



Secretaría Técnica
de Capacitación y
Formación Profesional

Plan Nacional de **CAPACITACIÓN** y **FORMACIÓN PROFESIONAL**

2012 - 2013





SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
SECRETARÍA TÉCNICA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL
SECRETARÍA TÉCNICA
© PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL 2012-2013
Quito-Ecuador

Este material puede ser utilizado siempre que se cite la fuente

Este material tiene de base el Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional 2010-2013 elaborado por la

Ing. Irma Jara I.

Secretaria Técnica del CNCF

CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

CNCF actual Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional

Av. Amazonas 4430 y Villalengua, edificio Banco Amazonas, piso 4.

Teléfonos: (593-2) 2257 802. 2257 803

Fax: (593-2) 2258 711

Portal web: www.setec.gob.ec

Correo electrónico: info@setec.gob.ec

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. ANTECEDENTES	7
3. MARCO LEGAL	10
4. MARCO INSTITUCIONAL Y MECANISMOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	13
5. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL	16
6. LÍNEA BASE Y METAS	18
6.1. LINEA BASE	18
6.2. METAS	19
7. OBJETIVOS	20
7.1 Objetivos Generales.-.....	20
7.2 Objetivos Específicos.-	20
8. SECTORES	21
8.1. PRODUCTIVOS	21
8.2. SOCIALES.....	22
9. METODOLOGÍA PARA LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS	22
10. PRESUPUESTO	23
11. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	24
12. BIBLIOGRAFÍA	26

1. PRESENTACIÓN

Los índices de producción y productividad en las actividades económicas de un país tienen relación directa con el nivel de capacitación y formación profesional de su talento humano. En este ámbito el Ecuador presenta un problema de desempleo estructural atribuido, entre otras causas, a la falta de preparación académica, al débil desarrollo de destrezas, producto de la insuficiente capacitación laboral; factores que deben ser atendidos desde distintos ámbitos con propuestas macro y microeconómicas, con énfasis en sectores sociales de atención prioritaria y desde una óptica territorial.

De ahí la importancia de entender qué implica la capacitación y formación profesional y cuál es su relacionamiento. Al respecto para la OIT¹ la formación profesional es simultáneamente tres cosas:

- Es una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo... Actúa a su vez de forma complementaria a las otras formas de educación, formando a las personas no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos.
- Es una actividad vinculada a los procesos de transferencia, innovación y desarrollo de tecnología. La propia transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas implica de por sí un tipo de transferencia tecnológica a los trabajadores y, a través de ellos, a las empresas..., es una herramienta estratégica sin la cual aquellos procesos difícilmente podrían desarrollarse.

¹Formación Profesional y Relaciones Laborales. Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2003. Primera edición 2003

- Es un hecho laboral y, como tal, posee un lugar indiscutible dentro de las relaciones de trabajo. Ella concita el interés creciente de gobiernos, empresarios y trabajadores, en la medida que se percibe cada vez con mayor claridad la importancia de su aporte a la distribución de las oportunidades de empleo y de trabajo en general, a la elevación de productividad y la mejora de calidad y la competitividad, al logro de condiciones apropiadas y saludables de trabajo, así como en su potencial como espacio de diálogo social a diversos niveles.

La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, con base en la realidad de los sectores productivos y sociales en sus respectivos territorios, plantea un trabajo conjunto entre los sectores público y privado, con el fin de responder a las necesidades prioritarias visibilizadas por los principales actores.

En este marco, la SETEC presenta una diversidad de áreas y temas con un enfoque solidario, equitativo e incluyente en los componentes de capacitación y formación continua, y, la formación por competencias laborales, a efectos de que los demandantes puedan acceder a estos servicios y mejorar el desarrollo tanto empresarial como humano.

El Plan Nacional de Capacitación y formación Profesional 2012-2013, está orientado a beneficiar a la población trabajadora con o sin relación de dependencia, a trabajadores independientes, microempresarios y actores de economía popular y solidaria, así como a los grupos de atención prioritaria, (art. 35 de la Constitución y los definidos por el Consejo sectorial de Desarrollo Social).

El enfoque por competencias laborales para la formación es una característica esencial del nuevo rol que impulsará la SETEC a través de sus políticas. Mediante un amplio trabajo en conjunto con trabajadores, empleadores, trabajadores independientes y otros gremios o asociaciones se llegarán a acuerdos para definir perfiles profesionales, acordes a sus sectores, que aumente la productividad y competitividad, mejoren la calidad de vida de los/ as ecuatorianos/as, nuevos emprendimientos y la generación de empleo. Esta nueva cultura de trabajo estará basada en prácticas modernas que

incluyan competencias cognitivas, sociales y tecnológicas, en contraste con el medio ambiente, la equidad de género y el reconocimiento de los saberes ancestrales.

La asignación de recursos competitivos, concursables y transparentes al igual que la acreditación, el monitoreo y evaluación, son mecanismos que contribuirán a mejorar los niveles de calidad en el cumplimiento de los estándares establecidos por la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, a través de las políticas y estrategias, permitiendo su retroalimentación desde la visión de los usuarios.

