

# UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



## Tesis de Grado

**“EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL EN EL  
ÁMBITO SOCIAL, ECONÓMICO Y LABORAL DE LOS PARTICIPANTES  
DEL CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER GREGORIA APAZA”**

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO DE  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Postulante** : Univ. María Ángela Candia Barrionuevo  
**Tutor** : Msc. Willy Mendoza Villanueva

**El Alto, 2012**

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, a mi esposo y a mi querida hija, quienes me apoyaron incondicionalmente durante el proceso y culminación de la presente investigación.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera sincera y de corazón al centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza en especial a la gerencia de desarrollo productivo laboral por haberme abierto las puertas para realizar el trabajo de investigación. También van dirigidos a mi tutor de tesis, Msc. Willy Mendoza Villanueva, que con su sabiduría y comprensión me guió durante el proceso y la elaboración del trabajo de investigación.

Y por último, agradezco a mi hermana Rosmery por el tiempo y el cariño brindado a mi hija, razón de todo este esfuerzo.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	X
RESUMEN	XII

INTRODUCCIÓN	1
--------------	---

## CAPÍTULO I

<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>3</b>
1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.3	OBJETIVOS	7
1.3.1	OBJETIVO GENERAL	7
1.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.4	JUSTIFICACIÓN	7
1.5	HIPÓTESIS	10
1.5.1	VARIABLES	10
1.5.2	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	10
1.6	DELIMITACIÓN ESPACIAL	11
1.7	DELIMITACIÓN TEMÁTICA	11
1.8	DELIMITACIÓN TEMPORAL	11

## CAPÍTULO II

<b>2</b>	<b>SUSTENTO TEÓRICO</b>	<b>12</b>
2.1	ANTECEDENTES INSTITUCIONALES	12
2.1.1	VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN	13
2.1.2	MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN	14
2.1.3	VALORES INSTITUCIONALES	14
2.1.4	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DE LA INSTITUCIÓN	14
2.1.5	MODELO DE GESTIÓN Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN	15
2.1.5.1	GERENCIA DE FORTALECIMIENTO PERSONAL Y FAMILIA	15
2.1.5.2	GERENCIA DE ACCIÓN CIUDADANA	15
2.1.5.3	GERENCIA DE RADIO PACHA MAMA	16
2.1.5.4	GERENCIA DE DESARROLLO PRODUCTIVO LABORAL	17
2.1.6	SERVICIO LEGAL LABORAL	17
2.1.7	CAPACITACIÓN TÉCNICA INTEGRAL	17
2.1.8	CENTRO DE ATENCIÓN INFANTIL	18
2.2	MARCO TEORICO	21
2.2.1	DEFINICIONES	21
2.2.1.1	ETIMOLOGÍA DE LA PALABRA TÉCNICA	21
2.2.1.2	LA TÉCNICA	21
2.2.1.3	FORMACIÓN TÉCNICA	22
2.2.1.4	FORMACIÓN PROFESIONAL	23
2.2.1.5	FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	24
2.2.2	ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN TÉCNICA	24
2.2.3	FORMACIÓN TÉCNICA EN AMÉRICA LATINA	27
2.2.3.1	POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA FORMACIÓN TÉCNICA EN AMÉRICA LATINA	28
2.2.3.2	EDUCACIÓN Y FORMACIÓN EN AMÉRICA LATINA	29
2.2.3.3	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA	30

2.2.4	FORMACIÓN TÉCNICA EN BOLIVIA	31
2.2.4.1	WARISATA Y LAS ESCUELAS INDÍGENAS	34
2.2.4.2	EL CÓDIGO DE LA EDUCACIÓN BOLIVIANA DE 1955 Y LA EDUCACIÓN TÉCNICA	35
2.2.5	EDUCACIÓN TÉCNICA EN BOLIVIA	35
2.2.5.1	LOS OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA EN BOLIVIA	36
2.2.5.2	LA ORGANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA EN BOLIVIA	37
2.2.5.3	LA EDUCACIÓN TÉCNICA FORMAL EN BOLIVIA	37
2.2.5.4	LA EDUCACIÓN TÉCNICA PRIVADA EN BOLIVIA	38
2.2.5.5	LOS NIVELES DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA FORMAL EN BOLIVIA	39
2.2.5.6	LA EDUCACIÓN TÉCNICA ALTERNATIVA EN BOLIVIA	40
2.2.5.7	EDUCACIÓN TÉCNICA PARA ADULTOS UNA DE LAS ALTERNATIVAS	42
2.2.5.8	FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	43
2.2.5.9	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LOS DOCENTES	43
2.2.5.10	LA LEY DE REFORMA EDUCATIVA 1565 Y LA EDUCACIÓN TÉCNICA	44
2.2.5.11	LA LEY 070 DE EDUCACIÓN "ÁVELINO SIÑANI -ELIZARDO PÉREZ"	45
2.2.6	ENFOQUES DE FORMACIÓN TÉCNICA	47
2.2.6.1	ENFOQUE HOLÍSTICO EN LA FORMACIÓN TÉCNICA	47
2.2.6.2	ENFOQUE DE INSERCIÓN LABORAL	47
2.2.6.3	ENFOQUE ESTATAL: MODO DE FORMACIÓN	48
2.2.6.4	ENFOQUE POR COMPETENCIAS	49
2.2.7	FASES DE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	49
2.2.8	CURRÍCULA Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS	55
2.2.8.1	EL MÉTODO CURRICULAR POR COMPETENCIAS (DACUM)	55
2.2.8.2	PRINCIPIOS DEL MÉTODO POR COMPETENCIAS (DACUM)	55
2.2.8.3	EL USO DEL MÉTODO CURRICULAR POR COMPETENCIAS (DACUM)	56
2.2.8.4	PASOS DEL MÉTODO CURRICULAR POR COMPETENCIAS (DACUM)	56
2.2.8.5	APLICACIÓN DEL MÉTODO CURRICULAR POR COMPETENCIAS (DACUM)	57
2.2.8.6	LA CALIDAD DEL MÉTODO CURRICULAR POR COMPETENCIAS (DACUM)	57
2.3	MERCADO LABORAL Y FORMACIÓN TÉCNICA EN LA PAZ Y EL ALTO	58
2.3.1	EMPLEO	58
2.3.2	DESEMPLEO	59
2.3.3	ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN TÉCNICA	60
2.3.3.1	DESCRIPCIÓN DE NECESIDADES DE LA POBLACIÓN DESTINATARIA	60
2.3.3.2	DEFINICIÓN DE LA FINALIDAD DE FORMACIÓN TÉCNICA	61
2.3.4	INSTITUCIONES QUE TRABAJAN EN EL ÁREA DE FORMACIÓN TÉCNICA	62
2.3.5	NECESIDADES DE FORMACIÓN TÉCNICA EN LA CIUDAD DE EL ALTO	62
2.3.5.1	DESCRIPCIÓN DE LA CIUDAD DE EL ALTO	62
2.3.5.2	PROBLEMÁTICA EN EL SECTOR ECONÓMICO	63
2.3.5.3	CAPACIDAD PRODUCTIVA Y FORMACIÓN	63
2.3.5.4	NECESIDAD DE FORMACIÓN TÉCNICA	64
2.4	MODELO DE FORMACIÓN TÉCNICA DEL CPMGA	64
2.4.1.1	PERFIL PROFESIONAL QUE PLANTEA EL CPMGA	66
2.4.1.2	MODELO INNOVADOR DE INTERVENCIÓN DEL CPMGA	69
2.4.1.3	MODELO PEDAGÓGICO DE FORMACIÓN DEL CPMGA	71

### CAPÍTULO III

<b>3</b>	<b>DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>76</b>
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	76
3.2	DISEÑO DEL ESTUDIO	76
3.3	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	76
3.3.1	MÉTODOS TEÓRICOS	76
3.3.2	MÉTODOS EMPÍRICOS	77
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA	77
3.4.1	POBLACIÓN	77
3.4.2	TIPO DE MUESTRA	77
3.5	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	78
3.6	VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	79

### CAPÍTULO IV

<b>4</b>	<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	<b>81</b>
4.1	CUESTIONARIO A PARTICIPANTES DEL CPMGA	81
4.1.1	DATOS GENERALES	81
4.1.1.1	EDAD	81
4.1.1.2	GÉNERO	82
4.1.1.3	NIVEL DE ESCOLARIDAD	83
4.1.1.4	ESTADO CIVIL	84
4.1.1.5	NÚMERO DE HIJOS	85
4.1.1.6	NÚMERO DE FAMILIARES TOTAL VIVIENDO EN CASA	86
4.1.1.7	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA CURSADA	87
4.1.1.8	LA CIUDAD DE EL ALTO REQUIERE PROFESIONALES A NIVEL	88
4.1.1.9	LAS RAZONES DEL INGRESO A LA FORMACIÓN TÉCNICA	89
4.1.1.10	DURACIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN	90
4.1.1.11	FORMACIONES TÉCNICAS RECIBIDAS EN EL CENTRO	91
4.1.1.12	CONOCIMIENTO DE OTROS OFICIOS TÉCNICOS	92
4.1.2	COMPETENCIA LABORAL EN LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	93
4.1.2.1	LA FORMACIÓN LE PERMITE CONSEGUIR ALGÚN TRABAJO	93
4.1.2.2	LA FORMACIÓN RECIBIDA PERMITE EJERCER SUS DERECHOS LABORALES	94
4.1.2.3	LA FORMACIÓN TÉCNICA PERMITE INICIAR SU PROPIO NEGOCIO	95
4.1.2.4	LA FORMACIÓN RECIBIDA PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA SU SALUD REPRODUCTIVA	96
4.1.2.5	LA FORMACIÓN TÉCNICA PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	97
4.1.2.6	LOS TALLERES ESTÁN EQUIPADOS ADECUADAMENTE	98
4.1.3	METODOLOGÍA DE FORMACIÓN	99
4.1.3.1	LOS MATERIALES DIDÁCTICOS QUE SE IMPLEMENTAN PARA SU FORMACIÓN	99
4.1.3.2	LA METODOLOGÍA DE FORMACIÓN QUE SE IMPLEMENTADA PARA LOS PARTICIPANTES	100
4.1.3.3	LA ENSEÑANZA TEÓRICA PRACTICA EN LA FORMACIÓN TÉCNICA DE LOS PARTICIPANTES	101
4.1.3.4	LOS FACILITADORES VINCULAN LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA	102
4.1.3.5	EN CADA ETAPA DE FORMACIÓN TÉCNICA SU HABILIDAD Y DESTREZA MEJORA	103
4.1.3.6	LA EVALUACIÓN SE REALIZA EN BASE A PRODUCTOS PRESENTADOS	104
4.1.3.7	CONFORMIDAD CON LA FORMACIÓN RECIBIDA	105

4.2	CUESTIONARIO A PARTICIPANTES EGRESADOS	106
4.2.1	DATOS GENERALES	106
4.2.1.1	EDAD	106
4.2.1.2	GÉNERO	107
4.2.1.3	NIVEL DE ESCOLARIDAD	108
4.2.1.4	ESTADO CIVIL	109
4.2.1.5	NÚMERO DE HIJOS	110
4.2.1.6	NÚMERO TOTAL DE FAMILIARES VIVIENDO EN CASA	111
4.2.1.7	LA ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	112
4.2.2	ÁMBITO SOCIAL	113
4.2.2.1	HABILIDADES Y DESTREZAS ADQUIRIDAS CON LA FORMACIÓN	113
4.2.2.2	LA FORMACIÓN MUESTRA EL RECONOCIMIENTO A NIVEL FAMILIAR	114
4.2.2.3	LA FORMACIÓN MUESTRA RECONOCIMIENTOS A NIVEL DE SUS COMPAÑEROS	115
4.2.2.4	LA FORMACIÓN MUESTRA RECONOCIMIENTOS A NIVEL SOCIAL	116
4.2.3	ÁMBITO ECONÓMICO	117
4.2.3.1	DESEO GANAR MEJOR DESPUÉS DE LA FORMACIÓN	117
4.2.3.2	LOS GASTOS ECONÓMICOS SON COMPARTIDOS CON LA FAMILIA	118
4.2.4	INGRESO LABORAL	119
4.2.4.1	ACTIVIDAD EN UN EMPLEO O NEGOCIO ANTES DE LA FORMACIÓN	119
4.2.4.2	DÍAS DE TRABAJO AL MES EN SU ANTERIOR EMPLEO	120
4.2.4.3	HORAS TRABAJADAS AL DÍA EN SU ANTERIOR EMPLEO	121
4.2.4.4	SUELDO PERCIBIDO EN SU ANTERIOR EMPLEO	122
4.2.4.5	REALIZA ALGUNA ACTIVIDAD DIFERENTE AL DE SU FORMACIÓN AHORA	123
4.2.4.6	CON LA FORMACIÓN LOGRA INICIAR SU PROPIO NEGOCIO	124
4.2.4.7	CON LA FORMACIÓN LOGRO ENCONTRAR UN TRABAJO EN ALGUNA INSTITUCIÓN	125
4.2.4.8	SUELDO QUE PERCIBE EN SU ACTUAL EMPLEO O NEGOCIO	126
4.2.4.9	EL TIEMPO DE INSERCIÓN LABORAL O INICIO DE UN NEGOCIO	127
4.2.4.10	LAS HORAS DE TRABAJO POR DÍA AHORA EN EL NEGOCIO O TRABAJO	128
4.2.4.11	DÍAS DE TRABAJO AL MES EN EL ACTUAL TRABAJO O NEGOCIO	129
4.2.4.12	LA FORMACIÓN AYUDA A MEJORAR LA CONDICIÓN DE EMPLEO O NEGOCIO	130
4.2.4.13	DIFICULTADES QUE EXISTEN EN EL TRABAJO O NEGOCIO	131
4.2.4.14	DESAFÍOS PLANTEADOS PARA SU NEGOCIO O TRABAJO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS	132

## CAPÍTULO V

<b>5</b>	<b>PROPUESTA</b>	<b>134</b>
5.1.	¿QUÉ DEBEMOS CONOCER ACERCA DE LOS NEGOCIOS?	135
5.2.	¿CÓMO FOMENTAR EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y LA IDEA DEL NEGOCIO?	139
5.3.-	¿PARA QUÉ SIRVE EL PROYECTO Y QUE ES EL PLAN DE EMPRESA?	149
5.4.-	¿CÓMO REGISTRAR OFICIALMENTE TU NEGOCIO?	162

## CAPÍTULO VI

<b>6</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>171</b>
6.1	CONCLUSIONES	171
6.2	RECOMENDACIONES	175

BIBLIOGRAFÍA	176
ANEXOS	180
ANEXO 1: CUESTIONARIO PARTICIPANTES CAPACITADOS	180
ANEXO 2: CUESTIONARIO A EGRESADOS	182
ANEXO 3: FOTOGRAFÍAS DEL PROGRAMA	185
ANEXO 4: CUADRO GENERAL DE LOS PARTICIPANTES EN PROCESO DE FORMACIÓN	187
ANEXO 5: CUADRO GENERAL DE PARTICIPANTES EGRESADOS	192

### ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: EDAD DE LAS/LOS PARTICIPANTES	81
TABLA 2: GÉNERO DE LAS/LOS PARTICIPANTES	82
TABLA 3: NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LAS/LOS PARTICIPANTES	83
TABLA 4: ESTADO CIVIL	84
TABLA 5: NÚMERO DE HIJOS DE LAS/LOS PARTICIPANTES	85
TABLA 6: NÚMERO TOTAL VIVIENDO EN CASA	86
TABLA 7: ESPECIALIDAD TÉCNICA CURSADA	87
TABLA 8: NIVEL PROFESIONAL REQUERIDO EN LA CIUDAD DE EL ALTO	88
TABLA 9: RAZONES DE INGRESO A LA FORMACIÓN TÉCNICA.	89
TABLA 10: DURACIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN.	90
TABLA 11: FORMACIONES TÉCNICAS RECIBIDAS EN EL CENTRO.	91
TABLA 12: CONOCIMIENTO DE OTROS OFICIOS TÉCNICOS.	92
TABLA 13: ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE CONSEGUIR ALGÚN TRABAJO?	93
TABLA 14: ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE EJERCER SUS DERECHOS LABORALES?	94
TABLA 15: ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE INICIAR SU PROPIO NEGOCIO?	95

TABLA 16: ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA SU SALUD REPRODUCTIVA?	96
TABLA 17: ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO?	97
TABLA 18: ¿LOS TALLERES ESTÁN EQUIPADOS ADECUADAMENTE?	98
TABLA 19: ¿LOS MATERIALES DIDÁCTICOS QUE SE IMPLEMENTAN PARA SU FORMACIÓN SON ADECUADAS?	99
TABLA 20: ¿LA METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPLEMENTA PARA SU FORMACIÓN ES BUENA?	100
TABLA 21: ¿LA ENSEÑANZA TEÓRICA PRÁCTICA ES ADECUADA?	101
TABLA 22: ¿LOS FACILITADORES VINCULAN LA TEORÍA CON LA PRÁCTICA?	102
TABLA 23: ¿EN CADA ETAPA DE FORMACIÓN TÉCNICA SU HABILIDAD Y DESTREZA MEJORAN?	103
TABLA 24: ¿LA EVALUACIÓN SE REALIZA EN BASE A PRODUCTOS PRESENTADOS?	104
TABLA 25: ¿ESTÁ CONFORME CON LA FORMACIÓN RECIBIDA?	105
TABLA 26: EDAD DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS.	106
TABLA 27: GÉNERO DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS.	107
TABLA 28: NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS.	108
TABLA 29: ESTA CIVIL DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS.	109
TABLA 30: NÚMERO DE HIJOS DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS	110
TABLA 31: NÚMERO TOTAL VIVIENDO EN CASA	111
TABLA 32: LA ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	112
TABLA 33: ¿AL ADQUIRIR HABILIDADES Y DESTREZAS CON LA FORMACIÓN LE HA MOTIVADO A MEJORAR A NIVEL PERSONAL?	113
TABLA 34: ¿CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL FAMILIAR?	114
TABLA 35 : ¿CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL DE SUS COMPAÑEROS?	115
TABLA 36: ¿CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL SOCIAL?	116
TABLA 37: ¿DESEÓ GANAR MEJOR DESPUÉS DE LA FORMACIÓN?	117
TABLA 38: ¿LOS GASTOS ECONÓMICOS SON COMPARTIDOS CON SU FAMILIA?	118
TABLA 39: ¿TUVO EMPLEO O HIZO ACTIVIDAD EMPRESARIAL ANTES DE CAPACITARSE?	119
TABLA 40: ¿CUÁNTOS DÍAS AL MES TRABAJABA EN SU ANTERIOR EMPLEO?	120
TABLA 41: ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJABA AL DÍA EN SU ANTERIOR EMPLEO?	121
TABLA 42: ¿CUÁNTO DE SUELDO PERCIBÍA EN SU ANTERIOR EMPLEO?	122
TABLA 43: ¿TRABAJA EN UNA ACTIVIDAD DIFERENTE AL DE SU FORMACIÓN?	123
TABLA 44: ¿DESDE LA FORMACIÓN LOGRO INICIAR SU PROPIO NEGOCIO?	124
TABLA 45: ¿DESDE LA FORMACIÓN LOGRO ENCONTRAR UN TRABAJO EN ALGUNA INSTITUCIÓN?	125
TABLA 46: ¿CUÁNTO DE SUELDO PERCIBE EN SU ACTUAL EMPLEO O NEGOCIO?	126
TABLA 47: ¿EN CUÁNTO TIEMPO LOGRO INSERTARSE AL CAMPO LABORAL O INICIAR SU NEGOCIO?	127
TABLA 48: ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA POR DÍA AHORA EN SU NEGOCIO O TRABAJO?	128
TABLA 49: ¿CUÁNTOS DÍAS AL MES TRABAJA AHORA EN SU NEGOCIO O TRABAJO?	129
TABLA 50: ¿LA FORMACIÓN LE HA AYUDADO A MEJORAR SU CONDICIÓN DE EMPLEO O NEGOCIO?	130
TABLA 51: ¿QUÉ DIFICULTADES EXISTEN EN LA EMPRESA QUE TRABAJA O EN SU NEGOCIO?	131
TABLA 52: ¿QUÉ DESAFÍOS SE PLANTEA PARA SU EMPLEO O NEGOCIO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS?	132

