución SECAP-DE-005-2012. Título 1. Generalidades. Art. 2. Definiciones.  
6 Director del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT).

7 Amartya Sen es un filósofo y economista, ganador del premio Nobel de Economía de 1998. El autor plantea: “Si en lugar de centrar la atención solo en la pobreza de renta la centramos en la idea más global de la carencia de capacidades, podemos comprender mejor la pobreza de las vidas humanas y las libertades a partir de una base de información diferente”.  
8 Anexo 1 Diseño Metodológico del Estudio de Impacto de la Formación Profesional.  
9 Grupo de Control: Constituido por 118 personas de las cuales, 59 personas son participantes con formación y 59 personas sin formación, es decir que no cursaron el proceso formativo.



del sector productivo han sido seleccionados en función de dos criterios: a). el mayor número de personas que ha recibido el proceso formativo en el SECAP tanto del sector público como privado; y, b). frecuencia en que las instituciones o empresas facilitan la asistencia de sus trabajadores y empleados a procesos de formación proporcionados por el SECAP. De esta manera son 87 participantes auspiciados por instituciones y empresas dentro de cuatro organizaciones los que forman el grupo de trabajadores para el presente estudio.

**Cuadro 1 Determinación del tamaño de la muestra**

Tamaño de muestra			Muestra
Descripción			
Muestra de Participantes			384
Grupo de Control	Con Formación	59	118
	Sin Formación	59	
Participantes de Empresas			87

Fuente: Anexo 1, Diseño Metodológico del Estudio de Impacto de la Formación Profesional. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.



## 4. Resultados del estudio

Conforme los resultados obtenidos en los indicadores establecidos, a continuación, se presentan los tres resultados más significativos del estudio.

### 4.1. Características demográficas de los participantes de los procesos formativos

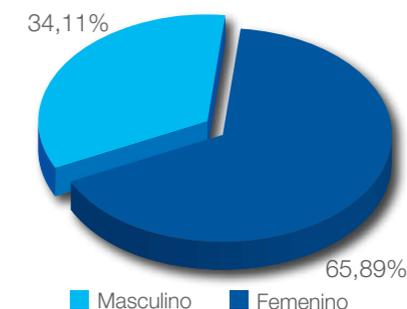
De acuerdo a la muestra establecida de 384 participantes de procesos formativos, distribuidos proporcionalmente en cada zona de planificación, se obtiene como resultado que el 65,89% son de género femenino y el 34,11% de género masculino.

**Cuadro 2 Estadísticas de género de participantes de procesos formativos**

Descripción	Género	
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	253	65,89%
Masculino	131	34,11%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron Formación Profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

**Gráfico 2 Género de participantes de procesos formativos**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron Formación Profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

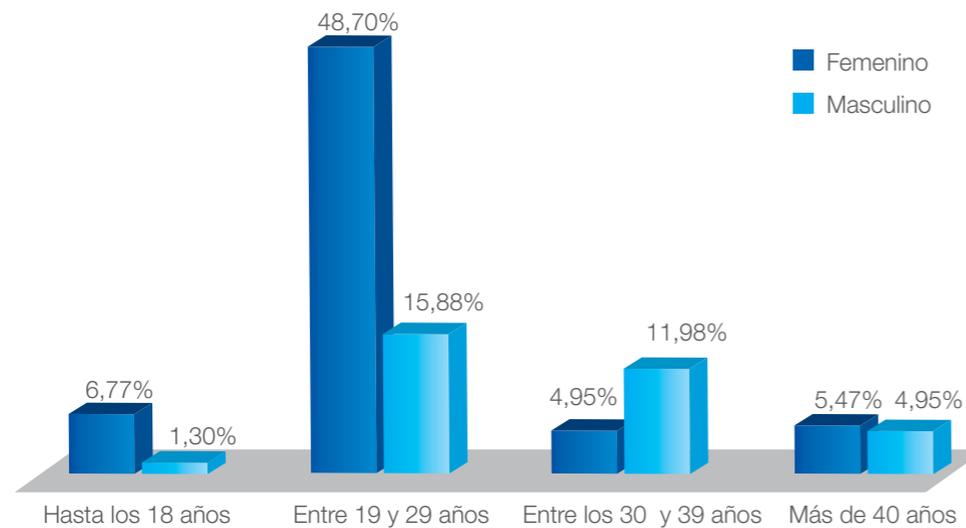
La edad promedio de las personas encuestadas es 28 años. Se han establecido cuatro rangos de edad, observando que en el rango donde mayoritariamente se agrupan los participantes encuestados se encuentra entre los 19 y 29 años con el 64,58%, situación que refleja una correlación con la mayor proporción de la población económicamente activa.

**Cuadro 3 Rangos de edad de los participantes de procesos formativos**

Género	Porcentajes de rangos de edad				Total
	Hasta los 18 años	Entre 19 y 29 años	Entre los 30 y 39 años	Más de 40 años	
Femenino	6,77%	48,70%	4,95%	5,47%	65,89%
Masculino	1,30%	15,88%	11,98%	4,95%	34,11%
<b>Total</b>	<b>8,07%</b>	<b>64,58%</b>	<b>16,93%</b>	<b>10,42%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron Formación Profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

**Gráfico 3 Rangos de edad de los participantes de procesos formativos**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron Formación Profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.



#### 4.2. Características demográficas de las y los trabajadores y empleados de instituciones o empresas que asistieron a procesos formativos del SECAP

Se cuenta con un total de 87 trabajadores y empleados beneficiados de los procesos formativos dictados por el SECAP, concentrados en un 71,26% en instituciones públicas y 28,74% de empresas privadas distribuidos de la siguiente manera:

**Cuadro 4 Participantes encuestados en empresas**

Instituciones seleccionadas	Número de participantes encuestados	Porcentaje de participación
Instituciones Públicas	62	71,26 %
Empresas Privadas	25	28,74 %
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,00 %</b>

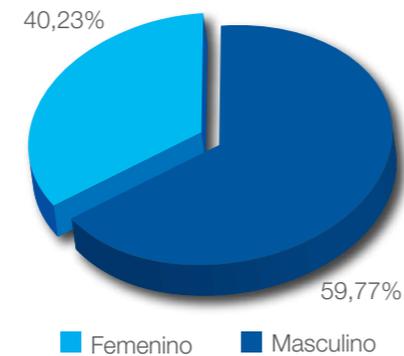
Fuente: Anexo Diseño Metodológico del Estudio de Impacto de la Formación Profesional del SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

Del total de empleados de las instituciones seleccionadas se determina que el mayor porcentaje de participantes de procesos formativos son de género masculino con el 59,77%, mientras tanto el 40,23% son de género femenino.

**Cuadro 5 Estadísticas de género de participantes de procesos formativos en empresas**

Género		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	35	40,23%
Masculino	52	59,77%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,00%</b>

**Gráfico 4 Género de los empleados de procesos formativos en empresas**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes de empresas.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

La edad promedio de las y los participantes de los procesos de formación que forman parte de las organizaciones observadas dentro del estudio es de 33 años. Se agrupa mayoritariamente en el rango comprendido entre los 19 y 29 años.

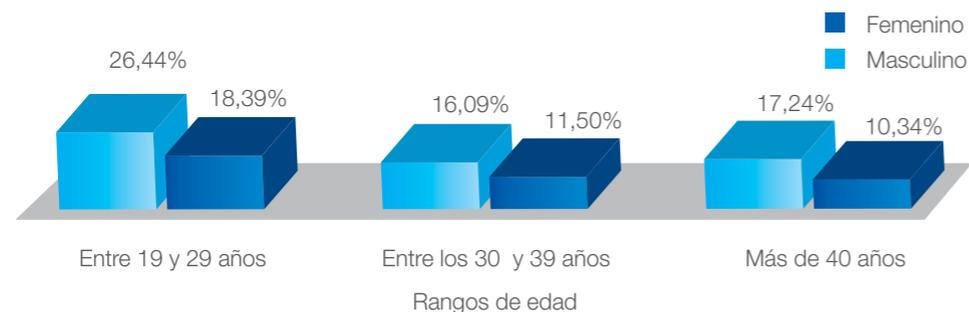
**Cuadro 6 Rangos de edad de los participantes de empresas de procesos de formación 2012**

Género	Porcentajes de rangos de edad			Total
	Entre los 19 y 29 años	Entre los 30 y 39 años	Más de 40 años	
Masculino	26,44%	16,09%	17,24%	59,77%
Femenino	18,39%	11,50%	10,34%	40,23%
<b>Total</b>	<b>44,83%</b>	<b>27,59%</b>	<b>27,58%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a participantes de empresas.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

El rango de menor agrupación de beneficiarios de procesos de formación, está constituido por mujeres cuya edad oscila entre los 40 años o más.

**Gráfico 5 Rangos de edad de los participantes de procesos formativos durante 2012**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes de empresas.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.



### 4.3. Indicadores de empleabilidad

Los factores considerados para la evaluación de empleabilidad en el presente estudio son:

- Tasa de nuevos emprendimientos.
- Tasa de acceso a empleo.
- Porcentaje de participantes que han tenido un ascenso laboral.

#### 4.3.1. Tasa de creación de emprendimiento

La tasa de creación de emprendimiento es el porcentaje de beneficiarios que, como

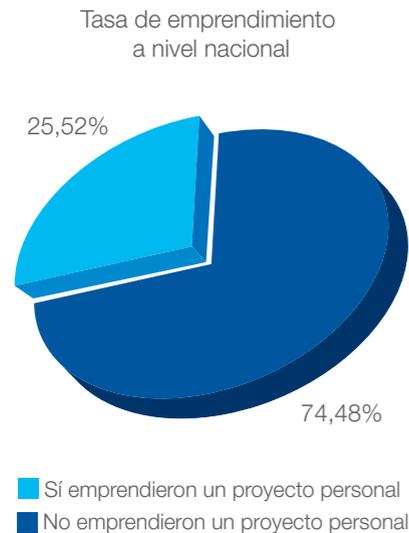
consecuencia directa de haber participado en un proceso formativo han emprendido proyectos que buscan generar beneficios económicos.