Los impactos sociales del Plan se evidenciarán en el mejoramiento de los niveles de empleabilidad para quienes sean parte de la capacitación y formación profesional, así como en el nivel de vida de sus familias.

La construcción del presente Plan responde a un proceso de diálogo con los actores que son parte del nuevo Sistema Nacional de Formación Profesional (trabajadores, independientes, microempresarios, actores de economía popular y solidaria, grupos de atención prioritaria, empleadores, operadores, certificadores, instructores, entre otros).

Para el efecto se aplicaron algunos instrumentos y técnicas para la recopilación de la información respecto a prioridades y requerimientos de capacitación.

2. ANTECEDENTES

El trabajo constituye la columna vertebral de la sociedad y es un tema fundamental de la vida de las personas y de las familias. La Constitución ecuatoriana reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social. Asimismo, como derecho económico, es considerado fuente de realización personal y base de la economía. El trabajo, conforme lo señala el Plan Nacional para el Buen Vivir² condensa múltiples dimensiones materiales y simbólicas, y está en el centro de una serie de relaciones complejas de producción y reproducción de la vida, que tienen implicación política, económica, laboral, social, ambiental y cultural.

El presente Plan de Capacitación y Formación Profesional se vincula con el Plan Nacional para el Buen Vivir² a través de algunos objetivos, políticas y metas.

Alcanzar estos objetivos para el desarrollo implica una intervención de diversas variables, entre otras, la económica, la infraestructura estatal y productiva, salud, educación, tecnología e innovación, arquitectura y administración de las instituciones públicas, eficiencia del mercado, grado de sofisticación de los negocios, entre otros; y, sus relaciones en las unidades de análisis empresarial, nacional o internacional.

Si a la capacitación y formación profesional se las define como *los procesos formativos mediante los cuales se logra la adquisición o desarrollo de competencias, habilidades, destrezas y valores para el desempeño de una ocupación o profesión determinada*, dentro de las diferentes variables mencionadas y sus interrelaciones, una fuerza laboral capacitada es fundamental para incidir positivamente en el desarrollo; más aún si dentro de la Población Económicamente Activa³ existen grupos que por su condición socioeconómica, física o territorial, se encuentran en un estado de vulnerabilidad que requieren ser preparados para su inserción en los sectores

² Fundamento Objetivo 6. pág. 271

³ Definición de la PEA, "Todas las personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar (desocupados). INEC, Encuesta Nacional de Empleo, INEC, Quito, p.xvi

productivos y/o para su propia subsistencia, así como la de su familia. Por tanto, las acciones y políticas de Estado, en relación a la capacitación y formación, son relevantes para el desarrollo.

A pesar de esto, históricamente en Ecuador, los problemas socio-económicos, han intentado ser resueltos de forma aislada sin considerar como herramienta transversal la capacitación y la formación profesional; cuyo debate se ha concentrado en el espacio público político⁴ así como en otros sectores sobre las reformas de las instituciones públicas de capacitación; y, no necesariamente enfocadas al sistema en el que están inscritas, la forma en que interactúan todos los actores en este ámbito, las metodologías a través de las que se detectan y se adquieren nuevas habilidades y destrezas, o si las aplican o no y en cuáles son los efectos sustantivos de la inversión en capacitación a nivel nacional. Así la institucionalidad de capacitación y formación profesional en el Ecuador se encontraba, desde hace décadas, en un proceso de reformas parciales que no había alcanzado a una reforma global y sistémica de todos sus componentes, que contribuya de forma integral al cumplimiento de los objetivos nacionales de desarrollo⁵.

En el Ecuador el Ministerio de Relaciones Laborales, MRL, tiene enunciado entre sus objetivos generales el dirigir la política laboral, para fortalecer el sistema productivo e insertarlo competitivamente en los mercados internacionales; y, entre los específicos dirigir políticas activas de empleo y desarrollo de los recursos humanos, que permitan disminuir los niveles de desempleo y subempleo, con énfasis en los sectores más vulnerables de la sociedad. Por lo que esta entidad forma parte de la institucionalidad de la capacitación y formación profesional, ya que tiene una incidencia directa en el cumplimiento de los objetivos del desarrollo humano y en el fortalecimiento del sistema productivo, para la inserción en los mercados internacionales.

⁴ Se entiende por espacio público político "En donde las discusiones públicas tienen que ver con objetos que dependen de la praxis del estado", J. HABERMAS, «Öffentlichkeit (ein Lexikonartikel) 1964», reed. en Kultur und Kritik. Francfort a.M.: Suhrkamp, 1973, p. 61. Tomado de Boladeras,

⁵ Concepto definido en la Planificación de Estado, el que usamos es el definido en el Plan Nacional de Desarrollo para el periodo 2007-2010.