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO A: PILARES DE FORMACIÓN CPMGA	67
GRÁFICO B: MATRIZ DE DESARROLLO DE FORMACIÓN	69
GRÁFICO 1: EDAD DE LAS /LOS PARTICIPANTES	81
GRÁFICO 2: GÉNERO DE LAS /LOS PARTICIPANTES	82
GRÁFICO 3: NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LAS /LOS PARTICIPANTES	83
GRÁFICO 4: ESTADO CIVIL	84
GRÁFICO 5: NÚMERO DE HIJOS DE LAS /LOS PARTICIPANTES	85
GRÁFICO 6: NÚMERO TOTAL VIVIENDO EN CASA	86
GRÁFICO 7: ESPECIALIDAD TÉCNICA CURSADA.	87
GRÁFICO 8: NIVEL PROFESIONAL REQUERIDO EN LA CIUDAD DE EL ALTO	88
GRÁFICO 9. RAZONES DE INGRESO A LA FORMACIÓN TÉCNICA.	89
GRÁFICO 10: DURACIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN.	90
GRÁFICO 11: CAPACITACIONES TÉCNICAS RECIBIDAS EN EL CENTRO	91
GRÁFICO 12: CONOCIMIENTO DE OTROS OFICIOS TÉCNICOS	92
GRÁFICO 13: ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE CONSEGUIR ALGÚN TRABAJO?	93
GRÁFICO 14. ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE EJERCER SUS DERECHOS LABORALES?	94
GRÁFICO 15: ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE INICIAR SU PROPIO NEGOCIO?	95
GRÁFICO 16: ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA SU SALUD REPRODUCTIVA?	96
GRÁFICO 17: ¿LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO?	97
GRÁFICO 18: ¿LOS TALLERES ESTÁN EQUIPADOS ADECUADAMENTE?	98
GRÁFICO 19: ¿LOS MATERIALES DIDÁCTICOS QUE SE IMPLEMENTAN PARA SU FORMACIÓN SON ADECUADAS?	99
GRÁFICO 20: ¿LA METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPLEMENTA PARA SU FORMACIÓN ES BUENA?	100
GRÁFICO 21: ¿LA ENSEÑANZA TEÓRICA PRÁCTICA ES ADECUADA?	101
GRÁFICO 22: ¿LOS FACILITADORES VINCULAN LA TEORÍA CON LA PRÁCTICA?	102
GRÁFICO 23: ¿EN CADA ETAPA DE FORMACIÓN TÉCNICA SU HABILIDAD Y DESTREZA MEJORAN?	103
GRÁFICO 24:¿LA EVALUACIÓN SE REALIZA EN BASE A PRODUCTOS PRESENTADOS?	104
GRÁFICO 25: ¿ESTÁ CONFORME CON LA FORMACIÓN RECIBIDA?	105
GRÁFICO 26: EDAD DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS	106
GRÁFICO 27: EDAD DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS.	107
GRÁFICO 28: NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS.	108
GRÁFICO 29: ESTADO CIVIL DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS.	109
GRÁFICO 30: NÚMERO DE HIJOS DE LAS/LOS PARTICIPANTES EGRESADOS	110
GRÁFICO 31: NÚMERO TOTAL VIVIENDO EN CASA	111
GRÁFICO 32: NÚMERO TOTAL VIVIENDO EN CASA	112
GRÁFICO 33: ¿AL ADQUIRIR HABILIDADES Y DESTREZAS CON LA FORMACIÓN LE HA MOTIVADO A MEJORAR A NIVEL PERSONAL?	113
GRÁFICO 34: ¿CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL FAMILIAR?	114
GRÁFICO 35: ¿CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL DE SUS COMPAÑEROS?	115
GRÁFICO 36: ¿CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL SOCIAL?	116

GRÁFICO 37: ¿DESEÓ GANAR MEJOR DESPUÉS DE LA FORMACIÓN?	117
GRÁFICO 38: ¿LOS GASTOS ECONÓMICOS SON COMPARTIDOS CON SU FAMILIA?	118
GRÁFICO 39: ¿TUVO EMPLEO O HIZO ACTIVIDAD EMPRESARIAL ANTES DE LA FORMACIÓN?	119
GRÁFICO 40: ¿CUÁNTOS DÍAS AL MES TRABAJABA EN SU ANTERIOR EMPLEO?	120
GRÁFICO 41: ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJABA AL DÍA EN SU ANTERIOR EMPLEO?	121
GRÁFICO 42: ¿CUÁNTO DE SUELDO PERCIBÍA EN SU ANTERIOR EMPLEO?	122
GRÁFICO 43: ¿TRABAJA EN UNA ACTIVIDAD DIFERENTE AL DE SU FORMACIÓN?	123
GRÁFICO 44: ¿DESDE LA FORMACIÓN LOGRO INICIAR SU PROPIO NEGOCIO?	124
GRÁFICO 45: ¿DESDE LA FORMACIÓN LOGRO ENCONTRAR UN TRABAJO EN ALGUNA INSTITUCIÓN?	125
GRÁFICO 46: ¿CUÁNTO DE SUELDO PERCIBE EN SU ACTUAL EMPLEO O NEGOCIO?	126
GRÁFICO 47: ¿EN CUÁNTO TIEMPO LOGRO INSERTARSE AL CAMPO LABORAL O INICIAR SU NEGOCIO?	127
GRÁFICO 48: ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA POR DÍA AHORA EN SU NEGOCIO O TRABAJO?	128
GRÁFICO 49: ¿CUÁNTOS DÍAS AL MES TRABAJA AHORA EN SU NEGOCIO O TRABAJO?	129
GRÁFICO 50: ¿LA FORMACIÓN LE HA AYUDADO A MEJORAR SU CONDICIÓN DE EMPLEO O NEGOCIO?	130
GRÁFICO 51: ¿QUÉ DIFICULTADES EXISTEN EN LA EMPRESA QUE TRABAJA O EN SU NEGOCIO?	131
GRÁFICO 52: ¿QUÉ DESAFÍOS SE PLANTEA PARA SU EMPLEO O NEGOCIO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS?-	

## RESUMEN

La formación técnica profesional es un factor importante para mejorar las oportunidades laborales, toda vez que el mercado laboral va requiriendo cada vez más técnicos que licenciados. Por ello, la presente investigación se constituye socialmente relevante, la misma que hemos denominado “El impacto de la formación técnica profesional en los ámbitos: social, económico y laboral de los participantes del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza”

La investigación pretende establecer los cambios que ha generado la formación técnica profesional, ya que la mayoría de las instituciones se ocupan de capacitar dejando de lado el verdadero impacto que ha generado en las personas en relación a lo social, económico y laboral. Por tal razón partimos de la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es el impacto de la formación técnica profesional en el ámbito social, económico y laboral de los participantes del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza gestión II/2010?, la cual se pretende responder mediante el objetivo de determinar el impacto de la formación técnica profesional en el ámbito social, económico y laboral de los participantes del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza II/2010. Para ello se plantea la siguiente hipótesis de trabajo “La formación técnica profesional genera un impacto positivo en el ámbito social, económico y laboral de los participantes del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza”. En cuanto a la metodología, el estudio es de pretende relacionar dos variables, por un lado la formación técnica profesional tipo correlacional, ya que y por otro lado los aspectos sociales, económicos y laborales. Es de un diseño no experimental, se ha utilizado una muestra no probabilística de participantes que están cursando talleres y de participantes que cursaron anteriormente a ellos, se ha aplicado un cuestionario de preguntas cerradas, el cual ha sido validado.

En cuanto a los resultados se puede evidenciar una clara relación entre las variables, generando en la mayoría de los encuestados, un incremento en sus ingresos, reconocimiento social e inserción laboral. En algunos casos generación de auto empleo. Finalmente se presenta una propuesta de lineamientos teóricos y prácticos para capacitación y puesta en práctica de emprendimientos productivos, es un intento por proporcionar información que permita desarrollar habilidades y destrezas para el auto empleo.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titula **“EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL EN EL AMBITO SOCIAL, ECONÓMICO Y LABORAL DE LOS PARTICIPANTES DEL CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER GREGORIA APAZA”** . Con este trabajo se analiza la formación técnica profesional que de forma directa ha generado empleo para los menos beneficiados, creando impactos económicos, sociales y laborales.

Los conocimientos técnicos se generaron por necesidades prácticas de la vida cotidiana y la convivencia social de nuestros antepasados. Antes estaba prohibido enseñar los saberes técnicos a la población en su conjunto por la manera de utilizar éstos, pues los únicos que se beneficiaban de los conocimientos o saberes técnicos eran los hijos y familiares cercanos a ellos que serían los herederos próximos del estatus social que daban los conocimientos técnicos.

Entonces ese hecho ha generado el inicio y la necesidad de la formación técnica profesional en Latinoamérica y Bolivia. Hoy en día la formación técnica es una actividad educativa, que se orienta a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias, para un correcto desempeño profesional y laboral. Específicamente, en el país, la educación técnica se mostró más influyente durante el gobierno de Gral. Hugo Ballivián, como también con el proyecto de Warisata.

En la actualidad, la formación técnica no es atendida por el sistema educativo boliviano, para subsanar este abandono, el sector formativo técnico pretende crear colegios de formación técnica a nivel bachillerato, sin embargo esto no responde a la necesidad de formación técnica, que demanda la población, en especial el sector de jóvenes y adultos que egresan en cada gestión sin ninguna mención técnica profesional.

Esta situación de olvido en los jóvenes y adultos desempleados de la ciudad de El Alto es preocupante, porque generalmente representan a familias de bajos recursos económicos y no cuentan con la posibilidad de iniciar estudios superiores, u optan por emplearse en cualquier ámbito laboral. Al observarse esta realidad las diferentes instituciones, en gran parte privadas, como es el caso del Centro de Promoción de la

Mujer Gregoria Apaza plantean políticas de formación técnica a corto plazo, que de manera esporádica subsanará la demanda de trabajo de muchos jóvenes y adultos que no cuentan con empleo.

Ahora, con relación a la presente investigación, en el primer capítulo se observa la problematización, el planteamiento del problema, seguido de los objetivos que ayudan a guiar el tema de investigación, continúa la justificación, hipótesis de la investigación, para luego cerrar con la operacionalización de variables independiente y dependiente.

El segundo capítulo se establece el sustento teórico desarrollando todo lo referente a la institución, objeto de nuestro estudio. La investigación bibliográfica se relaciona con el impacto social, económico y laboral de la formación técnica profesional, como sus antecedentes históricos a nivel Latinoamérica, nacional y regional.

En el tercer capítulo se desarrolla la metodológica que se implementa para la investigación, el tipo de estudio de investigación que se define como correlacional, el diseño de investigación es no experimental transeccional-correlacional causal, el método de estudio en la investigación es de tipo teórico y empírico, la técnica de estudio aplicada es el cuestionario y por último se observa la población y muestra definida de manera no probabilística.

En el cuarto capítulo se observa los resultados, la interpretación y el análisis de las encuestas aplicadas a los participantes, en proceso de formación y a los participantes egresados de las diferentes especialidades técnicas del centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza.

El quinto capítulo presenta la propuesta planteada para la institución, con lineamientos teóricos prácticos de procesos de formación técnico profesional en emprendimientos productivos y con un proceso de capacitación más amplia y comprometida. Finalmente, el sexto capítulo muestra las conclusiones y recomendaciones dirigidas a la institución del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza.

# **CAPÍTULO I PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1 PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Los cambios acelerados en la sociedad obligan a las personas del siglo XXI a actualizar los conocimientos y necesidades, que cambian de manera estacionaria. Según Eric Hobsbawm los cambios se presentan en tres grandes etapas como la migración de campo a ciudad, la misma se percibe de manera notoria en Europa y Latinoamérica entre los años de 1950 y 1975, la segunda etapa se presenta con el surgimiento de los intelectuales antes de la segunda guerra mundial y la tercera la evolución de la ciencia científica y la tecnológica, que está afectando a las familias de menores recursos económicos.

Al presenciar esta situación de cambios inmediatos, las diferentes instituciones que brindan apoyo económico, social y laboral en Latinoamérica y Bolivia, especialmente, en la ciudad de La Paz y El Alto, buscan resolver la demanda laboral, económica y social de las clases menos favorecidas. Es un apoyo por medio de programas y proyectos de formación técnica en diferentes ramas, entre ellas están: corte y confección- de ropa deportiva- calzados, pastelería, tejidos, pollerería, sastrería, etc.

La formación técnica debe responder a las demandas que genera el ámbito productivo empresarial propio de la ciudad, por ende las instituciones que proporcionan estos cursos deben, responden a los requerimientos y necesidades de la población joven y adulta.

El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, durante 28 años ha trabajado con la población de bajos recursos económicos, con programas y proyectos para mujeres y jóvenes que no cuentan con apoyo económico, moral y social. Esta institución les proporciona oportunidades de formación técnica, en especial, a gente que realmente necesita de la formación técnica.

El tema de investigación se relaciona de forma directa con la migración del área rural a las ciudades capitales, como es el caso de la ciudad de El Alto, en ella se concentra una mayor población que está conformada por mujeres y hombres migrantes de diferentes lugares de Bolivia.

La ciudad de El Alto se caracteriza por la carencia en salud, servicios básicos, educación y fuentes de empleo. Sumado a estos aspectos está la pobreza lo cual repercute más en los jóvenes que en los adultos. Además cada gestión egresan alrededor de 50.000 bachilleres<sup>1</sup> de las diferentes escuelas públicas y de convenio, según los mismos jóvenes, la mayoría decide buscar un empleo para subsistir, ya que la situación económica, social y laboral es bastante complicada para las familias con numerosos hijos, padres que no cuentan con empleos o buena remuneración salarial.

Para dar una solución parcial al problema, se han creado diferentes instituciones de formación técnica con el objetivo de mejorar la situación económica y social de muchas familias, que no cuentan con las posibilidades de optar por la educación superior. Bajo este propósito las diferentes instituciones privadas, públicas y de convenio han ofertado formación técnica para la población en general.

El sistema de educación formal, ha implementado procesos de formación técnica profesional, en especial, para mujeres y hombres que no tienen la oportunidad de acceder a formación superior profesional, las razones son siempre, de índole social, económica y laboral.

El planteamiento del actual del gobierno referente a la formación técnica productiva, desde su enfoque socio productivo, se encuentra en la ley de Educación 070, Avelino Siñani y Elizardo Pérez, en el artículo 3, de las bases de la Educación, en el inciso 10, afirma: “.....es científica, técnica, tecnológica, y artística, desarrollando los conocimientos y saberes desde la cosmovisión de las culturas indígenas originarias campesinas, comunidades interculturales y afro-bolivianas, en complementariedad con los saberes y conocimientos universales para contribuir al desarrollo integral de la sociedad.”<sup>2</sup>

Por otro lado, en el inciso 11, se menciona: “Es educación de la vida y en la vida, para vivir bien, desarrolla una formación integral que promueve la realización de la

---

<sup>1</sup> La Prensa, “20.478 bachilleres de colegios están desempleados”. Año 2008. Pág. 1

<sup>2</sup> Ley de la Educación 070, Avelino Siñani – Elizardo Pérez, promulgado el 20 de diciembre de 2010.

identidad, afectividad, espiritualidad y subjetividad...”<sup>3</sup>. En ella podemos ver claramente la preocupación del gobierno en desarrollar procesos de formación técnica vinculados al trabajo, la vida y la cultura.

La ley 070, hace referencia a la educación productiva dentro el subsistema de educación regular, indica que la educación secundaria productiva debe ser el espacio en el que se desarrollen la formación técnica<sup>4</sup> Por otro lado, permite diferenciar la formación técnica humanística según la vocación de los estudiantes para que puedan incorporarse en el mercado laboral.

Así, los centros e instituciones no formales se constituyen en un espacio alternativo de formación técnica profesional, para mejorar sus oportunidades de formación y acceso laboral. El Centro Gregoria Apaza cuenta con varios egresados en la gestión presente, por lo que se hace necesario establecer el impacto que ha tenido la formación técnica en la vida cotidiana de esos egresados, en particular en aspectos sociales, económicos y laborales.

Por otro lado, se evidencia el ingreso de los participantes a los procesos de formación, pero no se cuenta con un mecanismo que permita verificar el impacto de estos conocimientos en ámbitos sociales, económicos y laborales, ya que se puede contar con la certificación de haber egresado de los talleres, pero no se tiene la evidencia de su incidencia en su vida personal.

Por lo que se plantea el siguiente problema de investigación:

## 1.2 Formulación del Problema

---

<sup>3</sup> Ídem

<sup>4</sup> Ídem

¿Cuál es el impacto de la formación técnica profesional en el ámbito social, económico y laboral de los participantes del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza – gestión II/2010?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar el impacto de la formación técnica profesional en el ámbito social, económico y laboral de los participantes del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza – gestión II/2010

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Analizar las características teóricas y prácticas de los procesos de formación técnica profesional que realiza la gerencia de desarrollo productivo laboral del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza.
- Identificar logros en ámbito social, económico y laboral alcanzados por los participantes en la formación técnica profesional del Centro de Promoción de la Mujer Gregaria Apaza.
- Proponer lineamientos teórico-prácticos de mejora de los procesos de formación técnica profesional en emprendimientos productivos.

### **1.4 Justificación**

La formación técnica profesional durante los años pasados se constituía como un conocimiento importante que definía las clases sociales al que uno pertenecería. En consecuencia permitía acceder a campos laborales existentes. Pero con la modernización científica y tecnológica, ésta pasa a segundo plano y no se le da la importancia correspondiente.

Por otro lado, las políticas públicas respecto a la formación técnica no responden de forma objetiva a las necesidades de la población. La Prensa, por ejemplo, menciona

que “cada gestión egresan entre 50.000 bachilleres en todo el país”<sup>5</sup> de los cuales la mayor parte de esta población deciden trabajar de manera inmediata por la situación económica, pero no se debe olvidar que estos jóvenes y adultos al ingresar al medio social, económico y laboral, no cuentan ni con experiencia ni con suficiente conocimiento para incorporarse al mercado laboral, estas limitaciones obligan tanto a los jóvenes como a los adultos a optar por empleos precarios que no cuentan con seguro de salud y menos con buenos ingresos económicos.

El desempleo no sólo es un problema de jóvenes y adultos, el problema repercute en el bajo conocimiento técnico laboral. Para solucionar el problema de manera parcial se crean instituciones de formación técnica en todo el país, pero centrándonos en la ciudad de El Alto. De tal suerte, que en esta ciudad se encuentran numerosas empresas textiles, las mismas que permanentemente requieren de mano de obra calificada y con experiencia. Al presentarse esta situación, los jóvenes y adultos, de manera inmediata deciden capacitarse en áreas técnicas. Entre las instituciones que cuentan con estos servicios, está el centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, la misma que trabaja con programas y proyectos en formación técnica durante 28 años. Al tener estos antecedentes la población alteña opta por capacitarse en la institución.