La muestra está constituida por 384 personas que recibieron procesos de formación en las 9 zonas de planificación durante el año 2011, de la cual, 98 personas que representan al 25,52% del total de encuestados afirman que la formación recibida en el SECAP les ha permitido emprender algún proyecto personal a nivel laboral.

**Cuadro 7 Estadísticas de participantes que han emprendido un proyecto personal luego del proceso formativo**

Tasa de emprendimiento a nivel nacional		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sí emprendieron un proyecto personal	98	25,52%
No emprendieron un proyecto personal	286	74,48%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,00%</b>

**Gráfico 6 Participantes que han emprendido un proyecto personal luego del proceso formativo**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

De las 98 personas que representan el 25,52% de participantes que emprendieron algún proyecto personal a nivel laboral, el 37,76% se concentra en las Zonas de Planificación 2, 9 y Régimen Especial, en segundo lugar con el 16,33% la Zona de Planificación 7 y en tercer lugar con el 15,31% se encuentra la Zona de Planificación 6. (Ver Cuadro 8 y Gráfico No. 7).

**Cuadro 8 Estadísticas de creación de emprendimiento por zona de planificación**

Zonas de planificación	Tasa de creación de emprendimiento por zona de planificación
	Porcentaje
1	9,18%
2,9 y Régimen Especial	37,76%
3	6,12%
4	7,14%
5 y 8	8,16%
6	15,31%
7	16,33%
<b>Nacional</b>	<b>100,00%</b>

**Gráfico 7 Tasa de creación de emprendimiento por zona de planificación**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

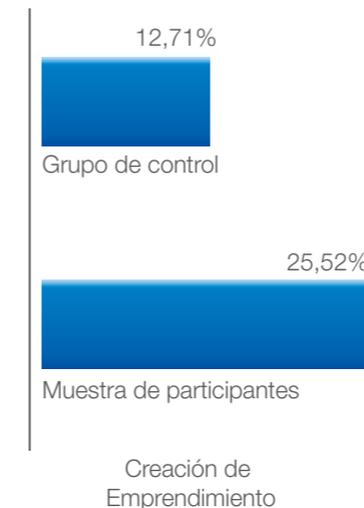
Con la finalidad de evaluar el impacto se realiza un estudio de casos, que consiste en contrastar lo ocurrido entre una muestra conformada por 59 participantes con formación, versus lo ocurrido con una muestra de 59 personas que a pesar de haberse inscrito, no cursaron el proceso formativo a quienes se les denominará "Grupo de Control".

Del total de la muestra de participantes que cursaron procesos de formación, 98 beneficiarios que representan al 25,52% manifiestan haber emprendido un proyecto personal a nivel laboral, mientras que del "Grupo de Control", 15 personas de las 118 personas que representan al 12,71% efectuó un emprendimiento, es decir, se puede constatar que la probabilidad de emprender un negocio personal es más alta cuando la persona acude a un proceso de formación.

**Cuadro 9 Estudio de casos grupo de control frente a la tasa de emprendimiento**

Tabla de contingencia grupo de control VS creación de emprendimiento en el último año		
Estudio de casos	Creación de emprendimiento	
	Frecuencia	Porcentaje
Muestra de participantes	98	25,52%
Grupo de control	15	12,71%

**Gráfico 8 Estudio de casos grupo de control frente a la tasa de emprendimiento**



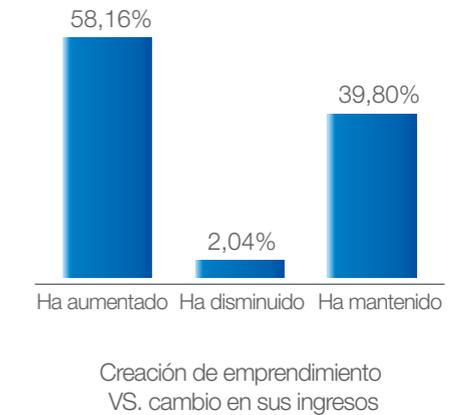
Fuente: Encuesta dirigida a Grupo de Participantes y Grupo de Control.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

Es importante indicar, que del total de participantes que emprendieron un proyecto personal a nivel laboral efecto de la formación recibida, el 58,16% ha incrementado sus ingresos, el 39,80% ha mantenido sus ingresos y apenas el 2,04% de participantes disminuyó sus ingresos después del proceso de formación.

**Cuadro 10 Participantes que han emprendido un proyecto a nivel laboral versus la variación de sus ingresos**

Creación de emprendimiento VS. cambio en sus ingresos	Participantes que han emprendido un proyecto personal a nivel laboral luego de la formación profesional recibida		
	Frecuencia	Porcentaje	
¿Ha existido un cambio en sus ingresos después de haber recibido el proceso de formación?	Ha aumentado	57	58,16%
	Ha disminuido	2	2,04%
	Ha mantenido	39	39,80%
	<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100,00%</b>

**Gráfico 9 Participantes que han emprendido un proyecto a nivel laboral versus la variación de sus ingresos**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

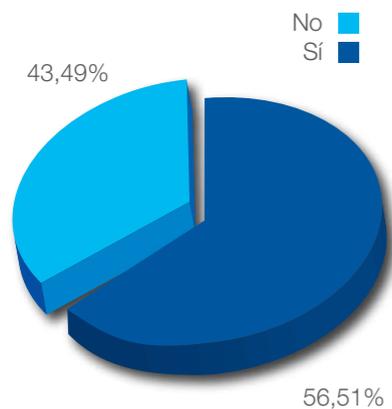
### 4.3.2. Porcentaje de participantes que consiguieron empleo

De los 384 participantes beneficiados de los procesos formativos, 217 personas accedieron a un empleo posterior a los procesos de formación, lo que indica que el recibir procesos formativos incrementa las oportunidades de conseguir empleo, es decir, el 56,51% de participantes de los procesos formativos fueron insertados al mercado laboral a nivel nacional.

**Cuadro 11 Participantes que accedieron a un empleo después de la formación recibida**

Porcentaje de participantes que accedieron a un empleo		
Acceso a empleo	Frecuencia	Porcentaje
Accedieron a empleo	217	56,51%
No accedieron a empleo	167	43,49%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,00%</b>

**Gráfico 10 Participantes que accedieron a un empleo después de la formación recibida**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

Las Zonas de Planificación 2, 9 y Régimen Especial se destacan con el mayor porcentaje en la tasa de acceso a empleo del año 2011 con el 27,09% efecto del proceso de formación recibido, en segundo lugar se encuentra la Zona de Planificación 6 con el 8,59%, y ocupando un tercer puesto se encuentra la Zona de Planificación 7 que obtuvo como resultado el 6,51% de participantes que accedieron a empleo.

**Cuadro 12 Estadísticas de participantes que accedieron a empleo por zona de planificación**

Zonas de planificación	Porcentaje de participantes que accedieron a empleo
1	3,39%
2, 9 y Régimen Especial	27,09%
3	3,39%
4	3,39%
5 y 8	4,17%
6	8,59%
7	6,51%
<b>Nacional</b>	<b>56,51%</b>

**Gráfico 11 Participantes que accedieron a empleo por zona de planificación**



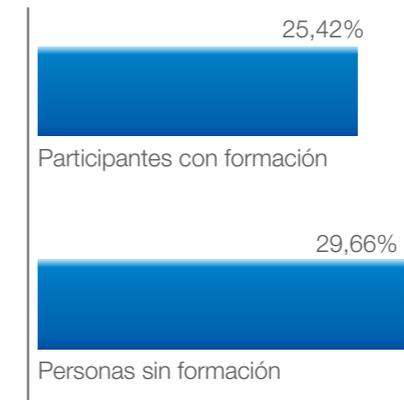
Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

Con la finalidad de contrastar lo ocurrido, de los 118 participantes que pertenecen al “Grupo De Control”, 35 personas que representan el 29,66% del grupo de personas sin haber cursado un proceso formativo accede a un empleo, mientras que 30 personas que representan el 25,42% del grupo de participantes con formación consiguen empleo efecto del proceso formativo.

**Cuadro 13 Estudio de casos grupo de control acceso a empleo**

Tabla de contingencia grupo de control y grupo de participantes ¿Ha conseguido empleo en el último año?		
Estudio de casos	Acceso a empleo en el último año	
	Frecuencia	Porcentaje
Participantes con formación	30	25,42%
Personas sin formación	35	29,66%

**Gráfico 12 Estudio de casos grupo de control acceso a empleo**



Fuente: Encuesta dirigida a Grupo de Participantes y Grupo de Control. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.



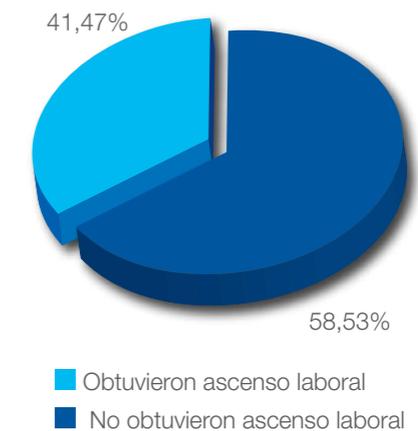
#### 4.4. Ascenso laboral

Del total de la muestra de participantes de los procesos de formación 217 personas accedieron a un empleo, de este número de beneficiarios, 90 participantes obtuvieron un ascenso laboral representando al 41,47% de participantes beneficiarios que considera que la formación impartida en el SECAP le ha permitido obtener un ascenso laboral, mientras que el 58,53% manifiesta haber mantenido su empleo sin ascenso alguno.

**Cuadro 14 Estadísticas de participantes que han tenido un ascenso laboral**

¿La formación profesional que le brindó SECAP le ha permitido tener un ascenso laboral?				
Participantes que tienen un empleo	Sí		No	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	90	41,47%	127	58,53%

**Gráfico 13 Porcentaje de participantes que han tenido un ascenso laboral**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

De los 90 participantes que obtuvieron un ascenso a nivel laboral el 40,01% corresponde a las Zonas de Planificación 2, 9 y Régimen Especial, de los resultados obtenidos se determina que el 18,89% se encuentra en la Zona de Planificación 7 y con el 17,78% en tercer lugar se encuentra la Zona de Planificación 6 que obtuvieron ascenso laboral luego de la formación recibida en el SECAP.