En el país se cuenta con varias instituciones coordinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales que cumplen roles relacionados con la capacitación, éstas son el Servicio Ecuatoriano de Capacitación y Formación Profesional, SECAP, desde 1978, y el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, CNCF, desde el 2001; actualmente la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional SETEC), adicionalmente existen otras entidades dentro de cuyos objetivos se cuenta el satisfacer necesidades de capacitación de su sector económico y que actúan fuera de esta coordinación, como el Instituto Nacional de Capacitación Agrícola, INNCA, el Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias, INIAP, entre otros.

Con esta institucionalidad, en el país existía la percepción en la opinión pública⁶ de que la globalización y la integración aumentan la importancia de las políticas de capacitación, pero al mismo tiempo, los diferentes sistemas, programas, e instituciones implementadas en las últimas décadas revelaban problemas en su ejecución respecto a su alcance y beneficio; y no mostraban en sus resultados la satisfacción del Estado ni de la sociedad.

Pero para fortalecer el sistema productivo y mejorar el bienestar de la sociedad dentro de un entorno globalizado y dinámico, en donde las personas asumen roles diferentes, se debe obtener el compromiso del ciudadano, sea éste empresario, trabajador o funcionario, el que sólo se alcanza en un ambiente de equilibrio y justicia; esto implica que las acciones públicas de capacitación y formación deben ser formuladas e implementadas de manera integral con las políticas de lo laboral, productivo, social, económico y educativo con principios de equidad, solidaridad, cultural y territorial.

Debido a que las diferentes localidades tienen características particulares en sus condiciones laborales, productivas, sociales y económicas, características que en las acciones del ciudadano, estado y empresa influyen por sus interrelaciones en la formulación, implementación y en la consecución de los objetivos de las políticas públicas, resulta relevante su consideración en la construcción de las políticas públicas para asegurar el compromiso ciudadano en cualquiera de los roles que éste asuma.

⁶ “El título «opinión pública» tiene que ver con tareas de crítica y de control, que el público de los ciudadanos de un estado ejercen de manera informal (y también de manera formal en las elecciones periódicas) frente al dominio estatalmente organizado”, según J. HABERMAS, «Öffentlichkeit (ein Lexikonartikel) 1964», reed. en Kultur und Kritik. Francfort a.M.: Suhrkamp, 1973, p. 62. Tomado de M Boladeras. La Opinión Pública en Habermas, Universidad de Barcelona, Facultad de Filosofía. Análisis 26, 2001, p 53.

Era imprescindible una definición exacta y concordante del rol de las instituciones públicas y privadas creadas para desarrollar la formación y capacitación profesional en el país, a través de un Sistema que regule la planificación, organización, dirección, ejecución y control de calidad de los programas de Capacitación y Formación Profesional y que al mismo tiempo sirva al sector productivo, a la población de atención prioritaria, a la sociedad general y al país.

3. MARCO LEGAL

La Constitución de la República del Ecuador en el Título IV, sección Primera: En sistema económico y política económica sección I artículo 284 “La política económica tendrá los siguientes objetivos:

- Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistemáticas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional.
- Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.”⁷

Es importante indicar que el Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional de la SETEC se alinea con el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013 con los siguientes objetivos:

Objetivo 6:

Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas

Política: 6.7. Impulsar procesos de capacitación y formación para el trabajo.

Metas: 6.7.1. Incrementar en un 25% la productividad media laboral en el sector industrial al 2013.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión:

Artículo 4:

⁷ Constitución de la República del Ecuador – 2008, Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008

“4.i: Promocionar la capacitación técnica y profesional basada en competencias laborales y ciudadanas, que permita que los resultados de la transformación sean apropiados para todos”

La Disposición Transitoria Décima Octava del Código Orgánico de la Producción, Comercio de Inversión promulgado en el R.O. No. 351 de 29 de diciembre de 2010 dispone que el Presidente de la República en el plazo de 60 días determinara la estructura y conformación del ente rector en materia de capacitación y formación profesional. La Estructura de Capacitación y Formación Profesional es creada mediante Decreto Ejecutivo N. 680, publicado en el Registro Oficial No. 406 del 17 de marzo del 2011. Está conformado por: a) El Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional, ente rector de la Política intersectorial de capacitación y formación profesional con la planificación y desarrollo nacional, las políticas productivas, sociales y territoriales; b) La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad con autonomía administrativa y financiera para el ejercicio y ejecución de la política de capacitación y formación profesional; c) El Consejo Consultivo de Capacitación y Formación Profesional, como instancia de participación de los trabajadores, empleados y sector público; y, d) las demás entidades participantes y las y los beneficiarios de la capacitación.

Agenda de Desarrollo Social:

La Agenda Social establece a la Capacitación y Formación Profesional como un ámbito fundamental dentro de las políticas, estrategias y programas tendientes a reducir la pobreza, mejora de las condiciones de vida e inclusión económica y social.

Es por esto, que desde el sector social se busca generar intervenciones integrales que incluyan el adquirir y desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas de los grupos de atención prioritaria y sujetos de la economía popular y solidaria, para que puedan ampliar sus libertades fundamentales a través de conseguir empleo, mejorarlo o emprender alguna actividad productiva, alcanzando un desarrollo humano íntegro y el buen vivir y con esto contribuir a mejorar los índices de empleabilidad, calidad de trabajo y productividad.

