



## INDICE

|       |   |    |
|-------|---|----|
| I.    | INTRODUCCIÓN.....   | 3  |
| II.   | JUSTIFICACIÓN .....   | 4  |
| III.  | DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.....   | 5  |
| IV.   | OBJETIVOS DEL ESTUDIO DE SEGUIMIENTO .....  | 7  |
| V.    | DISEÑO METODOLÓGICO .....   | 7  |
|       | 1. POBLACIÓN Y MUESTRA .....  | 7  |
|       | 2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE EMPRESAS PARTICIPANTES .....                             | 9  |
|       | 3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....                                   | 10 |
| VI.   | RESULTADOS DE LA CONSULTA REALIZADA A PARTICIPANTES CAPACITADOS.....                | 12 |
|       | 1. PERFIL DEL PARTICIPANTE CAPACITADO.....  | 12 |
|       | 2. SITUACIÓN LABORAL DEL PARTICIPANTE .....   | 17 |
|       | 3. CURSO DE CAPACITACIÓN.....   | 21 |
|       | 4. NIVEL DE CORRESPONDENCIAL DEL CURSO CON LAS FUNCIONES LABORALES<br>DIARIAS ..... | 24 |
|       | 5. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL COMO RESULTADO DEL CURSO<br>RECIBIDO .....    | 30 |
|       | 6. PERCEPCIÓN RELACIONADA CON EL CURSO RECIBIDO .....                               | 33 |
| VII.  | RESULTADOS DE LA CONSULTA REALIZADA A PERSONAL DE JEFATURA .....                    | 46 |
|       | 1. PERSONAL DE JEFATURA .....   | 46 |
|       | 2. PERCEPCIÓN RELACIONADA CON EL CURSO DE CAPACITACIÓN.....                         | 47 |
| VIII. | CONCLUSIONES.....   | 53 |

## I. INTRODUCCIÓN

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) se crea como una institución de derecho público, con autonomía económica y administrativa bajo cuya responsabilidad está la dirección y coordinación del Sistema de Formación Profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos.

Su principal objetivo es satisfacer las necesidades de recursos humanos calificadas que requiere el desarrollo económico y social del país y propiciar así el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y de su grupo familiar.

Acorde a ello, el INSAFORP tiene entre sus principales funciones, las siguientes:

- ✓ Organizar, desarrollar y coordinar el sistema de formación profesional.
- ✓ Formular el proyecto normativo para la complementación y cooperación entre los sistemas de educación formal y no formal, incluyendo criterios para establecer mecanismos de coordinación.
- ✓ Identificar las necesidades de cooperación técnica y financiera en materia de formación profesional y coordinar su utilización.
- ✓ Normar y coordinar la vinculación entre la formación profesional institucionalizada y la práctica en las empresas.
- ✓ Analizar las recomendaciones, resoluciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos internacionales en materia de formación profesional y gestionar su aplicación o ratificación cuando fuere aprobado.

Otra de las funciones principales del INSAFORP es el diseño de programas globales o especializados de formación profesional enfocados a los requerimientos de las empresas, que se integren o coordinen con la asistencia técnica y financiera brindada por otras instituciones. En base a ello, se crean los Programas de Formación Continua que tienen como objetivo principal dar respuesta a las necesidades de capacitación de los trabajadores y de las empresas, con el objetivo de fortalecer las habilidades y destrezas de los trabajadores.

Uno de los programas de Formación Continua es el Programa Nacional de Formación Continua: Área Técnica, el cual surge como una iniciativa institucional para proporcionar al sector empresarial una oferta proactiva de cursos técnicos modulares, permanentes y

flexibles en los modos de complementación, actualización y especialización. Se pone a disposición de personal de jefaturas, técnico y administrativo de empresas desde la micro hasta las grandes empresas cotizantes al Sistema de Formación Profesional.

Los cursos son prácticos en un 75%, tienen una duración entre 20 a 40 horas, dependiendo de la sub área y está diseñado por los centros de formación de acuerdo a sus propios diagnósticos e investigaciones. El valor del curso es financiado por el INSAFORP en un 100%.

En esta ocasión el INSAFORP elabora un Estudio de Seguimiento con la finalidad de conocer la opinión de la población trabajadora que participaron en los cursos de capacitación del Programa de Formación Continua Área Técnica entre los meses de enero a julio del presente año 2017.

Para efectos de contar con la mayor información sobre los resultados de la capacitación, se requiere conocer el punto de vista de los jefes inmediatos de los participantes capacitados, o en su defecto, de la persona encargada de capacitación de Recursos Humanos, con el objetivo de respaldar la opinión brindada por los participantes sobre el curso recibido.

Este documento muestra un análisis de los resultados de la consulta realizada a los participantes capacitados en el período enero a julio de 2017 del Programa de Formación Continua Área Técnica. Por otra parte, se presenta el análisis de la consulta realizada a los jefes inmediatos de los participantes capacitados, con el objetivo de conocer la opinión de ambas partes para poder dar recomendaciones de mejora para próximas ediciones.

## II. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) es una Institución Autónoma que fue creada por medio de la Ley de Formación Profesional el 2 de junio de 1993, como una institución de derecho público, con autonomía económica y administrativa y con personalidad jurídica. En su artículo 6, inciso c) establece que el INSAFORP deberá *“Realizar investigaciones para determinar necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos calificados para los diferentes sectores económicos, ramas y grupos ocupacionales, y planificar las acciones subsecuente”*.

Para la institución es importante asegurar un flujo continuo de información consultando, en este caso, a los participantes y/o representantes de empresas involucrados en alguno de los tres programas de formación que coordina la Gerencia de Formación Continua, dado que es fundamental en todo proceso formativo la existencia de mecanismos que permitan realizar acciones de retroalimentación para el mejoramiento de dichos procesos.

La realización de estudios de seguimiento es de gran utilidad para contribuir en el mejoramiento de los Programas de Formación Continua que se ofrecen en el INSAFORP, a través del análisis de una serie de elementos, que brindará la información obtenida en campo, permitiendo conocer las debilidades que puedan tener los cursos a través de la opinión de los participantes y/o representantes de empresas involucrados en alguno de los programas y a partir de ello tomar medidas e implementar soluciones para su mejora, lo cual repercutirá en una consecución más efectiva de los objetivos de estos programas.

Fundamentalmente, en estos estudios se busca conocer en qué medida se han logrado los objetivos de cada programa de formación, según la opinión de los participantes y/o empresas involucradas en los programas durante el presente año.

Este estudio de seguimiento se elabora con el objetivo de conocer en qué medida se han logrado los objetivos del programa, a partir de la opinión de los participantes y así poder brindar recomendaciones de mejora para futuras ediciones.

### **III. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA**

#### **a. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ÁREA TÉCNICA**

##### **Objetivo general del programa de Formación Continua Área Técnica**

Fortalecer las competencias técnicas de trabajadores de las empresas a través de la capacitación en cursos técnicos modulares, permanentes y flexibles en los modos de complementación, actualización y especialización, mediante la figura de compra de participaciones.

## **Objetivos específicos del programa de Formación Continua Área Técnica**

- Facilitar a los trabajadores de las empresas la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y destrezas técnicas para el mejor desempeño de sus labores productivas.
- Mejorar las competencias técnicas de los trabajadores de las empresas.

### **b. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ÁREA TÉCNICA**

El Programa de Formación Continua Área Técnica surge en el año 2005, a partir de estudios y análisis de necesidades de capacitación técnica en las empresas y consiste en poner a disposición de los trabajadores una oferta abierta de cursos técnicos en la Modalidad de Centro fijos.

El programa está dirigido a trabajadores que se desempeñan en puestos a nivel operativo, mandos medios y/o niveles técnicos, con necesidades de conocimientos y habilidades tecnológicas. Todos los cursos de este programa son incluyentes, en cuanto a género, niveles de escolaridad, edad, con el fin de que todos los trabajadores tengan las mismas posibilidades de capacitarse.

Los cursos que se brindan dentro del Programa de Formación Continua Área Técnica son teóricas en un 25% y prácticas en un 75%, tienen una duración entre 16 a 40 horas cada uno y el valor del curso es financiado por el INSAFORP en un 100%.

Los diferentes cursos de capacitación se agrupan entre las siguientes áreas:

- Mecánica industrial
- Sistema de generación de energía
- Electricidad
- Electrónica
- Automatización de procesos
- Mecatrónica
- Mecánica automotriz
- Informática básica
- Informática aplicada

- Construcción
- Confección y textil

## **IV. OBJETIVOS DEL ESTUDIO DE SEGUIMIENTO**

### **Objetivo general del estudio de seguimiento**

Conocer en qué medida se han logrado los objetivos del Programa de Formación Continua Área Técnica, a partir de la opinión de los participantes capacitados en el programa y de la opinión de los jefes inmediatos de los trabajadores.

### **Objetivos específicos del estudio de seguimiento**

- Conocer en qué medida se han fortalecido las destrezas técnicas de los trabajadores capacitados.
- Conocer si los trabajadores han mejorado su desempeño laboral como resultado del curso recibido.

## **V. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **1. POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población meta que es objeto de estudio, corresponde a los trabajadores que recibieron cursos de capacitación entre los meses de enero a julio del año 2017. De acuerdo a información proporcionada por la Gerencia de Formación Continua, se capacitaron en total a 5,040 trabajadores en dicho periodo, distribuidos en las diversas áreas de capacitación que conforman el Programa Nacional de Formación Continua Área Técnica.

Con base a la información proporcionada, se procedió a seleccionar una muestra de participantes capacitados, para ello se hizo uso del muestreo aleatorio simple, por lo que la muestra seleccionada fue de 252 participantes.

Los datos utilizados se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 1.**  
**Cálculo de la muestra**  
**para el Programa Área Técnica**

| Variable           | Datos |
|--------------------|-------|
| N participantes    | 5,040 |
| P                  | 0.5   |
| Error de muestreo  | 0.06  |
| q = (1-p)          | 0.5   |
| Nivel de confianza | 95%   |
| n                  | 237   |

La muestra seleccionada fue de 252 participantes, sin embargo, es importante mencionar que en el proceso de levantamiento de información se presentaron algunas dificultades para cumplir la muestra establecida, por lo que el total de participantes entrevistados fue de 237.

Entre los principales factores que contribuyeron a no poder entrevistarlos en su totalidad son los siguientes:

- El participante ya no labora en la empresa.
- El participante no se encontró en las instalaciones de la empresa debido a que la mayor parte de su jornada laboral es en campo o trabaja por turnos rotativos.
- La falta de disposición por parte de la empresa para permitir que se realicen las entrevistas a los trabajadores seleccionados.
- Que las empresas agenden cita para realizar las entrevistas en periodos fuera del tiempo establecido, para el levantamiento de información en campo.
- En los casos en los que no se pudo entrevistar a los jefes inmediatos de los participantes o al personal encargado de capacitación en la empresa, fue debido a que no se encontraban en la empresa en el momento de la visita, o que debido a sus responsabilidades laborales, no podían atender al grupo de encuestadores en ese momento.

Además de realizar una entrevista a los participantes capacitados, se realizó una consulta a los jefes inmediatos de ellos, o en los casos en que no se encontraban, al personal

responsable de capacitación de Recursos Humanos de la empresa; esto se realizó con el propósito de respaldar la opinión de los participantes respecto al curso recibido.

## 2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE EMPRESAS PARTICIPANTES

El total de participantes inscritos en el Programa de Formación Continua Área Técnica, laboran en 2,278 empresas ubicadas en 13 de los diferentes departamentos de El Salvador, el porcentaje de empresas localizadas en cada departamento se presentan en la tabla 2.

**Tabla 2.**  
**Distribución geográfica del total de empresas participantes y Visitadas en el Programa de Formación Continua Área Técnica**

| Departamento | Empresas Participantes | Porcentaje   | Empresas visitadas | Porcentaje   |
|--------------|------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| San Salvador | 1673                   | 73.4         | 71                 | 53.0         |
| La Libertad  | 436                    | 19.1         | 51                 | 38.1         |
| San Miguel   | 68                     | 3.0          | 5                  | 3.7          |
| Santa Ana    | 32                     | 1.4          | 1                  | 0.7          |
| Sonsonate    | 27                     | 1.2          | 5                  | 3.7          |
| La Paz       | 24                     | 1.1          |                    |              |
| Ahuachapán   | 5                      | 0.2          |                    |              |
| San Vicente  | 4                      | 0.2          |                    |              |
| Usulután     | 3                      | 0.1          |                    |              |
| Cabañas      | 2                      | 0.1          |                    |              |
| Morazán      | 2                      | 0.1          |                    |              |
| Cuscatlán    | 1                      | 0.04         | 1                  | 0.7          |
| La Unión     | 1                      | 0.04         |                    |              |
| <b>Total</b> | <b>2,278</b>           | <b>100.0</b> | <b>134</b>         | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia con base a información proporcionada por la Gerencia de Formación Continua y levantamiento de información de participantes.