La institución propone mejorar la situación económica, social y laboral del individuo, a través de los programas y proyectos que implementa, de forma semestral para los participantes que optan por capacitarse en las diferentes áreas de formación técnica profesional.

De manera relevante, para nuestro trabajo de investigación consideramos los siguientes criterios que justifican la realización de este trabajo:

- **Motivo:** permite reflexionar sobre el proceso de formación técnica profesional, empleada por el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, en el área de

---

<sup>5</sup> La Prensa, “20.478 bachilleres de colegios están desempleados”. Año 2008. Pág. 1

Desarrollo Productivo Laboral. También ha logrado cambios trascendentales en lo social, económico y laboral en los/las participantes después de la formación.

- **Conveniencia:** la investigación servirá para reflexionar sobre los logros de los objetivos planteados y su influencia en la vida diaria, lo que permitirá validar la práctica realizada o mejorarla.
- **Aporte teórico:** La teorización de esta investigación, beneficiará a la institución; para reflexionar sobre la práctica y recuperar lo que se aprendió en la experiencia, reconstruir y revitalizar; además de ser un insumo importante para conocer a las/los facilitadoras dentro el campo de su actuar educativo, lo cual contribuirá al reforzamiento en su formación posterior. Principalmente, permitirá poner en claro que la formación técnica profesional tiene un impacto que se está logrando con los participantes en diferentes áreas de formación.
- **Relevancia:** la investigación es relevante para la institución, porque le permite contar con información del impacto positivo o negativo que dan los procesos de formación, por otro lado, los participantes de este procesos de formación se benefician con el planteamiento de lineamientos teóricos y prácticos para emprendimientos productivos.

La investigación pretende ser un aporte importante para el nivel de educación formal haciendo que el Gobierno tome conciencia de la formación técnica profesional como un eje de desarrollo del país, ya que el mercado laboral requiere este tipo de perfil profesional técnico. En lo referente a la educación alternativa, se pretende plantear un modelo de formación técnica que vincule la teoría con la práctica, en relación con el mercado laboral. Especialmente, incorporar el elemento pedagógico que debe estar presente en estos procesos de formación, la institución se beneficia de la investigación con los resultados del impacto que va generando estos procesos de formación técnica profesional, por otro lado, se presenta una propuesta sobre emprendimientos productivos, que permita a los egresados contar con habilidades y destrezas para poner su propio negocio.

## 1.5 Hipótesis.

La formación técnica profesional mejora el ámbito social, económico y laboral de los participantes del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza

### 1.5.1 Variables

#### a) Variable Independiente.

Formación técnica profesional

**Definición.-** Proceso de desarrollo de competencias, habilidades y destrezas laborales para el ejercicio en el ámbito productivo<sup>6</sup>

#### b) Variable Dependiente.

Mejora el ámbito social, económico y laboral

**Definición.-** Efectos producidos o alcanzados en beneficio de sujetos, los mismos que están relacionados con un grupo social determinado, sean familiares y su barrio, para generar ingresos monetarios a través de su fuerza de trabajo en el campo laboral<sup>7</sup>

### 1.5.2 Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
INDEPENDIENTE Formación técnica profesional	Pilares de formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ciudadanía</li> <li>▪ Emprendimiento</li> <li>▪ Empleabilidad</li> <li>▪ Especialización de oficio</li> <li>▪ Saludo/ género</li> </ul>	Revisión documental
	Metodología de formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Talleres</li> <li>▪ Prácticas</li> <li>▪ Teóricas</li> </ul>	Informes Parciales y finales de cada proyecto concluido
	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialización en una rama técnica</li> <li>▪ Formación técnica</li> <li>▪ Competencias básicas</li> </ul>	Base de datos de beneficiarios
DEPENDIENTE	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocimiento social</li> <li>▪ Reconocimiento personal</li> <li>▪ Reconocimiento Familiar</li> <li>▪ Reconocimiento entre sus compañeros</li> </ul>	Revisión documental Cuestionario a participantes

<sup>6</sup> Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, "MODELO DE FORMACIÓN TÉCNICA", Editorial Europa, El Alto-Bolivia, Junio, 2009, Pág. 15.

<sup>7</sup> Ídem.

Mejora el ámbito social, económico y laboral	Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empoderamiento económico</li> <li>▪ Incremento del ingreso salarial</li> </ul>	Cuestionario egresados a
	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Línea de base, generación de ingreso salarial</li> <li>▪ Ingreso al mercado laboral formal</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

### 1.6 Delimitación Espacial

La investigación geográficamente se ubica en la Ciudad de La Paz, Provincia Murillo, Municipio de la ciudad de El Alto, Distrito 6, Zona 16 de Julio, Av. Juan Pablo II, calle Euler Nro 215 y 280, ubicaciones del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza

### 1.7 Delimitación Temática

El tema que abarca el estudio es “El impacto de la formación Técnica Profesional en el ámbito social, económico y laboral de los/las participantes del centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza.

### 1.8 Delimitación Temporal

Temporalmente la investigación se realizó en la gestión II/2010.

# **CAPÍTULO II**

# **SUSTENTO TEÓRICO**

## **2 SUSTENTO TEÓRICO**

### **2.1 ANTECEDENTES INSTITUCIONALES**

El Centro de Promoción de La Mujer Gregaria Apaza se funda el año 1983 a causa de la motivación de mujeres militantes de la izquierda, quienes preocupadas por la situación de subordinación de la población femenina en el país, se organizan dentro de una ideología partidaria política, pues como el país retornaba a la democracia, esta institución inicia sus primeros pasos.

Posteriormente, se consolida la constitución de este Centro, fortaleciendo el movimiento de mujeres a través de actividades de promoción, para el desarrollo integral tanto de sus potencialidades, como de las sociales. De tal modo, se estimula la revalorización de las mujeres, como sujetos, dentro sus familias y de la comunidad misma<sup>8</sup>.

De acuerdo a la documentación del centro, éste “Busca la transformación de las relaciones de poder desiguales e inequitativas de género, económicas, y étnicos culturales, potenciando a mujeres como sujetos sociales”<sup>9</sup>. La institución organiza su intervención a través de una planificación estratégica quinquenal, establecida a partir de 1996. Actualmente se encuentra en ejecución el tercer plan quinquenal para el periodo 2006-2010.

Cada año el Centro Gregoria Apaza, elabora su POA para los usuarios y usuarias que demandan sus servicios, para la formación técnica y servicios de asesoramiento legal. También, la institución se presenta a convocatorias para concursar por recursos económicos, los cuales se adecuan luego a las estrategias, objetivos y metas que se plantea en la gestión en curso.

### **2.1.1 Visión de la Institución**

El Centro Gregoria Apaza tiene esta visión:

“Una sociedad boliviana con democracia participativa y mayor capacidad de autodeterminación, con condiciones materiales y subjetivas necesarias y suficientes

---

<sup>8</sup> Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, 26 años cambiando nuestras vidas.

<sup>9</sup> Plan quinquenal, 2006-2010, Gregoria Apaza, Pág. 5

que garanticen el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres”<sup>10</sup>.

### **2.1.2 Misión de la Institución**

De acuerdo al Plan quinquenal, 2006-2010, la institución señala la siguiente misión

“El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza busca la transformación de las relaciones de poder desiguales e inequitativas de género, económicas y étnico culturales, potenciando a las mujeres como sujetos sociales”<sup>11</sup>.

### **2.1.3 Valores institucionales**

- Compromiso de cambio social y político
- Respeto a la diversidad
- Transparencia
- Ética
- Respeto a la diferencia
- Tolerancia
- Solidaridad
- Confianza
- Eficiencia y eficacia
- Respeto a los Derechos Humanos
- Respeto a las Autonomías de las organizaciones Sociales

### **2.1.4 Estrategias de Intervención de la Institución**

El centro Gregoria Apaza considera como estrategias de intervención:

- Empoderar a las mujeres en ámbitos políticos, económicos y personal promoviendo su autonomía

---

<sup>10</sup> Ídem

<sup>11</sup> Óp. Cite.

- Fortalecer las organizaciones donde participan las mujeres buscando mayores niveles de autodeterminación y articulación, apoyando una mayor participación de mujeres y la construcción de políticas de equidad de género.
- Influir en políticas públicas, prácticas y actitudes sociales a favor de las transformaciones de las relaciones de poder desiguales, desde la politización de la vida cotidiana de las mujeres<sup>12</sup>.

## **2.1.5 Modelo de Gestión y Estructura Organizacional de la Institución**

### **2.1.5.1 Gerencia de Fortalecimiento Personal y Familia**

Esta repartición inicia sus actividades centrando las intervenciones en el empoderamiento personal lo que implica ruptura de ciclo de la violencia intrafamiliar o de pareja; en el tratamiento, prevención y sanción de la violencia de género.

Línea de acción y áreas de actividad <sup>13</sup>

- Atención integral de violencia intrafamiliar
- Prestación de servicios legales, psicológicos, conciliación y talleres
- Proporciona información para mujeres que viven en situación de violencia
- Prevención mediante capacitación a operadores de servicios y agentes comunitarios
- Cabildeo interpelación y exigibilidad para la aprobación y cumplimiento de políticas públicas relativas a la violencia intrafamiliar.
- Investigación y seguimiento a casos de violencia de género

### **2.1.5.2 Gerencia de Acción Ciudadana**

La gerencia está centrada en el empoderamiento de las mujeres para incrementar su participación política, fortaleciendo sus organizaciones, para incorporar las demandas de las mujeres. Este ámbito también contribuye la acción del Programa del CIDAT (Centro de Información, Documentación y Acceso a Tecnologías) que trabaja,

---

<sup>12</sup> Plan quinquenal 2006-2010, El Alto, Febrero, Pág., 3

<sup>13</sup> Ídem. Pág., 5

principalmente, en la promoción de conocimiento, su acceso y difusión. Sus líneas de acción y Área de actividad son<sup>14</sup>:

- Capacitación y formación para la ciudadanía activa
- Asesoramiento político
- Prácticas democráticas, control y vigilancia social a líderes en ejercicio y organizaciones de base
- Cabildeo
- Generación y difusión de información sobre el cumplimiento y aplicación de políticas públicas de género, calidad de servicios para mujeres
- Promoción del control y vigilancia social
- Investigaciones cualitativas referidas a la efectividad de políticas públicas, calidad de servicios
- Información
- Acceso democrático de la población a la información sobre temas de género
- Acceso a dirigentes/as a nuevas tecnologías de información
- Socialización difusión de producción intelectual”

### **2.1.5.3 Gerencia de Radio Pacha Mama**

La radio se centra en la promoción de opinión pública, que contribuye al cambio de actitudes y prácticas favorables a la equidad de género, a través de un medio de comunicación radial propio.

Línea de acción o área de actividad<sup>15</sup>:

- Comunicación alternativa con enfoque de género
- Realización y Difusión de la programación radial.
- Realización y Difusión de programación informativa.
- Producción de distintos formatos radiales y venta de servicios

---

<sup>14</sup> Plan quinquenal 2006-2010, El Alto, Febrero, Pág., 6

<sup>15</sup> Ídem.

#### **2.1.5.4 Gerencia de Desarrollo Productivo Laboral**

Principalmente se centra en el empoderamiento económico de las mujeres, para su participación en mejores condiciones en el mercado laboral. También realiza la ejecución de iniciativas económico-productivas, así como la promoción y defensa de los derechos laborales de las mujeres fortaleciendo sus organizaciones sindicales.

#### **2.1.6 Servicio Legal Laboral**

El Servicio Legal Laboral tiene por finalidad prevenir la violación de los derechos laborales de las trabajadoras, así como la defensa legal de aquellas trabajadoras, cuyos derechos se han visto vulnerados. La atención del servicio es personalizada y coordinada con entidades públicas y privadas, a efecto de promover la exigibilidad de los derechos laborales<sup>16</sup>.

#### **2.1.7 Capacitación Técnica Integral**

El objetivo es desarrollar capacidades y destrezas laborales, productivas, personales y sociales; orientadas a una participación crítica y propositiva en el contexto económico, desde una perspectiva de equidad de género y justicia social.

La capacitación es un conjunto de oportunidades de aprendizaje, estructuradas con el propósito de ayudar a los participantes a obtener información, nuevas actitudes, conocimientos y habilidades, en un ambiente de apoyo y en un contexto que es pertinente a las experiencias de la vida de los alumnos<sup>17</sup>.

### **Áreas de Capacitación**

#### **Confección Industrial**

Las especialidades disponibles para el mercado en esta especialidad son:

- CONFECCION INDUSTRIAL DE ROPA DEPORTIVA

---

<sup>16</sup>Disponible en [www.gregorias.org.bo](http://www.gregorias.org.bo). Desarrollo Productivo Laboral, 15 de junio de 2010

<sup>17</sup> Disponible en [www.gregorias.org.bo](http://www.gregorias.org.bo), 15 de junio de 2010

- CONFECCION INDUSTRIAL DE ROPA CASUAL
- CONFECCION INDUSTRIAL DE CHAMARRAS
- CONFECCION DE PANTALONES Y FALDAS

### **Confección Semi-industrial**

Las especialidades disponibles para el mercado son:

- Confección en Pollería
- Sastrería y Modista
- Macramé (artesanal y de mantas)

### **Procesamiento de alimentos**

Las especialidades son:

- Pastelería y Repostería
- Elaboración y Decorado de Tortas
- Cocina Nacional e Internacional
- Salteñería y Panadería
- Bocaditos y Pizzas

#### **2.1.8 Centro de Atención Infantil**

El Centro de Atención Infantil ofrece el servicio de guardería, a las madres que acuden a las diferentes áreas de capacitación y atención del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza.

Las/los niñas/niños que son atendidas/os corresponden a diferentes rangos etéreos, desde los 3 meses de edad hasta los 5 años. Para el efecto se incorpora un plan pedagógico a partir del año 2005 con un enfoque adecuado al contexto socio-económico y cultural de la ciudad de El Alto.

Asimismo, el CAI trabaja con una educadora titular y un equipo de educadoras del último año de carrera de Educación Parvularia, a través de un convenio con instituciones como ZIBIATH y Asociación ALICIA.

## **PROPÓSITOS**

El CAI tiene los siguientes propósitos:

- Atención parvularia especializada en niños y un plan de orientación a madres a partir de un enfoque integral en el cuidado de sus hijas e hijos.
- Organización de los espacios pedagógicos.
- Apoyo educativo a casos especiales.
- Organización y distribución de alimentos suplementarios (merienda).

## **SALAS DE TRABAJO**

Se cuenta con:

- Sala cuna
- Sala de motricidad
- Sala múltiple (áreas de lenguaje, cognitivo y pensamiento lógico, social y afectivo)
- Ambientes de limpieza e higiene
- Sala de recreación y desarrollo integral.

## **Intervención en Programas de Becas para la Inserción Laboral de jóvenes**

El Alto, se ha visto en la necesidad de generar e impulsar políticas de inserción laboral, dirigidas hacia las mujeres y hombres jóvenes, teniendo en cuenta el tema de las características centrales de este siglo XXI. Además, que este en estrecha vinculación con el desarrollo educativo, social y laboral. En algunos casos existe la necesidad de que las leyes establezcan normativas para hacer las acciones más operativas.

Asimismo, el desarrollo educativo y laboral, más la formación y capacitación técnica son instrumentos esenciales, para mejorar las competencias y movilizarlas al nivel de las exigencias de la demanda laboral, adaptándolas continuamente a la evolución tecnológica. La condición es que haya una profunda interpretación funcional e institucional entre los distintos mercados de productos, los factores de producción y la formación técnica.

Proyectos en desarrollo referidos a esta temática:

- Proyecto Fautapo
- Proyecto Mi Primer Empleo Digno
- Proyecto Mi Primer Empleo-DOS TERCIOS
- Proyecto UNODC
- Proyecto OXFAM QUEBEC
- Programa de Becas para Mujeres, Jóvenes, Jefas de Hogar
- Proyecto Solidaridad Mundial

## **2.2 MARCO TEORICO**

### **2.2.1 Definiciones**

Para entender mejor la teoría de la formación técnica profesional, es preciso desarrollar algunas definiciones, que nos permitan entender mejor los términos a ser utilizados en la presente investigación.

#### **2.2.1.1 Etimología de la palabra Técnica**

Técnica viene “del griego *téchne*, que significa arte”<sup>18</sup> La técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado, una técnica puede y se aplica en cualquier ámbito humano sea científico, artístico o educativo.

Las técnicas, muchas veces, no se realizaban de forma consciente o reflexiva, e incluso parecería, que las técnicas eran espontáneas, muchas veces innatas; donde generalmente se requería la destreza manual y no así la intelectual, la técnica se realizaba con herramientas manuales.

#### **2.2.1.2 La técnica**

“Supone el razonamiento inductivo y analógico de que en situaciones similares una misma conducta o procedimiento que produce el mismo efecto, cuando este es satisfactorio es por tanto el ordenamiento de la conducta o determinadas formas de actuar y usar herramientas como medio para alcanzar un fin determinado”<sup>19</sup>.

Las técnicas surgen de las necesidades de la humanidad y con el tiempo se va mejorando de manera paulatina, podemos decir que se inicia de manera imaginativa y luego se lleva a la corrección, siempre de manera empírica.

Similarmente, la técnica o procedimiento de un grupo o persona se define también como “algo que se pretende conseguir o llevar a cabo a un fin”<sup>20</sup>, los saberes técnicos

---

<sup>18</sup> La revista de educativa y cultural de la sección 47 de SNTE, “Técnicas y tecnología en la educación del futuro”, Pág. 15

<sup>19</sup> Ídem. Pág. 20

<sup>20</sup> Diccionario en carta 2010.

de manera manual, se generan por la necesidad de cambiar o modificar algo, para luego transmitirlo a las otras generaciones que, posiblemente, presenten similares problemas.

Los conocimientos técnicos se generan de padres a hijos, como por ejemplo construir una silla, una mesa de madera son conocimientos que se pasean de una generación a otra, para aprender y modificar según las necesidades de las personas.

### **2.2.1.3 Formación Técnica**

La evolución del hombre tiene que ver mucho con el surgimiento de las necesidades que posteriormente se transforman en técnicas de conocimientos. Pero, desde el siglo XVIII hasta nuestros días, en medio del desarrollo de la técnica, surge la famosa modernización convertida en máquinas y sus métodos de producción.

La formación técnica nace de la necesidad de producción que se genera en la era de la industrialización, entonces, se prepara al ser humano para enfrentar a las grandes necesidades, que generalmente se convertían en demandas de producción y consumo. Las capacitaciones que se daban en el ambiente social, el mensaje simbolizando era para vivir la vida en el ambiente técnico.

Por lo tanto, la formación técnica tiene la premisa de preparar al ser humano para enfrentar a la naturaleza, integrarlo adecuadamente al ambiente social y capacitarlo para la vida en el ambiente técnico. "Las técnicas desde la era arcaica eran la base para resolver prácticamente los problemas de la vida y de la convivencia social"<sup>21</sup>, las necesidades sociales se incrementan cada día más por la modernidad que se desarrolla como una creciente ola de tecnología.