Se busca la implementación de procesos formativos basados en competencias laborales, que incluyan la identificación de prioridades de formación, el levantamiento de perfiles profesionales, el establecimiento de estándares para ofrecer servicios sociales de excelencia, procesos formativos ajustados a las necesidades locales y basados en el aprender haciendo, y la certificación de competencias.

Agenda para la Transformación Productiva:

“9.8 Política de Capacitación: Existe un reconocimiento universal de que la capacidad del factor humano como elemento estratégico en la producción, es determinante, ya que las destrezas de los trabajadores con las que determinan la condición de la calidad y productividad de la oferta de bienes y servicios, y, en el más amplio sentido es el origen del valor y la riqueza de toda nación.

9.8.2. Políticas:

- 1.- Fortalecer las capacidades de los organismos de capacitación públicos y privados y los mecanismos de articulación entre las instituciones integrantes del Sistema Nacional de Formación Profesional.
- 2.- Fomentar e innovar la capacitación y formación profesional con enfoque de competencias laborales, orientada a la población económicamente activa y grupos de atención prioritaria y sintonizando las necesidades del sector productivo
- 3.- Promover un servicio de capacitación y formación profesional articulado, continuo, de calidad, pertinente y consistente con las necesidades sectoriales y las potencialidades territoriales de manera sustentable y sostenible.
- 4.- Fomentar la economía popular y solidaria a través de procesos de capacitación y formación profesional que contribuyan a mejorar los niveles de empleabilidad y asociatividad.”

Política Industrial del Ecuador:

- a) “Impulsar a los micros, pequeñas y medianas empresas, artesanos y empresas de economía social y solidaria.

3.E. Incremento de la productividad, ampliación de oferta de productos con valor agregado y mejora de la calidad de gestión empresarial”

b) “Promover el empleo de calidad y mejorar la calificación de la mano de obra.

4.A Apoyar la especialización tecnológica de profesionales, técnicos y mano de obra y la polifuncionalidad de los niveles ejecutivos y administrativos en función de la demanda del sector manufacturero”

Mediante la emisión del Decreto Ejecutivo N. 1509, publicado en el Registro Oficial No. 503 del 9 de enero del 2009, el Sistema Nacional de Formación Profesional con un enfoque de derechos, que busca formar el talento humano del país, mejorando la pertinencia de la oferta, promoviendo así mejoras continuas en términos de producción, productividad y empleabilidad.

Mediante la emisión del Decreto Ejecutivo 680, publicado en el Registro Oficial No. 406 del 17 de marzo del 2011, la Estructura de Capacitación y Formación Profesional, para el ejercicio y ejecución de la política de capacitación y formación profesional y cuyo objeto es el de articular la gestión de la formación y capacitación profesional, adaptándolas a la nueva estructura democrática del Estado, lo cual permitirá un sistema coherentemente articulado, solidario, inclusivo y de permanente y continua colaboración institucional, en armonía con los preceptos legales.

4. MARCO INSTITUCIONAL Y MECANISMOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Estructura de Capacitación y Formación Profesional está conformada por el Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional, la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, el Consejo Consultivo de Capacitación y Formación Profesional, y, las demás entidades participantes y las y los beneficiarios de la capacitación.

La Secretaría Técnica, por ser un ente desconcentrado en el ámbito técnico, administrativo y financiero, encargado de administrar el Fondo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, cuyo financiamiento se consolida con los recursos porcentuales que le corresponden del Fondo Nacional de Capacitación, requiere contar con una estructura

organizacional alineada a la productividad y empleabilidad, que contemple principios de diseño organizacional y de gestión Institucional que se traduzcan en una organización eficiente, eficaz y efectiva.

FODA - SECRETARÍA TÉCNICA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.		DEBILIDADES		FORTALEZAS		
		1	2	1	2	
				No disponer de un sistema de identificación permanente de las necesidades de capacitación.	No contar con una estructura organizacional desconcentrada que atienda las demandas a nivel sectorial.	Tener atribuciones amplias que permitan la búsqueda de nuevas modalidades de financiamiento para una equidad en el sector productivo.
OPORTUNIDADES	1	Generar modalidades de financiamiento, de acuerdo, a las necesidades de los diferentes sectores productivos.	Levantamiento de las necesidades de capacitación con gremios, asociaciones y demás sectores productivos.	Implementación del modelo de alta descentralización y baja desconcentración.	Implementar modalidades de financiamientos que reduzca la brecha entre la oferta y la demanda del sector productivo	Potencializar habilidades y destrezas de los capacitados para generar mayor competitividad en el mercado laboral.
	2	Contar con un sistema que permita asegurar la evaluación y calidad de la gestión de los Operadores	Estandarización y normalización de los perfiles profesionales levantados u homologados.	Estandarización de criterios, normas y procedimientos, de acuerdo al nuevo lineamiento de competencias laborales.	Implementar procesos de evaluación y mejora continua que permitan tener Ofertantes de calidad de acuerdo a las modalidades de financiamiento	Elaborar mallas curriculares de los perfiles profesionales para la ejecución eficientes de la capacitación
AMENAZAS	1	No satisfacer al sector productivo en las necesidades reales de capacitación.	Realizar un diagnóstico de mercado sobre las necesidades de capacitación para el sector productivo	Establecer el seguimiento y evaluación en cada una de las coordinaciones en los procesos de capacitación.	Diferenciar las modalidades de financiamiento acorde a las necesidades de la capacitación en el sector productivo.	Campaña de difusión a nivel nacional con enfoque a las distintas modalidades de financiamiento y los beneficios al sector productivo.
	2	Contar con una sola modalidad de financiamiento potencializada	Difundir y sociabilizar los beneficios de las cinco modalidades ya existentes que cubren las necesidades del sector productivo.	Participar activamente en la difusión de las modalidades, a nivel provincial con el apoyo de las coordinaciones.	Distribución de los recursos de acuerdo a las necesidades del sector productivo en las diferentes modalidades.	Enfocar las competencias laborales en sectores que coadyuve a la generación de la economía para el mejoramiento de la productividad y empleabilidad.

5. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

En respuesta a esta necesidad y sus características particulares, se crea La Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional se guiará por los siguientes principios que se encuentran enmarcados con las líneas estratégicas del Plan Nacional del Buen Vivir, Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión, la Política Industrial del Ecuador y la Agenda para la Transformación Productiva.

Con este antecedente la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional se crea como entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad y tendrá entre otras las siguientes atribuciones:

1. Impulsar las actividades de formación, capacitación, asistencia técnica, especialización, difusión y evaluación de temas de capacitación y formación profesional por competencias laborales.
2. Acreditar operadores de capacitación.
3. Desarrollar el diseño de las metodologías a utilizarse para la elaboración de currículos a partir de estándares o normas de competencia
4. Fomentar la formación de formadores por competencias laborales.
5. Diseñar modalidades de financiamiento y ejecución de programas.
6. Definir los lineamientos para la elaboración de perfiles profesionales y desarrollarlos
7. Coordinar con el Organismo de Acreditación Ecuatoriano la acreditación de evaluadores y de entidades certificadoras de personas capacitadas por competencias laborales.
8. La certificadoras y evaluadores acreditados serán encargados de ejecutar los procesos de evaluación sobre la base de los estándares de la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional o normas complementarias (INEN) para su certificación o reconocimiento sectorial.

La Secretaría Técnica es la unidad técnica que debe proponer, para conocimiento y aprobación del Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional, el Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional; y, es el único depositario de los aportes asignados por la normativa correspondiente o por medio de otros mecanismos, y por tanto, es el ente encargado de ejecutar los recursos del Fondo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, sobre la base de los lineamientos y directrices emitidas por el Comité Interinstitucional y las resoluciones del Consejo Consultivo de Capacitación y Formación Profesional. Si al final del ejercicio fiscal de cada año no se hubiere ejecutado la totalidad de los aportes correspondientes a la contribución de los empleadores estos integrarán el Fondo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, y la asignación en el siguiente año responderá a los planes y Presupuestos aprobados por el Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional.

El Fondo Nacional de Capacitación estará constituido de los siguientes componentes:

- a) Aportes provenientes de la contribución de todos los empleados privados del país, según lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de SECAP;
- b) La asignación anual de recursos del Presupuesto General del Estado para la capacitación y formación profesional de los sectores informales, de los microempresarios, de los actores de la economía popular y solidaria y grupos de atención prioritaria;
- c) Aportes provenientes de la cooperación internacional, y;
- d) Legados y donaciones o cualquier otra contribución que pudieran hacerse a la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional.

El total mensual que recaude la SETEC a nivel nacional de la contribución de los empleadores, destinará el 30% para financiar programas de capacitación y formación profesional para grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria. Estos programas y los medios de verificación serán definidos en el marco de las políticas sociales que dictamine anualmente el Consejo Sectorial de Política de Desarrollo Social. Se garantiza la gratuidad para grupos de atención prioritaria y para desempleados. El cumplimiento de estos derechos es progresivo y se deberá priorizar a los grupos más desprotegidos y excluidos.

Así mismo del 70% que se recaude de la contribución de los empleadores a nivel nacional, se destinará para financiar programas de capacitación y formación profesional, financiamientos de estudios, levantamiento de perfiles profesionales, evaluaciones de impacto, e implementación de un sistema de certificación de competencias, así como otras herramientas para garantizar una capacitación y formación profesional de acuerdo a las directrices dictadas para el efecto por el Comité Interinstitucional.

Los operadores de capacitación acreditados remitirán periódicamente a la Secretaría Técnica, toda la información requerida que acredite el uso de los fondos en base a los formularios que para el efecto elaborará la Secretaría Técnica.

6. LÍNEA BASE Y METAS:

6.1. LINEA BASE:

Con el objetivo de impulsar la competitividad y productividad del país, en el 2011, la SETEC desarrolló importantes acciones de capacitación a nivel nacional y se realizó el acompañamiento en los procesos de validación de los estándares de competencia laboral de diversos sectores productivos.