El 73.4% de empresas se encuentran ubicadas en el departamento de San Salvador, seguido por La Libertad con un 19.1%, el porcentaje restante se ubica en menor proporción en los departamentos del territorio salvadoreño.

Con respecto a los participantes entrevistados, se tiene que pertenecen a 134 empresas, ubicadas en seis departamentos del territorio nacional, la distribución porcentual de los participantes se muestra en el siguiente mapa.

**Mapa 1.**  
**Distribución geográfica de empresas**  
**entrevistados durante el levantamiento de información**



Fuente: Elaboración propia con base a información proporcionada por la Gerencia de Formación Continua y levantamiento de información de participantes.

### 3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para recolectar la información se diseñaron dos encuestas: una dirigida a los participantes capacitados y una para los jefes inmediatos o personal encargado de capacitación en la empresa.

Para el levantamiento de información se contó con un equipo de encuestadores que apoyaron el desarrollo de dicha etapa de la investigación. Las entrevistas se realizaron en el lugar de trabajo; excepto a dos participantes y a su jefe inmediato, ya que por autorización de la persona encargada de capacitaciones en la empresa, se realizaron vía telefónica, esto bajo la supervisión del responsable de Recursos Humanos.

Luego de recolectada la información en campo, se procedió a realizar una revisión de la información recolectada. Todo el proceso fue coordinado por un Técnico de la Gerencia de Investigación y Estudios de la Formación Profesional.

---

---

# RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A PARTICIPANTES CAPACITADOS

## **VI. RESULTADOS DE LA CONSULTA REALIZADA A PARTICIPANTES CAPACITADOS**

En este apartado del informe, se presentan los resultados obtenidos en el proceso de levantamiento de información en campo correspondientes a cada una de las preguntas del instrumento las cuales se desglosarán en seis secciones.

- En la primera sección se hace una identificación de los participantes tomando en cuenta aspectos como el sexo, rangos de edad, estado familiar y nivel educativo.
- En la segunda se presenta la información relacionada a la situación laboral del participante como: giro de la actividad económica de la empresa en la que trabaja, área de la empresa en la que se desenvuelve, tipo de empleo y contrato, y finalmente rango salarial mensual.
- En las secciones tres y cuatro se muestran los resultados respecto a la información del curso de capacitación y el nivel de correspondencia entre los contenidos del curso y las funciones laborales diarias.
- En la sección cinco se evalúa la situación socioeconómica y laboral como resultado del curso recibido y en la sección seis se presenta la percepción del participante relacionada al curso recibido, evaluando puntos importantes como: calificación al curso que recibió, al proveedor, al docente, la metodología, el contenido, el equipo y maquinaria utilizada y la motivación durante el desarrollo del curso.

### **1. PERFIL DEL PARTICIPANTE CAPACITADO**

#### **1.1. Sexo**

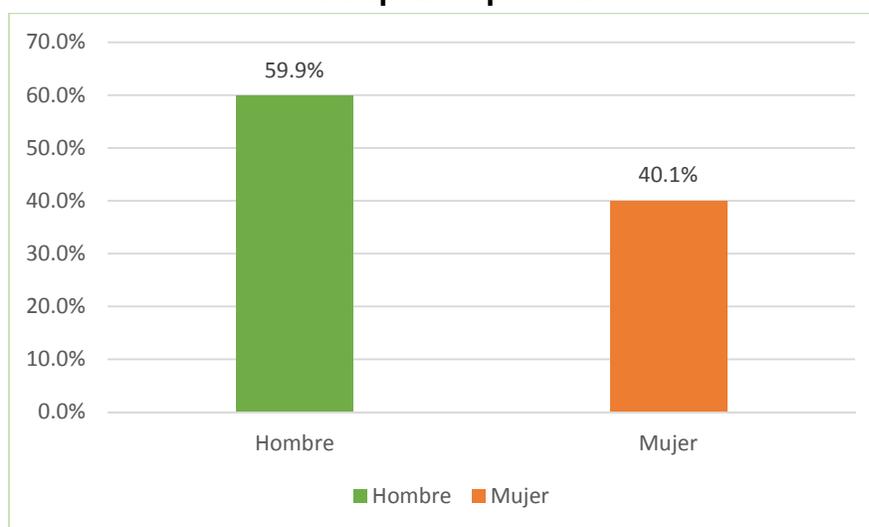
Del total de trabajadores que participaron en el Programa Área Técnica entre enero y julio del presente año, son en su mayoría hombres, representando el 59.9% de la población total de participantes y un 40.1% mujeres.

**Tabla 3.**  
**Sexo de los participantes**

| Sexo         | Absoluto   | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| Hombre       | 142        | 59.9         |
| Mujer        | 95         | 40.1         |
| <b>Total</b> | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 1.**  
**Participantes por sexo**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## 1.2. Rango de edad

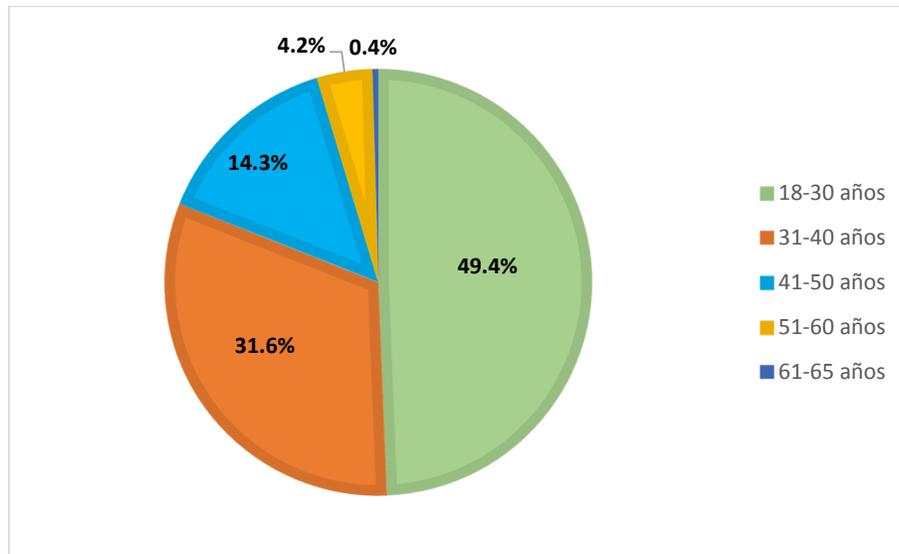
Con respecto a la edad de los trabajadores capacitados, se identificó que son en su mayoría jóvenes adultos cuyas edades oscilan entre los 18 y 30 años, este grupo representa el 49.4% del total de participantes, seguido con un 31.6% de los trabajadores que tienen entre 31 y 40 años, quienes tienen entre 41 y 50 años representan el 14.3% y quienes tienen más de 50 años representan el 4.6% del total.

**Tabla 4.**  
**Rangos de edad de los participantes**

| Edad         | Absoluto   | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| 18-30 años   | 117        | 49.4         |
| 31-40 años   | 75         | 31.6         |
| 41-50 años   | 34         | 14.3         |
| 51-60 años   | 10         | 4.2          |
| 61-65 años   | 1          | 0.4          |
| <b>Total</b> | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 2.**  
**Rangos de edad de los participantes**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

### 1.3. Estado familiar

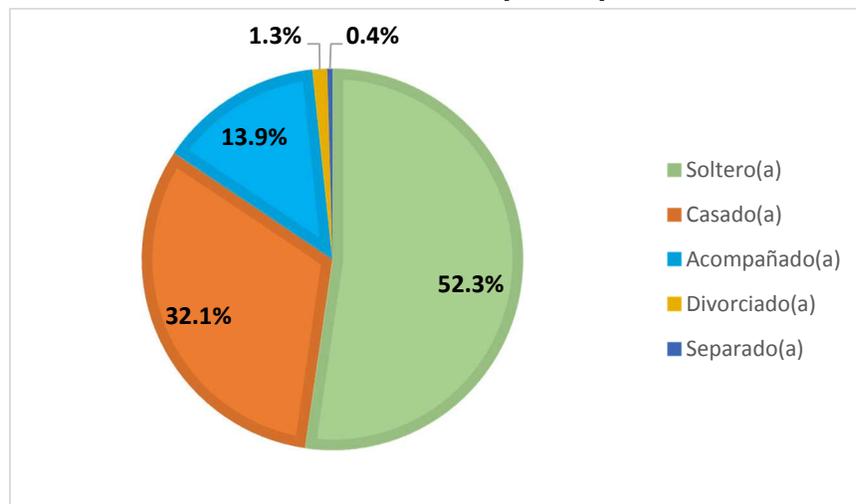
En relación al estado familiar de los participantes, en su mayoría están solteros y representan el 52.3% del total, seguido por el grupo de personas casadas con un 32.1%, acompañados el 13.9%, divorciados el 1.3% y separados el 0.4%

**Tabla 5.**  
**Estado familiar de los participantes**

| Estado familiar | Absoluto   | Porcentaje   |
|-----------------|------------|--------------|
| Soltero(a)      | 124        | 52.3         |
| Casado(a)       | 76         | 32.1         |
| Acompañado(a)   | 33         | 13.9         |
| Divorciado(a)   | 3          | 1.3          |
| Separado(a)     | 1          | 0.4          |
| <b>Total</b>    | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 3.**  
**Estado familiar de los participantes**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

#### 1.4. Nivel educativo actual

La educación es un aspecto esencial y es garantía para que una persona pueda tener mejores oportunidades laborales y con ello, mejores niveles de vida. Debido a ello, es de suma importancia analizar el nivel educativo de los trabajadores que fueron capacitados en el programa.

El 5.5% de los participantes tienen estudios hasta el tercer ciclo, un 34.2% de los participantes tiene estudios a nivel de bachillerato (del total de 81 personas, solamente un participante no ha finalizado el nivel de bachillerato).

El mayor número de trabajadores cuentan con estudios hasta el nivel universitario, representando el 48.1% (del total de universitarios, el 69.3% lo han finalizado y tiene grado de licenciatura o ingeniería).

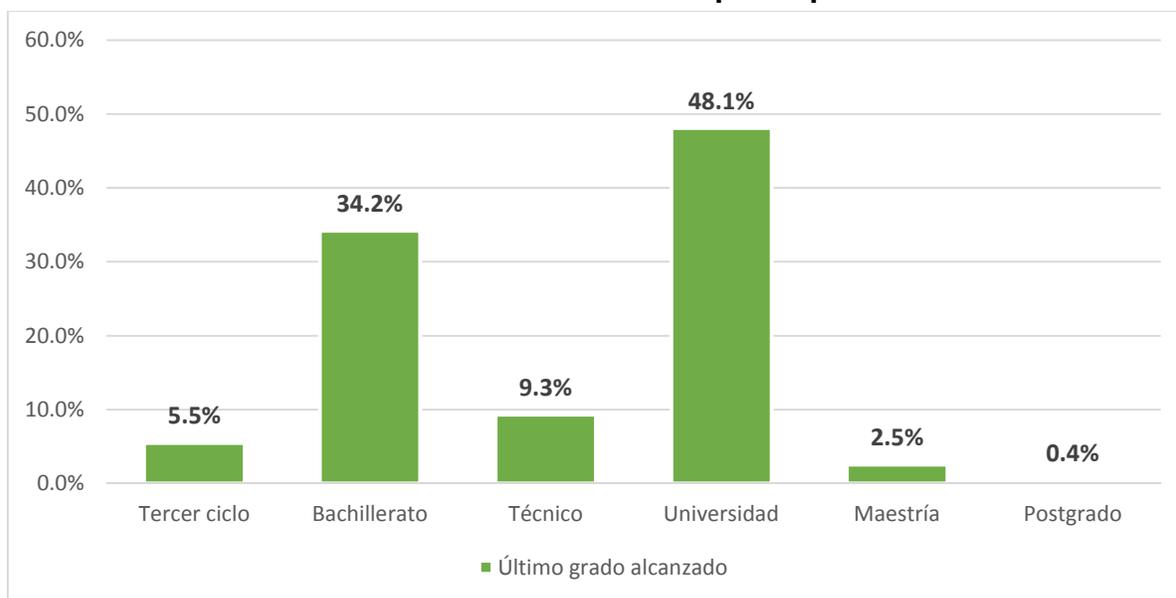
El grupo de trabajadores que han completado estudios técnicos representa un 9.3% del total, de ellos el 86.4% los ha finalizado. Los estudios de maestría y post-gradado han sido estudiados por 7 participantes, representando el 2.9%.