**Cuadro 15 Estadísticas de participantes que obtuvieron un ascenso laboral por zonas de planificación**

Zonas de planificación	Porcentaje de participantes que han tenido un ascenso laboral
1	11,11%
2, 9 y Régimen Especial	40,01%
3	4,44%
4	4,44%
5 y 8	3,33%
6	17,78%
7	18,89%
Nacional	100,00%

**Gráfico 14 Participantes que obtuvieron un ascenso laboral por zonas de planificación**



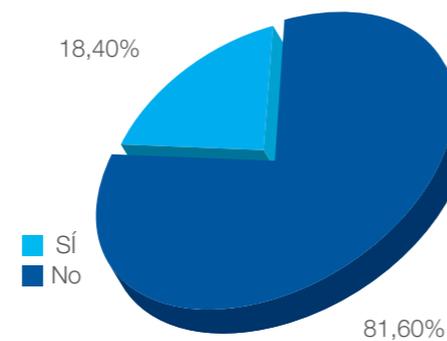
Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

En referencia a las instituciones que enviaron a sus trabajadores y empleados a recibir procesos formativos en el SECAP, se determina que de los 59 beneficiados el 18,40% manifiesta haber accedido a un ascenso laboral posterior a los procesos de formación recibido, tanto los resultados obtenidos en las instituciones públicas como empresas privadas se determina que los porcentajes de ascenso aumentan de manera similar efecto de los procesos formativos.

**Cuadro 16 Estadísticas de participantes de empresas que obtuvieron un ascenso laboral**

Instituciones / empresas	¿La formación que le impartió SECAP le ha permitido tener un ascenso laboral?	
	SÍ	NO
	Porcentaje	Porcentaje
Instituciones Públicas	9,20%	62,06%
Empresas Privadas	9,20%	19,54%
Total	18,40%	81,60%

**Gráfico 15 Participantes de empresas que obtuvieron un ascenso laboral**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes de empresas. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.



#### 4.5. Indicadores de calidad de vida

Para efectos del presente estudio, los elementos a evaluar en cuanto a calidad de vida del participante estarán orientados a:

- Bienestar en su lugar de trabajo.
- Nivel de ingresos, mejoramiento en las condiciones de vivienda, acceso a salud (afiliación a seguro social y privado), capacidad de ahorro, continuidad en capacitación y formación profesional, acceso a actividades culturales y de entretenimiento, utilidad y productividad de las empresas.

#### 4.5.1. Bienestar en su lugar de trabajo

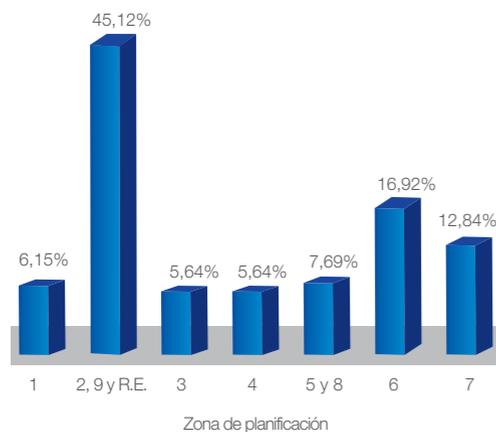
De los 384 beneficiados de los procesos formativos con respecto a la empatía que sienten ejerciendo su trabajo 195 participantes que corresponde al 50,78% afirman sentirse a gusto en su lugar de trabajo, en tanto que el 49,22% indica lo contrario.

Considerando la totalidad de los participantes que se sienten a gusto en su trabajo, se determina que este porcentaje se encuentra concentrado en las Zonas de Planificación 2, 9 y Régimen Especial con el 45,12%, las Zonas de Planificación 6 y 7 obtienen el 16,92% y 12,84% respectivamente.

**Cuadro 17 Estadísticas de participantes encuestados de los procesos formativos que se sienten a gusto ejerciendo su trabajo**

Zonas de planificación	Porcentaje de participantes que se sienten a gusto ejerciendo su trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje
1	12	6,15%
2, 9 y Régimen Especial	88	45,12%
3	11	5,64%
4	11	5,64%
5 y 8	15	7,69%
6	33	16,92%
7	25	12,84%
Nacional	195	100,00%

**Gráfico 16 Participantes encuestados de los procesos formativos que se sienten a gusto ejerciendo su trabajo**



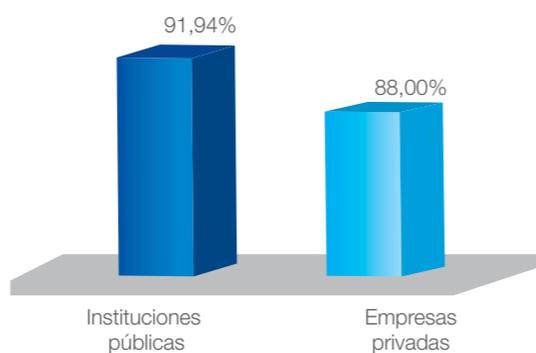
Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las y los trabajadores y empleados de instituciones o empresas que recibieron los procesos formativos, el 91,94% de participantes beneficiados de instituciones públicas y el 88% de beneficiados de empresas privadas se sienten a gusto ejerciendo sus actividades en su lugar de trabajo.

**Cuadro 18 Participantes de instituciones y empresas que se sienten a gusto en su lugar de trabajo**

Instituciones/empresas	Empleados que se sienten a gusto ejerciendo su trabajo	
	Porcentaje	
Instituciones públicas	91,94%	
Empresas privadas	88,00%	

**Gráfico 17 Porcentaje de trabajadores y empleados que se sienten a gusto en su lugar de trabajo**



Empleados que se sienten a gusto ejerciendo su trabajo

Fuente: Encuesta dirigida a participantes de empresas.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

#### 4.5.2. Variación de los ingresos personales

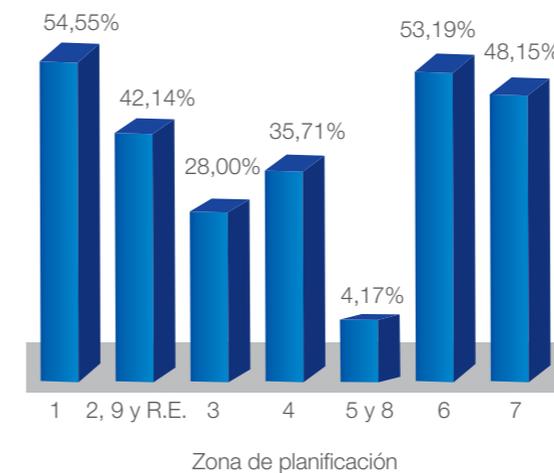
El 38,80% de los participantes beneficiados de los procesos formativos considera haber obtenido un incremento en sus ingresos como producto de la formación recibida. Es importante indicar que este porcentaje tiene una tendencia creciente debido a que las personas capacitadas tienden a tener mayores oportunidades laborales. Al realizar un análisis específico en cada zona, se puede establecer que en la Zona de Planificación 1 el 54,55% de los encuestados

mejoraron sus ingresos, ocupando un segundo lugar con el 53,19% se encuentra la Zona de Planificación 6 y en tercer lugar con el 48,15% esta la Zona de Planificación 7 de participantes que incrementaron sus ingresos luego de los procesos formativos.

**Cuadro 19 Estadísticas de participantes encuestados que incrementan sus ingresos después de la formación recibida**

Zona de planificación	Porcentaje de participantes que han incrementado sus ingresos
1	54,55%
2, 9 y Régimen Especial	42,14%
3	28,00%
4	35,71%
5 y 8	4,17%
6	53,19%
7	48,15%
Nacional	38,80%

**Gráfico 18 Estadísticas de participantes encuestados que incrementan sus ingresos después de la formación recibida**



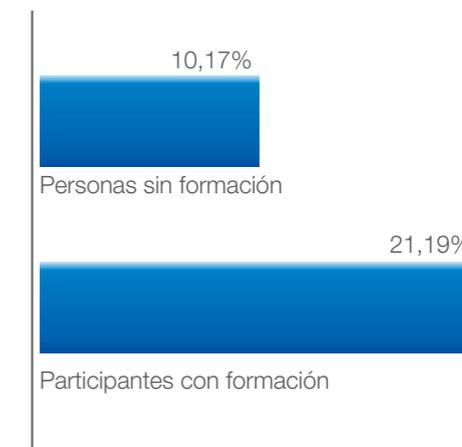
Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

El estudio comparativo entre los participantes con formación y el grupo de personas sin formación indica que los beneficiados de los procesos formativos del SECAP incrementaron sus ingresos con el 21,19%; en comparación con los que no participaron en los procesos formativos representados en un 10,17%.

**Cuadro 20 Estudio de casos VS cambio en sus ingresos**

Tabla de contingencia grupo de control ¿Ha existido un cambio en sus ingresos después de haber recibido la formación?		
Estudio de casos	Incremento de ingresos después del proceso de formación	
	Frecuencia	Porcentaje
Participantes con formación	25	21,19%
Personas sin formación	12	10,17%

**Gráfico 19 Estudio de casos VS cambio en sus ingresos**



Fuente: Encuesta dirigida a Grupo de Participantes y Grupo de Control.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

### 4.5.3. Mejoramiento en el acceso a servicios

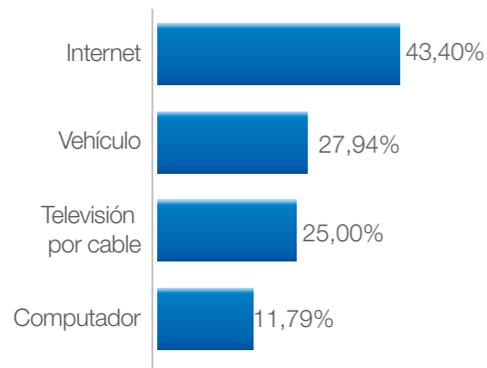
Los resultados del estudio muestran un mejoramiento en el acceso a servicios por parte de los participantes beneficiados de los procesos formativos; la variación en el incremento de acceso al internet es del 43,40%, en vehículo particular el 27,94%, en televisión por cable el 25,00% y el computador el 11,79%.

El incremento en el acceso a los servicios puede ser considerado como un efecto directamente relacionado con el aumento del nivel de ingresos que percibieron tras la finalización de los procesos formativos.