6.1.1. La PEA atendida en los años 2009 al 2011 en las distintas modalidades de financiamiento:

	PEA 2009			PEA 2010			PEA 2011		
	URBANA	RURAL	TOTAL	URBANA	RURAL	TOTAL	URBANA	RURAL	TOTAL
PEA NACIONAL URBANA	4.431.196	2.253.915	6.685.111	4.324.647	2.192.593	6.517.240	4.453.985	2.193.218	6.647.203
BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	195.298			297.823			353.879		
% DE LA PEA CAPACITADA	4,41		2,92	6,89		4,57	7,95		5,32
<p>NOTA: No existe desagregado de los beneficiarios de capacitación por zona rural o urbana. La relación de beneficiarios capacitados a PEA Nacional es para fines referenciales</p>									
BENEFICIARIOS CAPACITADOS POR MODALIDAD									
	2009			2010			2011		
PARTICIPANTES DEMANDA EN LINEA	180.704			283.687			349.497		
PARTICIPANTES PROGRAMAS SECTORIALES	14.594			14.136			4382		
TOTAL DE PARTICIPANTES	195.298			297.823			353.879		

6.1.2. Actualmente se dispone de 90 perfiles profesionales que se encuentran publicados en la página de la SETEC y están alineados a los sectores productivos, que se describen a continuación:

90 PERFILES PROFESIONALES PRIORIZADOS POR SECTOR DISPONIBLES EN EL PORTAL SETEC

Sectores Productivos	Perfiles existentes
Alimentos Frescos y Procesados	10
Agropecuario	5
Pesca	1
Servicios Ambientales	1
Confección, cuero y calzado	4
Automotor	2
Turismo	45
Metalmecánica	8
Construcción	5
Otros sectores	9
TOTAL PERFILES PROFESIONALES	90

6.1.3. Actualmente se cuenta con 111 operadores que con presencia a nivel nacional (con infraestructura) y cuya re-acreditación debe estar enfocada bajo competencias laborales.

6.2. METAS

- El porcentaje que se pretende alcanzar para la atención de la PEA Nacional es de 1,50% y en la PEA urbana 2,25%, para el año 2012 como se muestra en el cuadro siguiente:

PEA 2012		
URBANA	RURAL	TOTAL
4.453.985	2.193.218	6.647.203
100.000		
2,25		1,50

NOTA: La PEA Nacional se la toma en base a la del año 2011, debido a que el INEC no dispone de la PEA 2012 y esa estadística se relaciona con varios factores del entorno nacional.

Las modalidades que se van a potencializar para el año 2012 son demanda general, demanda a través de la SETEC, concursables y cooperación; bajo estas modalidades se pretende dar una capacitación de calidad y por esto el valor estimado bajara en relación a los demás años.

- Aumentar 150 perfiles profesionales bajo competencias laborales para el año 2012, enfocados al sector productivo (60 estándares a levantarse en el primer semestre y 90 estándares en el segundo semestre).
- Acreditar hasta finales del año 2012, 150 operadores adicionales bajo competencias laborales.

7. OBJETIVOS

7.1. Objetivo General

Implementar y sustentar el Sistema Nacional de Formación Profesional con orientaciones estructurales, políticas y estratégicas que viabilicen la eficiente ejecución de la inversión en Capacitación y Formación Profesional para la población económicamente activa y los grupos de atención prioritaria y contribuir al desarrollo social y económico, inclusivo, equitativo y en armonía con la naturaleza, teniendo como fin el buen vivir.

7.2. Objetivos Específicos

- a) Desarrollar e implementar propuestas de programas y modalidades de capacitación pertinentes a las necesidades sectoriales identificadas tanto para los grupos de atención prioritaria como para la PEA, para el fortalecimiento de los sectores productivos y necesidades sociales para cada uno de ellos.
- b) Desarrollar e implementar mecanismos para canalizar la oferta de capacitación acorde con la demanda, de manera que se logre una correspondencia de los servicios prestados con las necesidades identificadas, propendiendo al establecimiento de un enfoque por competencias laborales, para mejorar la empleabilidad nacional.

- c) Establecer los lineamientos para la implementación de sistemas de capacitación y formación por competencias laborales.
- d) Evaluar el desempeño de los beneficiarios de capacitación y el impacto resultante de la ejecución de las actividades de capacitación.
- e) Mejorar la calidad de la capacitación y formación profesional desde los requerimientos de los diferentes grupos y atendiendo las necesidades nacionales.
- f) Implementar un plan de difusión y socialización de las acciones y resultados de capacitación y formación profesional para el fortalecimiento de la cultura de capacitación en el país.

8. SECTORES PRODUCTIVOS

El fomento de las capacidades productivas y el apoyo a las regiones y sectores de menor desarrollo relativo, incentivará la producción y el desarrollo socio económico del país.