**Tabla 6.**  
**Nivel educativo actual de los participantes**

| Último grado alcanzado | Absoluto   | Porcentaje    |
|------------------------|------------|---------------|
| Tercer ciclo           | 13         | 5.5%          |
| Bachillerato           | 81         | 34.2%         |
| Técnico                | 22         | 9.3%          |
| Universidad            | 114        | 48.1%         |
| Maestría               | 6          | 2.5%          |
| Postgrado              | 1          | 0.4%          |
| <b>Total</b>           | <b>237</b> | <b>100.0%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 4.**  
**Nivel educativo actual de los participantes**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## 2. SITUACIÓN LABORAL DEL PARTICIPANTE

### 2.1. Sector de la actividad económica de la empresa en la que trabaja

Con respecto a la actividad económica a la que se dedica la empresa en la que trabajan los participantes, en su mayoría se ubican en el sector Servicios con un 38%, empresas cuyo giro comercial es: Call center, servicios hospitalarios, logística, outsourcing, servicios de seguridad, entre otros.

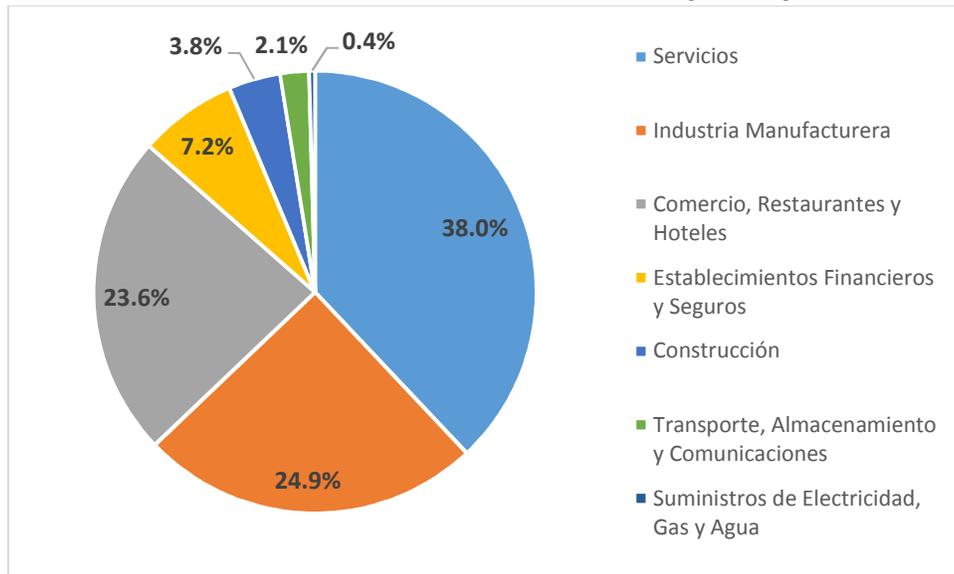
Seguido por la Industria Manufacturera con un 24.9%; Comercio, Hoteles y Restaurantes con un 23.6%, Establecimientos financieros y seguros con un 7.2%, Construcción con un 3.8% y el 2.5% restante se desenvuelve en sectores como Transporte y Suministros de electricidad, gas y agua.

**Tabla 7.**  
**Sector de la economía donde laboran los participantes**

| Sector de la economía                       | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Servicios                                   | 90         | 38.0         |
| Industria Manufacturera                     | 59         | 24.9         |
| Comercio, Restaurantes y Hoteles            | 56         | 23.6         |
| Establecimientos Financieros y Seguros      | 17         | 7.2          |
| Construcción                                | 9          | 3.8          |
| Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones | 5          | 2.1          |
| Suministros de Electricidad, Gas y Agua     | 1          | 0.42         |
| <b>Total</b>                                | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 5.**  
**Sector de la economía donde laboran los participantes**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## 2.2. Área de la empresa en la que trabaja

El 18.1% de los participantes se desenvuelven en el área administrativa de las empresas, seguido por Contabilidad y Finanzas con un 16.9%, el 13.9% trabaja en el área de producción, el 7.6% en servicios generales y ventas, el 7.2% en Recursos Humanos, el 6.8% en informática, el 4.6% en Atención al Cliente, el 0.8% en Mercado/Publicidad y el 16.5% en áreas como: Investigación financiera, cumplimiento legal, logística, diseño, planificación, importaciones y exportaciones.

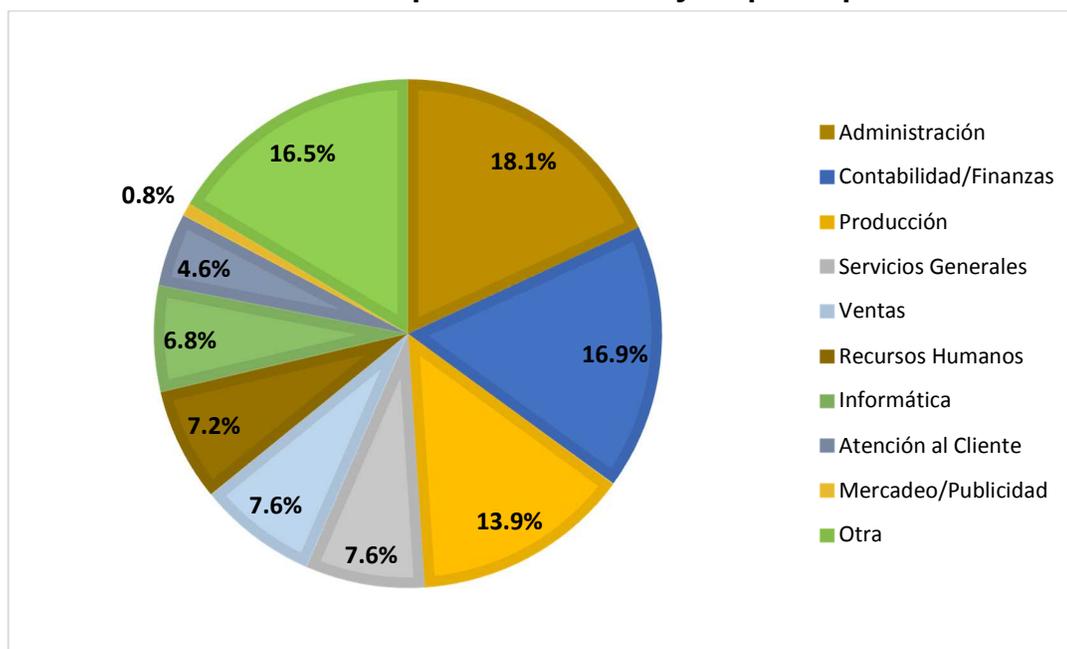
**Tabla 8.**  
**Área de la empresa donde trabaja el participante**

| Área de la empresa    | Absoluto   | Porcentaje   |
|-----------------------|------------|--------------|
| Administración        | 43         | 18.1         |
| Contabilidad/Finanzas | 40         | 16.9         |
| Producción            | 33         | 13.9         |
| Servicios Generales   | 18         | 7.6          |
| Ventas                | 18         | 7.6          |
| Recursos Humanos      | 17         | 7.2          |
| Informática           | 16         | 6.8          |
| Atención al Cliente   | 11         | 4.6          |
| Mercadeo/Publicidad   | 2          | 0.8          |
| Otra*                 | 39         | 16.5         |
| <b>Total</b>          | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

\* Otra: Investigación financiera, cumplimiento legal, logística, diseño, planificación, importaciones y exportaciones.

**Gráfico 6.**  
**Área de la empresa donde trabaja el participante**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

Otra: Investigación financiera, cumplimiento legal, logística, diseño, planificación, importaciones y exportaciones.

### 2.3. Tipo de empleo y contrato del participante

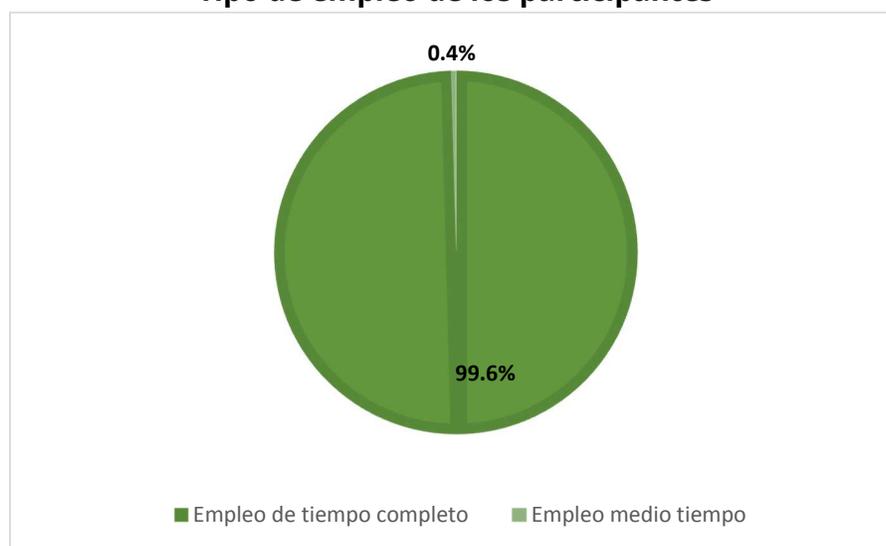
El 99.6% de los participantes cuentan con un empleo a tiempo completo, únicamente una persona tiene empleo a medio tiempo.

**Tabla 9.**  
**Tipo de empleo de los participantes**

| Tipo de empleo            | Absoluto   | Porcentaje   |
|---------------------------|------------|--------------|
| Empleo de tiempo completo | 236        | 99.6         |
| Empleo medio tiempo       | 1          | 0.4          |
| <b>Total</b>              | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 7.**  
**Tipo de empleo de los participantes**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

El 96.2% tiene un contrato de tipo permanente, el 1.3% tiene un empleo temporal, el 0.4% trabaja por pasantía y un 2.1% tiene otro tipo de contrato como: ley de salarios, contrato anual y por contrato.

**Tabla 10.**

**Tipo de contrato que tiene el participante**

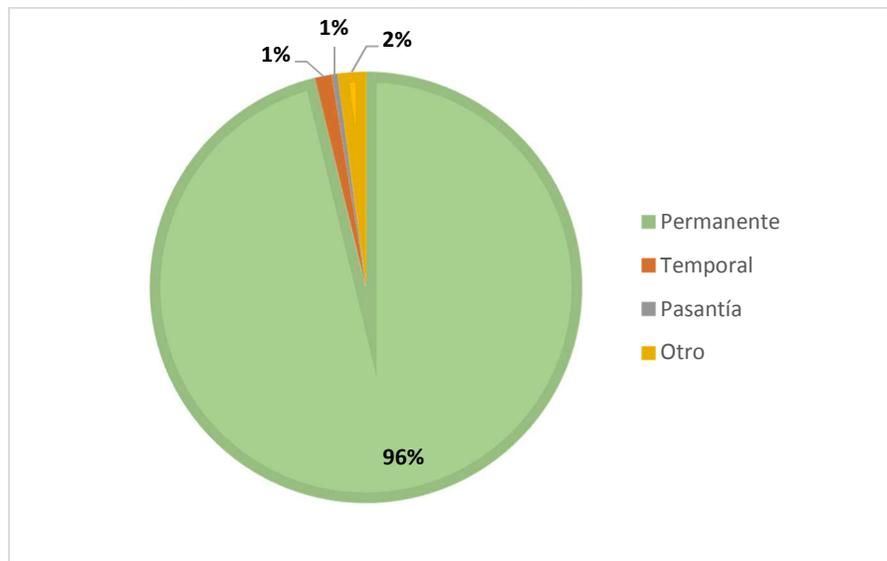
| <b>Tipo de contrato</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------|-----------------|-------------------|
| Permanente              | 228             | 96.2              |
| Temporal                | 3               | 1.3               |
| Pasantía                | 1               | 0.4               |
| Otro*                   | 5               | 2.1               |
| <b>Total</b>            | <b>237</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

\*Otro: Ley de salarios, contrato anual y contrato por tiempo definido.