**Cuadro 21 Incremento de acceso a servicios de los participantes después de haber recibido la formación**

Acceso a Servicios	Variación de incremento de acceso a servicios después de la formación
Internet	43,40%
Vehículo	27,94%
Televisión por cable	25,00%
Computador	11,79%

**Gráfico 20 Incremento de acceso a servicios en los participantes después de haber recibido la formación**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

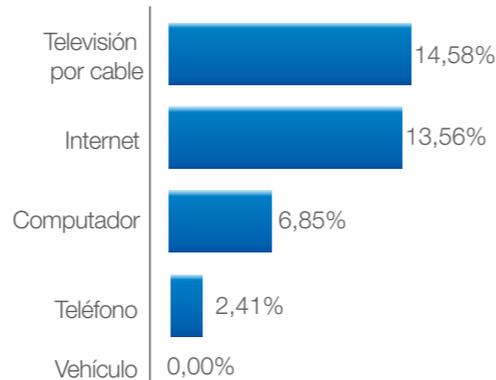
Al medir los resultados obtenidos por las y los trabajadores y empleados de las instituciones o empresas respecto al acceso a los servicios evaluados en la mejora de la calidad de vida, variaron en menor porcentaje que las y los participantes que demandan el servicio de forma independiente.

De hecho, el mayor porcentaje de incremento en el acceso y uso de servicios evaluados se registró en la televisión por cable con el 14,58%, en internet el 13,56%, computador el 6,85%, el teléfono 2,41% y para el uso de vehículo no se mostró ninguna variación ni antes ni después de los procesos formativos tal como se muestra a continuación.

**Cuadro 22 Variación en el uso de servicios en los participantes de empresas después de haber recibido los procesos formativos**

Acceso a servicios	Variación en el uso de servicios después de la formación
Televisión por cable	14,58%
Internet	13,56%
Computador	6,85%
Teléfono	2,41%
Vehículo	0,00%

**Gráfico 21 Variación en el uso de servicios en los participantes de empresas después de haber recibido los procesos formativos**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes de empresas. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

El acceso a los servicios puede tener una proporcionalidad con las y los participantes beneficiados que han experimentado una mejora de ingresos como consecuencia de los procesos de formación recibida. Al realizar la correlación entre las dos variables antes señaladas, se obtiene que el 27% de las personas que incrementaron sus ingresos accedieron a internet, el 12% accedió a televisión por cable; y, el 11% a computador y vehículo.

Es decir, la mejora de las condiciones de vida de los beneficiados de los procesos de formación se relaciona con el incremento de los ingresos de ciertos participantes, que se dio como consecuencia de los saberes adquiridos una vez finalizado los procesos formativos.

**Cuadro 23 Variación en elementos relacionados a mejoramiento en condiciones de vida efecto de aumento de ingresos después de haber recibido los procesos formativos**

Elementos relacionados al mejoramiento de las condiciones de vida	Antes de la formación	Después de la formación	Variación efecto del aumento de ingresos	
	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Internet	70	110	40	27%
Tv por cable	39	57	18	12%
Computador	113	130	17	11%
Vehículo	27	43	16	11%
Teléfono	140	142	2	1%

Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

### 4.5.4. Acceso a la salud (afiliación a seguro social y privado)

Como parte de la calidad de vida, se encuestó sobre el acceso a la afiliación del seguro social y/o seguro privado de los beneficiados de los procesos formativos, obteniendo los siguientes resultados:

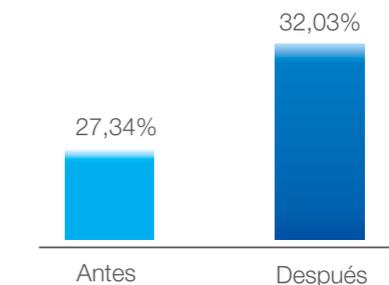
#### 4.5.4.1. Afiliación al seguro social

El estudio comparativo entre la afiliación ex-ante y ex-post al proceso de formación, indica que existió un incremento del 17,14% de beneficiados que fueron afiliados al Sistema de Seguridad Social Público, equivalente a 18 nuevas personas beneficiadas de la muestra tomada que representa el 32,03%.

**Cuadro 24 Variación en la afiliación al seguro social de participantes beneficiados de los procesos formativos**

Variación de afiliación al seguro social	
Antes de la formación	27,34%
Después de la formación	32,03%
Porcentaje de variación	17,14%

**Gráfico 22 Variación en la afiliación al seguro de participantes beneficiados de procesos formativos**



Variación a nivel nacional

Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

#### 4.5.4.2. Afiliación al seguro privado

En las encuestas aplicadas, sobre lo ocurrido antes y después de los procesos de formación en lo que a afiliación a un seguro privado se refiere, se puede afirmar que existe un incremento del 40,74% para participantes beneficiarios que asistieron de forma individual y del 13,64% para empleados de empresas beneficiados de los procesos formativos.

**Cuadro 25 Variación en la afiliación al seguro privado de participantes beneficiados de los procesos formativos**

Variación en la afiliación al seguro privado	
Tipo de participantes	Porcentaje de variación
Participantes auspiciados de forma individual	40,74%
Participantes auspiciados por empresas	13,64%

**Gráfico 23 Variación en la afiliación al seguro privado de participantes beneficiados de los procesos formativos**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron procesos formativos profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

#### 4.5.5. Capacidad de ahorro

Otro de los indicadores considerados en la evaluación de impacto de la formación es la capacidad de ahorro de los participantes beneficiados, los resultados reflejan un incremento del 10,42% del total de participantes encuestados que afirman haber incrementado su capacidad de ahorro después de los procesos formativos, lo cual, podría estar ligado al incremento de los ingresos producto del acceso a empleo o ascenso laboral de los participantes.

Si se analiza a nivel zonal se ha identificado con el 30,18% el mayor número de beneficiados identificados en las Zonas de Planificación 2, 9 y Régimen Especial, que mejoraron su capacidad de ahorro posterior a los procesos de formación, seguido con el 14,89% en la Zona de Planificación 6 y con el 13,64% en tercer lugar la Zona de Planificación 1, quienes registran un incremento en la capacidad de ahorro.

**Cuadro 26 Incremento de la capacidad de ahorro de participantes posterior a los procesos de formación**

Zonas de planificación	Incremento de la capacidad de ahorro de participantes posterior al proceso de formación
	Porcentaje
1	13,64%
2, 9 y Régimen Especial	30,18%
3	12,00%
4	-3,57%
5 y 8	8,33%
6	14,89%
7	1,85%
Nacional	10,42%

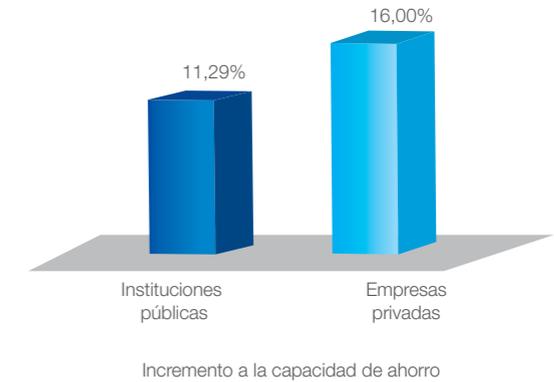
Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

La capacidad de ahorro de los participantes que pertenecen a las instituciones o empresas que contrataron los servicios del SECAP, se incrementó en un 12,64% posterior a la formación recibida. En los resultados obtenidos por las y los beneficiados de las empresas privadas, el incremento de la capacidad de ahorro de los participantes fue del 16%, mientras que el 11,29% fue en los beneficiados de las instituciones públicas.

**Cuadro 27 Incremento de la capacidad de ahorro de participantes de instituciones o empresas posterior a los procesos de formación**

Instituciones / empresas	Incremento de la capacidad de ahorro de participantes de empresas posterior al proceso de formación
	Porcentaje
Instituciones públicas	11,29%
Empresas privadas	16,00%
Total Variación	12,64%

**Gráfico 24 Incremento de la capacidad de ahorro de participantes de instituciones o empresas posterior a los procesos de formación**



Fuente: Encuesta dirigida a empresas que recibieron capacitación en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

#### 4.5.6. Continuidad en la formación profesional en el SECAP

Del total de participantes beneficiados de los procesos de formación se evaluó sobre el deseo de continuar formándose o capacitando en el SECAP. Al respecto, 373 participantes de los procesos formativos, que equivale al 97,14% de la muestra manifestó su interés de continuar siendo beneficiados de los procesos formativos impartidos.

Al analizar los resultados a nivel zonal, se puede cotejar que el 100% de las y los participantes de las Zonas de Planificación 4 y 7 continuarían tomando procesos formativos en los Centros, en segundo lugar se encuentran las Zonas de Planificación 2, 9 y Régimen Especial con un 97,50% y en tercer lugar las Zonas de Planificación 5 y 8 con un 95,83%. Con los resultados anteriormente señalados se determina que a nivel nacional más del 90% de los participantes ratifica su intención por asistir a más procesos formativos.

**Cuadro 28 Porcentaje de participantes beneficiados de la formación profesional que tiene interés en tomar otro proceso formativo**

Zonas de planificación	¿Participaría en otro curso de capacitación dictado por SECAP?			Porcentaje de participantes que tienen interés en tomar otro proceso formativo
	SÍ	NO	TOTAL	
1	21	1	22	95,45%
2, 9 y Régimen Especial	156	4	160	97,50%
3	23	2	25	92,00%
4	28	0	28	100,00%
5 y 8	46	2	48	95,83%
6	45	2	47	95,74%
7	54	0	54	100,00%
<b>Nacional</b>	<b>373</b>	<b>11</b>	<b>384</b>	<b>97,14%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

#### 4.5.7. Acceso a actividades culturales

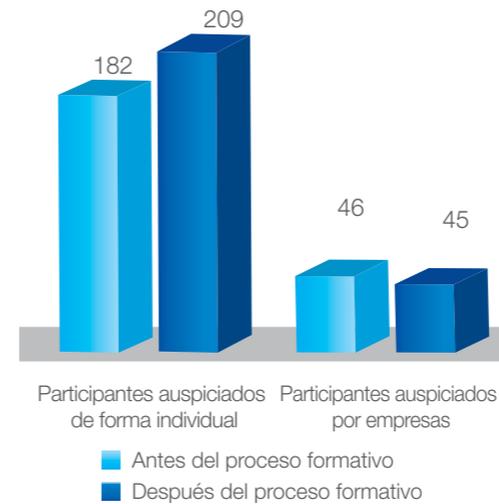
Se encuestó a los participantes sobre el acceso a actividades culturales como parte de la evaluación de la calidad de vida. Al respecto, existen 27 personas que asisten usualmente a eventos culturales, esto equivale al 14,84% del total de la muestra de participantes beneficiados de los procesos de formación, para los participantes de instituciones o empresas existe una disminución del 2,17% es decir, de las 46 personas que antes de los procesos formativos asistían a eventos culturales, después de haber finalizado el proceso de formación asisten usualmente 45 personas a eventos culturales.