---

<sup>21</sup> La revista de educativa y cultural de la sección 47 de SNTE, "Técnicas y tecnología en la educación del futuro", Pág. 40

La formación técnica se la puede definir como el proceso de capacitación para el desarrollo de habilidades manuales, en una carrera específica, que permita resolver problemas prácticos mediante procedimientos adecuados.

#### **2.2.1.4 Formación Profesional**

La formación profesional plantea criterios, claramente, dirigidos a la educación con el propósito de la aplicación inmediata y concreta de contenidos netamente pragmáticos para el desempeño de un oficio. Esta propuesta, se refiere a un ciclo básico que podría o no unirse al último ciclo de la enseñanza primaria, pues el contenido es humanístico y en un ciclo superior diversificado, daría una salida laboral de características profesionales, la orientación vocacional y profesional cobra gran importancia en este planteamiento.

Este movimiento de profesionalización de la enseñanza, fue el intento más articulado de la concreción de hipótesis tecnocráticas del ajuste posible entre el sistema educativo y el mercado de laboral. Asimismo, nuevos términos se están introduciendo a la formación profesional técnica o educación no formal así como a la de la ocupación del mercado del trabajo.

“Los sistemas de formación profesional han llegado a duplicar las funciones del sistema de educación formal, como en las comunidades donde se organizan cursos de nivelación, esto sucede, principalmente, en países con sistemas educativos poco eficientes de la modernidad técnica profesional, no formal, para preparar técnicos de nivel medio y superior. El nivel de formación profesional técnica es recurrente en los países de desarrollo como es en los del viejo mundo.”<sup>22</sup>

Entonces, el proceso de formación profesional- técnica, se lo puede entender como la formación y capacitación del desarrollo de competencias laborales, para el ejercicio de una actividad productiva específica.

---

<sup>22</sup> Centro de investigación y desarrollo de la educación “Educación para el trabajo”, Junio,2000, Pág.15

Ahora, la formación profesional técnica, está destinada, especialmente, a atender las necesidades específicas de capacitaciones para el mercado y empleo, con el propósito de manifestar y cubrir ciertos vacíos dejados por el sistema educativo formal, durante el proceso de industrialización.

### **2.2.1.5 Formación Técnica Profesional**

“La formación técnica profesional, tiene como objetivo descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, con la utilización de habilidades manuales. La Formación técnica profesional es una actividad educativa, orientada a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral. Posee componentes tanto teóricos como prácticos, pero con mayor peso de los segundos, en comparación con otras formas de educación. Conlleva un carácter marcadamente laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo”<sup>23</sup>.

El significado de este concepto es dinámico y lo que se entiende en él, comprende la variada historia a la que se da continuidad actualmente, ya que guarda una relación directa con el cambio social y con las políticas económicas y de empleo.

Más allá de la escuela, los estudios de formación técnico profesional, se desarrollan en instituciones especiales y en escuelas técnicas expertas en actividades concretas. En los últimos años, los sistemas de formación que combinan la teoría con la experiencia práctica, mediante acuerdos entre la administración y las organizaciones empresariales (públicas o privadas), han sido efectivos en la mejora de los niveles de habilidad y en el tiempo exigido para trabajar con nuevas clases de maquinaria.

### **2.2.2 Antecedentes de la Formación Técnica**

Históricamente los saberes técnicos se han transmitido de generación en generación, de individuo a individuo, a lo largo de toda la vida, pero cabe señalar que en

---

<sup>23</sup> Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

determinadas sociedades o élites ha estado en riesgo esos conocimientos ya que se tenían grupos privilegiados de los saberes técnicos del arte y la actividad laboral en su mayoría conformada por padres e hijos.

Los saberes técnicos laborales, en las comunidades, han ayudado al progreso y más aún al bienestar de la sociedad. Los comunarios realizaban experiencias técnicas diversas relacionadas con la agricultura, la caza y los tejidos. Asimismo, las hechicerías y los guerreros ejercían, de manera mandataria, los saberes técnicos y productivos.

Cuando los saberes tecnológicos y técnicos estaban “elitizados” eran conocidos sólo por unos pocos individuos<sup>24</sup>, eso ponía en gran peligro a las comunidades, ya que cualquier catástrofe o plaga era capaz de hacer peligrar la continuidad de sus saberes y aprendizajes. Así se ponía en situaciones de colapso a estas comunidades primitivas. Muchas de las sociedades que presentaban “élites” transmitían los saberes de sus secretos a pocas personas, pero finalmente cambiaron los trazos históricos que aludían a su existencia.

Los saberes de producción, es decir de aquellos conocimientos que se aplican a la obtención de productos, pueden ser consumidos por grandes o amplios sectores de la población. Sin embargo, algunos de esos bienes dejaron de ser generados en forma doméstica por las unidades familiares y comenzaron a hacer productos de “materias primas”, a elaborar bienes de consumo y de trabajo. Así surgieron los tejedores, los herreros, los “talabarteros” y los constructores de casas y edificios.

Los conocimientos técnicos no sólo se basaban en elaborar lo conocido solamente, sino que las familias o comunarios creaban y recreaban otros productos, que les ayudaba y permitía, en gran manera, detectar el monopolio de su actividad.

Entre las características de aquellos saberes técnicos estaban los secretos que ellos, los comunarios o familias, tenían al momento de su elaboración, los cuales

---

<sup>24</sup> CATALANE Ana, AVOLLO de COLA Susana Y SIADOGNA, “Competencia laboral”. Pág.23.

comprendían los diseños, las herramientas, el tratamiento de las herramientas y la materia prima.

En las sociedades occidentales como es el caso de los imperios incaicos, estos se clasificaban en tres niveles sociales: baja, media y superior. En la clase media se encontraban los artesanos y productores de bienes comunes, ellos eran conocidos por una hermandad. Sus conocimientos eran transmitidos a través de una estructura que representaba, una organización para la producción de enseñanza y aprendizaje. “Las estructuras de las sociedades productivas están integradas por un maestro quien posee la totalidad de los saberes del oficio”<sup>25</sup>. El maestro quien poseía la totalidad de los saberes del oficio, ubicaba a los aprendices en la escala de subordinación en el ámbito del aprendizaje, no todos los aprendices llegaban a ser maestros.

También en esa época, algunas mujeres privilegiadas podían acceder al secreto de un oficio técnico, en su condición de esposa o hija de un maestro. Esta medida había permitido que las mujeres tuvieran lugar y derecho a formarse como personas.

El maestro artesano técnico se caracterizaba por tener la totalidad de los saberes en diseño, dominio de técnicas, reconocimiento en materia prima como financiamiento y gestión de recursos humanos. A ello también se agrega la comercialización de sus productos, en resumen ellos mismos financiaban el dinero para su producción.

“Los aprendices de la técnica de producción, iban dominando gradualmente el conjunto de técnicas que componía el oficio. El maestro era el responsable de seleccionar y evaluar a su personal para presentarlo, de tal manera accedía al rango de maestro”<sup>26</sup>. Las técnicas del oficio se transmitían de manera paulatina de generación en generación, de manera recelosa y reservada, pero con la llegada de la industrialización en el siglo XVI, los secretos del oficio técnico se convirtieron en una necesidad de producción y consumo, para la era de la industrialización.

---

<sup>25</sup> SUAREZ RIVERO, Marcela, CORDOVA CHUMACERO, Emilio, 2006, “Evolución histórica de la educación técnica”, Perú, Pág., 4.

<sup>26</sup> Ídem. Pág., 6

Si bien la existencia del artesano nace con la civilización, este grupo se encontraba en un lugar especial y reservado, el mismo que se reproducía internamente, sin tener la oportunidad de interactuar con el resto de la sociedad, para eso habría que recordar, que las ordenanzas de los gremios de clanes, tribus y comunidades que se reservaba en secreto profesional, se encontraban con las premisas institucionales preocupadas por la no enseñanza de sus saberes.

Pero a partir del siglo XVI, en algunos países se sintió la necesidad de contar con personas especialistas en el ámbito técnico, para estimular el desarrollo industrial. Aunque este fue un largo proceso, hasta el momento en el que surge los primeros especialistas, en especial porque la sociedad tardó en otorgar el mismo prestigio, que a los que realizaron estudios universitarios. Es importante recordar como “la universidad, institución educativa que se origina en la edad media va privilegiar el conocimiento teórico erudito de las clases dominantes, como otra forma más de control social”<sup>27</sup> En su seno los conocimientos prácticos no tenían cabida, pero con el acceso de nuevos sistemas de producción y consumo fue necesario implantar nuevos centros educativos que capacitaran al personal dispuesto a la producción de estos bienes materiales entrando poco a poco dentro los sistemas educativos oficiales.

La razón por la que nacen escuelas técnicas naturales opuestas al régimen universitario y provocan la existencia de nuevos estamentos sociales, aún hoy continúan en lucha por obtener un mejor estatus, al nivel de los profesionales universitarios, se enfoca en demostrar que la educación técnica busca la formación de un ser humano que también tiene visión y misión en el futuro.

### **2.2.3 Formación Técnica en América Latina**

Las sociedades de América Latina tuvieron proceso de modificación que superan los cambios observados en el mercado laboral, por la urbanización masiva de las grandes

---

<sup>27</sup> RODRIGUEZ, A. Ángeles, “Historia de la educación técnica”, Pág. 4.

masas de población del campo a ciudad, trajo consigo cambios culturales una verdadera mestización cultural.

Las grandes masas migrantes, a su vez presentaban necesidades de servicios básicos cuantitativos, pero no así cualitativos, de ahí que al ver estos problemas de limitación, se refleja también la necesidad de educación y salud. Latino América presenta grandes contraste de desarrollo, a poca distancia de sus centros más avanzados y poseen grandes extensiones de zonas rurales, donde la vida de los pueblos carece de desarrollo por lo que se encuentra detenida en el tiempo, “la migración trajo consigo su motivación capitalista, pero también su creencia en el valor del esfuerzo que realiza y que debía, por lo tanto, ser justamente recompensados”<sup>28</sup>. Toda persona migrante de cualquier región ingresa a la ciudad con un propósito, que es de mejorar su vida social y sobre todo económica.

### **2.2.3.1 Políticas Educativas para la Formación Técnica en América Latina**

La innovación tecnológica plantea políticas, “con factores extraeconómicos”<sup>29</sup> para las políticas educativas, con apoyo investigativo científico y tecnológico y la difusión inmediata a la sociedad. Estas políticas educativas ya salen por completo de la esfera de exclusividad del (ESTADO) y son asumidas por instituciones y empresas privadas, también cabe señalar que contribuyen al aumento de capital científico y cultural de las sociedades aunque los resultados se concluyen en desigualdad social.

El sistema educativo es directo en algunas reformas, pero menos directos en capacitación técnica laboral para jóvenes y adultos. Se define claramente que es responsabilidad del Estado en preparar a los futuros profesionales en los niveles medio, superior y tecnológico, este requerimiento de formación de los jóvenes también implica conocimiento científico y de carácter polivalente en las áreas más específicas.

Con la participación de las empresas de manera dinámica, estas requieren personal preparado y capacitado es distintas ramas. Para ello el sistema educativo debe ayudar

---

<sup>28</sup> Centro de investigación y desarrollo de la educación “Educación para el trabajo”, Junio, 2000, Pág. 5

<sup>29</sup> Ídem Pág. 7

a formar personal diversificado y que la misma se maneje frente a las innovaciones de la actividad cotidiana productiva.

El papel del sistema educativo en América Latina podría ser el de dar elementos de contextos de necesidades como es el producto socio-cultural, que en realidad es lograr su desmitificación del estilo de vida vehicular del empleo y subempleo, también se los reconoce como ejes centrales para los jóvenes que pretenden realizarlo.

“Frente al mercado del trabajo, gran parte de la fuerza de trabajo disponible queda obsoleta, ya que su nivel educativo, como su especialización o capacitación quedan devaluados. Ahora es necesario un mayor nivel de educación y de especialización, para poder aspirar a las pocas vacantes de la estructura de empleo.”<sup>30</sup>

Las características de empleo en América Latina ponen de manifiesto que un porcentaje considerable de estos jóvenes y adultos que trabajan en actividades que definen como empleos informales, empleos ocasionales y estacionales o bien trabajen con familiares en pequeñas industrias artesanales como obreros, comerciante ambulante que generalmente se las reconoce no contratados de forma legal.

### **2.2.3.2 Educación y Formación en América Latina**

El sistema educativo desde el punto de vista de la cultura escolar y la cultura del trabajo, varios investigadores han realizado aportes más o menos directos de ellos, “capacitar para el empleo significa habilitar para el acceso al mismo”<sup>31</sup>, es para prepararlos para la vida social y funcional, intra y extraempresarial que implica el desenvolvimiento de un rol específico de productibilidad.

El sistema educativo debe brindar educación básica en primer término y formación específica para el empleo, en segundo término. En América Latina, aquellos que más necesitan de formación técnica profesional no son retenidos por la escuela el tiempo suficiente como para cumplir el ciclo descrito, en cambio pasan por la escuela para

---

<sup>30</sup> Centro de investigación y desarrollo de la educación “Educación para el trabajo”, Junio,2000, Pág.8

<sup>31</sup> Ídem Pág.11

aprender pero no para capacitarse en área laboral productivo, esta situación es subordinada y marginada por el Estado.

En todo caso la escuela que no apoye a la formación técnica, podría tener un puente hacia el sistema productivo, de dos formas principales a) reteniendo a la población educativa el suficiente tiempo para poder cumplir con los ciclos básicos; para luego b) afianzar una cultura de trabajo productivo allí donde se realiza el sistema productivo. Sin embargo; por el empeoramiento de la situación económica muchos jóvenes y adultos no pueden terminar la educación primaria. O bien otros no finalizan la educación secundaria, por lo tanto para ellos el mercado de laboral es sumamente difícil, como lo es también en otras dimensiones para muchos jóvenes que han terminado sus estudios superiores.

La expansión del sistema educativo abarca una gran masa de jóvenes entre las áreas rurales y urbanas, los efectos que producen son sobre todo, en la parte de la economía, la juventud, especialmente, adolescentes de 15 a 124 años, se los define como población totalmente activa para la productibilidad.

### **2.2.3.3 Formación para el Empleo en América Latina**

La modalidad de coordinación existentes se puede sintetizar en varios tipos bien diferenciados, van desde el modelo donde la formación para el puesto de trabajo es coordinado con el Ministerio de Educación, hasta el otro extremo que implica coordinación por el Ministerio de Trabajo, pasando por tipos intermedios con diversos grados de jerarquías de ambos organismos públicos.

Lo que queda claro es que la elección de uno y otro modelo no conllevan ventajas específicas sino más bien son producto de una decisión política acerca de quién debe tener la decisión en gestión política pedagógica de la formación.

En ciertos casos la formación técnica comienza por cursos de nivelación en educación básica desde la alfabetización, para algunos especialistas. Ya que son poblaciones históricamente desatendidas por el mismo Ministerio de Educación, pueden encontrar

un piso mínimo de formación elemental en edades adultas o jóvenes donde ya aparece la necesidad.

En los países industrializados de Latinoamérica se nota una clara tendencia a elevar los años de escolaridad obligatoria con contenidos generales y humanísticos, incluso en aquellos países que habían implementado sistemas con salidas laborales de tipo polivalentes. El avance tecnológico hace necesario un trabajador con una sólida formación general y científica en muchos países de la región.

Las escuelas técnicas profesionales han recibido críticas de varios sectores, de las últimas se conservan el efecto que provocaría el descuido de la formación regular, pero no priorizan la formación productiva laboral. Sin embargo, los argumentos sobran en contra de la formación técnica.

Esta discusión de cultura general versus cultura técnica productiva, define la implementación de un proceso de orientación a nivel de todo el sistema educativo formal y una más específica en orientación profesional en estas escuelas. Este rango de especialización tardía, formalmente, a democratizar las escuelas técnicas al intentar asegurar a sus educados.

Las escuelas de enseñanza media profesional vinieron a constituir una novedad en la región, dado que el plan era la profesionalización en la modalidad académica de las diferentes instituciones, sin embargo; las mismas no parecen haber alcanzado el éxito originalmente previsto.

#### **2.2.4 Formación Técnica en Bolivia**

La educación técnica o educación permanente como lo definen los anteriores gobiernos, no tiene una historia concreta en el sistema educativo, pero si mucha experiencia en la vida de las personas que la conocían y la practicaban.

“En la época precolombina la educación estaba integrada a la comunidad y el grupo humano y era consecuente de la influencia del grupo social en su conjunto”<sup>32</sup>, la educación técnica partía de la familia, a través del ejemplo y la vida cotidiana del trabajo, con respecto al trabajo era prepararse de manera personal y luego de manera grupal.

En enero de 1827, se marca un hito muy importante con respecto a la formación técnica, con la creación de la escuela de ciencias y arte junto a la maestranza de artes y oficios, estos basados en el modelo pedagógico de Simón Rodríguez. Con la promulgación de ley del 9 de enero de dicho año se puede ver que los sujetos de formación técnica eran, “los niños que quieren concurrir y los maestros aquellos bien acreditados de cada arte y oficio”<sup>33</sup>. Los mismos se capacitaban en las casas estatales, para que posteriormente fueran buenos trabajadores y maestros.

Esta formación ha beneficiado solamente a criollos y mestizos, puesto que ellos tenían la opción de pagar a los maestros y, los “indios”, denominados de esta manera, a quienes se les tomaba como competidores en el ámbito educativo y laboral.<sup>34</sup>

Otro de los momentos históricos de la formación técnica se llevó a cabo en el año 1909 bajo la responsabilidad señor Luís Trigo, comisionado por las autoridades, para organizar escuelas de artes y oficio en Chile y Perú, fundándolas bajo la ideología de Simón Rodríguez. De manera que esta escuela se constituyera más adelante en el departamento de Cochabamba en los posteriores años se enviarían contingentes de educadores para recibir formación. Con los resultados de la escuela mencionada, esta priorizaría con los resultados a la creación de más escuelas de artes y oficios en todos los departamentos de Bolivia.

---

<sup>32</sup> LOPÉZ, Gabino, “Educación comunitaria”, 1998.

<sup>33</sup> Secretaría Nacional de Educación y Subsecretaría de Educación Alternativa, “Trasformación de la educación alternativa en Bolivia”, Bolivia, Editorial Garza Azul, Pág. 111

<sup>34</sup> Cori Tambo Felipe, 2010, Plan Educativo de Simón Rodríguez, Pelagato, El Alto Bolivia, Pág. 11.

Si bien la creación de las escuelas de artes y oficio estaba destinada a la gente más necesitada como los indígenas, nuevamente se puso a disposición de los mestizos y criollos quienes accedían con facilidad a estas escuelas de formación técnica.

En 1910 se decreta la creación de la Escuela Nacional de Comercio, ésta en beneficio a la sociedad comercializadora de productos de consumo, lo más destacable de esta escuela es que los capacitados eran especializados en conocimiento casi de manera personalizada.

Entre los más reconocidos gobiernos que resalto la educación técnica se encuentra el gobierno del Gral. Hugo Ballivián, donde se decreta la ley en apoyo a la educación técnica, Ley creada en marzo de 1952, en la que hace referencia a las finalidades de la educación boliviana en su artículo 5 refiere que “La Educación Boliviana reconoce principalmente los objetivos generales enunciados por la educación contemporánea, que tiene el promover y lograr el desarrollo integro del individuo de acuerdo con las aptitudes que demuestre para su mayor capacidad productora e intelectual o manual y a la vez pretende su perfeccionamiento y felicidad, haciendo de él un ser útil a la colectividad”<sup>35</sup>, plantea como una de las finalidades que toda educación debe priorizar en especial la búsqueda en la mejora la situación socioeconómica de cada individuo.