**Gráfico 8.**

**Tipo de contrato que tiene el participante**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

### **3. CURSO DE CAPACITACIÓN**

#### **3.1. Área de capacitación del curso que recibió**

El mayor porcentaje de cursos que recibieron los participantes, pertenecen al área de informática, el 38.4% estudió sobre informática aplicada en cursos como: Microsoft Excel

avanzado, tablas dinámicas, macros y redes; el 32.5% estudio cursos como: herramientas básicas e intermedias de Microsoft Excel, que corresponden al área de Informática básica. Otras de las áreas que han sido muy demandadas son construcción y electricidad con un 7.2% cada una, y el porcentaje restante se ubica en áreas como mecánica, electrónica, confección, entre otras.

**Tabla 11.**

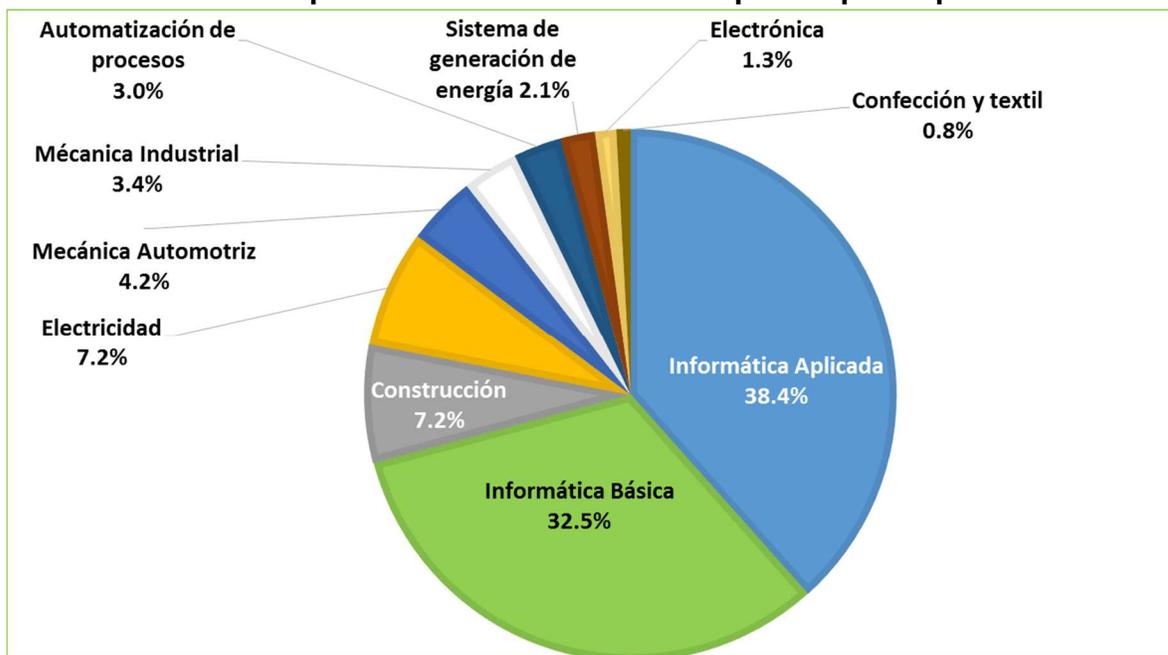
**Área de capacitación del curso recibido por los participantes**

| <b>Área de capacitación del curso en el que participó</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---|-----------------|-------------------|
| Informática Aplicada                                      | 91              | 38.4              |
| Informática Básica  | 77              | 32.5              |
| Construcción  | 17              | 7.2               |
| Electricidad  | 17              | 7.2               |
| Mecánica Automotriz                                       | 10              | 4.2               |
| Mecánica Industrial                                       | 8               | 3.4               |
| Automatización de procesos                                | 7               | 3.0               |
| Sistema de generación de energía                          | 5               | 2.1               |
| Electrónica   | 3               | 1.3               |
| Confección y textil                                       | 2               | 0.8               |
| <b>Total</b>  | <b>237</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 9.**

**Área de capacitación del curso recibido por los participantes**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

### 3.2. Otros cursos de capacitación recibidos

Según la Resolución sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos adoptada en la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (año 2000), la educación y la formación son derechos fundamentales de todos los ciudadanos; éstas son un medio para fortalecer la productividad y competitividad de las empresas.

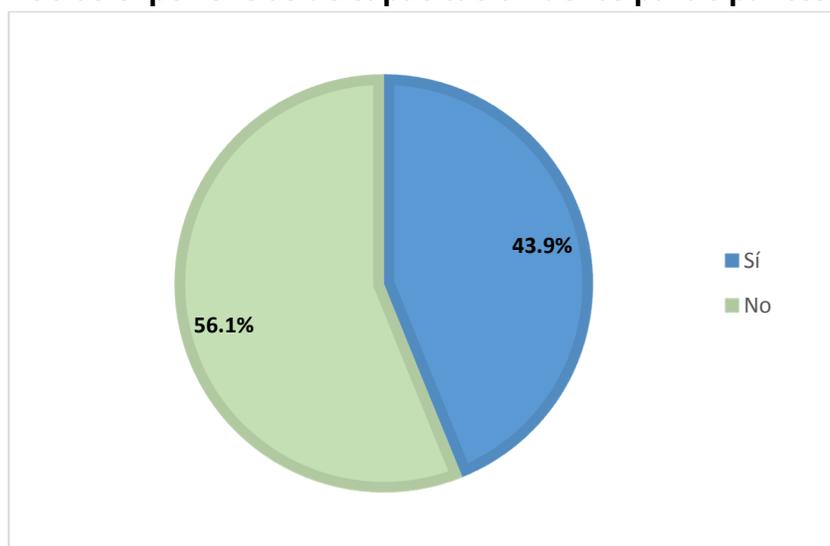
Debido a ello, se considera importante que los trabajadores(as) se capaciten continuamente, con el objetivo de ampliar sus conocimientos y destrezas, por lo que se les preguntó si han recibido otros cursos de capacitación aparte de los que ofrece el INSAFORP, ante ello, el 43.9% respondió que sí y un 56.1% respondió que no. Las personas que respondieron que sí han estudiado cursos, indicaron temas como comercio exterior, seguridad industrial y ocupacional, atención al cliente, inglés y computación.

**Tabla 12.**  
**Otros cursos de capacitación recibidos**

| ¿Ha recibido otros cursos de capacitación? | Absoluto   | Porcentaje   |
|--|------------|--------------|
| Sí   | 104        | 43.9         |
| No   | 133        | 56.1         |
| <b>Total</b>                               | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 10.**  
**Otras experiencias de capacitación de los participantes**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

#### **4. NIVEL DE CORRESPONDENCIAL DEL CURSO CON LAS FUNCIONES LABORALES DIARIAS**

##### **4.1. Correspondencia del contenido del curso con el cargo que desempeña y su aplicación en sus funciones laborales diarias**

Uno de los objetivos del Programa de Formación Continua Área Técnica es fortalecer y desarrollar las habilidades y destrezas técnicas de los trabajadores para que realicen mejor sus labores en el trabajo, por ello, es importante conocer si el contenido de la capacitación recibida tiene relación directa con el cargo que desempeñan los

participantes, por lo que ante esta interrogante el 95.4% respondió que sí y el 4.6% respondió que no.

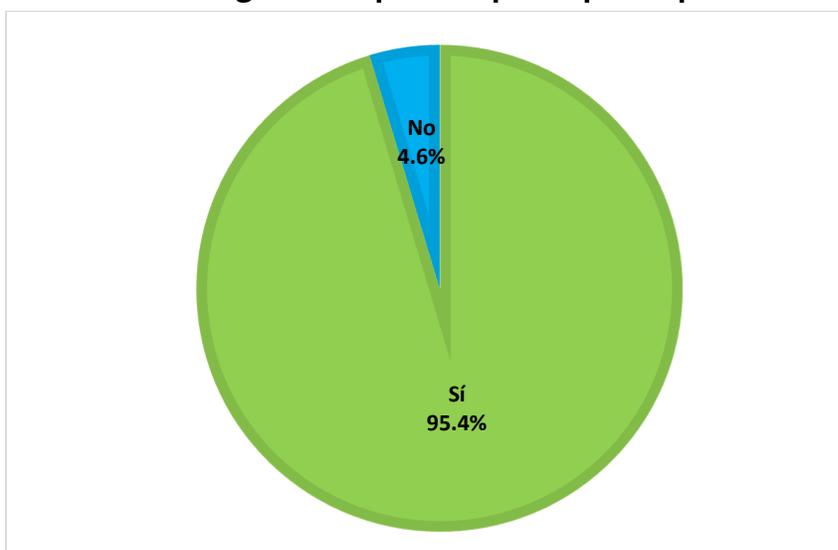
Los participantes que mencionaron que no hay correspondencia entre el contenido del curso con el cargo desempeñado por el participante, mencionaron que se debe a que el área en la que trabaja no le exige aplicar conocimientos de informática y no tiene relación directa con sus funciones laborales, otros mencionaron los conocimientos de mecánica y electrónica no son necesarios para desempeñar sus obligaciones en los puestos de trabajo.

**Tabla 13.**  
**Correspondencia del contenido del curso  
con el cargo desempeñado por el participante**

| <b>Correspondencia del contenido del curso con el cargo</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---|-----------------|-------------------|
| Sí  | 226             | 95.4              |
| No  | 11              | 4.6               |
| <b>Total</b>  | <b>237</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 11.**  
**Correspondencia del contenido del curso  
con el cargo desempeñado por el participante**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

Del porcentaje de participantes que dijeron que el contenido del curso tiene correspondencia con el cargo que desempeña, el 100% de ellos dijo que sí aplica los conocimientos adquiridos en sus funciones laborales diarias.

El porcentaje de participantes que dijeron que no hay correspondencia entre el contenido del curso y las funciones laborales diarias, dijeron que no aplican los conocimientos que adquirieron en su día a día en el trabajo debido a que el contenido del curso no está relacionado con sus obligaciones diarias; dichos participantes recibieron cursos de informática, mecánica y electrónica que no tienen una relación directa con su trabajo.

**Tabla 14.**  
**Aplicación de los conocimientos adquiridos**  
**en la capacitación en sus funciones laborales diarias**

| <b>Aplicación de los conocimientos adquiridos en sus funciones laborales diarias</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--|-----------------|-------------------|
| Sí   | 226             | 95.4              |
| No   | 11              | 4.6               |
| <b>Total</b>   | <b>237</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

#### **4.2. Porcentaje de relación entre los contenidos del curso con las funciones laborales diarias**

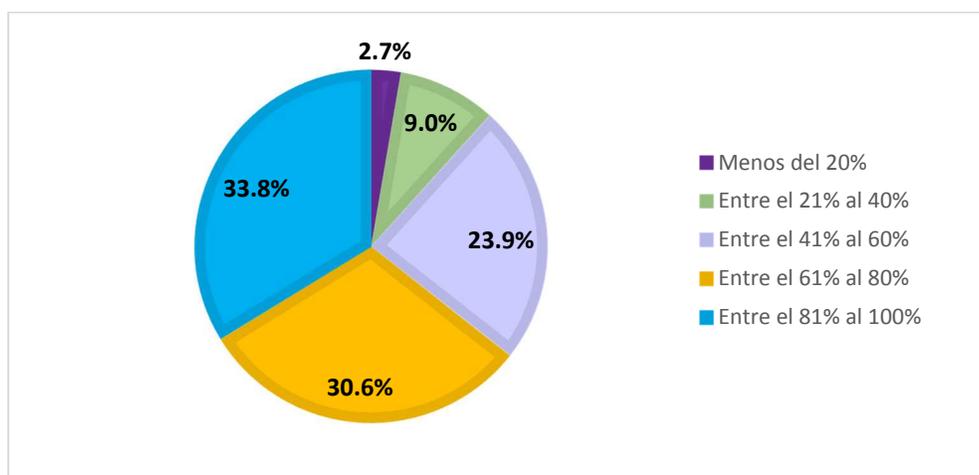
Con respecto a la relación que existe entre los contenidos estudiados en el curso con las funciones de los participantes en su puesto de trabajo, un 2.7% respondió que la relación entre el contenido del curso y sus funciones laborales diarias es "Menos del 20%"; el 9% considera que existe una relación "Entre el 21% al 40%"; el 23.9% considera que existe una relación "Entre el 41% al 60%"; el 30.6% afirma que existe una relación "Entre el 61% y el 80%" y el 33.8% de los trabajadores capacitados dice que existe una alta relación de "Entre 81% al 100%" entre el contenido del curso y las funciones laborales diarias.