**Cuadro 29 Variación en acceso a actividades culturales en participantes beneficiados de los procesos formativos**

Variación en acceso a actividades culturales			
Tipo de participantes	Antes del proceso formativo	Después del proceso formativo	Porcentaje de variación
Participantes auspiciados de forma individual	182	209	14,84%
Participantes auspiciados por empresas	46	45	-2,17%

Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron procesos formativos profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

**Gráfico 25 Variación en acceso a actividades culturales en participantes beneficiados de los procesos formativos**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron procesos formativos profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

#### 4.5.8. Acceso a actividades sociales

Otro de los indicadores considerados en la evaluación de impacto de la formación como parte de la calidad de vida es la variabilidad en el acceso a actividades sociales y de entretenimiento, los resultados obtenidos en este indicador establecen que existe un porcentaje de variación del 5,49% es decir, que una vez finalizado el proceso de formación existe un incremento de participantes beneficiados de los procesos formativos que asisten con mayor frecuencia a eventos sociales y de entretenimiento. Para los participantes de instituciones o empresas beneficiados de los procesos de formación existe un incremento del 13,79% de personas que asisten usualmente a eventos sociales.

**Cuadro 30 Variación en acceso a actividades sociales y de entretenimiento en participantes beneficiados de los procesos formativos**

Variación en acceso a actividades sociales y de entretenimiento			
Tipo de participantes	Antes del proceso formativo	Después del proceso formativo	Porcentaje de variación
Participantes auspiciados de forma individual	273	288	5,49%
Participantes auspiciados por empresas	58	66	13,79%

**Gráfico 26 Variación en acceso a actividades sociales y de entretenimiento en participantes beneficiarios de los procesos formativos**



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron procesos formativos profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

#### 4.5.9. Utilidad y productividad de las empresas

Como parte de la valoración de impacto se elaboró y aplicó una entrevista al supervisor inmediato del personal de las instituciones o



empresas que adquirieron los servicios del SECAP. Medir el impacto es el último proceso de la formación que debe reflejarse en mejoras del bienestar del participante, en la productividad de las instituciones o empresas y en la sociedad en su conjunto.

Dentro de los resultados obtenidos según las versiones vertidas por los supervisores inmediatos entrevistados en las instituciones o empresas observadas dentro del estudio, se reconoce cada vez más la necesidad de evaluar el impacto de los procesos de formación impartido a las y los trabajadores y empleados, se reconoce contundentemente que los conocimientos adquiridos permiten el perfeccionamiento de técnicas de elaboración de productos, mismas que podrían atraer nuevos clientes o mantenerlos, así como mejorar la calidad del servicio que prestan, produciendo un incremento de utilidades a corto, mediano y largo plazo.

Es importante indicar que dentro de las opiniones realizadas por los supervisores de las y los trabajadores y empleados de las instituciones o empresas coincidieron en que los procesos de formación impartidos por el SECAP permitió a sus trabajadores y empleados mejorar su eficiencia en cuanto al manejo de procesos e instrumentos, lo que en consecuencia ha impulsado el crecimiento del beneficio.



#### 4.6. Indicadores de reacción o satisfacción de las y los participantes

El estudio de impacto de los procesos formativos se encuentra íntimamente relacionado con la satisfacción de las y los beneficiados. En este sentido, la satisfacción se define como la percepción de las y los participantes respecto a la metodología y contenidos de los procesos formativos impartidos por el SECAP.

##### 4.6.1. Nivel de satisfacción por parte de las y los participantes respecto a la metodología de los procesos formativos

En lo concerniente al indicador “Nivel de satisfacción por parte de las y los participantes respecto a la metodología de los proceso formativo”, el 92,45% de las y los beneficiados de los procesos formativos, afirman que la metodología utilizada facilitó su aprendizaje.

De manera general, los resultados obtenidos permiten aseverar que el desempeño de las y los instructores de los procesos formativos analizados fue percibido de manera muy satisfactoria por las y los beneficiados encuestados. En todas las Zonas de Planificación los resultados superan el 85% de satisfacción respecto a la metodología utilizada para impartir la formación profesional.

**Cuadro 31 Porcentaje de satisfacción de las y los participantes conformes con la metodología utilizada en los procesos de formación**

Zonas de planificación	¿La metodología utilizada en el curso impartido por SECAP le facilitó su aprendizaje?		TOTAL	Porcentaje de participantes conformes con la metodología utilizada
	SÍ	NO		
	Frecuencia	Frecuencia		
1	19	3	22	86,36%
2, 9 y Régimen Especial	149	11	160	93,13%
3	24	1	25	96,00%
4	28	0	28	100,00%
5 y 8	40	8	48	83,33%
6	44	3	47	93,62%
7	51	3	54	94,44%
<b>Nacional</b>	<b>355</b>	<b>29</b>	<b>384</b>	<b>92,45%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

El porcentaje de satisfacción de la metodología empleada del segmento beneficiados de procesos formativos que se vincularon mediante instituciones o empresas fue del 98,85%.

**Cuadro 32 Porcentaje de participantes de empresas conformes con la metodología utilizada**

Instituciones / empresas	Porcentaje de participantes de empresas conformes con la metodología utilizada
Instituciones públicas	98,39%
Empresas privadas	100%
<b>Promedio total</b>	<b>98,85%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a participantes de empresas.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

#### 4.6.2. Nivel de satisfacción por parte de las y los participantes respecto al contenido de los procesos formativos

Lo que se evaluó en este apartado fue la percepción que tienen las y los participantes en cuanto a la satisfacción de los contenidos de la materia en los procesos formativos recibidos. Los resultados indican que 331 participantes están satisfechos con el contenido de la materia recibida y que ha cumplido con sus expectativas, esta frecuencia equivale al 86,20% de las y los participantes encuestados.

A nivel zonal se determina que la Zona de Planificación 7 tiene un 90,74% de participantes satisfechos con el contenido de la materia recibida; mientras tanto que el menor porcentaje de aceptación es del 72,73% en la Zona de Planificación 1.

**Cuadro 33 Porcentaje de participantes satisfechos con el contenido de la formación profesional**

Zonas de planificación	¿Cumplió con sus expectativas el contenido del curso que recibió en SECAP?		Total	Porcentaje de participantes conformes con el contenido del proceso formativo
	SÍ	NO		
1	16	6	22	72,73%
2, 9 y Régimen Especial	145	15	160	90,63%
3	22	3	25	88,00%
4	25	3	28	89,29%
5 y 8	36	12	48	75,00%
6	38	9	47	80,85%
7	49	5	54	90,74%
<b>Nacional</b>	<b>331</b>	<b>53</b>	<b>384</b>	<b>86,20%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

Con relación a las y los beneficiarios encuestados de los procesos formativos que se vincularon a través de instituciones o empresas el 89,66%, indican que el contenido de la materia recibida cumplió con sus expectativas.

**Cuadro 34 Porcentaje de participantes de empresas conformes con el contenido del proceso formativo**

Instituciones / empresas	Porcentaje de participantes de empresas conformes con el contenido del proceso formativo
Instituciones públicas	95,16%
Empresas privadas	76,00%
<b>Promedio total</b>	<b>89,66%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a participantes de empresas.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.



#### 4.7. Indicadores de aprendizaje y transferencia o aplicación de conocimientos

Para determinar el nivel de aprendizaje que alcanzaron las y los participantes, así como también el grado de su aplicación, se utilizó los siguientes indicadores:

- Tasa de aplicación del conocimiento.
- Nivel de aplicación del conocimiento adquirido en relación a la actividad laboral.

##### 4.7.1. Tasa de aplicación del conocimiento

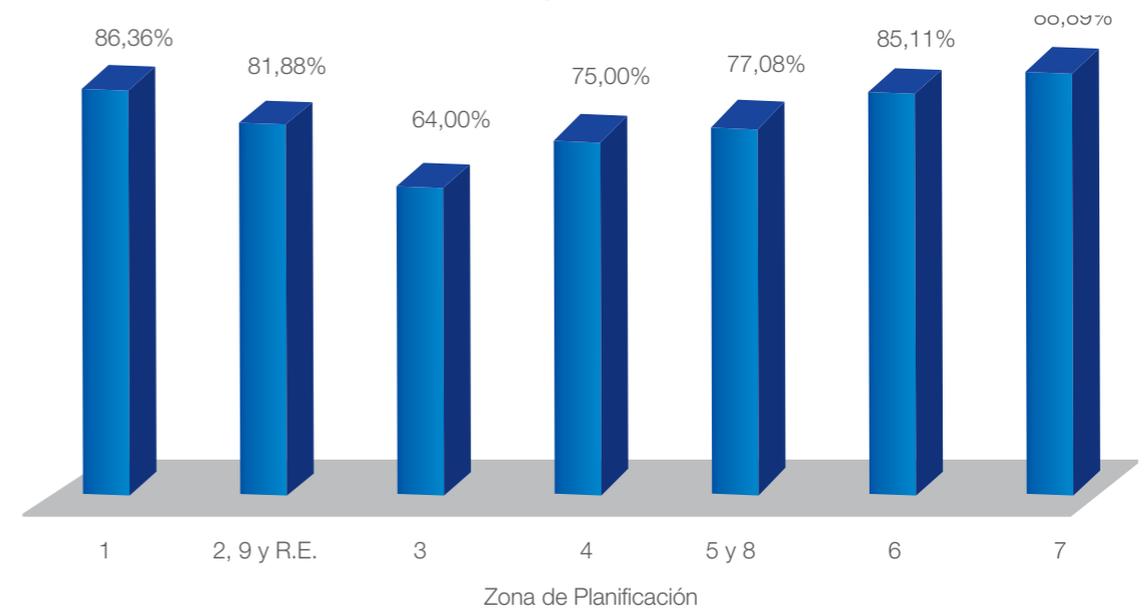
Al determinar la aplicación del conocimiento adquirido efecto de los procesos formativos, 312 participantes afirman que se encuentran aplicando los conocimientos, lo que representa al 81,25% de participantes beneficiados en los procesos formativos.