8.1. Sectores Productivos: Con énfasis en los 14 sectores productivos definidos en la Agenda para la Transformación Productiva como prioritarios, el sector artesanal y otros sectores priorizados por la política pública⁸

1. Turismo
2. Alimentos frescos y procesados
3. Energías renovables (bioenergía y alternativas)
4. Productos farmacéuticos y químicos
5. Biotecnología (bioquímica y biomedicina)
6. Servicios ambientales
7. Metalmecánica
8. Tecnología: hardware y software
9. Plásticos y caucho sintético
10. Confecciones y calzado
11. Vehículos, automotores, carrocerías y partes

⁸ Los cuales deberán ser aprobados por el Comité Interinstitucional

12. Logística y transporte
13. Construcción
14. Cadena agroforestal sostenible y productos elaborados

8.2. Beneficiarios de la capacitación: Serán los beneficiarios los establecidos en el Decreto Ejecutivo No. 680 y los emergentes determinados por las prioridades Presidenciales y Ministeriales.

1. Trabajadores con o sin relación de dependencia
2. Trabajadores independientes
3. Microempresarios
4. Actores de la Economía Popular y Solidaria
5. Grupos de Atención Prioritaria:
 - a. Adultos Mayores
 - b. Mujeres embarazadas
 - c. Personas con discapacidad
 - d. Personas privadas de la libertad
 - e. Jóvenes de 18 a 29 años (sin empleo por más de 3 meses)
 - f. Grupos de migración reciente del campo a la ciudad
 - g. Migrantes
 - h. Víctimas de desastres naturales y antropogénicos
6. Grupos emergentes⁹

Una vez identificadas las potencialidades productivas de cada zona, sector y/o región, se debe propiciar un mejor aprovechamiento de los recursos locales; orientar y capacitar a pequeños productores, microempresarios, PYMES, etc.; fomentar la cooperación empresarial; formar e instruir a los grupos de trabajadores de acuerdo a las necesidades existentes y el potencial productivo local.

9. METODOLOGÍA PARA LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS

La asignación de recursos se basará en los siguientes criterios:

⁹ Afectados por procesos imprevistos que generan desempleo e inestabilidad social.

1. Asignación de recursos prevista en Decreto 680¹⁰ (70% SETEC, 30% SECAP)
2. Diagnóstico elaborado por las instituciones pertinentes (Comité Técnico)

10. PRESUPUESTO:

El presupuesto para el 2012 es de USD 48'760.000; de los cuales USD 34'132.000,00 corresponden al financiamiento de la SETEC a los diferentes eventos de capacitación a desarrollarse a nivel nacional durante el año 2012.

El monto a ser transferido al SECAP en el 2012 será de USD 14'587.200,00¹¹ conforme al Decreto Ejecutivo No. 680.

¹⁰ Dirección: <http://www.setec.gob.ec/CNCF/system/files/documents/registrooficialno.406.pdf>

¹¹ Monto asignado mediante Oficio Senplades No. SENPLADES-SIP-dipp-2012-56

11. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AITE	Asociación de Industriales Textiles del Ecuador
CAPEIPI	Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha
CIU	Clasificación Industrial Uniforme
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
CONADIS	Consejo Nacional de Discapacitados
CORPEI	Corporación para Promoción de Exportaciones e Inversiones
COSUDE	Cooperación Suiza para el Desarrollo
ENPRIN	Encuesta Nacional por Muestreo de la Producción Industrial
FOES	Fundación para el Desarrollo Socio Ambiental
FOB	Free On Borrad
IAEN	Instituto de Altos Estudios Nacionales
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
INNCA	Instituto Nacional de Capacitación Agrícola
INIAP	Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias
ISSFA	Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas
ISSPOL	Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional
JNDA	Junta Nacional de Defensa del Artesano
MAGAP	Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca
MCDS	Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social

MCPEC	Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad
MRREE	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración
MRL	Ministerio de Relaciones Laborales
MYPIMES	Microempresas, Pequeñas y Medianas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
PLANDETUR 2020	Plan Estratégico de Desarrollo para el Turismo Sostenible del Ecuador
PNBV	Plan Nacional del Buen Vivir
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
SENESCYT	Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología
SENPLADES	Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional
SRI	Servicio de Rentas Internas
TIC`s	Tecnologías de la Información y Comunicación
WEF	World Economic Forum