**Tabla 15.**  
**Porcentaje de relación entre el contenido del curso y las funciones laborales diarias**

| <b>Porcentaje de relación entre el contenido del curso y las funciones laborales diarias</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--|-----------------|-------------------|
| Menos del 20%  | 6               | 2.7               |
| Entre el 21% al 40%  | 20              | 9.0               |
| Entre el 41% al 60%  | 53              | 23.9              |
| Entre el 61% al 80%  | 68              | 30.6              |
| Entre el 81% al 100%   | 75              | 33.8              |
| <b>Total</b>   | <b>222</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes

**Gráfico 12.**  
**Porcentaje de relación entre el contenido del curso y las funciones laborales diarias**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

Con respecto a los trabajadores cuya relación entre el contenido del curso y sus funciones laborales diarias es menor al 20%, consideran que la capacitación les ha ayudado a tener más seguridad en la utilización de herramientas y es un complemento a los conocimientos que ya conocían.

Los participantes cuya relación entre el contenido de la capacitación y sus funciones laborales diarias es "Entre el 21% al 40%", consideran que el curso les ha beneficiado para tener nuevos conocimientos, facilitar el trabajo y la facilidad de presentar resultados.

### 4.3. Mejora en el desempeño laboral en el puesto de trabajo como resultado de la capacitación recibida

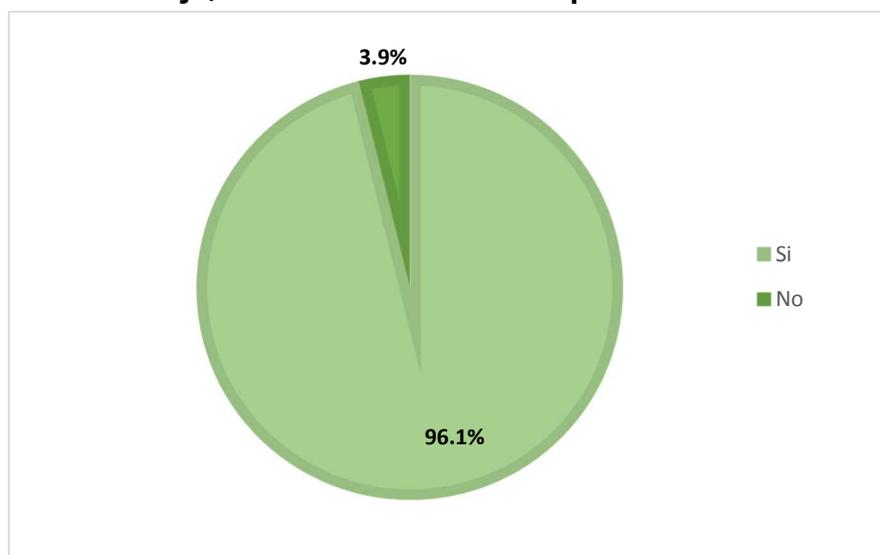
Con el fortalecimiento de habilidades y destrezas técnicas desarrolladas en el curso de capacitación, se espera que los trabajadores mejoren su desempeño en el puesto de trabajo, ante la interrogante "Con la capacitación recibida, ¿Considera que ha mejorado su desempeño laboral en el puesto de trabajo?" el 96.1% de los participantes afirma que su desempeño laboral ha mejorado luego de haber recibido la capacitación y un 3.9% mencionó que no ha ocurrido en su caso.

**Tabla 16.**  
**Mejora en el desempeño laboral en el puesto de trabajo, como resultado de la capacitación recibida**

| Mejora en desempeño en el puesto de trabajo | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Si  | 224        | 96.1         |
| No  | 9          | 3.9          |
| <b>Total</b>                                | <b>233</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 13.**  
**Mejora en el desempeño laboral en el puesto de trabajo, como resultado de la capacitación recibida**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

Dentro de las mejoras que definieron los participantes luego de recibir la capacitación se encuentran: mejor conocimiento y manejo de tablas dinámicas y Microsoft Excel que les ayudan a realizar de una manera más eficiente su trabajo, optimización del tiempo y recursos, análisis de datos y manejo de fórmulas, entre otros.

#### 4.4. Se brindaron o fortalecieron habilidades y destrezas técnicas para el desempeño de las funciones laborales, como resultado de la capacitación recibida

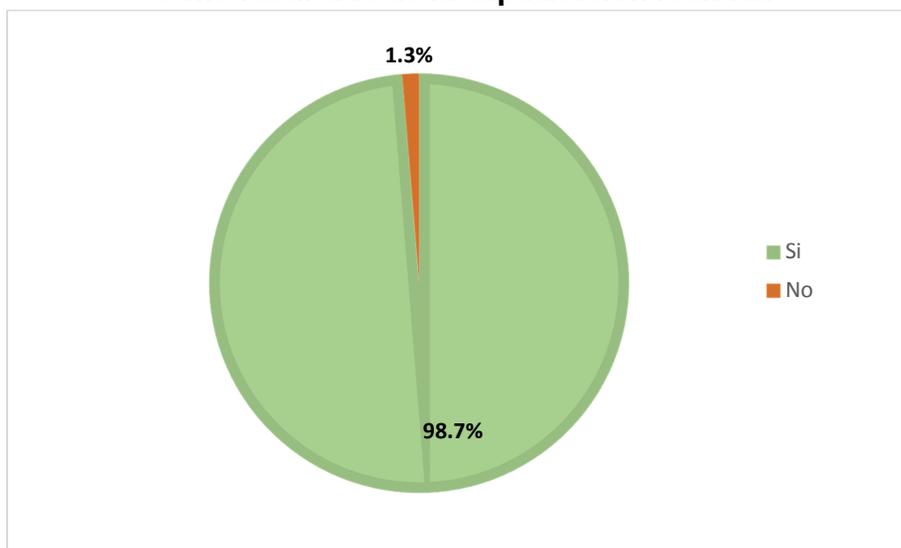
Uno de los objetivos del Programa de Formación Continua Área Técnica es mejorar las competencias técnicas de los trabajadores, por lo que se preguntó a los participantes si se fortalecieron sus habilidades y destrezas técnicas, ante esta interrogante el 98.7% respondió que sí y el 1.3% mencionó que no, debido a que el contenido del curso no tiene relación con sus funciones laborales diarias, por lo que no pueden ponerlas en práctica.

**Tabla 17.**  
**Fortalecimiento de habilidades y destrezas técnicas para el desempeño de las labores, como resultado de la capacitación recibida**

| <b>Fortalecimiento de habilidades y destrezas técnicas</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--|-----------------|-------------------|
| Si   | 230             | 98.7              |
| No   | 3               | 1.3               |
| <b>Total</b>   | <b>233</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 14.**  
**Fortalecimiento de habilidades y destrezas técnicas para el desempeño de las labores, como resultado de la capacitación recibida**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## **5. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL COMO RESULTADO DEL CURSO RECIBIDO**

### **5.1. Mejora en la situación laboral y/o personal como resultado de la capacitación recibida**

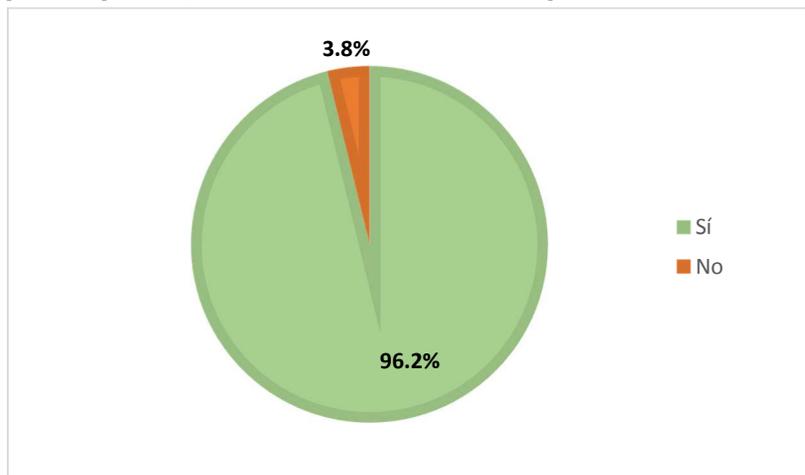
Se consultó a los participantes si su situación laboral y/o personal ha mejorado como resultado de la capacitación, el 96.2% respondió que sí y el 3.8% mencionó que no debido a lo siguiente: la situación laboral es la misma que tenían antes de recibir el curso, es algo básico lo que aprendieron y fue un repaso de los conocimientos que tenían previamente y porque el contenido del curso no está muy relacionado con su trabajo.

**Tabla 18.**  
**Mejora en la situación laboral y/o personal del participante, como resultado de la capacitación recibida**

| Mejora en la situación laboral y/o personal | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Sí  | 228        | 96.2         |
| No  | 9          | 3.8          |
| <b>Total</b>                                | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 15.**  
**Mejora en la situación laboral y/o personal del participante, como resultado de la capacitación recibida**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

En relación a los beneficios obtenidos como resultado de la capacitación recibida, el 19.9% de los participantes considera que el curso que recibió significa una superación personal, el 19% lo considera como una mejora en su currículum, el 17.9% mencionó que ha tenido una mejora en sus capacidades. Un 5.3% fue promovido dentro de la empresa y un 1.9% tuvo un incremento en su salario como resultado de la capacitación recibida.

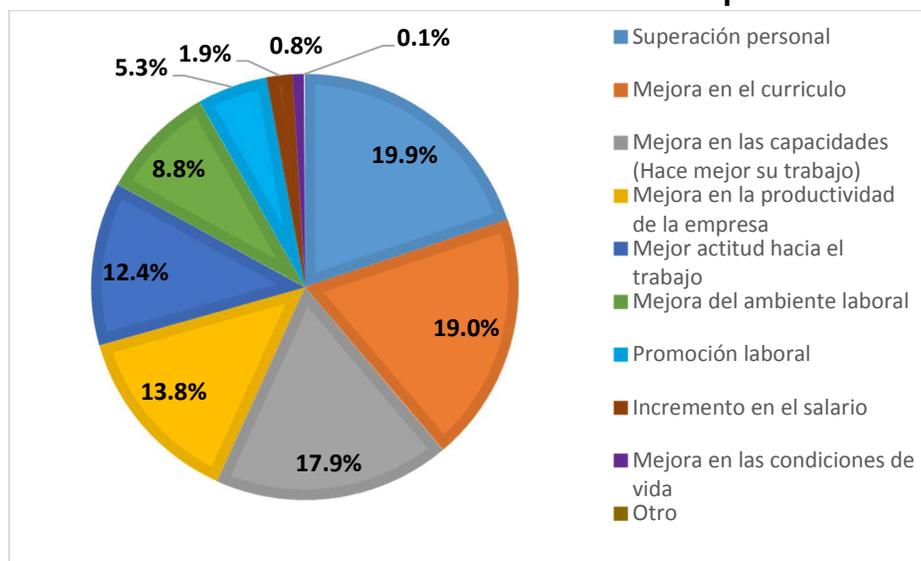
**Tabla 19.**  
**Beneficios obtenidos como resultado de la capacitación**

| Beneficios como resultado de la capacitación      | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Superación personal                               | 194        | 19.9         |
| Mejora en el currículo                            | 185        | 19.0         |
| Mejora en las capacidades (Hace mejor su trabajo) | 175        | 17.9         |
| Mejora en la productividad de la empresa          | 135        | 13.8         |
| Mejor actitud hacia el trabajo                    | 121        | 12.4         |
| Mejora del ambiente laboral                       | 86         | 8.8          |
| Promoción laboral                                 | 52         | 5.3          |
| Incremento en el salario                          | 19         | 1.9          |
| Mejora en las condiciones de vida                 | 8          | 0.8          |
| Otro*   | 1          | 0.1          |
| <b>Total</b>                                      | <b>976</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

\*Otro: Disminución del nivel de estrés laboral.