El impacto positivo en la aplicación del conocimiento adquirido en los procesos de formación se puede observar gráficamente en todas las zonas de planificación, aproximadamente las tres cuartas partes de los participantes beneficiados en cada una de las zonas se encuentra aplicando el conocimiento adquirido.

**Cuadro 35** Porcentaje de participantes que se encuentran aplicando los conocimientos adquiridos

Zonas de planificación	¿Está aplicando los conocimientos que adquirió en el SECAP?		Total	Porcentaje de participantes que han aplicado sus conocimientos adquiridos
	SÍ	NO		
	Frecuencia	Frecuencia		
1	19	3	22	86,36%
2, 9 y Régimen Especial	131	29	160	81,88%
3	16	9	25	64,00%
4	21	7	28	75,00%
5 y 8	37	11	48	77,08%
6	40	7	47	85,11%
7	48	6	54	88,89%
Nacional	312	72	384	81,25%

**Gráfico 27** Porcentaje de participantes que se encuentran aplicando los conocimientos adquiridos



Fuente: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en el SECAP. Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

Con relación a las y los trabajadores de las instituciones o empresas el 95,40% se encuentran aplicando los conocimientos adquiridos. Cabe destacar que la apreciación que tienen las personas formadas y que están trabajando, es que la transferencia del conocimiento es inmediata y que el grado de aplicabilidad en las actividades laborales es alto.

**Cuadro 36 Porcentaje de participantes de empresas que se encuentran aplicando los conocimientos adquiridos**

Instituciones / empresas	Porcentaje de participantes que han aplicado sus conocimientos adquiridos
	Porcentaje
Instituciones Públicas	70,11%
Empresas Privadas	25,29%
<b>Total</b>	<b>95,40%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a empresas que recibieron capacitación en el SECAP.  
Elaboración: Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos, SECAP 2012.

#### 4.7.2. Nivel de aplicación del conocimiento adquirido en relación a la actividad laboral

El nivel de aplicación del conocimiento adquirido en relación a la actividad laboral se determinó con base en las respuestas de las entrevistas realizadas a las personas que supervisan las actividades laborales de las y los participantes beneficiados de los procesos formativos de acuerdo al diseño metodológico establecido (Ver Anexo 1).

De acuerdo a las versiones vertidas por los supervisores de las y los trabajadores capacitados afirman que el 100% se encuentra aplicando los conocimientos adquiridos en su área de trabajo, tanto en instituciones públicas como en empresas privadas.



## 5. Conclusiones

- Se realizó el estudio de impacto en 384 beneficiarios que finalizaron y aprobaron cursos de formación de forma individual y pertenecen tanto al sector social como productivo y en un grupo de control compuesto por personas que no tomaron los procesos formativos. Además, se realizó el estudio a instituciones o empresas que capacitaron a sus trabajadores y empleados.
- El segmento de participantes individuales se conformó en un 65,90% por mujeres y un 34,10% por hombres, cuya edad promedio es 28 años.
- La información del presente estudio se levantó en los 32 centros del SECAP, distribuidos en las nueve zonas de planificación.
- El segmento de participantes de instituciones o empresas se constituyó en un 59,77% por hombres y 40,23% por mujeres, cuya edad promedio es 33 años.
- La tasa de creación de emprendimiento indica que el 25,52% de las y los participantes ha iniciado su actividad productiva personal como consecuencia de los procesos formativos. Este resultado supera al 12,71% de las y los participantes que conforman el “Grupo de Control” y que generaron un emprendimiento sin haber recibido formación.
- Cabe mencionar que del total de participantes que emprendieron un



proyecto personal, el 58% incrementaron sus ingresos después del proceso formativo recibido.

- La tasa de acceso a un empleo es positiva, por cuanto se determina que el 56,51% de las y los participantes de procesos formativos accedieron a una plaza laboral como consecuencia de la formación recibida. En tanto, en el análisis realizado en personas de similares características sociales y demográficas que conforman el “Grupo de Control” el acceso al empleo sin haber participado en los procesos formativos es del 29,66%.
- La tasa de ascenso laboral posterior a la finalización del proceso formativo es del 41,47% en el “Grupo de Participantes” individuales y del 18,39% en el segmento de trabajadores de las instituciones o empresas estudiadas; lo que demuestra que las y los participantes de procesos formativos mediante la adquisición de nuevas competencias pueden acceder a una mejora laboral.
- Los ingresos económicos de las y los beneficiarios como consecuencia de los procesos formativos en el “Grupo de Participantes”, se incrementaron en 21,19%; mientras que el incremento de los ingresos personales del “Grupo de Control” fue de apenas el 10,71%.
- Otro de los factores investigados fue el acceso a ciertos servicios y bienes que podrían indicar una mejora en la calidad de vida de las y los participantes. Los beneficiarios de procesos formativos

individual y de empresas reportan un incremento en el acceso a teléfono, computador, internet, televisión por cable y vehículo propio.

- El indicador de acceso al Sistema de Seguridad Social indica un incremento del 17,14% en consecuencia de la inserción laboral que experimentaron, tras la aprobación de un proceso de formación.
- El indicador de acceso a un seguro privado en el segmento de participantes individuales se incrementó en un 40,74%. Así mismo, se registró un incremento del 13,64% en las y los trabajadores de las instituciones o empresas analizadas.
- Se determinó que alrededor del 10,42% de beneficiados de los procesos formativos han incrementado su capacidad de ahorro, debido a que han alcanzado mayores ingresos. En este sentido se ha generado un impacto positivo ya que la capacidad de ahorro es un factor de crecimiento económico y mejoramiento en la calidad de vida de los hogares de las y los beneficiados.
- La intención de continuar capacitándose y formándose profesionalmente en el SECAP supera el 90% en todas las zonas de planificación, lo que demuestra el alto nivel de demanda y grado de satisfacción que poseen los procesos formativos que imparte la Institución.
- De acuerdo a la opinión vertida por las personas que supervisan las actividades

laborales de las y los trabajadores formados, las competencias adquiridas notoriamente contribuyen al incremento de la utilidad y productividad en las instituciones o empresas evaluadas, los participantes adquieren un bagaje de competencias que les permite cada vez ser más eficientes y además les genera nuevas oportunidades laborales.

- Entre el “Grupo de Participantes” beneficiarios de los procesos formativos se evidenció un incremento en el acceso a actividades sociales del 5,49% y culturales del 14,84%. Cabe mencionar que el 2,17% de las y los participantes de instituciones o empresas, indica que disminuyó su asistencia a eventos sociales después de los procesos formativos recibidos.

- El nivel de conformidad respecto a la metodología y contenidos aplicados en los procesos formativos, refleja un alto porcentaje por parte de las y los beneficiados, los resultados obtenidos indican que el 92,45% de participantes se encuentran conformes con la metodología utilizada y el 86,20% se encuentran conformes con el contenido del proceso formativo.
- El impacto producido por la adquisición de competencias se expresa en el mejoramiento del desempeño en las actividades laborales; esta afirmación se evidencia en los resultados obtenidos en los indicadores de aprendizaje y transferencia de conocimientos, puesto que el 95,40% de beneficiarios aplican lo adquirido por los procesos formativos del SECAP.



## 6. Recomendaciones

- Coordinar con las entidades pertinentes a fin de que los procesos formativos se conviertan en uno de los factores principales para incrementar la tasa de emprendimientos a nivel nacional; con la finalidad de que puedan acceder a financiamientos individuales y colectivos que le permitan aplicar los conocimientos, mejorar su calidad de vida y la posibilidad de generar empleo digno.
- Generar una política institucional que permita que todos aquellos beneficiarios aprobados en formación tengan un registro a nivel nacional en forma automática en la Red Socio Empleo y se remitan las bases de datos a las empresas públicas y privadas para efectos de reclutamiento, posicionando la imagen del SECAP.
- Para los procesos de inscripción y registro de participantes que se capacitan y forman profesionalmente auspiciados por empresas e instituciones, implementar mecanismos de diagnóstico de las áreas de trabajo a las que pertenecen, con la finalidad de identificar efectivamente el grado de contribución de los procesos formativos.
- Promover y sensibilizar a nivel de gremios, entidades públicas y privadas la importancia de la capacitación y formación profesional de sus trabajadores y empleados con la finalidad de mejorar sus procesos productivos y que consideren este factor como un componente indispensable para la promoción y ascenso laboral.
- Generar relaciones a largo plazo con las entidades públicas y privadas a fin de desarrollar efectivamente las competencias laborales de sus trabajadores en las áreas en las que el SECAP brinda capacitación y formación.



## 7. Bibliografía

- Amartya Sen, Martha Nussbaum (1996). “La Calidad de Vida”. Fondo de Cultura Económica. Ed. FCE, México.
- Coordinación General de Aprendizaje para el Trabajo (2012). Diseño de Metodología para la Evaluación de Capacitación y Formación Profesional del SECAP.
- Billorou, N., Pacheco, M., & Vargas, F. (2011). Guía para la Evaluación de Impacto en la Formación (Primera edición ed.). (N. Billorou, M. Pacheco, & F. Vargas, Edits.) Montevideo: Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor).
- Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2010). Censo 2010 de Población y Vivienda en el Ecuador. Quito.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2010). Decreto Ejecutivo No. 357.
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP. Plan de Capacitación Nacional 2012. Quito.
- Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador SIISE (2010). Ficha Metodológica Tasa de Crecimiento Poblacional.
- The World Health Organization quality of life (1995).
- Weinberg, P. (2004). Foro Mundial de Educación Formación Profesional, Empleo y Empleabilidad. Porto Alegre.