Los artículos que se comprometen con la educación técnica, en ese entonces, como el artículo 37 en su inciso “e” menciona que la educación técnica profesional es impartida en las escuelas industriales, agropecuarias, mineras, petroleras, institutos comerciales, aduaneros, bancarios, de técnica administrativa, así como en las escuelas profesionales femeninas. Otro de los artículos que daba mención a la formación técnica se encuentra en el artículo 41 que puntualiza que el estudiante regular que cursa el nivel secundario vocacional, señala como finalidad a la educación vocacional que completaba las aptitudes mediante el proceso psicopedagógico de elección de ocupaciones determinadas.

---

<sup>35</sup> Ídem, Pág.112

En el decreto de Ley promulgado por el Gral., Hugo Ballivián establece que la educación técnica se la debe iniciar mediante una educación pre-vocacional que se impartirá en los dos últimos años de la educación primaria, bajo el fin que motiva la noción del gusto y estimación al trabajo, por ejemplo en la primera etapa que trata de una etapa de exploración vocacional, esta etapa está a cargo del maestro técnico, esto de gran manera ayudará a la elección vocacional.

#### **2.2.4.1 Warisata y las Escuelas Indígenas**

En 1906 las escuelas ambulantes que tenía la finalidad de alfabetizar en el idioma de castellano y a la vez enseñar el catecismo, se definían como escuelas clandestinas, porque al dar educación a los indígenas estas podían levantarse en sublevación contra los criollos y mestizos que en ese entonces gobernaban a la república de Bolivia. Esto ocurría en el sector de Warisata los encargados de llevar a cabo esta educación por la vida y para la vida que trascendió en todo los países, se interesaron por el tipo de educación Avelino Siñani y Elizardo Pérez desarrollaban. El propósito que ellos perseguían era el de enseñar a leer y escribir a los niños y capacitarlos en las diferentes áreas del oficio, tomando en cuenta siempre la base de una escuela ayllu.

El proyecto de Warisata, propone “una educación integral se define para la vida, al alumno lo integra en el aula, el taller, y para preparar la tierra, con los conocimientos el indígena era fortalecido dentro de sus cultura sin aislarlo de su contexto”<sup>36</sup>.

Los horarios de las materias los alumnos no tenía horas establecidas, los exámenes o vacaciones no contaban con fechas<sup>37</sup>. El currículo era práctico y adaptable a las necesidades y aptitudes de los estudiantes y el tipo de evaluación se basaba en el control social, en el rendimiento dentro la comunidad y el aporte a la producción.

La escuela de Warisata se establecía en una estructura en el que “se restaura las diversas formas de trabajo que implica la vigencia del colectivismo el tupu, la sayaña,

---

<sup>36</sup> Salazar Mostajo, Carlos, 1992, La Tayka, teoría y práctica de la escuela ayllu, 3ra edic, Edit. GUM, La Paz Bolivia

<sup>37</sup> Ídem

la aynoga, etc. El trabajo de aula es como un tercer elemento de la vida y viene a ser el complemento de las faenas agrícolas y artesanales, sin la monstruosa carga curricular que aun caracteriza a las escuelas de hoy”<sup>38</sup>, al tener un currículo práctico, los estudiantes se desarrollan mejor en su contexto ya que este le exige dedicación de manera cotidiana para su sobre vivencia.

Completamente Warisata se basa en un tipo de educación de trabajo, con el arte y la educación que rescata los valores culturales y se fortalecen la concepción de una reivindicación de una Marka bien organizada.

#### **2.2.4.2 El Código de la Educación Boliviana de 1955 y la Educación Técnica**

El aporte del código de la educación boliviana con respecto a la educación técnica, en el año de 1955 consiste en establecer cuatro áreas de educación:

- Educación Regular.
- La Educación de Adultos.
- La Educación Especial o de Rehabilitación.
- La Educación Extraescolar y de Extensión Cultural.

En 1971 se crea el departamento de educación para comunidades dependientes de la dirección General de Educación rural, con el fin de dinamizar mejorar los núcleos escolares para que incidan en tres grandes áreas:

- La economía
- La salud
- Y el hogar.

#### **2.2.5 Educación Técnica en Bolivia**

La educación técnica ha sido menos atendida por el sistema educativo de Bolivia. Para subsanar este olvido, sean creando los Colegios Técnicos a nivel bachillerato, de

---

<sup>38</sup> Secretaria Nacional de Educación y Subsecretaria de Educación Alternativa, “Trasformación de la educación alternativa en Bolivia”, Bolivia, Editorial Garza Azul, Pág.115

manera particular las mismas han demostrado prestigio, sin embargo; sigue persistiendo la debilidad en el aparato del sistema educativo.

Con respecto al Código de la Educación Boliviana del 1955, se otorga a la formación técnica gran importancia y que lo coloca en la base del desarrollo social y económico, sin embargo; la ausencia de políticas a nivel de formación técnica sigue ausente, a pesar de que existen empresas e industrias interesadas en contratar obreros calificados de diferentes especialidades.

A nivel jurídico, el nivel de educación técnica se fortalece de manera oficial en el año 1973, propiamente incluida en la ley de Educación Boliviana. Para su mayor prioridad se crea el Instituto Boliviana de Aprendizaje con la finalidad de capacitar a los estudiantes para luego brindar una mano de obra calificada para el trabajo.

Con la ley 1565 de la Reforma Educativa propone la creación de un Sistema de Educación Técnica y Tecnológica, de manera abreviada se la representa como: SINETEC, que luego posteriormente es remplazada por el Servicio Nacional de Educación Técnica (SENET). Las universidades y normales no se quedan atrás también ofrecen formación técnica en los siguientes niveles, técnico medio, técnico superior e inclusive a nivel de licenciatura.

#### **2.2.5.1 Los Objetivos de la Educación Técnica en Bolivia**

Los objetivos que plantea la legislación educativa de Bolivia respecto a la formación técnica son:

- 1.- Formar profesionales y docentes técnicos
- 2.- Brindar una capacitación laboral a los educandos, en las áreas agropecuaria, comercial, Industrial y otras.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Ley de Reforma Educativa 1565, artículo 18.

Esto implica ingresar al campo de la formación técnica profesional y vincularla al área humanística de tal forma que el egresado bachiller pueda contar con formación técnica que le permita ingresar al mercado laboral con mayor rapidez, por otro lado, las ahora llamadas escuelas de formación de maestros, también se forman en áreas de especialización nuevas como son: la agropecuaria, la comercial, etc.

### **2.2.5.2 La Organización de la Educación Técnica en Bolivia**

La organización de la educación técnica se la realiza de manera anárquica, porque todos los ministerios que tienen relación o contactó con los obreros, de alguna manera u otra, ofrecen cursos y cursillos de formación laboral que de manera general no son importantes para los obreros. En cambio, los Ministerio de Educación y trabajo, salud, asuntos campesino, de industria y comercio tiene más consistencia a la hora de ofrecer cursos de formación en los niveles medio y superior

La Educación Técnica en Bolivia se diversifica de acuerdo a la región donde se encuentra, como es el caso del área urbana y el área rural, por ejemplo<sup>40</sup>:

- Educación Técnica Agropecuaria rural
- Educación Técnica Urbana (Industrial y Comercial)

### **2.2.5.3 La Educación Técnica Formal en Bolivia**

Entre las instituciones que ofrecen la formación técnica oficial y regular, se ubican en diferentes áreas de Bolivia. En su totalidad suman a 13 instituciones de Enseñanza Técnicas, de las cuales 8 se encuentran en el área urbana y 5 en el área rural.

Descripción por departamentos y provincias:

- 1 Escuela Industrial Pedro Domingo Murillo con sede en La Paz.
- 2 Instituto Técnico Ayacucho con sede en La Paz.
- 3 Instituto Técnico Mejillones con sede en El Alto.

---

<sup>40</sup> PIMENTEL, Castillo, Juan Carlos “Sistema educativo nacional”, 2000

- 4 Instituto Técnico Agropecuario con sede en Caquiaviri.
- 5 Instituto Técnico Agropecuario con sede en Caranavi.
- 6 Tecnológico El Paso con sede en Cochabamba.
- 7 Instituto Técnico Mejillones con sede en Cochabamba.
- 8 Instituto Técnico Agropecuario Tarata con sede en Tarata.
- 9 Instituto Técnico Agropecuario Canadá con sede en el Chapare.
- 10 Tecnológico Santa Cruz con sede en Santa Cruz.
- 11 Instituto Técnico Agropecuario Portachuelo con sede en Portachuelo.
- 12 Instituto Técnico Tarija con sede en Tarija.
- 13 Instituto José Luis San Juan con sede en Tupiza

Fuente: SINETEC, OEI - Sistemas Educativos Nacionales - Bolivia

Las instituciones mencionadas cuentan con el apoyo y el respaldo del gobierno y no por los municipios correspondientes. También no se debe olvidar de las instituciones y colegios públicos y privados que ofrecen formación técnica programada en la currícula, y que las mismas son respaldadas por el gobierno a través de certificados de titulación en la rama técnica.

#### **2.2.5.4 La Educación Técnica Privada en Bolivia**

Las instituciones privadas, en este caso las ONGs o bien de índole estrictamente privada, ofrecen cursos de artesanías, cortes, confección, belleza, bisutería, repostería e infinidad de especialidades manuales; la innumerable cantidad de instituciones que se encuentran en los diferentes departamentos de Bolivia, no nos olvidemos de los institutos de ejércitos militares y policías<sup>41</sup>.

Con el tiempo el aumento de las escuelas e instituciones privadas se hicieron notorios, por el ofrecimiento de carreras en diferentes niveles y especialidades, como por ejemplo secretariales, auxiliar en contabilidad, archivista y cursos de computación, electrónica, las mismas responden a las demandas de empleo.

---

<sup>41</sup> Óp. Cite.

Estas instituciones se han proliferado de manera rápida, por ello en algunas no contaban con currículo estructurada, ni mucho menos contaban con profesorado especializado.

### **2.2.5.5 Los Niveles de la Educación Técnica Formal en Bolivia**

#### **a) Pre-vocacional.**

La etapa pre-vocacional se inicia durante la educación primaria, se desarrolla la misma a través de programas que emplean con el colegio y el ministerio de educación en los contenidos se encuentran las especialidades de agropecuaria, salud, atención al hogar, etc. La propuesta de la Reforma Educativa con respecto a la etapa pre-vocacional, es implantar el mismo en el tercer ciclo de la educación primaria, que serían los Aprendizajes Aplicados, que tiene una duración de dos años, en el cual los educandos se iniciarían en el campo del aprendizaje ya tecnológico.

#### **b) Vocacional.**

La etapa vocacional corresponde al ciclo medio, en la cual se da una orientación más profunda sobre las diversas ramas de la educación tecnológica que oferta el sistema educativo, en formación técnica en agropecuaria, comercio, artesanías, y la diversificación tecnológica. En si la etapa de la vocación, que se ofrece al bachillerato técnico, es buscar necesidades de trabajo que son demandados por el mercado.

#### **c) Técnico Medio**

La educación industrial del nivel medio busca formar técnicos en especialidades que satisfagan las necesidades de mano de obra calificada y sobre todo requerida por las empresas privadas y empresas del Estado de Bolivia<sup>42</sup>

La educación industrial es una modalidad del nivel medio que cuenta con dos ciclos, la primera se inicia con la común y la especializada que refiere a alternativas

---

<sup>42</sup> PIMENTEL, Castillo, Juan Carlos “Sistema educativo nacional”, 2000

diferenciadas y regionalizadas. Vencidos los dos primeros grados de formación, se otorga el certificado que habilita al estudiante como oficial en la especialidad de los estudios realizados en sus dos primeros años del nivel secundario. Cuando el estudiante culmina los cuatro grados del nivel secundario se le otorga el Diploma de Bachiller y el Título de Técnico Medio en la especialidad en la que fue capacitado.

#### **d) Técnico Superior**

Los establecimientos que ofrecen el nivel de Técnico superior están a cargo de las universidades tanto públicas como privadas y algunas escuelas Normales. La formación de técnico superior prepara técnicos capaces de dirigir obras y talleres, también construyen sus propias herramientas, máquinas para las mismas.

#### **e) Profesional Técnico Superior.**

La Educación Técnica Profesional es una de las modalidades del nivel terciario que forma y gradúa profesionales del nivel técnico superior, con esta preparación se pretende formar técnicos en una determinada especialidad y un sólido conocimiento en lo teórico y práctico y que a la vez les permita una fácil interpretación de los trabajos técnicos elaborados por profesionales de nivel universitario.

#### **2.2.5.6 La Educación Técnica Alternativa en Bolivia**

La educación técnica alternativa en el subsistema de la Reforma Educativa (Ley 1565), es de primordial importancia ya se abarca desde la educación inicial no escolarizada, tanto para niños y padres de familia, hasta el nivel medio que la misma concluye en el bachillerato, está también ofrece la posibilidad de continuar los estudios superiores dentro del sistema regular<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Ley de Reforma Educativa, 1565, promulgada el 7 de julio de 1994.

El SENALEP sea constituido válido en la etapa de alfabetización, pero no con la formación y capacitación para el trabajo. Pero no todo es olvido existe una de las instituciones que intenta ofrecer formación laboral, la misma presenta resultados de manera particular.

También existen centros de formación aceleradas, que constituyen el lazo de unión entre el Sistema Educativo y el de Educación Alternativa y Regular, como se ve en el caso de la educación formal la misma constituye el periodo de formación ocupacional de preparación superior. Entre las instituciones de formación técnica se encuentra la INFOCAL, la misma es administrada por los industriales privados, esto para buscar una mayor eficacia y responder a las necesidades de la población industrial.

El objetivo que persigue es de capacitar a los empleados, aunque el problema se encuentra en aplicar una buena pedagogía en los maestros que imparten los talleres en las diferentes especialidades. El sistema educativo lo deja pasar por alto y lo comprende de la siguiente manera, que el profesorado que capacita es de una formación técnica y no a sí de un nivel superior.

Por la parte administrativa y la inserción laboral no se observa resultados, y por ello la institución de la INFOCAL (que ingresa en un proceso de formación dual, la que vincula la práctica con la teoría) pasa a manos del ministerio de Trabajo y posteriormente a la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Asuntos Campesinos. Los ministerios de Salud Ministerio de Industria y Comercio, a través de instituciones pequeñas como es el caso de la INBOPI, ADEPI, en sí accionarios pequeños de productores y artesanos, ofertan cursos de gestión de pequeñas empresas.

Con la respuesta que daba la población, con respecto a la formación técnica, decide participar también el Ministerio de Defensa ofreciendo también cursos de formación. Las instituciones privadas no quedan al margen respecto a la formación ellos ofrecen cursos de belleza, estética, peluquería, cocina, repostería, alimentos, bordados y tejidos. Los sectores de comercio también ofrecen cursos de computación, contabilidad, inglés comercial, carreras de dibujo técnico y publicidad. Los hoteles

también presentan los cursos de conducción, refrigeración, electricidad, radiotécnica, electrónica y el área de creatividad danza, gimnasia, modelaje.

Con esto se podría comprender que el sector privado invierte bastante respecto a la formación técnica, también se debe reconocer que los cursos que ellos ofrecen tiene una corta duración y los estudiantes deben pagar su formación. En cambio el Estado invierte en la formación a largo plazo que a la vez exige mejores resultados, frente a esta exigencia el Estado no se queda solo, sino que también pide el respaldo de las instituciones eclesiásticas y organizaciones no gubernamentales.

Con es el caso del sistema mixto de formación donde el Estado asume la responsabilidad de los salarios, de los alumnos y el plantel docente y en contra parte pide infraestructura y servicios educativos.

### **2.2.5.7 Educación Técnica para Adultos una de las Alternativas**

La educación de los adultos se impulsa “a partir de 1970 bajo tres modalidades, Educación Básica Acelerada (EBA), los Centros de Educación Media Acelerada (CEMA) y el Instituto Boliviano de Aprendizaje (IBA)”<sup>44</sup>, con una incansable labor, han demostrado que la educación de los adultos y su formación para el trabajo es imprescindible para el futuro del país.

La institución CETHAs (Centro de Educación Técnica Humanística Agropecuaria) ha demostrado una eficaz formación de recursos humanos, siempre buscando solucionar las necesidades de la población. Con estos conocimientos y resultados, sería muy interesante realizar una evaluación de los resultados que presentan estas instituciones, para que posteriormente se pueda replicar dentro de una estructura dependiente de la Secretaría Nacional de Educación.

---

<sup>44</sup> PIMENTEL, Castillo, Juan Carlos “Sistema educativo nacional”, Secretaría Nacional de Educación, 2000

La estructura del Subsistema de Educación Técnica Alternativa está organizada de la siguiente forma<sup>45</sup>:

- Educación Inicial no escolarizada
- Alfabetización y Habilitación Básica
- A través de la Educación de Formación Profesional en el ciclo básico se puede llegar a ser:
  - Operario Semicualificado (Ayudante)
  - Operario Calificado y Reconversión ocupacional
  - Auxiliar Técnico y Operario Especializado

Con los niveles de formación señalados se pretende obtener bachilleratos en nivel técnico, para que luego este se efectivice en una educación integral científica y humanística, en cuanto a la calidad de formación al menos se pretende lograr una calidad calificada de mano de obra para el sector industrial.

Las instituciones CETHAS, Universidades, en el caso de Fe y Alegría y Comisiones Episcopales han demostrado innovaciones respecto a la formación técnica, estos resultados obtenidos es por la esmerada dedicación al campo productivo.

#### **2.2.5.8 Formación para el Trabajo**

La participación de los Organizaciones No Gubernamentales con el área de formación y capacitación es bastante significativa sobre todo en el contexto rural, entre ellas se puede destacar a SEMTA, IPTK, CIMCA, en lo referente a la institución que brinda formación femenina laboral se encuentra el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, CIDEM y otras.

#### **2.2.5.9 Formación y Perfeccionamiento de los Docentes**

Los docentes que enseñan educación en las áreas de agropecuaria, industrial y comercial, se capacitan en la Escuela Normal Superior Técnica (ENST), la misma es

---

<sup>45</sup> Ídem

fundada en 1959. La institución se desenvuelve en condiciones limitadas, por ejemplo no cuentan con un local propio ni mucho menos equipos para su formación como docentes, también es influenciada por la Escuelas Normales Humanísticas.

Por la grande demanda que existe en la institución ENST existe convenios con las industrias que requieren personal. Se intenta reestructurar la institución en la parte administrativa, curricular y actualizarla de acorde con la ley de Reforma Educativa en lo que se refiere a las competencias de aprendizaje y educación intercultural.

### **2.2.5.10 La Ley de Reforma Educativa 1565 y la Educación técnica**

La Ley de Reforma Educativa 1565, hasta el momento fue el marco jurídico de las ofertas de formación técnica productiva en las áreas de educación formal y alternativa.

Las ofertas de formación técnica y productiva se rigieron por las disposiciones específicas de organización curricular en el área formal, en sus niveles primario, secundario y superior.

El decreto supremo 23959, reglamentario de la ley 1565, establece que la organización curricular, planes y programas de joven y adultos se rigen por lo estipulado para la educación primaria, secundaria y educación técnica de la educación formal, salvo las adecuaciones que se requieran de acuerdo a los intereses, necesidades y características de la población usuaria<sup>46</sup>.