**Gráfico 16.**  
**Beneficios obtenidos como resultado de la capacitación**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## 6. PERCEPCIÓN RELACIONADA CON EL CURSO RECIBIDO

### 6.1. Calificación del curso recibido

El 73.8% calificó el curso como “Excelente”, entre los comentarios mencionados al respecto se encuentran:

- El contenido del curso fue completo.
- Todos los temas estudiados son aplicados a las funciones laborales diarias.
- Porque se mejoraron y fortalecieron sus destrezas prácticas.

El 25.3% de los participantes los calificó como “Bueno” y mencionaron aspectos como los siguientes:

- Algunos temas se quedaron cortos y no se explicó a profundidad.
- Porque era demasiado teoría y poca práctica.
- Algunos horarios son demasiado extensos y cansados.

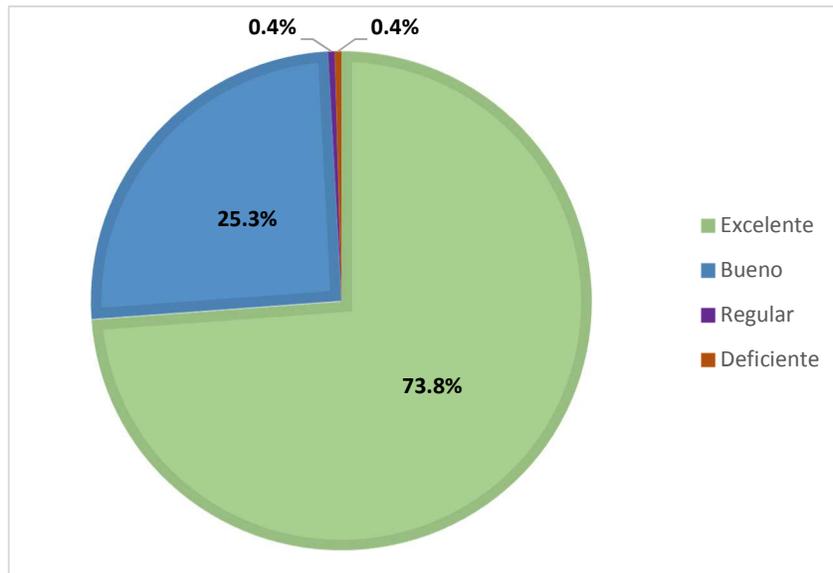
Un 0.8% los califica como “Regular” y “Deficiente” debido a que el docente no sabía transmitir los conocimientos y no sabía explicar con claridad.

**Tabla 20.**  
**Calificación del curso recibido**

| Calificación del curso | Absoluto   | Porcentaje   |
|------------------------|------------|--------------|
| Excelente              | 175        | 73.8         |
| Bueno                  | 60         | 25.3         |
| Regular                | 1          | 0.4          |
| Deficiente             | 1          | 0.4          |
| <b>Total</b>           | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 17.**  
**Calificación del curso recibido**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## 6.2. Calificación de la atención del proveedor

Los proveedores que brindaron la capacitación fueron evaluados como “Excelentes” por el 78.9% y como “Bueno” por el 20.3% de los participantes.

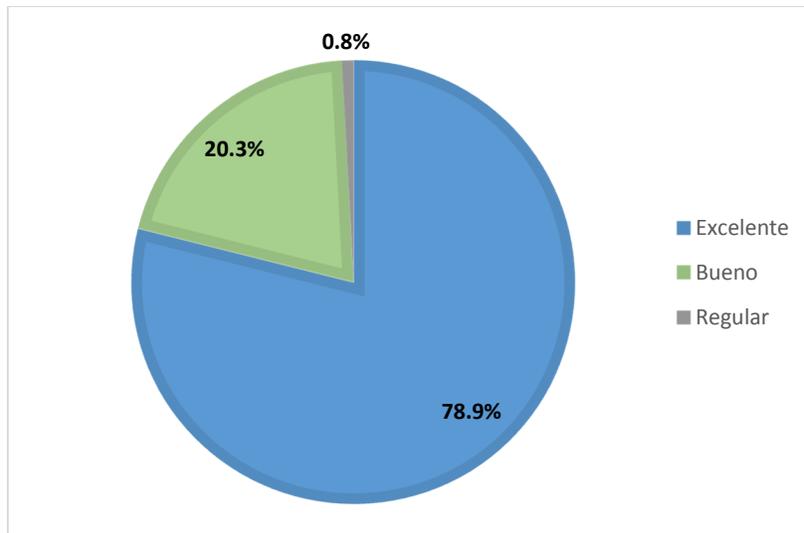
Entre los comentarios que indican sobre baja la calificación son: por falta logística para el desarrollo del tema y control sobre los temas a desarrollar.

**Tabla 21.**  
**Calificación de la atención del proveedor**

| Calificación de la atención del proveedor | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Excelente                                 | 187        | 78.9         |
| Bueno                                     | 48         | 20.3         |
| Regular                                   | 2          | 0.8          |
| Deficiente                                | 0          | 0.0          |
| <b>Total</b>                              | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 18.**  
**Calificación de la atención del proveedor**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

### 6.3. Calificación de la metodología utilizada

La mayoría de los participantes que recibieron la capacitación aprobaron la metodología utilizada por los docentes, el 72.2% la calificó como “Excelente”, un 25.7% como “Bueno” y un 2.1% como “Regular” debido a comentarios como los siguientes:

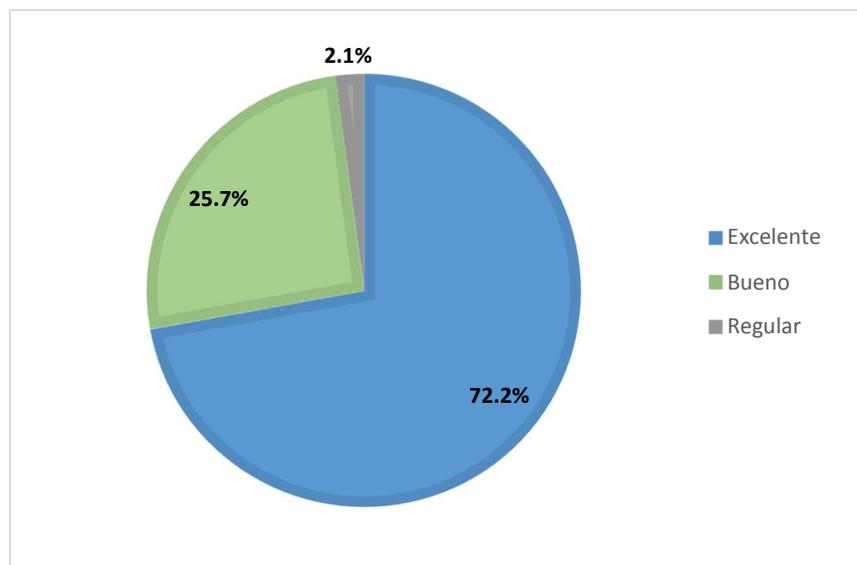
- No lograba transmitir los conocimientos.
- No ponía atención a las necesidades de todos.
- En temas de software se pierde mucho tiempo en teoría, debería ser más práctica.

**Tabla 22.**  
**Calificación de la metodología**  
**utilizada durante el desarrollo del curso**

| Calificación de la metodología utilizada por el docente | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Excelente   | 171        | 72.2         |
| Bueno   | 61         | 25.7         |
| Regular   | 5          | 2.1          |
| Deficiente  | 0          | 0.0          |
| <b>Total</b>  | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 19.**  
**Calificación de la metodología**  
**utilizada durante el desarrollo del curso**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

#### 6.4. Cumplimiento de expectativas de la capacitación

El 94.9% de los participantes mencionaron haber cumplido con sus expectativas y sentirse satisfechos con la capacitación recibida y el 5.1% mencionó que no se cumplieron sus expectativas establecidas al iniciar el curso, debido a situaciones como las siguientes:

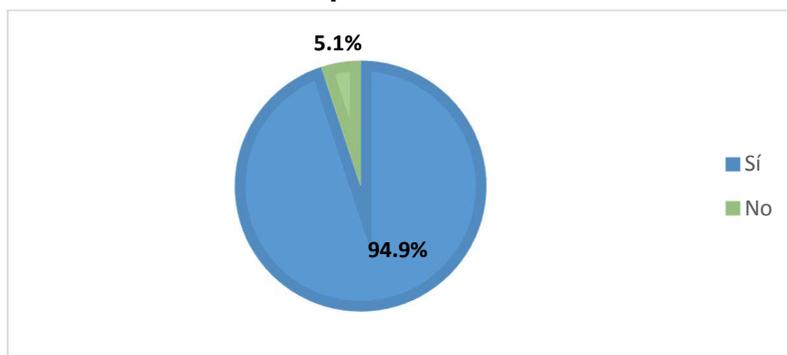
- Porque el contenido fue muy básico y esperaban ampliar conocimientos más avanzados.
- Porque no se ampliaron en el tema de las tablas dinámicas.
- La temática no correspondió a sus necesidades.
- Porque al docente le faltó pedagogía y no practicó mucho en cuanto a ejemplos del día a día.
- Porque le faltó más práctica y ampliar el contenido.

**Tabla 23.**  
**Cumplimiento de expectativas con la capacitación recibida**

| Cumplimiento de expectativas con la capacitación recibida | Absoluto   | Porcentaje    |
|---|------------|---------------|
| Sí  | 225        | 94.9          |
| No  | 12         | 5.1           |
| <b>Total</b>  | <b>237</b> | <b>100.00</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 20.**  
**Cumplimiento de expectativas con la capacitación recibida**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## 6.5. Calificación del contenido del curso

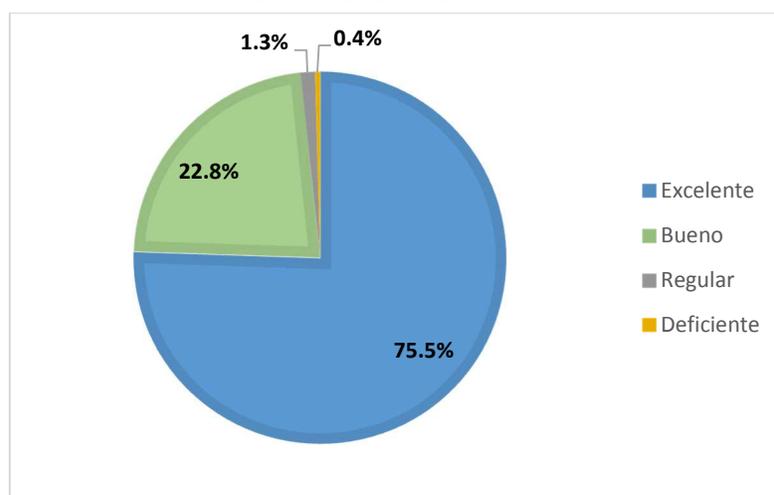
El 75.5% de los participantes calificó el contenido del curso como “Excelente”, el 22.8% considera que es “Bueno” y que todos los temas que se brindaron durante el desarrollo de la capacitación son interesantes y contribuyen a tener un mejor desempeño en el trabajo.

**Tabla 24.**  
**Calificación del contenido del curso**

| Calificación del contenido del curso | Absoluto   | Porcentaje   |
|--------------------------------------|------------|--------------|
| Excelente                            | 179        | 75.5         |
| Bueno                                | 54         | 22.8         |
| Regular                              | 3          | 1.3          |
| Deficiente                           | 1          | 0.4          |
| <b>Total</b>                         | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 21.**  
**Calificación del contenido del curso**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## 6.6. Desarrollo de ejercicios o aplicaciones prácticas en escenarios similares a los que experimenta en el trabajo

El 90.7% de los participantes mencionó que en las capacitaciones se desarrollaron ejercicios o aplicaciones prácticas en escenarios similares a los que experimenta en el trabajo, ellos consideran que es algo muy positivo para analizar las situaciones que se viven día a día y saber cómo solucionarlas.