## ANEXO 1

Diseño metodológico del Estudio de la Evaluación de Impacto de la Formación, SECAP 2012

Para la presente evaluación se utilizarán dos tipos de metodología: Cuantitativa y cualitativa. Cada una de estas contiene una serie de indicadores e instrumentos, que se detallan a continuación.

### 1. Metodología cuantitativa

La metodología cuantitativa busca establecer el grado de causalidad entre la acción formativa y su efecto, con el fin de determinar el impacto mediante indicadores.

Dentro de esta metodología, se utilizarán el diseño experimental y el diseño no experimental.

*“Diseño experimental: Se basa en la conformación de dos grupos, uno de participantes y otro de control (no participantes), con la finalidad de realizar un análisis entre causa - efecto. Luego de contruidos los grupos se realizan comparaciones de la situación “antes” y “después”, a través del uso de indicadores. El impacto se mide a partir de los cambios encontrados entre el grupo de participantes comparado con el grupo de control, el mismo que no ha participado de los procesos de formación, de modo que permita aislar efectos exógenos al programa”<sup>10</sup>.*

Ambos grupos serán elegidos de manera aleatoria. El grupo de participantes ya capacitados se tomará de la base de datos que registra cada centro múltiple y operativo durante el período de estudio

(enero a diciembre 2011), mientras que las personas que comprenden el grupo de control o contrafactual serán seleccionadas mediante la base de datos de personas que se han inscrito en cursos de formación en la institución en el mismo período de estudio y no lo han tomado.

*Diseño no experimental: Utiliza información exclusiva de la población que participó en los procesos formativos, con el objeto de realizar comparaciones temporales, por lo que se le denomina “diseño seriado”<sup>11</sup>. Para determinar las personas que participarán en el proceso se recurrirá a la base de datos de cada centro múltiple y operativo y se realizará una selección aleatoria en el período de estudio (enero a diciembre 2011).*

### 2. Metodología cualitativa

Como indica su denominación, esta metodología tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca investigar una parte de la realidad. No se trata de medir el grado de una cualidad en un momento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. A diferencia de la investigación cuantitativa no incluye datos numéricos.

Este tipo de metodología analiza los cambios significativos de las y los participantes, evaluados desde la percepción de las empresas, que optaron por capacitar a su personal en el SECAP.

<sup>10</sup>  
<sup>11</sup>

En la evaluación se requiere confirmar que los impactos constatados se deben exclusivamente a las acciones de formación y no a otro factor fuera de contexto, como por ejemplo: crecimiento de la economía. Denominado también como estudio longitudinal, se basa en el seguimiento de los mismos individuos a lo largo de un período del tiempo.

Bajo esta metodología se realizarán “análisis de casos”, con el fin de conocer la percepción que tienen las instituciones/empresas sobre los procesos de formación del SECAP y el nivel de impacto en sus operaciones.

### 3. Indicadores e instrumentos

#### 3.1 Indicadores e instrumentos para evaluación de impacto

La presente evaluación de impacto se refiere esencialmente a dos elementos: Empleabilidad y calidad de vida, para lo cual se han identificado diferentes indicadores e instrumentos.

Para el caso de los indicadores: “Tasa de creación de emprendimientos”, “Porcentaje de participantes que consiguieron empleo”, “Variación de los ingresos personales”, utilizan más de un instrumento, con el fin de validar la información y obtener resultados más certeros.

En la tabla que se presenta a continuación se detalla cada uno de los indicadores con su respectiva fórmula de cálculo, metodología, instrumento y grupo de estudio. Es importante mencionar, que los indicadores han sido orientados a dos niveles: Personal y empresarial.

**Tabla 1. Instrumentos e indicadores para evaluación de impacto**

Indicador	Fórmula	Metodología	Instrumento	Dirigido a:
<b>Empleabilidad</b>				
<b>Emprendimientos</b>	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que han creado emprendimientos por zona}}{\text{Número total de participantes encuestados por zona}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de personas encuestadas que han creado emprendimientos por zona (Participantes) - Número de personas encuestadas que han creado emprendimientos por zona (Grupo de Control)}}{\text{Número de personas encuestadas que han creado emprendimientos por zona (Grupo de Control)}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño Experimental	Encuesta (Formulario D)	Personas que hayan culminado un proceso formativo y Grupo de Control
	$\frac{\text{Número de personas encuestadas que han creado emprendimientos por zona (Grupo de Control)}}{\text{Número de personas encuestadas que han creado emprendimientos por zona (Grupo de Control)}} \times 100$			

Indicador	Fórmula	Metodología	Instrumento	Dirigido a:
<b>Porcentaje de participantes que consiguieron empleo</b>	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que consiguieron empleo}}{\text{Total de participantes encuestados}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de personas encuestadas que consiguieron empleo (Participantes) - Número de personas encuestadas que consiguieron empleo (Grupo de Control)}}{\text{Número de personas encuestadas que consiguieron empleo (Grupo de Control)}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño experimental	Encuesta (Formulario D)	Participantes que han terminado un proceso formativo y Grupo de Control
<b>Ascenso laboral</b>	$\frac{\text{Número de participantes encuestados capacitados que han tenido un ascenso laboral}}{\text{Número de participantes encuestados capacitados}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
<b>Bienestar en su lugar de trabajo</b>	$\frac{\text{Personas que están a gusto en su lugar de trabajo (Después) - Personas que están a gusto en su lugar de trabajo (Antes)}}{\text{Personas que están a gusto en su lugar de trabajo (Antes)}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
<b>Variación de los ingresos personales</b>	$\frac{\text{Ingresos de los participantes encuestados (Después) - Ingresos de los participantes encuestados (Antes)}}{\text{Ingresos de los participantes encuestados (Antes)}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Promedio ingresos participantes encuestados - Promedio ingresos grupo de control}}{\text{Promedio ingresos grupo de control}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño experimental	Encuesta (Formulario D)	Personas que han terminado un proceso formativo y Grupo de Control

Indicador	Fórmula	Metodología	Instrumento	Dirigido a:
Mejoramiento en acceso de servicios	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen acceso a teléfono (Después de recibir el curso)} - \text{Número de participantes encuestados que tenían acceso a teléfono (Antes de recibir el curso)}}{100} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen acceso a computador (Después de recibir el curso)} - \text{Número de participantes encuestados que tenían acceso a computador (Antes de recibir el curso)}}{100} \times 100$			
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen acceso a internet (Después de recibir el curso)} - \text{Número de participantes encuestados que tenían acceso a internet (Antes de recibir el curso)}}{100} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen acceso a Tv por cable (Después de recibir el curso)} - \text{Número de participantes encuestados que tenían acceso a Tv por cable (Antes de recibir el curso)}}{100} \times 100$			
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen vehículo (Después de recibir el curso)} - \text{Número de participantes encuestados que tenían vehículo (Antes de recibir el curso)}}{100} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen acceso a internet (Después de recibir el curso)} - \text{Número de participantes encuestados que tenían acceso a internet (Antes de recibir el curso)}}{100} \times 100$			

Indicador	Fórmula	Metodología	Instrumento	Dirigido a:
Afiliación a seguro social	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que están afiliados al seguro social (Después de la capacitación)} - \text{Número de participantes encuestados que estuvieron afiliados al seguro social (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen capacidad de ahorro (Después de la capacitación)} - \text{Número de participantes encuestados que tuvieron capacidad de ahorro (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$			
Afiliación a seguro privado	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que están afiliados a un seguro privado (Después de la capacitación)} - \text{Número de participantes encuestados que estuvieron afiliados a un seguro privado (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen capacidad de ahorro (Después de la capacitación)} - \text{Número de participantes encuestados que tuvieron capacidad de ahorro (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$			
Capacidad de ahorro	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen capacidad de ahorro (Después de la capacitación)} - \text{Número de participantes encuestados que tuvieron capacidad de ahorro (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen capacidad de ahorro (Después de la capacitación)} - \text{Número de participantes encuestados que tuvieron capacidad de ahorro (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$			
Continuidad en capacitación y formación profesional en el SECAP	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen el interés en tomar otra capacitación año 2011}}{\text{Número total de participantes encuestados año 2011}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que tienen el interés en tomar otra capacitación año 2011}}{\text{Número total de participantes encuestados año 2011}} \times 100$			

Indicador	Fórmula	Metodología	Instrumento	Dirigido a:
Acceso a actividades culturales y de entretenimiento	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que asisten a eventos culturales (Después de la capacitación)} - \text{Número de participantes encuestados que asistían a eventos culturales (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que asistían a eventos culturales (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$			
	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que asisten a eventos sociales (Después de la capacitación)} - \text{Número de participantes encuestados que asistían a eventos sociales (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
$\frac{\text{Número de participantes encuestados que asistían a eventos sociales (Antes de la capacitación)}}{100} \times 100$				
Variación de la utilidad empresarial	Valoración de la contribución de los participantes (Trabajadores) en la utilidad de la empresa como efecto de la capacitación. (No incluirá información cuantitativa, únicamente cualitativa)	Metodología cualitativa – Análisis de casos	Entrevistas a las empresas (Formulario E)	Jefe superior de las personas capacitadas
Variación de la productividad empresarial	Valoración de la contribución de los participantes (Trabajadores) en la productividad de la empresa como efecto de la capacitación. (No incluirá información cuantitativa, únicamente cualitativa)	Metodología cualitativa – Análisis de casos	Entrevistas a las empresas (Formulario E)	Jefe superior de las personas capacitadas

Fuente: Guía para la evaluación de impacto de la formación OIT/Cinterfor. Elaboración: Dirección de Investigación y Análisis, SECAP 2012.

### 3.2 Indicadores e instrumentos para evaluación de reacción o satisfacción de los participantes

Lo que se evalúa en esta fase es la percepción que tienen los participantes en cuanto a la satisfacción de las metodologías y contenidos recibidos en los procesos de formación y formación profesional.