12. BIBLIOGRAFÍA

- AESOFT, Asociación Ecuatoriana de Software, “Primer Estudio de la Industria del Software del Ecuador”, Junio 2005.
- ALBERTI José Pedro, LASIDA Javier. “Los Institutos Públicos de Formación Profesional, Transición hacia nuevas modalidades de intervención del Estado en la formación para el empleo”, Agosto 2000.
- BANCO CENTRAL DEL ECUADOR, “Estudio Mensual de Opinión Empresaria-Provincia del Guayas”, Enero, 2009.
- BOSSANO Rivadeneria, Miguel, “Construcción de Territorios Inteligentes para el Ecuador”.
- CARRIÓN, Fernando, “La recurrente crisis carcelaria en Ecuador”, Artículo en la Revista Ciudad Segura, Nº 1, FLACSO, Enero de 2006.
- CNCF, “Informe de Resultados 2003-2008”, Informe Secretaría Técnica, 2009.
- CNCF, “Informe de Actividades 2004 preparado para Directorio”, Informe Directora Ejecutiva, 2005.
- CNCF, “Informe de Actividades 2005 preparado para Directorio”, Informe Directora Ejecutiva, 2006.
- CNCF, “Informe de Actividades 2006 preparado para Directorio”, Informe Directora Ejecutiva, 2007.
- CNCF, “Informe de Actividades 2007 preparado para Directorio”, Informe Directora Ejecutiva, 2008.
- CNCF, “Impacto generado como resultado del financiamiento de Capacitación y Formación Profesional del Ecuador”, Informe IT-01-STNCF-09 , 2009
- FUNDACIÓN CHILE, “Consultoría para validación, actualización y propuesta de la arquitectura institucional y ley de un sistema de capacitación laboral y formación profesional”, 2008.
- COSUDE, Lineamientos para el desarrollo de capacidades en poblaciones rurales, 2008.
- FOES, “Modelo de gestión para el Subsistema de Capacitación y Formación Profesional de los sectores vulnerables”, Consultoría Fortalecimiento del SECAP para

Capacitación a Población Vulnerable dentro del marco de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, para el MCDS, 2008.

- FOES, “Tipificación de productos de capacitación y formación profesional para grupos vulnerables”, Consultoría Fortalecimiento del SECAP para Capacitación a Población Vulnerable dentro del marco de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, para el MCDS, Agosto 2008.

- FOES, “Caracterización y focalización de poblaciones vulnerables”, Consultoría Fortalecimiento del SECAP para Capacitación a Población Vulnerable dentro del marco de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, para el MCDS, Agosto 2008.

- FOES, “El Fondo competitivo y el sistema de asignación de recursos”, Consultoría Fortalecimiento del SECAP para Capacitación a Población Vulnerable dentro del marco de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, para el MCDS, Agosto 2008.

- FOES, “Estándares de calidad para el subsistema nacional de capacitación y formación profesional de poblaciones vulnerables”, Consultoría Fortalecimiento del SECAP para Capacitación a Población Vulnerable dentro del marco de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, para el MCDS, Agosto 2008.

- FOES, “Proposición de reformas institucionales para que el SECAP ejecute la capacitación de poblaciones vulnerables”, Consultoría Fortalecimiento del SECAP para Capacitación a Población Vulnerable dentro del marco de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, para el MCDS, Agosto 2008.

- FOES, “Estrategias de comunicación para el subsistema de capacitación y formación profesional de poblaciones vulnerables”, Consultoría Fortalecimiento del SECAP para Capacitación a Población Vulnerable dentro del marco de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, para el MCDS, Agosto 2008.

- Fundación SERCAL, “Identificación de requerimientos y el fortalecimiento institucional del Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional”, Consultoría para el BID, Chile, 2005.

- GAMMA, “Diseño de un mecanismo competitivo de asignación de los recursos y de aseguramiento de la calidad de los servicios de capacitación profesional”, Consultoría para el BID, 2006.

- HABERMAS, J, «Öffentlichkeit (ein Lexikonartikel) 1964», reed. en Kultur und Kritik. Francfort a.M.: Suhrkamp, 1973, p. 61. Tomado de Boladeras, Margarita, “La Opinión Pública en Habermas”, Universidad de Barcelona, Facultad de Filosofía, Análisis 26, 2001.

- IRIGOIN, M.; Vargas, F., Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2002.

- NÚÑEZ, Clara, La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económico, Alianza Universidad, Madrid, 1992.

- OIT, "La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)", Versión 1988, CINTERFOR.
- MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y COMPETITIVIDAD, "Política Industrial", Ecuador, 2008
- PORTER Michael, SCHWAB Klaus, Harvard University – World Economic Forum. "The Global Competitiveness Report 2008 – 2009". Genova. 2008.
- Ecuador, PROCHILE 2008, "Perfil de mercado forestal".
- SENPLADES, Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, Ecuador, 2007
- SIISE, "Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador", 2008.
- SUPERINTENDENCIA DE BANCOS Y SEGUROS, "Análisis de la Industria Florícola y su comportamiento", Estudio Sectorial y Crediticio, Ecuador.
- VELAZQUEZ, Bettina, Educación y Mujeres Indígenas, México, 1995.
- VILLARZU Gallo, Alejandra, "Elementos para la gestión de calidad en formación profesional", 2003.
- WORLD ECONOMIC FORUM, Report 2007-2008

Links:

- www.conadis.gov.ec
- <http://www.guayas.gov.ec/enlaces.php>
- <http://www.tungurahua.gov.ec/ProEconomia.php>
- <http://www.edufuturo.com/educacion.php?c=2052&inPMAIN=4>
- Ecuador Online, <http://www.explored.com.ec/ecuador/santodomingo.htm>
- <http://www.manabi.gov.ec/manabi47-rubros-de-la-economia-de-manabi.html>
- www.corpei.org/
- www.bce.fin.ec/
- www.inec.gov.ec/
- Código Orgánico de la Producción
- Agenda de Transformación de la Productiva