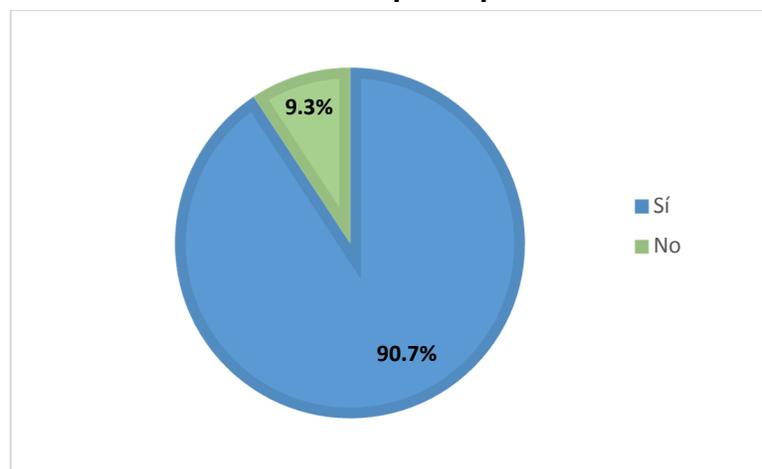
El 9.3% de los participantes mencionó que no se desarrollaron ejercicios del día a día debido a que los contenidos desarrollados fueron muy generales y no se hacen en la empresa o son de un rubro diferente al de la empresa en la que trabaja.

**Tabla 25.**  
**Desarrollo de ejercicios o aplicaciones prácticas en escenarios similares a los que experimenta en el trabajo**

| Desarrollo de ejercicios o aplicaciones prácticas en escenarios similares a los que experimenta en el trabajo | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Sí  | 215        | 90.7         |
| No  | 22         | 9.3          |
| <b>Total</b>  | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 22.**  
**Desarrollo de ejercicios o aplicaciones prácticas en escenarios similares a los que experimenta en el trabajo**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento

de información de participantes.

## 6.7. Dificultades para entender el curso que recibió

El 81% de los participantes no tuvo dificultades para entender el curso de capacitación, esto debido a factores como: tener un conocimiento previo del tema, la disponibilidad del capacitador para resolver las dudas con paciencia y claridad.

El 19% de los participantes mencionó que tuvo dificultades para entender el contenido de la capacitación debido a lo siguiente:

- Le resultaba difícil entender algunas fórmulas, macros y funciones lógicas de Microsoft Excel.
- No tener conocimientos básicos.
- Por ser temas nuevos que desconocía.
- Porque no era su área específica de experticia.
- La carga teórica fue mucha.
- Debido al poco tiempo que duró el curso obligaba a avanzar rápido con los temas.
- Habían ciertos temas más específicos para otras ramas.
- Porque la tecnología era más avanzada que en la empresa.
- El docente no se explicaba con claridad.
- Nunca antes había hecho uso de Excel y fue una experiencia nueva para él participante.

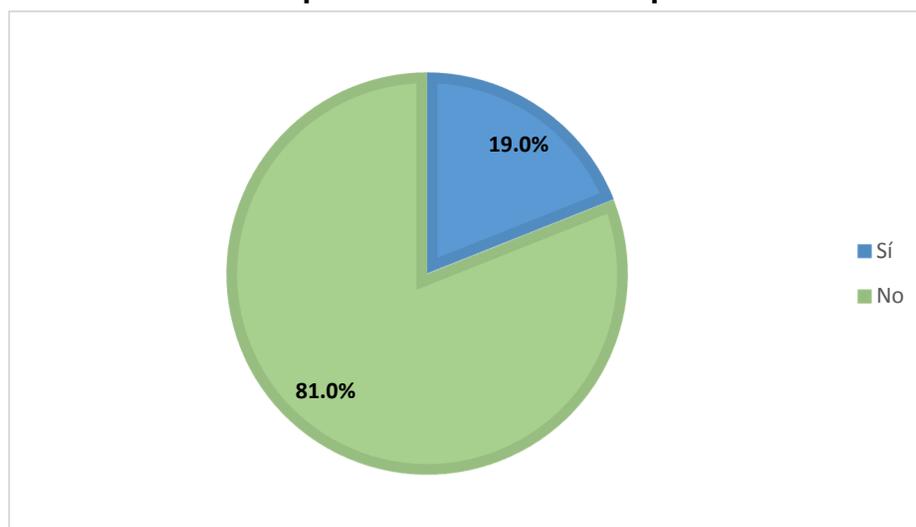
**Tabla 26.**

### **Dificultades para entender el curso recibido**

| <b>Dificultades para entender el curso que recibió</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--|-----------------|-------------------|
| Sí   | 45              | 19.0              |
| No   | 192             | 81.0              |
| <b>Total</b>   | <b>237</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 23.**  
**Dificultades para entender el curso que recibido**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

### 6.8. Motivación durante el desarrollo del curso

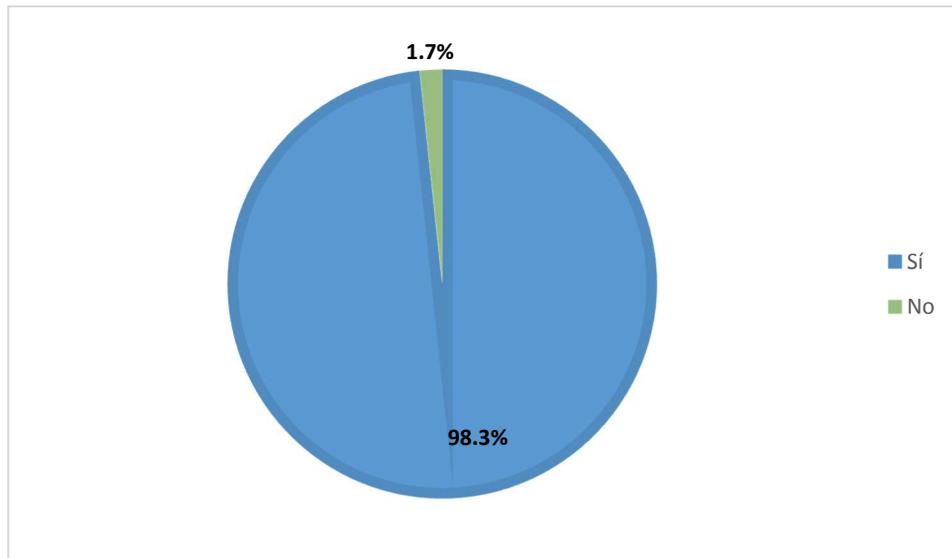
El 98.3% de los participantes se sintió motivado durante la capacitación, mencionaron que la actitud del capacitador los motivaba a seguir aprendiendo y que consideran importante ampliar sus conocimientos.

**Tabla 27.**  
**Motivación durante el desarrollo del curso**

| Motivación durante el desarrollo del curso | Absoluto   | Porcentaje   |
|--|------------|--------------|
| Sí   | 233        | 98.3         |
| No   | 4          | 1.7          |
| <b>Total</b>                               | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 24.**  
**Motivación durante el desarrollo del curso**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

### 6.9. Horario y duración de la capacitación

El horario de la capacitación fue adecuado para el 87.2% de los participantes, un 12.8% consideró que los horarios eran muy extensos por desarrollarse en jornadas de cinco horas los fines de semana.

**Tabla 28.**  
**El horario en el cual se realizaba la capacitación le pareció el más adecuado**

| El horario en el cual se realizaba la capacitación le pareció el más adecuado | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Sí  | 205        | 87.2         |
| No  | 30         | 12.8         |
| <b>Total</b>  | <b>237</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

Además de ello, el 76.2% considera que el número de horas que duró la capacitación fue suficiente para cubrir todos los temas.

## 6.10. Necesidades de capacitación

El 99.2% de los participantes consideran que necesitan más capacitación en áreas como programas de Microsoft Office, inglés, redes, mecánica, electricidad, construcción, mantenimiento de aire acondicionado, finanzas, contabilidad y auditoría.

**Tabla 29.**  
**Necesidad de más capacitación**

| ¿Considera que necesita más capacitación? | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Sí  | 234        | 99.2         |
| No  | 2          | 0.8          |
| <b>Total</b>                              | <b>236</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## 6.11. Capacitación por medio de plataformas virtuales

El 70.3% de los participantes mencionaron que les gustaría capacitarse por medio de plataformas virtuales, entre las razones indicaron que es más fácil acoplarse al tiempo disponible y es más fácil para no tener que desplazarse a un centro de formación.

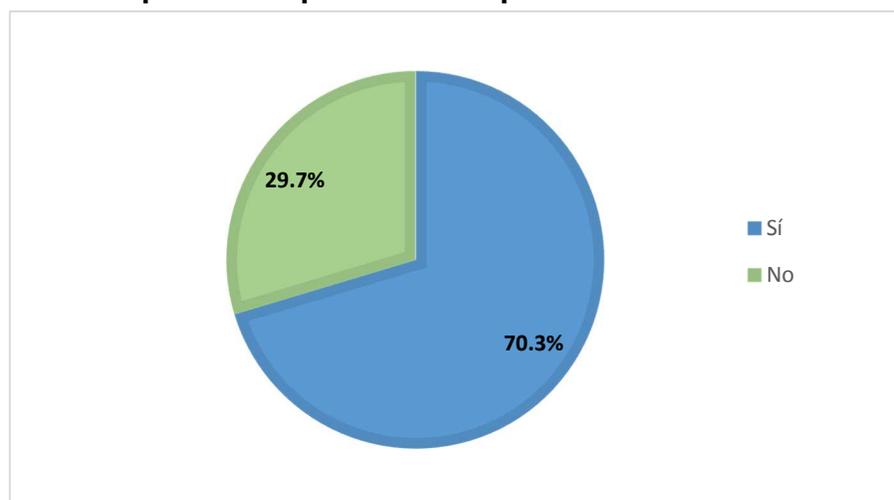
Los participantes a los que no les gustaría capacitarse por medio de plataformas virtuales son el 29.7% y mencionaron que se debe a que es mejor de manera presencial para solventar dudas en el momento, además que las clases presenciales motivan más o porque no tiene acceso fácilmente a una computadora.

**Tabla 30.**  
**Capacitación por medio de plataformas virtuales**

| Capacitación por medio de plataformas virtuales | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Sí  | 166        | 70.3         |
| No  | 70         | 29.7         |
| <b>Total</b>                                    | <b>236</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

**Gráfico 25.**  
**Capacitación por medio de plataformas virtuales**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

### 6.12. Recomendar el curso a sus compañeros de trabajo u otras personas

El 99.6% de los participantes mencionaron que si recomiendan el curso a sus compañeros de trabajo u otras personas, debido a que son temas interesantes que ayudan a fortalecer los conocimientos que ya se tienen y a aprender unos nuevos.

**Tabla 31.**  
**Recomendación del curso a sus compañeros de trabajo u otras personas**

| Recomendación del curso a sus compañeros de trabajo u otras personas | Absoluto   | Porcentaje   |
|--|------------|--------------|
| Sí   | 235        | 99.6         |
| No   | 1          | 0.4          |
| <b>Total</b>   | <b>236</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

---

---

# RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A PERSONAL DE JEFATURA

## VII. RESULTADOS DE LA CONSULTA REALIZADA A PERSONAL DE JEFATURA

Con el objetivo de tener insumos en cuanto a los resultados de la capacitación de los participantes, se realizó la consulta a personal de jefaturas inmediatas de los 237 participantes seleccionados en la muestra. Se realizó la consulta a 67 jefes inmediatos y a 65 personas responsables del área de capacitación dentro de la empresa.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la opinión del personal de jefatura.

### 1. PERSONAL DE JEFATURA

Del total de jefes inmediatos, el 66.7% son hombres y el 38.7% son mujeres y del total de personas responsables del área de capacitación de Recursos Humanos, el 33.3% son hombres y el 61.3% son mujeres.