La organización del Sistema Educativo<sup>47</sup> en todos sus niveles en el área formal y alternativo estaba a cargo del Viceministerio de Educación Escolarizada y Alternativa (VEAA). La educación Superior del área Formal y el Sistema Nacional de Educación Técnica y Tecnológica (SINETEC), estaban a cargo del Viceministerio de Educación Superior, Científica y Tecnológica (VESCyT).

---

<sup>46</sup> Art. 60 D.S. 23950 1/02/1993

<sup>47</sup> Ley Nro 2446 decretado el 13/3/2003 y D.S. Nro. 26973 del 27/03/2003

En el área formal, de acuerdo a la ley la formación técnica y productiva se inicia en el nivel de la Educación Formal Primaria, en el ciclo de aprendizajes aplicados destinado al aprendizaje de conocimientos científico-tecnológicos y habilidades técnicas elementales<sup>48</sup>

En el nivel secundario, en los ciclos de aprendizajes tecnológicos y aprendizajes diferenciados, se otorga el diploma de técnico básico y diploma de bachiller técnicos respectivamente<sup>49</sup>

En el nivel de Educación Superior, el Sistema Nacional de Educación Técnica y Tecnológica (SINETEC), a través del Art. 18, menciona que es la instancia responsable de normar la formación profesional técnica de estudiantes y docentes y la formación laboral.

Como componentes del Sistema Nacional de Educación Técnica y Tecnológica, se establecieron los siguientes:

- 1.- Formación profesional técnica
- 2.- Formación profesional de docentes técnicos
- 3.- Formación laboral

#### **2.2.5.11 La Ley 070 de Educación “Avelino Siñani –Elizardo Pérez”**

En la que se define la Educación Técnica Superior y Artística como la educación integral práctico-teórica orientada a la formación profesional de recursos humanos a nivel de técnico para el desarrollo productivo sostenible, sustentable autogestionario desde una perspectiva científica y tecnológica, con identidad plurinacional.

La formación técnica y artística superior comprende:

Ámbitos:

---

<sup>48</sup> Art. 11, Nro 3 , Ley de Reforma Educativa

<sup>49</sup> Ídem Art. 12.

- Técnica agropecuaria
- Técnica artesanal
- Técnica informática
- Técnica industrial
- Artística y estética
- Desarrollo social comunitario
- Lengua cultura y turismo
- Saludos cordiales, educación física y deportiva.

Niveles:

- Técnico Medio
- Técnica Superior.

A nivel curricular se determina que el currículum de Formación Técnica Tecnológica y Artística responde a las potencialidades productivas, al desarrollo del conocimiento, requerimiento socio económico y desarrollo tecnológico de las diferentes regiones del Estado Plurinacional y está articulado a la formación universitaria.

Los actuales Institutos Técnicos de carácter público, bajo reglamentación específica se transforman en Institutos Superiores técnicos Tecnológicos y Artísticos dependientes del Ministerio de Educación y Culturas.

En este marco es importante resaltar que aún no existe una lectura clara sobre las demandas reales del contexto boliviano, aunque queda como enunciado importante que la educación técnica debiera imprescindiblemente, estar vinculada al mercado de trabajo

En la revisión de la ley 070 de Educación se puede evidenciar todo lo mencionado en los Art. 13 y 14 de la Educación primaria comunitaria vocacional y Educación Secundaria comunitaria productiva; en el Art. 19, de la Educación técnica-Humanística en Educación Alternativa y Especial; en especial en el Art. 20, que hace referencia a los Centros de Formación Técnica; y en la sección II, Formación Superior Técnica y

Tecnológica, en los Art. 41 al 46. En lo referente a la Formación Artística de la Sección III, en los Art. 47 al 51.

## **2.2.6 Enfoques de Formación Técnica**

### **2.2.6.1 Enfoque Holístico en la Formación Técnica**

La formación técnica exige que se visualice la intervención institucional de manera eficaz, esto para decidir y considerar los posibles problemas y necesidades que requiera para la formación técnica. Por ende se debe describir lo más amplio posible a la población, que es objeto de intervención, a través de ellos se planteara de manera adecuada las competencias laborales que se requieren desarrollar para un óptimo desempeño a futuro en los participantes.

El enfoque holístico se define con objetivo que desarrollen los logros que se esperan alcanzar una vez finalizada la formación, por otro lado las competencias desarrolladas en los programas se basan mediante pre-requisitos a través de la identificación de sus contenidos y definiciones de su estructura en el programa. Otro aspecto importante que reconoce el enfoque es la identificación de las estrategias de formación, modalidades de formación, contenidos de formación, métodos didácticos de formación y por supuesto los medios de formación. También se considera la estrategia de evaluación formativa y la sumativa, para corroborar el aprendizaje logrado por los participantes, en función de los objetivos generales u específicos planteados.

El propósito del enfoque, es visualizar como un todo a la demanda y oferta de formación, que es objeto de intervención, con el fin de alcanzar un balance permanente en la formación de recurso humanos dentro de las distintas categorías de ocupación profesional técnica.

### **2.2.6.2 Enfoque de Inserción Laboral**

En la ciudad de El Alto 481.242 habitantes constituyen la Población en Edad de Trabajar (PET), que corresponde a la población mayores de 10 años. La Población Económicamente Activa (PEA) alcanza un total de 232.201, que comprende a todas

las personas que trabajan o buscan trabajo activamente. La población ocupada alcanza un total de 215.510 personas y la población desocupada registró un total de 16.691 personas, representando una tasa de desocupación del 7.2%<sup>50</sup>

El enfoque con inserción laboral plantea una formación técnica con una capacitación definida en un área específica, para luego esta ser insertada al mercado laboral. Pero antes de todo se plantea política de formación técnicas a través de programas y proyectos que luego son impulsado por el gobierno, por ejemplo tenemos al programa de “Mi Primer Empleo Digno que es dirigido a los jóvenes que concluyen sus estudios secundarios y los que iniciaron el primer curso del nivel secundario, ellos tiene la posibilidad de adquirir un oficio o profesión a nivel técnico medio y superior y posteriormente insertarse al mercado laboral.”<sup>51</sup>

### **2.2.6.3 Enfoque Estatal: Modo de Formación**

Los proyectos de formación que implementa el gobierno cuenta con 13 instituciones de formación, las mismas imparten clases teóricas y prácticas con destacados docentes, en las especialidades de acabado de muebles, gastronomía, marketing, cocina nacional e internacional, construcción civil, repostería industrial, instalaciones eléctricas, tallado en madera, hotelería, refrigeración, joyería, diseño y patronaje industrial, confección industrial de deportivos, gas domiciliario, carpintería y producción de textiles.

Las especialidades, se enfoca en etapas pedagógicas en la primera etapa abarca entre los tres meses de formación técnica laboral, en el que la institución afiliada, recibirá del gobierno por cada alumno un promedio de 2,750 bolivianos, esto para el incentivo de los estudiantes, que por semana se les entregaba el monto de 50 bolivianos.

En la segunda etapa se realiza pasantías laborales en una determinada unidad empresarial, por el lapso de tres meses, el estudiante de la misma manera recibiría un monto de 550 bolivianos como sueldo de manera mensual “(300 del proyecto y 250 de

---

<sup>50</sup> INE, 2001, Pág. 200

<sup>51</sup> El Periódico Los Tiempos “Mi primer empleo digno”, 8 de abril, 2010, Pág. 1

la empresa)<sup>52</sup>, para cubrir los gastos de demanda y fortalecer sus conocimientos. En la tercera etapa el participante es insertado en el campo laboral.

La formación cuenta con 11,55 millones de bolivianos<sup>53</sup>, financiados por el ministerio de Hacienda y de Trabajo, el propósito que se tienen es de formar a jóvenes cuyas edades están entre los 18 a 24 años de las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz. El objetivo de la formación dirigido a los jóvenes es de formar profesionales técnicos con empleo, con buen salario, seguridad laboral y mejores condiciones de vida para ellos y su familia.

Con el programa de (Mi Primer Empleo Digno) fortalece el sector productivo de todo el país, que en cierta manera esta se beneficiará con mano de obra calificada en los niveles técnico medio y técnico superior.

#### **2.2.6.4 Enfoque por Competencias**

“Es el proceso de enseñanza/aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo habilitado para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes.”<sup>54</sup> El enfoque que plantea la formación por competencias se enmarca en fases de contenidos, metodologías y la parte de la evaluación.

#### **2.2.7 Fases de la Formación Técnica Profesional**

##### **1) Fase de análisis.**

La fase de análisis tiene como finalidad detectar las necesidades de formación ocupacional. Definir las tareas involucradas y en función de ellas. Los componentes de esta fase son: de conducir a la necesidad, conducir al análisis de trabajo, conducir

---

<sup>52</sup> Ídem, Pág. 1

<sup>53</sup> Ídem.

<sup>54</sup> Instituto Nacional de Formación en Educación Alternativa “Pacífico Feletti” (INFE), “Formación técnica basada en competencias y modos de vida sostenible”, Editorial Catacora, Octubre, 2006, La Paz- Bolivia, Pág. 60.

la verificación de tareas involucradas en el trabajo. Seccionar las tareas de instrucción y conducir el análisis de tareas.

## **2) La Fase de diseño.**

La fase de diseño permite definir el enfoque de la instrucción, los objetivos, los rendimientos y el plan de instrucción. En otras palabras en esta fase se define las especificaciones de diseño curricular sus principales componentes son: Determinar el enfoque de instrucción, desarrollar los objetivos de aprendizaje, desarrollar las medidas de rendimiento.

Para tener una mejor comprensión de la fase de diseño, en este caso curricular pero tomando en cuenta el tema de competencias y que la misma reemplaza al anterior plan de estudios, en ella se estructura la intención de los módulos, los objetivos, contenidos, criterios de enseñanza y de evaluación, metodologías, secuencias de contenidos y la selección de materiales

El diseño curricular basado en competencias, es un documento que se elabora de las descripciones hechas de los desempeños esperados de una persona en un área ocupacional, para resolver los problemas propios de su rol profesional.

El diseño curricular consta de cuatro elementos que son<sup>55</sup>:

1) Introducción o marco de referencias. Es la descripción de la semántica de las características del contexto productivo y el rol profesional, así como las concepciones teóricas que sostienen y quienes elaboran el diseño curricular.

2) Objetivos generales, se refiere a capacidades integradoras que se desarrollan durante el proceso formativo, expresan las intenciones de formación de quienes elaboran el diseño curricular.

---

<sup>55</sup> Óp. Cite

3) Estructura curricular modular, consiste en el conjunto ordenado o integrado de los módulos de formación que conforman el diseño curricular por competencias.

4) Carga horaria, es relativa a la estructura de cada módulo que compone el diseño curricular.

### **3) La Fase de desarrollo.**

La fase de desarrollo está orientada para la adaptación y preparación de los materiales necesarios para la instrucción, claro está de acuerdo al perfil de competencias. Los componentes constan del perfil de competencias, sus guías o módulos de aprendizaje, el desarrollo de guías de planes de estudios, desarrollo de planes de lecciones, desarrollar material de soporte y administración de ella, diagnosticar y la revisión de materiales.

El desarrollo del diseño curricular se estructura por módulos “Una estructura integradora multidisciplinaria de actividades de aprendizaje que en un lapso flexible, permite alcanzar objetivos educacionales de capacidades, destrezas, y actitudes que posibiliten al alumno/a desempeñar funciones profesionales. Cada módulo es auto suficiente para el logro de uno o más funciones profesionales”<sup>56</sup>. El módulo es determinante, cuando se trata de formar profesionales en determinadas áreas de formación y especialización

El módulo desde el punto de vista del diseño curricular se define como una de las unidades que constituye las estructuras curriculares y tiene relativa autonomía con las unidades y los elementos de competencias

Para el punto de vista del proceso de enseñanza y aprendizaje, tiene por objeto la integración de objetivos, contenidos, actividades, tomando en cuenta siempre la actual situación de los problemas de la práctica profesional.

---

<sup>56</sup> CATALANO, Ana. AVOLLO DE COLA, Susana. SLADOGNA, Mónica. “Competencia laboral”, Pág. 107.

**Desde el punto de vista del diseño curricular, se constituye como:**

- Una unidad autonómica con sentido propio y al mismo tiempo se articula con distintos módulos que integran la estructura curricular.
- El propósito formativo de cada módulo se refiere y se vincula estrechamente con las unidades y elementos de competencias.
- Se pueden cursar y aprobar en forma independiente. Esta aprobación sirve de base para la certificación de las unidades y los elementos a los que el módulo se refiere.
- La relativa autonomía de los módulos otorgados de manera flexible al diseño curricular, lo torna apto para adecuarse a las demandas cambiantes del avance tecnológico y organizacional y a las necesidades propias de quienes están formando.
- Se organiza en torno a la resolución de los problemas propios de la práctica profesional.
- Durante el desarrollo del módulo, particularmente durante el proceso de resolución de los problemas, el/la participante va adquiriendo un saber hacer reflexivo sobre la práctica profesional a la cual el módulo corresponde.
- Los contenidos nos referimos a los conceptos, hechos, datos, procedimientos, valores, actitudes, etc. Son seleccionados en función de su aporte a la solución de problemas y a la construcción de saberes reflexivos.
- Se desarrolla a través de actividades formativa que integran formación teórica, conocimientos y saberes de las distintas materias y formación práctica en función de las capacidades profesionales que se proponen con objetivos.
- Se basa en una concepción de la enseñanza y el aprendizaje coherente con el desarrollo de competencias. El aprendizaje se entiende como un proceso de adquisición de significados que tiene a la permanente vinculación entre los contenidos de la formación y su aplicabilidad en los contextos productivos o sociales.
- Tiene en cuenta el contexto de los procesos de enseñanza y de aprendizaje mediante la incorporación de las particularidades de actores involucrados, de las condiciones de las infraestructuras y los recursos existentes.

#### **4) La Fase de Implementación**

La fase de implementación está destinada a poner en función todos los elementos preparados en la fase anterior, la misma además permite recoger información de carácter informativo respecto a la instrucción sus componentes que son: Promover los planes de lecciones, conducir la instrucción, conducir la evaluación formativa y posteriormente documentarla.

Los elementos preparados para esta fase se identifican como el planteamiento didáctico, que de forma más específica lo presenta el docente, en el momento que da la implementación de las lecciones, que conducen al objetivo, los procesos y su evaluación. El planteamiento didáctico “es un proyecto sobre cómo enseñar, una alternativa para concretar cada módulo en un determinado contexto”<sup>57</sup>, no debe pensarse como un único camino a seguir, pues se estaría actuando en forma no coherente con los principios pedagógicos del enfoque de competencias.

El planteamiento didáctico no solo se rige a la enseñanza de conocimientos desconocidos, sino que recupera los saberes previos de las experiencias, los intereses, y las problemáticas de los/las participantes, así tiene más peso el proceso de enseñanza y aprendizaje.

### **B Los Principales Componentes del Planteamiento Didáctico.**

#### **B.1. La Secuencia Didáctica.**

“Son un conjunto de actividades ordenadas, estructuradas y articuladas para la consecución de objetivos educativos, que tiene un principio y un final conocidos tanto por el profesorado como por el alumnado”<sup>58</sup>. Se comprende como las actividades que desarrolla el/la docente y los participantes, bien sea en el aula, fábrica, taller y otros

---

<sup>57</sup> CATALANO, Ana. AVOLLO DE COLA, Susana. SLADOGNA, Mónica. “Competencia laboral”, Pág. 177.

<sup>58</sup> Ídem, Pág. 179.

ámbitos de actuación, tomemos en claro que todo está organizado (apertura-desarrollo-cierre), se adecua a las funciones que cumple dentro del proceso de enseñanza/aprendizaje.

La secuencia didáctica se elabora sobre la base del planteamiento de los módulos, la misma permite estructurar y dar sentido a los distintos materiales curriculares y a la evaluación. Cabe destacar que las actividades no se presentan aisladas, sino relacionadas e integradas en torno a la situación problemática.

## **B.2. Materiales Curriculares.**

La secuencia prevista para cada módulo se establece los distintos materiales curriculares que las mismas serán utilizadas por la/el docente y por los/las participantes. Los materiales que se utilizarán, estas deberán estar diseñados especialmente para cumplir los desarrollos de los procesos de enseñanza /aprendizaje, no son valiosos por su cuenta propia sino que el docente, debe demostrar su importancia.

El concepto de material curricular es amplio. Se refiere a los diferentes medios destinados a la planificación, al desarrollo y a la evaluación de la enseñanza. Admite diferentes clasificaciones y puede ser elaborados con distintos soportes, como textuales o impresos, audiovisuales, auditivos, informáticos, entre otros. Su empleo, además cumplir diversas finalidades por ejemplo: orientar, guiar, ilustrar, ejemplificar, divulgar, esto es según la ubicación y función que tenga la secuencia curricular propuesta.

Entre los materiales curriculares que se utilizan están los: materiales impresos, auditivos, informáticas, material real, simulaciones, material de elaboración.

## **5) La Fase de Evaluación.**

La fase de evaluación está destinada a recoger información de carácter acumulativo, para que luego la misma permita la retroalimentación de todos los contenidos

anteriormente avanzados, sus componentes son: Conducir la evaluación sumativa, analizar la información, acumula e iniciar las acciones correctivas.

El recojo de la información de carácter acumulativo le corresponde los/las docentes. Donde ellos diseñan las situaciones y los instrumentos de evaluación teniendo, siempre en cuenta las referencias de formación, los contenidos, y los criterios considerados en cada módulo avanzado y tomando en cuenta el contexto donde se desarrollo la enseñanza.

## **2.2.8 Currícula y Formación por Competencias**

### **2.2.8.1 El Método Curricular por Competencias (DACUM)**

Es un método de análisis ocupacional relativamente nuevo y innovador. Se ha comprobado que es un método muy efectivo para determinar rápidamente y a un bajo costo, en base a las tareas que deben realizar la personas empleadas en un trabajo dado o área ocupacional.

Este método se basa en el “Desarrollo Curricular; Capacitación; Detección de Necesidades de Capacitación; Evaluación de las Actuaciones de los trabajadores; Desarrollo de Pruebas de Competencias; Descripciones de Trabajo.”<sup>59</sup>

### **2.2.8.2 Principios del Método por Competencias (DACUM)**

Es un método que se emplea de manera exitosa en el ámbito ocupacional que en este caso sería los niveles profesionales técnicos, especializados y semi-especializados.

Las premisas que se plantean son de:

- Los trabajadores calificados están mejor capacitados para su trabajo, que cualquier otra persona.

---

<sup>59</sup> Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, “Apuntes para el desarrollo curricular en la educación técnica y tecnológica”, Santiago de Chile, Marzo de 1991, Pág. 11

- Cualquier otro trabajo puede ser efectivo y suficientemente exitoso en dicha ocupación.
- Las tareas tiene como consecuencia directa los mejores conocimientos y actitudes que los trabajadores tiene para efectuar dicha tarea correctamente.

### **2.2.8.3 El Uso del Método Curricular por Competencias (DACUM)**

El Método es utilizado para generar y mantener el currículum pertinente y renovador, debido al surgimiento de nuevas necesidades y a la cantidad de cambios tecnológicos para poder así dar respuesta a las necesidades actuales de las empresas. En el campo de accionar del método se predicen los siguientes puntos:

- Para la investigación de las competencias que deben tratarse en el desarrollo de un programa educativo nuevo.
- En la revisión de programas existentes de los materiales instrucciones.
- En la revisión del perfil ocupacional existente para determinar si presenta un cuadro preciso de las tareas de esa ocupación.