Tabla 2. Instrumentos e indicadores para evaluación de reacción o satisfacción de participantes

Reacción o satisfacción de los participantes				
Indicador	Fórmula	Metodología	Instrumento	Dirigido a:
Nivel de satisfacción por parte de los participantes respecto a la metodología de capacitación	$\frac{\text{Número de participantes encuestados conformes con la metodología de capacitación año 2012}}{\text{Número de participantes encuestados año 2012}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP
Nivel de satisfacción por parte de los participantes respecto al contenido del curso	$\frac{\text{Número de participantes encuestados conformes con el contenido de capacitación año 2012}}{\text{Número de participantes encuestados año 2012}} \times 100$	Metodología cuantitativa – Diseño no experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en SECAP

Fuente: Guía para la evaluación de impacto de la formación OIT/Cinterfor. Elaboración: Dirección de Investigación y Análisis, SECAP 2012.

### 3.3 Indicadores e instrumentos para evaluación de aprendizaje y transferencia o aplicación de conocimientos

Con estos indicadores se determinará el nivel de aprendizaje que alcanzaron las y los participantes, así como también el grado de su aplicación. Para evaluar estos elementos, se utilizan los siguientes indicadores: Nivel de interés de las y los participantes en continuar su formación en otra área de estudios y tasa de aplicación del conocimiento.

**Tabla 3. Instrumentos e indicadores para evaluación de aprendizaje y transferencia o aplicación de conocimientos**

Aprendizaje y transferencia o aplicación				
Indicador	Fórmula	Metodología	Instrumento	Dirigido a:
Tasa de aplicación de conocimiento	$\frac{\text{Número de participantes encuestados que han aplicado sus nuevos conocimientos}}{\text{Número total de participantes encuestados}} \times 100$	Metodología Cuantitativa – Diseño No experimental	Encuesta a participantes que recibieron formación profesional (Formulario C.1 y Formulario C.2)	Participantes que han terminado un proceso formativo en el SECAP
	Nivel de aplicación de lo aprendido a la actividad laboral			

Fuente: Guía para la evaluación de impacto de la formación OIT/Cinterfor.  
Elaboración: Dirección de Investigación y Análisis, SECAP 2012.

#### 4. Determinación del tamaño de la muestra

A continuación se presenta el diseño y determinación de la muestra de cada uno de los instrumentos mencionados anteriormente<sup>12</sup>, de tal manera que cumpla con los requisitos para que sea estadísticamente representativa:

**Tabla 4. Determinación de la muestra por cada instrumento**

Formulario	Tipo de instrumento	Número de la muestra
Formulario A	Cuestionario a coordinadores de centros operativos	No aplica
Formulario B	Cuestionario a coordinadores de centros operativos	No aplica
Formulario C.1	Encuesta para participantes que recibieron formación profesional en SECAP en el período de enero a diciembre de 2011	384 personas capacitadas en curso de formación profesional
Formulario C.2	Encuesta a empleados de las instituciones/empresas que recibieron capacitación en SECAP	87 personas de empresas capacitadas
Formulario D	Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en SECAP (en el período de enero a diciembre de 2011) y a personas que forman parte de un Grupo de Control	59 participantes y 59 personas del Grupo de Control
Formulario E	Entrevistas a Instituciones/Empresas, cuyo personal ha recibido capacitación en el SECAP	4 (2 instituciones públicas y 2 empresas privadas)

Fuente: SECAP 2012.  
Elaboración: Dirección de Investigación y Análisis, SECAP 2012.

##### 4.1. Diseño de la muestra

En estadística, la fórmula que se utiliza para determinar el tamaño de la muestra es:

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

Fuente: Estadística Aplicada a la Investigación, 2002.  
Elaboración: Dirección de Investigación y Análisis, SECAP 2012.

Donde:

- n: tamaño de la muestra
- N: total de la población
- Z: nivel de confianza
- p: probabilidad de ocurrencia
- q: probabilidad de no ocurrencia
- e: nivel de error

Para el caso de encuestas correspondientes al Formulario C.1 se trabajará a un nivel de confianza de 95%, y un nivel de error de 5%. Mientras que, para el caso de la encuesta formulada a un grupo de participantes y a un grupo de control (Formulario D) se trabajará con un nivel de confianza de 90% y un nivel de error de 10%. En este último caso, se reduce el nivel de confianza al ser un instrumento

<sup>12</sup> A excepción de los instrumentos denominados "Formulario A" y "Formulario B" que no corresponden a encuestas.

comparativo. De este modo se tomará una parte del grupo de participantes ya capacitados para analizar su impacto respecto a un grupo de control.

A continuación se presenta la muestra para cada uno de los instrumentos a utilizar:

- Muestra del Formulario C.1: Encuesta a participantes de los sectores productivo y social que recibieron formación profesional en el SECAP en el período enero a diciembre 2011.

Datos:

$$n = \frac{64725 \times (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)}{0,05^2 \times (64725 - 1) + (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)}$$

**n = 384**

**Tabla 5. Tamaño de la muestra para Formulario C.1**

No. Zona de planificación	Total de capacitados por zona de planificación	Ponderación por zona	Determinación de la muestra por zona
1	3.658	5,65%	22
2	11.696	18,07%	69
3	4.190	6,47%	25
4	4.740	7,32%	28
5	7.953	12,29%	47
6	7.926	12,25%	47
7	9.135	14,11%	54
8	110	0,17%	1
9	15.172	23,44%	90
<b>Régimen Especial (RE)</b>	145	0,23%	1
<b>Total</b>	<b>64.725</b>	<b>100,00%</b>	<b>384</b>

Fuente: SECAP 2012.  
Elaboración: Dirección de Investigación y Análisis, SECAP 2012.

- Muestra del formulario D: Encuesta dirigida a participantes que recibieron formación profesional en SECAP en el período Enero a Diciembre 2011, y a personas que forman parte de un “Grupo de Control” (Personas que se inscribieron y no asistieron a los cursos de formación profesional).

$$n = \frac{384 \times (1,645)^2 \times (0,5 \times 0,5)}{0,1^2 \times (384 - 1) + (1,645)^2 \times (0,5 \times 0,5)}$$

**n = 59**

**Tabla 6. Tamaño de la muestra para Formulario D**

No. Zona de planificación	Número de encuestados por zona de planificación	Ponderación por zona	Determinación de la muestra por zona para el análisis comparativo
1	22	5,65%	3
2	69	18,07%	10
3	25	6,47%	4
4	28	7,32%	4
5	47	12,29%	7
6	47	12,25%	7
7	54	14,11%	8
8	1	0,17%	1
9	90	23,44%	14
<b>Régimen Especial (RE)</b>	1	0,23%	1
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,00%</b>	<b>59</b>

Fuente: SECAP 2012.  
Elaboración: Dirección de Investigación y Análisis, SECAP 2012.

- Muestra de las entrevistas a instituciones/empresas (Formulario E): Se realizarán análisis de cuatro casos de instituciones/empresas (2 instituciones públicas y 2 privadas) que han recibido procesos de formación profesional en el SECAP.
- Las instituciones que forman parte de la muestra han sido seleccionadas en función a dos criterios: Mayor número de personas que han recibido capacitación en la institución a nivel nacional tanto en el sector público como en el privado y frecuencia en los cursos.

En cada institución analizada, además de aplicar la entrevista, se utilizará la encuesta correspondiente al “Formulario C.2” dirigida a los empleados que recibieron capacitación en el SECAP, con el fin de validar la información levantada. La muestra determinada para este instrumento está dada con el 90% de nivel de confianza y el 10% de nivel de error. En la siguiente tabla se presenta el detalle:

**Tabla 7. Tamaño de la muestra para empleados de las instituciones / empresas seleccionadas para análisis de casos**

Empresas	Número de empleados y trabajadores formados	Tamaño de muestra calculada por organización	Tamaño de muestra efectiva <sup>13</sup>
Institución 1	75	36	24
Institución 2	53	30	38
Empresa 1	25	18	16
Empresa 2	17	14	9
<b>TOTAL</b>		<b>98</b>	<b>87</b>

Fuente: SECAP 2012.  
Elaboración: Dirección de Investigación y Análisis, SECAP 2012.

## 4.2. Levantamiento de información primaria (en campo)

### 4.2.1. Entrenamiento del personal

A continuación, se detallan las diferentes etapas de la fase de recolección de información que fue coordinado y dirigido por la Dirección de Evaluación y Control de Procesos Formativos:

- Organización y planificación del trabajo de campo.
- Capacitación del personal y supervisión.
- Codificación y digitación de datos. (La codificación de las encuestas/instrumento de evaluación se encuentra debidamente asignada a todas las categorías de respuesta con un valor numérico, el mismo, que permitirá de una forma ágil el ingreso de datos).

Se conformó un equipo técnico, responsable de la recolección de información en el campo, con el fin de asegurar la calidad, cumplimiento y precisión de la información, todos ellos fueron cuidadosamente entrenados y capacitados, para el desempeño de tal importante tarea.

### 4.2.2. Administración de los instrumentos de medición

Esta etapa consistió en aplicar el instrumento de medición (Encuestas/entrevistas) a cada uno de los participantes de los cursos de capacitación dictados.

Para la encuesta a participantes de los sectores productivo, social y grupo de control que recibieron formación profesional en el SECAP en el período enero a diciembre 2011, la estrategia de levantamiento de información consistió en realizarla vía telefónica a cada participante seleccionado.

<sup>13</sup> Tamaño de muestra efectiva: Es el número de empleados o trabajadores de instituciones o empresas que efectivamente se contactó al momento de levantar la información de los participantes seleccionados.

- Para las entrevistas a instituciones/empresas seleccionadas la estrategia de levantamiento de información fue in situ, al igual que la aplicación de la encuesta dirigida a los empleados capacitados en el SECAP.

Los principales recursos disponibles para efectuar la recolección de la información son:

- Listado de participantes seleccionados (Unidades Seleccionadas).
- Formularios/instrumentos de medición para evaluar el impacto.
- Movilización del personal destinado para levantar la información.
- Carta/carné de presentación (Documento de Autorización) diseñada para el efecto.

### 4.2.3. Preparación de los datos para el análisis

Una vez que fue levantada la información, y se obtuvieron los datos que servirán para el análisis respectivo, se procedió a:

- Depurar los datos obtenidos: Proceso durante el cual, se comprueban los datos brutos para verificar que son correctos.
- Diseñar un archivo de datos: En formato de hoja de datos para determinar el impacto de los procesos formativos.
- Analizar los resultados obtenidos.