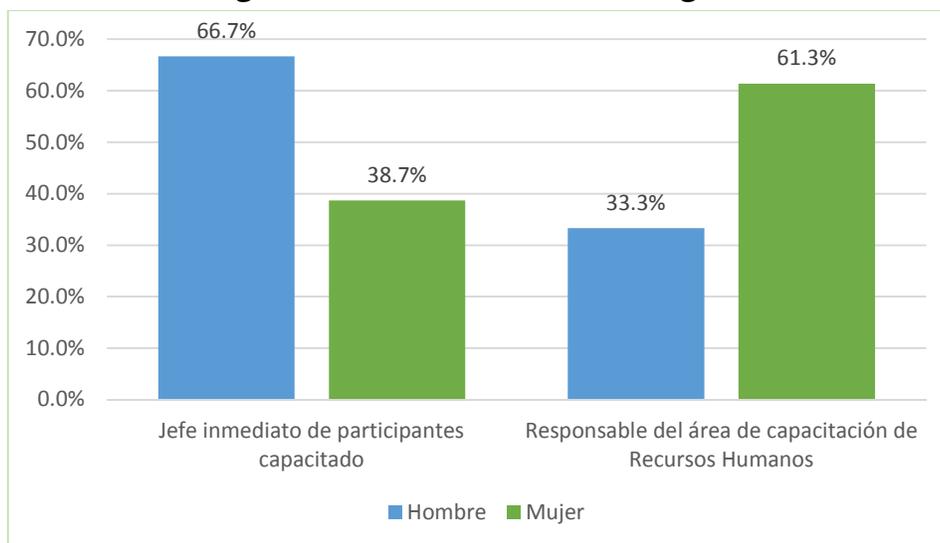
**Tabla 32.**

#### **Personal de jefatura inmediata o encargados de recursos humanos según sexo**

| <b>Tipo de entrevistado</b>                              | <b>Total</b>    |                   | <b>Hombre</b>   |                   | <b>Mujer</b>    |                   |
|--|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
|  | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Jefe inmediato de participantes capacitados              | 67              | 50.8%             | 38              | 66.7%             | 29              | 38.7%             |
| Responsable del área de capacitación de Recursos Humanos | 65              | 49.2%             | 19              | 33.3%             | 46              | 61.3%             |
| <b>Total</b>   | <b>132</b>      | <b>100.0%</b>     | <b>57</b>       | <b>100.0%</b>     | <b>75</b>       | <b>100.0%</b>     |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de personal de jefatura.

**Gráfico 26.**  
**Personal de jefatura inmediata o**  
**encargados de recursos humanos según sexo**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de personal de jefatura.

## 2. PERCEPCIÓN RELACIONADA CON EL CURSO DE CAPACITACIÓN

### 2.1. Aplicación de los conocimientos adquiridos como resultado de la capacitación

Los jefes inmediatos o las personas encargadas de capacitación en la empresa, consideran que el 99.2% de los trabajadores capacitados sí aplican los conocimientos adquiridos en sus funciones laborales diarias y únicamente el 0.8% considera que no lo hacen en su totalidad y que solamente un porcentaje de participantes capacitados sí los aplican.

**Tabla 33.**  
**Aplicación de los conocimientos**  
**adquiridos como resultado de la capacitación**

| Aplicación de los conocimientos adquiridos en sus funciones laborales diarias | Absoluto   | Porcentaje   |
|---|------------|--------------|
| Si  | 131        | 99.2         |
| No  | 1          | 0.8          |
| <b>Total</b>  | <b>132</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de personal de jefatura.

Los jefes inmediatos o las personas encargadas de capacitación en la empresa, consideran que si bien en algunos casos no hay una relación completa entre el contenido del curso con las funciones laborales diarias de los participantes, ésta les ha ayudado para realizar reportes de sus actividades al finalizar el día, presentan informes mejor estructurados con los conocimientos adquiridos en Microsoft Excel y para los participantes que se desempeñan en el área de producción, aunque no los apliquen en su cargo específico, sí les ayuda para presentar lo realizado al finalizar la jornada laboral.

## 2.2. Mejora en el desempeño laboral como resultado de la capacitación

Los jefes inmediatos o las personas encargadas de capacitación en la empresa, consideran que el 100% de los trabajadores que participaron en el curso de capacitación han mejorado su desempeño en el trabajo luego de la capacitación recibida.

**Tabla 34.**  
**Mejora en el desempeño laboral**  
**como resultado del curso de capacitación**

| Mejora en el desempeño laboral | Absoluto   | Porcentaje   |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Si                             | 132        | 100.0        |
| No                             | 0          | 0.0          |
| <b>Total</b>                   | <b>132</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de personal de jefatura.

## 2.3. Fortalecimiento en las habilidades y destrezas técnicas para el desempeño de las funciones, como resultado del curso de capacitación

El 99% de los jefes inmediatos o las personas encargadas de capacitación en la empresa, de los participantes capacitados consideran que sí se fortalecieron sus habilidades y destrezas técnicas para el desempeño de sus funciones como resultado de la capacitación recibida.

**Tabla 35.**  
**Fortalecimiento en las habilidades y destrezas técnicas para el desempeño de las funciones como resultado del curso de capacitación**

| <b>Fortalecimiento en sus habilidades y destrezas técnicas</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--|-----------------|-------------------|
| Si   | 131             | 99.2              |
| No   | 0               | 0.0               |
| No respondió   | 1               | 10.0              |
| <b>Total</b>   | <b>132</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de personal de jefatura.

#### **2.4. Beneficios obtenidos como resultado del curso recibido**

El 100% de los jefes inmediatos o las personas encargadas de capacitación en la empresa, consideran que la empresa ha tenido beneficios con la capacitación recibida. Entre ellos se encuentra: Aumento de la productividad con un 30.4%, mejora de los productos/servicios que se brindan a los clientes con 24.1%, mejora en el clima laboral con un 21.8%, aumento de las ventas/servicios con un 9.5%, mejor posicionamiento en el mercado con un 7.6%.

En menor porcentaje se encuentra mejora en la presentación de informes, empleados más eficientes y personal más calificado con 1.9% cada uno, mayor motivación en los empleados 0.6% y mejor orden de la información un 0.3%.

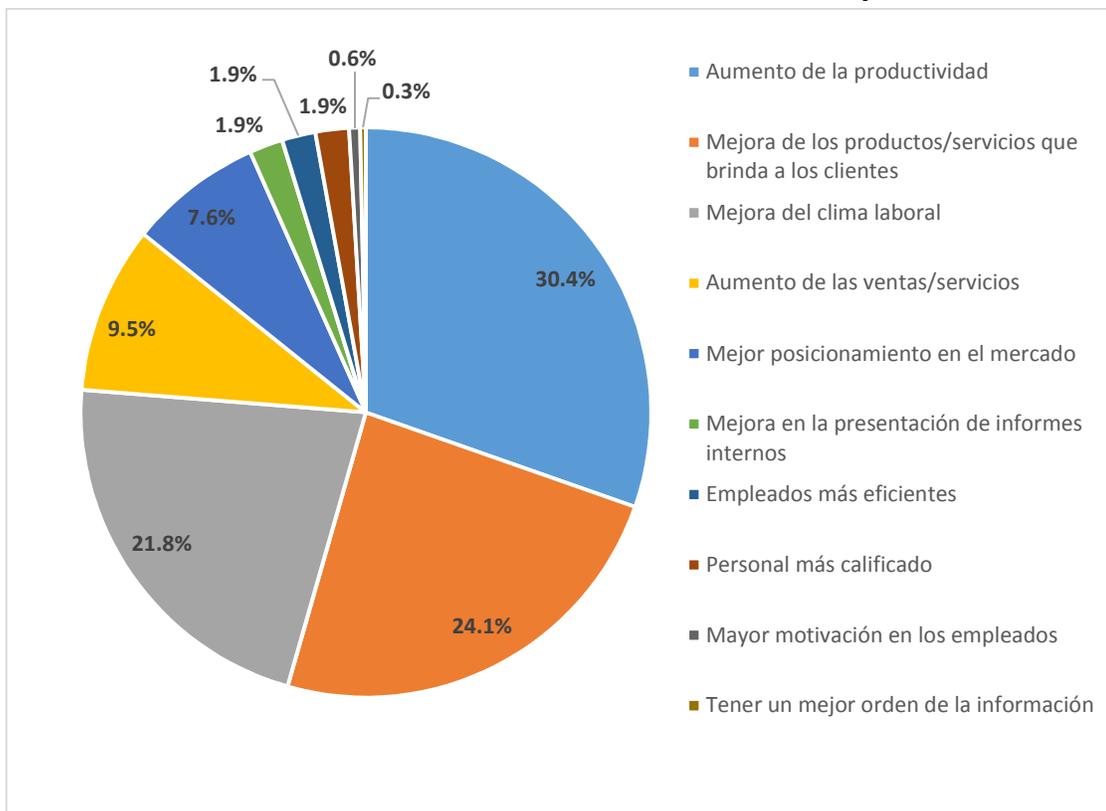
**Tabla 36.**  
**Beneficios obtenidos como resultado del curso de capacitación**

| <b>Beneficios obtenidos</b>                                 | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---|-----------------|-------------------|
| Aumento de la productividad                                 | 96              | 30.4              |
| Mejora de los productos/servicios que brinda a los clientes | 76              | 24.1              |
| Mejora del clima laboral                                    | 69              | 21.8              |
| Aumento de las ventas/servicios                             | 30              | 9.5               |
| Mejor posicionamiento en el mercado                         | 24              | 7.6               |
| Mejora en la presentación de informes                       | 6               | 1.9               |
| Empleados más eficientes                                    | 6               | 1.9               |

| Beneficios obtenidos              | Absoluto   | Porcentaje   |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Personal más calificado           | 6          | 1.9          |
| Mayor motivación en los empleados | 2          | 0.6          |
| Mejor orden de la información     | 1          | 0.3          |
| <b>Total</b>                      | <b>316</b> | <b>100.0</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de personal de jefatura.

**Gráfico 27.**  
**Beneficios obtenidos como resultado del curso de capacitación.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de personal de jefatura.

## 2.5. Recomendación que otros trabajadores se capaciten

El 99.2% de los jefes inmediatos o las personas encargadas de capacitación en la empresa, consideran que más trabajadores deben participar en cursos de capacitación, ya que son de utilidad para los trabajadores y las empresas al tener personal más capacitado.

**Tabla 37.**  
**Recomienda que otros**  
**trabajadores asistan a este tipo de cursos**

| <b>Recomendación que otros trabajadores se capaciten</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--|-----------------|-------------------|
| Si   | 131             | 99.2              |
| No   | 1               | 0.8               |
| <b>Total</b>   | <b>132</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## **2.6. Necesidad de más capacitación**

El 65% de los jefes inmediatos o las personas encargadas de capacitación en la empresa, también consideran que el personal técnico u operativo necesita más capacitación en áreas como:

- Mecánica
- Electricidad
- Microsoft Excel
- Redes
- Logística
- Mantenimiento de aires acondicionados
- Soldaduras especiales
- Finanzas, lavado de dinero y auditoría.

## **2.7. Capacitación por medio de plataformas virtuales**

El 65% de los jefes inmediatos o las personas encargadas de capacitación en la empresa, consideran que si les gustaría que los trabajadores se capaciten por medio de plataformas virtuales, el 35% mencionó que no debido a que no todos tienen acceso a una computadora o que es mejor de forma presencial para que los trabajadores se enfoquen más responsablemente.

**Tabla 38.**  
**El personal técnico u operativo requiere**  
**más capacitación del Programa Área Técnica**

| <b>Capacitación por plataformas virtuales</b> | <b>Absoluto</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---|-----------------|-------------------|
| No  | 35              | 35.0              |
| Si  | 65              | 65.0              |
| <b>Total</b>                                  | <b>100</b>      | <b>100.0</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en el levantamiento de información de participantes.

## VIII. CONCLUSIONES

- El Programa de Formación Continua Área Técnica, ha cumplido con el objetivo de fortalecer las competencias técnicas de los trabajadores. El 98.7% de los participantes consideran que les brindaron o fortalecieron sus habilidades y destrezas técnicas para el desempeño de las funciones.
- El Programa de Formación Continua Área Técnica ha aportado a mejorar las condiciones de las empresas y de los trabajadores, el 13.8% de los participantes consideran que con los conocimientos aprendidos ha aumentado la productividad de la empresa; esa opinión es respaldada con por los jefes inmediatos, ya que 30.4% de ellos considera que sí se han mejorado los niveles de productividad con los nuevos conocimientos de los trabajadores. Además de ello, los participantes mencionan que luego de la capacitación recibida han tenido beneficios respecto a una disminución del estrés laboral, mejoría en la presentación de informes y son empleados más eficientes.
- Los cursos de capacitación del Programa de Formación Continua Área Técnica, fueron aprobados por el 73.8% de los participantes, consideran que se sienten muy satisfechos por lo aprendido y están interesados en seguir participando en más jornadas. Así mismo, el 99.2% de los participantes consideran que necesitan más capacitación en áreas como: programas de Microsoft Office, redes, mecánica, electricidad, construcción, mantenimiento de aire acondicionado, finanzas, contabilidad y auditoría.