### **2.2.8.4 Pasos del Método Curricular por Competencias (DACUM)**

Los pasos para el desarrollo del método se muestran de la siguiente forma:

- 1.- Selección de Empresa Locales.
- 2.- Selección de técnicos para participar en el comité.
- 3.- Orientar al comité sobre el Método Curricular por Competencias.
- 4.- Analizar la descripción de la ocupación a considerar.
- 5.- Identificar las áreas generales de responsabilidad.
- 6.- Identificar las tareas específicas realizadas en cada área funcional.
- 7.- Repasar y afinar las descripciones de las tareas y funciones.
- 8.- Organizar en una matriz las descripciones de tareas y funciones
- 9.- identificar las conductas de entrada y salida.
- 10.- Y otras opciones que son deseadas.

### **2.2.8.5 Aplicación del Método Curricular por Competencias (DACUM)**

La aplicación del método es de manera específica en los procesos ocupacionales, básicos para que luego sean identificadas las competencias adicionales requeridas cuando esta se desarrolla en una porción específica de un trabajo total.

Los criterios que se toman en cuenta en el método son los siguientes:

- Identificar las competencias adicionales y específicas que requieren los profesores para el cambio hacia el método.
- Formadores de docentes técnicos, orientadores y administradores que necesitan implementar programas adicionales para sus alumnos.
- Identificar competencias adicionales requeridas por docentes técnicos, de tal forma que ayuden a sus necesidades básicas de los estudiantes.

### **2.2.8.6 La Calidad del Método Curricular por Competencias (DACUM)**

El proceso del método se presta para una serie de adaptaciones, entre los elementos claves se ven, el primero que consta de reunir el comité entre ocho o doce técnicos en el área bajo estudio y el segundo, es la utilización de un facilitador capacitado en el método, el análisis es el mejor de los resultantes, de los casos cuestionados.

Las normas a considerar para el desarrollo del proceso, son las siguientes<sup>60</sup>:

- El coordinador o el facilitador deben estar calificado a través de capacitaciones y experiencia práctica.
- Los miembros del comité deben ser técnicos y supervisores inmediatos de trabajadores similares, en una proporción de cinco a uno.
- Las descripciones de tareas aparecen una vez.
- Hay que considerar diferentes áreas funcionales por cada ocupación.

---

<sup>60</sup> Ídem

- Hay seis o más declaraciones de tareas en cada área.

### **2.3 Mercado Laboral y Formación Técnica en La Paz y El Alto**

La parte demográfica en los departamentos de La Paz y El Alto generan una presión por demanda de necesidades básicas, de manera particular en los centros urbanos como es el caso de los municipios de La Paz y El Alto, en ambos se concentran el análisis del mercado laboral de los jóvenes que en números y porcentajes nos muestran los siguientes resultados: “de los 738,067 jóvenes que viven en el departamento, el 34.5% residen en La Paz y 29.7% en El Alto 64.2% del total de jóvenes del departamento”<sup>61</sup>, de los resultados obtenidos mediante un diagnóstico se llega a concretar que la afluencia de los jóvenes es grande en ambas ciudades.

El mercado laboral de los jóvenes se muestra en una composición etérea de las poblaciones de La Paz y El Alto respectivamente en ambos casos, se muestra la importancia de concentración de edades más jóvenes. En el municipio de La Paz el 55.7% de la población es menor de 30 años, este porcentaje es a penas menor que el 57.1% que alcanza al nivel departamental.

En el caso de la ciudad de El Alto es más extrema la población joven ya que el “69.1% de la población tienen menos de 30 años”<sup>62</sup>, es decir por encima de la misma cifra a nivel departamental y tres puntos más que la proporción de jóvenes a nivel nacional, esto ilustra de manera clara la presión que ejerce y ejercerá en los años que viene este gran contingente poblacional sobre el mercado laboral, también no queda al margen la demanda a una buena educación y servicios básicos.

#### **2.3.1 Empleo**

El perfil de jóvenes ocupados en porcentajes se podría puntualizar que el 56% son hombres y mujeres que tienen entre las edades de 18 y 25 años. Los jóvenes ocupados

---

<sup>61</sup> CAMPERO, José Carlos. ARANDIA, Valda, Antonio. “Estudio de necesidades de formación de recursos humanos jóvenes en La Paz y El Alto”. Edición, Ariel Mustaffá. La Paz-Bolivia. Junio de 2005. Pág. 149.

<sup>62</sup> Ídem. Pág. 150.

proviene de familias cuyas madres tiene en promedio de 8 años de escolaridad y cuyos padres alcanzan en promedio de 10 años de escolaridad, finalmente 2/3 proviene de familias de los dos niveles socioeconómicos.

Como se afirma que el empleo de los jóvenes se caracteriza por ser precarios. Una minoría de jóvenes trabajan con contrato, la mayoría son eventuales, se emplea en ocupaciones que requieren de trabajo no calificado, bajos niveles de ingresos y una masiva inserción de trabajo en el sector no formal.

### **2.3.2 Desempleo**

El perfil de desempleo de los jóvenes muestra una cruda realidad, de manera específica las mujeres son las más afectadas en el tema de desempleo, entre porcentajes se podría mencionar que el 40% oscilan entre las edades de 18 y 21 años, el 60% proviene de un nivel socioeconómico medio bajo. La proporción de jóvenes que se encuentran en búsqueda de empleo o bien intenta formar un negocio propio esta es la situación de la ciudad de El Alto.

El tiempo de búsqueda de empleo sobre pasa la diferencia en género. De hecho que alrededor del 49% jóvenes hombres buscan trabajo por un periodo de hasta un mes, mientras que las mujeres buscan empleo por un tiempo más largo. Por otra parte, la concentración de la población desocupada femenina es más alta que la de los hombres en los periodos de 3 a 6 meses y de más de 6 meses.

Con respecto a los jóvenes que culminaron el colegio o escuela, la búsqueda de empleo es más largo, ellos al culminar la escuela recientemente tienen el promedio de búsqueda de empleo más bajo, aunque cerca de los cuatro meses. Este resultado, junto con el hecho de que el 40% de los desocupados pertenecen a este tramo de edad, ilustra la precariedad que se encuentran nuestros flamantes bachilleres.

La baja proporción de jóvenes que acuden a un empleo, es prácticamente desconocida por las políticas del gobierno. Este hecho refleja las malas políticas de difusión e información del gobierno, así como la baja calidad de empleo ofrecidos a ese nivel.

Esto se puede ver cuando se pregunta a un joven o varios jóvenes respecto a los empleos que ofrece el gobierno, las respuestas de forma general serán, “no, en los ministerios es imposible ingresar pues esto está reducido para un grupo chiquitito y privilegiado, lo que hacen es llamar a su gente, no es fácil acceder a los ministerios”<sup>63</sup>. Estas respuestas de los jóvenes surgen gracias a la falta de transparencia de parte del gobierno de turno, con el tema de asignación de puestos de trabajo.

La búsqueda de empleo es excesivamente larga, se evidencia mayores dificultades para las mujeres en términos de tiempo de búsqueda y desempleo. Los jóvenes entre los 18 y 21 años son los más afectados por el desempleo así como por la duración de la búsqueda. Los jóvenes recurren con frecuencia a contactos para la ayuda en la búsqueda de empleo, y afirma que es la manera más efectiva de lograrlo. Finalmente no recurren a los planes de gobierno y se evidencia el total desconocimiento de las políticas de formato laboral.

### **2.3.3 Análisis de Necesidades de Formación Técnica**

Se refiere a la descripción del estado en que se encuentra un sector, rama o actividad económicos, vista como un problema que motiva a las necesidades de formación y a la naturaleza que constituye una solución de manera eficaz y eficiente para el proceso de formación.

#### **2.3.3.1 Descripción de Necesidades de la Población Destinataria**

Los aspectos que deben de tomarse en cuenta en los siguientes puntos:

-Nivel de escolaridad o título académico. Si se trata de la población definida que la misma presenta un nivel heterogéneo, se deja muy en claro de que este hecho se debe plasmar en un documento.

---

<sup>63</sup> CAMPERO, José Carlos. ARANDIA, Valda, Antonio. “Estudio de necesidades de formación de recursos humanos jóvenes en La Paz y El Alto”. Edición, Ariel Mustaffá. La Paz-Bolivia. Junio de 2005. Pág. 156.

Las instituciones en las que trabajan los integrantes de la población destinataria. En el caso de la naturaleza de estos tipos de instituciones no fuera evidente se debe hacer una breve descripción de la misma de la siguiente forma:

-Las funciones/actividades que desempeñan los integrantes de la población destinataria en el seno de las instituciones identificadas.

-Las experiencias de trabajo en las funciones descritas en el elemento anterior especificaciones de experiencias de trabajo, en la que se declara si se trata de personas que se encuentran desempeñando estas funciones en el futuro.

-Nivel de competencia que poseen las personas involucrados en la temática que se propone abordar la actividad. Calificación del nivel de competencia que poseen los integrantes de la población destinataria. Haciendo referencia a sus niveles de desempeño actuales y sus desviaciones en la relación con los desempeños esperados. En aquellos casos en que la población presenta niveles desiguales de competencia.

-Indicar los intereses y aptitudes de la población, así como de sus hábitos y estilos de aprendizaje. En relación de la información de primera mano con respecto a las características de la población, el diseñador podrá intervenir tanto en los factores físicos culturales de la población beneficiaria.

Las capacidades profesionales se refieren a las unidades y elementos de competencias que los integrantes beneficiados deberían poseer con el objeto de lograr niveles desempeño compatible con la naturaleza.

Las unidades de competencias corresponden a los principales procesos en que se puede desglosar una función. Cada una de estas unidades puede ser, a su vez, desglosada en elementos simples, los cuales requieren, para su ejecución, de un conjunto definido de conocimientos y destrezas.

### **2.3.3.2 Definición de la Finalidad de Formación Técnica**

Definición de la finalidad u objetivo de desarrollo de la actividad consistente en una identificación de los logros que serían alcanzados, como consecuencia de la misma, en un plazo medio o bien largo y en todo caso, una vez finalizada la formación.

Las evaluaciones de fin de curso y el impacto realizado en relación con las actividades de formación similares, el responsable del diseño de la actividad identificada aquellos aspectos que deberán ser considerados en el diseño del programa, con el fin de asegurar la satisfacción de las expectativas de los participantes y la institución.

#### **2.3.4 Instituciones que trabajan en el área de Formación Técnica**

Entre las instituciones que con su trayecto han logrado ser consolidadas y respaldadas por las diferentes organizaciones sociales y municipales se encuentran:

El instituto INFOCAL, el instituto DON BOSCO, el CEC y el instituto Pedro Domingo Murillo, el instituto INBOLMAR, el instituto INCOS, instituto Bolivia Mar, instituto, MEJILLONES y el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza

#### **2.3.5 Necesidades de Formación Técnica en la ciudad de El Alto**

##### **2.3.5.1 Descripción de la ciudad de El Alto**

“La ciudad de El Alto situado al oeste de Bolivia a una altitud de 4000 msnm en la meseta altiplánica, al noreste de La Paz, con la que forma la aglomeración urbana más grande del país. Tiene una población de 827.239 habitantes. Es sede de la Universidad Pública de El Alto. En la ciudad se encuentra el Aeropuerto Internacional El Alto y el comando de la Fuerza Aérea Boliviana. Posee una gran actividad comercial mayorista y minorista”<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> <http://www.elalto.gov.bo/>. Accesado en fecha 25 de noviembre del 2010.

Con el trayecto del tiempo La Ciudad de El Alto sea definido como la ciudad migrante de los diferentes departamentos y provincias aledañas a ella. Debido a este factor migratorio, la ciudad cuenta con su propio municipio, se considera una moderna urbe, de casas grandes de ladrillo y adobe.

El crecimiento de la población alteña es una de las características más importantes a nivel nacional, la misma que fue definida como la cuarta ciudad más importante del país después de la ciudad de Cochabamba. Entre otras características la ciudad de El Alto, presenta una población joven en su mayoría, lo que genera demandas altas, terrenos, servicios básicos, infraestructura educativa, salud y empleo.

### **2.3.5.2 Problemática en el Sector Económico**

Los recursos locales de la ciudad, se identifican en un ritmo de mercado de alimentos, ropa confeccionada artesanalmente, ropa usada traída del extranjero. De hecho los mercados son una característica de la ciudad, entre ellos se encuentra la conocida feria de la 16 de Julio en donde se vende todo tipo de utensilios y también como movimiento económico se encuentra la Ceja.

### **2.3.5.3 Capacidad Productiva y Formación**

Las actividades que resaltan en el ámbito productivo de la ciudad de El Alto, son la producción de prendas de vestir, muebles, productos metálicos, alimentos y bebidas, productos textiles, productos de madera, curtido de cuero y sus confecciones, según el censo del 2001, de El Alto, del 100% de los establecimientos productivos asentados en la ciudad, el 30% son confeccionistas de prendas de vestir, el 11% son productores de textiles, el 3% son curtidores y el 44% confeccionistas del cuero.

Con el tema de capacitaciones de recursos humanos para la actividad productiva, se encuentra en un gran déficit, sobre todo en la calidad de producción. Según el censo

industrial realizado en el año 2004, la cantidad de industrias identificadas en la ciudad suman a 5045. En la ciudad de El Alto el 16% de las industrias, capacita a su personal en los temas que corresponden a su actividad y el 84% no capacita a su personal por razones presupuestarias, por un lado y por otro lado las políticas empresariales respecto a los recursos humanos.

El movimiento de la ciudad de El Alto se concentra fundamentalmente en los temas de comercialización y calidad de los productos, esto para responder a las demandas del mercado del país y del exterior. Por ellos las medianas y pequeñas empresas tienen déficit de buenos recursos humanos con respecto al tema de conocimiento sobre las potencialidades de calidad del producto.

#### **2.3.5.4 Necesidad de Formación Técnica**

La formación en el tema técnico, se centra en el mejoramiento de la calidad de los productos, la incorporación de tecnología y los procesos de conversión industrial asociados con el proceso productivo, estos aspectos están relacionados con las grandes y medianas empresas, los cuales tienen cierto nivel de tecnificación y también en función al mercado, que demandan nuevas tecnologías,

Las empresas industriales de la ciudad de El Alto demandan también asistencia técnica para la realización de diagnósticos sobre producción, comercialización y administración en las medianas y grandes empresa, mejorar el proceso productivo la comercialización y sobre todo genera más empleo para los diferentes sectores.

#### **2.4 Modelo de Formación Técnica del CPMGA**

Los problemas de olvido especialmente al sector de jóvenes y adultos han afectado de forma trascendental en América Latina y propiamente en Bolivia, donde la mayoría de la población cuenta con una edad entre el margen de los 15 a 29 años, esta situación de marginalidad social, que durante décadas se empeoró a enclaustrarlos. Para solucionar esta problemática se implementa acciones de intervención para visualizar

y demostrar el potencial y la capacidad de aporte de los jóvenes y adultos al proceso productivo.

La situación de marginalidad social, en la ciudad de El Alto se presenta de manera ya más considerable específicamente para el campo laboral. Para acarear el problema que precede a estos grupos, el Centro de Promoción de Mujer Gregoria Apaza, implementa programa y proyectos que son dirigidas a los jóvenes y adultos de bajos recursos económicos.

El modelo de formación que implementa el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, en su correspondiente área de Desarrollo Productivo Laboral, implanta una educación con fines de formación técnica laboral e inserción laboral, que está ligada a la formación a través de modelos, corrientes y perspectivas teóricas.

El CPMGA, se orienta a una formación integral de carácter genérico, se basa en la filosofía de la institución “El empoderamiento de los/las jóvenes, con énfasis en las mujeres en los ámbitos económico y personal”<sup>65</sup>. Entre los proyectos de realce que el centro ha dirigido en convenio con el Gobierno Nacional, está el denominado programa de Mi Primer Empleo Digno, el mismo es ejecutado como proyecto en la institución con el nombre de “Mi Primer Trabajo”, con las siguientes bases:

De un planteamiento crucial de generar en los/las jóvenes una capacidad de empleabilidad, luego de su formación técnica esta le permita insertarse en el mercado laboral y a la vez negociar su fuerza de trabajo, que hoy en día se pone más exigentes, de manera especial con los jóvenes.

Se define un recurso humano calificado y sobre todo competente para que responda a las necesidades de los sectores productivos y empresariales. En algunos casos la persona se forma por cuenta propia y no toma en cuenta la brecha que existe entre la necesidad del mercado y la oferta de mano de obra.

---

<sup>65</sup> CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER GREGORIA APAZA, “Modelo de formación técnica”, Editorial Europa, El Alto-Bolivia, Junio, 2009, Pág. 17.

La modalidad de intervención que propone el centro Gregoria Apaza es de una formación integral, donde se toma en cuenta las materias transversales como es el tema de género, ciudadanía, empleabilidad y oficio.

A la implementación de los distintos proyectos y programas que ejecuta por el centro, de manera directa fortalecen las experiencias de la institución, ya que en su mayoría cuenta con proyectos productivos dirigidos a jóvenes de la ciudad de El Alto, que converge el tema que es de interés de toda la sociedad respecto a la empleabilidad después de la formación.

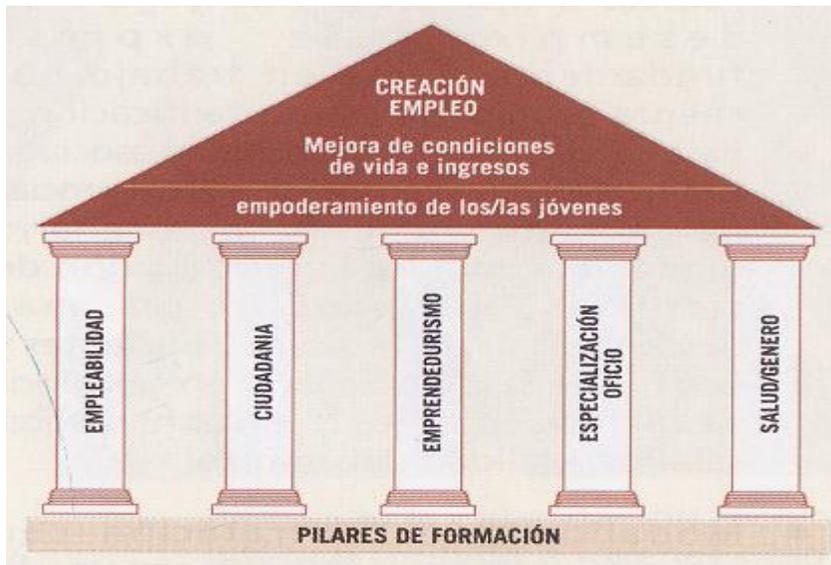
El tema de emprendimiento y auto emprendimiento no se queda al margen de la institución ya que también es una de las prioridades que ellos también destacan en el momento de la finalización de la formación. Como propuesta al proyecto de intervención de “Mi Primer Trabajo” es integrar ambas salidas de formación siempre tomando en cuenta las necesidades, aptitudes, e intereses vocacionales a la especialidad de formación.

#### **2.4.1.1 Perfil Profesional que Plantea el CPMGA**

La integralidad es la base que plante el centro, para el profesional técnico y siempre tomando en cuenta que esta será insertado en el campo laboral al finalizar su formación técnica.

Los pilares que se proponen el centro y las que deben alcanzar los retos de creación de empleo o inserción laboral en condición ya sean de manera dependiente y autoempleo. Se plantea un desarrollo integral que interviene como propuesta discriminatoria positiva en la formación estrategia pedagógica diferenciada al Sistema Educativo Formal, vincularse más a la articulación de la oferta y la demanda. Los pilares responden a las siguientes características.

## GRÁFICO A: Pilares de formación CPMGA



Fuente: Modelo de Formación técnica CPMGA

### a) Empleabilidad.

- Rescatar aquellos elementos relacionados a las experiencias de la vida y laboral de cada joven, considerando que esas experiencias servirán como insumo de trabajo y análisis para la nueva construcción. Es decir, de construir, reconstruir y construir.
- Mejorar el tránsito desde la escuela, la formación hacia el mercado laboral.
- Mejorar la orientación vocacional, a partir de la formulación de su proyecto de vida y laboral.
- Promover la formación orientada a la práctica y a la situación de la empresa.
- Desarrollar un proceso de sensibilización que combata la discriminación y apoyar a la integración social.
- Fortalecer las capacidades relacionadas a la creatividad, trabajo en equipo, habilidades sociales, liderazgo y otros

### b) Ciudadanía/Género/Salud.

Apoyar y promover el acceso igualitario a las ofertas de formación para las mujeres y hombres jóvenes, para lograr una ciudadanía plena a nivel personal, social y económico.

- Desarrollar capacidades relacionadas al empleo y familia, para que esta última sea un factor de impulso y apoyo para la meta de cada joven.
- Analizar obstáculos estructurales al interior de la familia y contexto social, en relación a temas relacionados a la salud sexual y reproductiva y género.
- Desarrollar estrategias para superar obstáculos.

### **c) Emprendurismo.**

- Promover un espíritu empresarial.
- Promover el desarrollo de capacidades relacionadas a la creación de un emprendimiento, gestionar, mantener la misma.

### **d) Especialización/Oficio.**

-Promover el desarrollo de capacidades básicas y específicas de un oficio, en base a lo oficio, en base a los perfiles requeridos por los mercados laborales

-Generar un conocimiento teórico y un desarrollo práctico.

-Generar un proceso de formación que promueva una interiorización en base al razonamiento lógico, proyección del conocimiento y aplicación de componentes.

**GRAFICO B: Matriz de desarrollo de formación**

MARCOTEÓRICO	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	COSTOS
Aprender a ser y hacer	Adecuado a la búsqueda de nuevas alternativas de proyecto de vida y laboral	Capacitación, práctica y en estrecha relación con el mundo laboral	Racionalidad
Planteamiento de intervención bajo un marco integral que contempla contenidos conceptuales, procedimentales y Actitudinales.  Valoración de roles de los jóvenes.  Adecuación de los niveles educación de los jóvenes.  Fortalecimiento del autoestima, identidad e inclusión social.  Promueve: Ciudadanía, actitudes de desarrollo comunal. Desarrolla capacidades para nuevos entornos relacionados al trabajo y vida	Desarrollo en base a cinco pilares complementarios.  Desarrollo de capacidades para la conformación y consolidación de organizaciones juveniles y liderazgo  Desarrollo de capacidades para gestionar, negociar e implementar proyectos e iniciativas  Planteamiento de las bases para vigorización de su cultura  Implementación de los enfoques de: ciudadanía, cultura y otros  Aplicación tecnológica en el emprendimiento y gestión	Capación integral  Preparación y desarrollo de capacidades relacionadas al liderazgo y otros  Efecto cascada, como replicadores en su comunidad  Relación con el entorno (municipio, mercado y otros)	Promedio \$us por joven beneficiario/a

Fuente: Modelo de Formación técnica CPMGA

#### 2.4.1.2 Modelo Innovador de Intervención del CPMGA

##### C.1.Requerimiento entre la demanda y la oferta.

El centro prioriza lo que vendría a ser la demanda de las empresas y la oferta de los capacitados que en este caso son los jóvenes y adultos. Relacionadas ambas de manera sostenible, se proyecta a lograr el acercamiento entre oferta y demanda, aprovechando las buenas relaciones y la buena imagen que tiene el centro con las empresas, sea propuesto lograr proyectos específicamente que respondan a las necesidades tanto en el sector empresarial como el sector social.

Por el lado de la oferta se pretende lograr con las capacitaciones integrales incorporar nuevas capacidades, que en los proyectos de esta naturaleza, que por lo general no se dan en otras instituciones.

## **C.2. Contenidos adecuados a la demanda y oferta.**

Los contenidos considerados para ellos y acorde a la carga horaria prevista y en base a la relación de demanda que existe con los empresarios, se llega a definir todos los aspectos consiguientes, definiendo de acuerdo a los oficios requeridos y características de los mismos.

Por lo general, los proyectos dirigidos a los jóvenes y adultos definen la carga horaria y otros de manera homogénea sin considerar los aspectos y la naturaleza del oficio de formación. El Centro Gregoria Apaza ha planteado una nueva modalidad de intervención en el desarrollo de las fases, pasando de las capacitaciones integrales directamente a la intervención laboral.

En la modalidad que implementa el Centro Gregoria Apaza, ya se implantaron en otros países, en Bolivia se podría decir que trata de transformar al participante de manera formativa y ocupacional, que la misma se puede caracterizar como un cambio organizacional, que cuenta con cargos como la disminución del riesgo de la no inserción laboral.

## **C.3. Propuesta del modelo de intervención.**

Los factores que inciden en sostener el modelo en propuesta, por el Centro son<sup>66</sup>:

- Factores relacionados con el diseño de intervención.
- Factores relacionados con el entorno de la intervención.
- Factores relacionados con los actores/as de la intervención.
- Factores relacionados con la población beneficiaria.

---

<sup>66</sup> CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER GREGORIA APAZA, “Modelo de formación técnica”, Editorial Europa, El Alto-Bolivia, Junio, 2009, Pág. 22.

La aplicación de todos estos factores que pretende llegar a una intervención sostenible y sea consensuada con el municipio con el que se trabajaría, se ha sentado base para que alguna intervención y experiencias sean continuadas o consideradas.

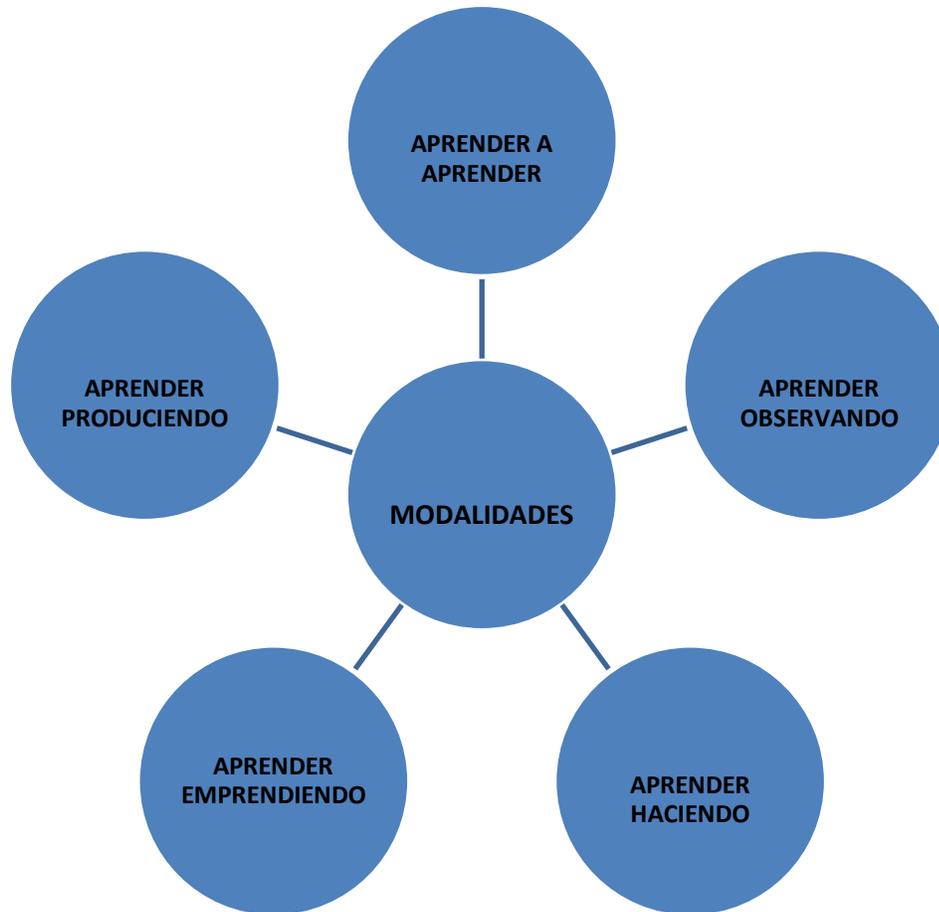
#### **2.4.1.3 Modelo Pedagógico de Formación del CPMGA**

Su modelo se basa en tres grandes componentes: referentes histórico, sustento teórico y disciplinario una concreción formativa, que se hace efectivo en la práctica concreta. Junto a los tres elementos referidos, es posible distinguir un conjunto de políticas y encaminamientos que da identidad de formación o capacitación que desea dar su intervención. Todo modelo a su vez tiene una definición programática y un componente hegemónico. De esta manera es posible distinguir por ejemplo en el constructivismo, la pedagogía crítica, la pedagogía de la reflexión, por citar solo ejemplos y cada una de ellas se construye a base de planteamientos programáticos y una de ellas se torna en el elemento central que le da sustento a la teoría y claridad a la práctica<sup>67</sup>

En ella podemos entender que es un modelo ecléctico, ya que vincula el constructivismo y la pedagogía crítica desarrollada por Paulo Freire, sin embargo también podemos diferenciar la intención de crear su propio modelo de formación técnica donde la parte central es la vinculación con el mercado laboral. Las modalidades señaladas en el gráfico corresponden a las que son utilizadas en las diferentes experiencias mencionadas tanto a nivel nacional e internacional. Sin embargo, se debe mencionar que en ninguno de los casos se utilizan una sola modalidad, sino que en la mayoría son mixtos.

---

<sup>67</sup> MODELO DE FORMACIÓN DEL CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER GREGORIA APAZA, 2009, Pág. 11



Fuente: Modelo de Formación técnica CPMGA

Se puede apreciar que los procesos de formación técnica de esta Institución es con un enfoque de género, ya que al analizar tan solo el nombre, Gregoria Apaza, del Centro nos da una idea de la preferencia por el género femenino, se debe destacar que no se excluye a los varones, ya que también ellos son convocados a ser parte de la formación.

Los participantes en su mayoría corresponden al género femenino, ya que se dice que la pobreza tiene cara de mujer y ellas son la base de una familia, por otro lado son ellas también las que menores oportunidades laborales tienen, y uno de los objetivos institucionales es el de cambiar esta situación.

#### **C4 Flujo de procedimiento**





# **CAPÍTULO III**

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

### 3 DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional<sup>68</sup>, ya que se pretende establecer la relación entre la formación técnica profesional y el impacto social, económico y laboral que se implementa en las diferentes especialidades de formación técnica, del Centro de promoción de la Mujer Gregoria Apaza.

#### 3.2 Diseño del Estudio

Para responder a la pregunta de investigación y alcanzar la certeza de la hipótesis es necesario concebir un plan estratégico, y esto se logra a través de un diseño. Por tal razón se vio por conveniente recurrir al diseño, no experimental transeccional correlacional, para relacionar las variables en un momento determinado bajo un carácter de incidencia, buscando establecer relación entre las mismas.

#### 3.3 Métodos de Investigación

Los métodos de investigación científicas, que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fueron tanto teóricos como empíricos:

##### 3.3.1 Métodos Teóricos

**Análisis**, Nos permitió desagregar en sus partes los elementos o características del fenómeno estudiado y la **Síntesis**, nos permitió reorganizar la información encontrada en función a criterios establecidos.

**Dedución**, para la construcción de la información partimos de lo general a lo particular y con el método **inductivo**; de lo particular a lo general, este tipo de razonamiento pretende generalizar o particularizar determinadas situaciones.

---

<sup>68</sup> Conforme la clasificación de Danke 1986, en HERNÁNDEZ SAMPIERI y Otros, Metodología de la Investigación, McGRAW-HILL, México, 1998, Pág. 58.

### 3.3.2 Métodos Empíricos

“Están dirigidos a revelar y explicar las características observables de los hechos reales y presupone determinadas operaciones prácticas, tanto con los objetos estudiados como con los medios materiales del conocimiento utilizado”<sup>69</sup>

Para ello se utilizó el **cuestionario y la entrevista**, estos métodos empíricos nos proporcionaron la información necesaria.

**El Cuestionario;** Según Hernández Sampieri y otros: "Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a uno o más aspectos tomados". Se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas.

## 3.4 Población y Muestra

### 3.4.1 Población

Se establece como población de estudio a los participantes inscritos en los proyectos de formación técnica de las diferentes especialidades con inserción laboral, del área de desarrollo productivo laboral del Centro Gregoria Apaza.

Durante el periodo de nuestra investigación, en los libros de inscripción se pudo observar un número 200 inscritos y un total de 150 persona egresadas en esa gestión<sup>70</sup>.

### 3.4.2 Tipo de Muestra

La muestra entendida, en esencia, como sub grupo de la población, que cuenta con las mismas características, se la estableció de manera no probabilística.

---

<sup>69</sup> RODRIGUEZ J., Francisco, BARRIOS Irene y FUENTES, María Teresa, 1984, Introducción a la Metodología de las Investigaciones Sociales, Editorial Política, La Habana, Pág. 39.

<sup>70</sup> PEI, CPMGA.

“La muestra no probabilística, también llamada muestras dirigidas suponen un procedimiento de selección informal y un poco arbitraria”<sup>71</sup>, para ello se ha establecido criterios de selección de la muestra:

- a) **Participantes en proceso de formación y graduados**, en las especialidades correspondientes.
- b) **Pre-disponibilidad al estudio**, esto nos indica que los sujetos están dispuestos a participar de esta investigación.
- c) **Disponibilidad de tiempo**, la investigación requiere que los participantes dediquen un poco de su tiempo para ser encuestados.

Muestra					
	Varones	%	Mujeres	%	
Participantes en procesos de formación	10	26%	29	74%	100%
Participantes egresados	14	47%	16	53%	100%
Total	24		45		69
<b>Total Muestra</b>	<b>69.....100%</b>				

Fuente: Elaboración Propia

### 3.5 Técnicas de Investigación

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

“Un cuestionario que consta de un conjunto de preguntas respecto a una o más variables”<sup>72</sup> en este caso, se hizo una conjunción de preguntas abiertas y cerradas, que se aplicaron a participantes en proceso de formación y graduados.

**Análisis documental**, Se realizó un análisis descriptivo y de categorización de los documentos proporcionados por la institución.

<sup>71</sup> BAPTISTA LUCIO, Pilar, FERNÁNDEZ CALLADO Carlos y HERNÁNDEZ, 1998, “Metodología de investigación Social” México, Pág. 226

<sup>72</sup> Ídem, Pág. 276.

### 3.6 Validación del Instrumento

En cuanto a la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, se puede argumentar lo siguiente:

Bien sabemos que para comprobar la confiabilidad de un instrumento éste se puede determinar mediante diversas técnicas, buscando que el grado de la aplicación del instrumento a un mismo sujeto u objeto produzca iguales resultados. Para tal efecto, en primera instancia se procedió a la elaboración de los cuestionarios con las preguntas correspondientes, las cuales debían proporcionar la mayor cantidad de información de acuerdo al problema, los objetivos, la hipótesis y las correspondientes variables. El primer cuestionario fue aplicado como una prueba piloto a diferentes participantes, quienes respondieron luego de una breve explicación de nuestros objetivos, con la aclaración además de que sus respuestas nos aclararían a mejorar, suprimir o aumentar preguntas, entonces los participantes respondieron con rapidez y sin dificultad. Posteriormente se realizó un análisis de los cuestionarios administrados lo cual nos permitió reelaborar algunas preguntas, para luego aplicarlo nuevamente.

En cuanto a la validez de los instrumentos se buscaba medir y comprobar el impacto, en los participantes, sobre el trabajo durante el proceso de formación, desarrollado por la institución. Asimismo, se aplicó el cuestionario al docente para comprobar como trabajaba con sus estudiantes, del mismo modo que la aplicación anterior, esta vez también se le explicó al docente el objetivo de la aplicación de esa encuesta, era para mejorar, eliminar, aumentar o cambiar preguntas. Los resultados de los primeros cuestionarios y de los segundos fueron iguales ya que los participantes respondieron como lo hicieron anteriormente, esto nos permitió confiar en las respuestas obtenidas, las cuales fueron tabuladas e interpretadas.

También debemos aclarar que la base para la elaboración de los instrumentos fue la utilización de preguntas cerradas, las mismas que fueron modificadas de acuerdo a nuestros requerimientos. Además, si bien no se desarrolló un procedimiento estadístico profundo, fue porque nuestros cuestionarios buscaban una información en un momento y tiempo determinado, sobre aquello que nos interesaba, para poder

explicar sobre la importancia de la formación técnica, como un factor que tiene relevancia en aspectos sociales, económicos y laborales.

## **CAPÍTULO IV**

# **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

## 4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

### 4.1 Cuestionario a participantes del CPMGA<sup>73</sup>

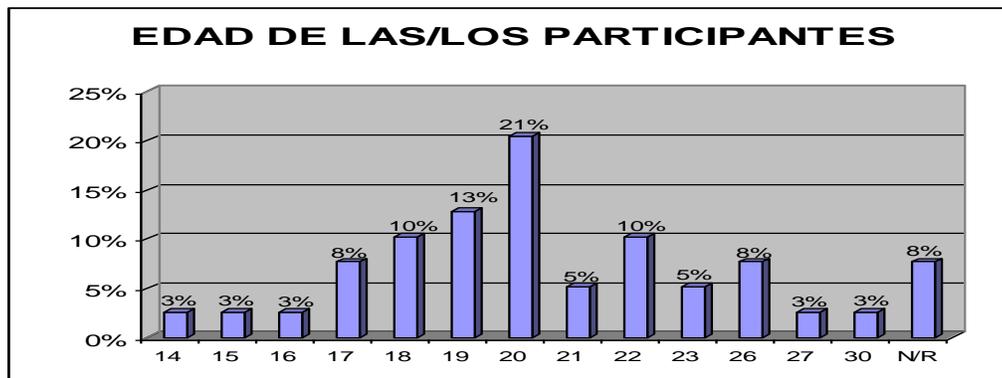
#### 4.1.1 Datos generales

##### 4.1.1.1 Edad

**Tabla 1: Edad de las/los participantes**

AÑOS/EDAD	FA	FR
14	1	3%
15	1	3%
16	1	3%
17	3	8%
18	4	10%
19	5	13%
20	8	21%
21	2	5%
22	4	10%
23	2	5%
26	3	8%
27	1	3%
30	1	3%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 1: Edad de las /los participantes**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 1 indica las edades de los participantes de este centro, se observa que el 3% tiene 14 años, el 3% 15 años, 3% 16 años, el 8% 17 años, el 10% 18 años, el 13% 19 años, el 21% 20 años, el 5% 21 años, 10% 22 años, 5% 23 años, 8% 26 años, 3% 27 años, 3% 30 años y finalmente el 8% no sabe no responde.

<sup>73</sup> Datos generales ver anexos 5 y 6

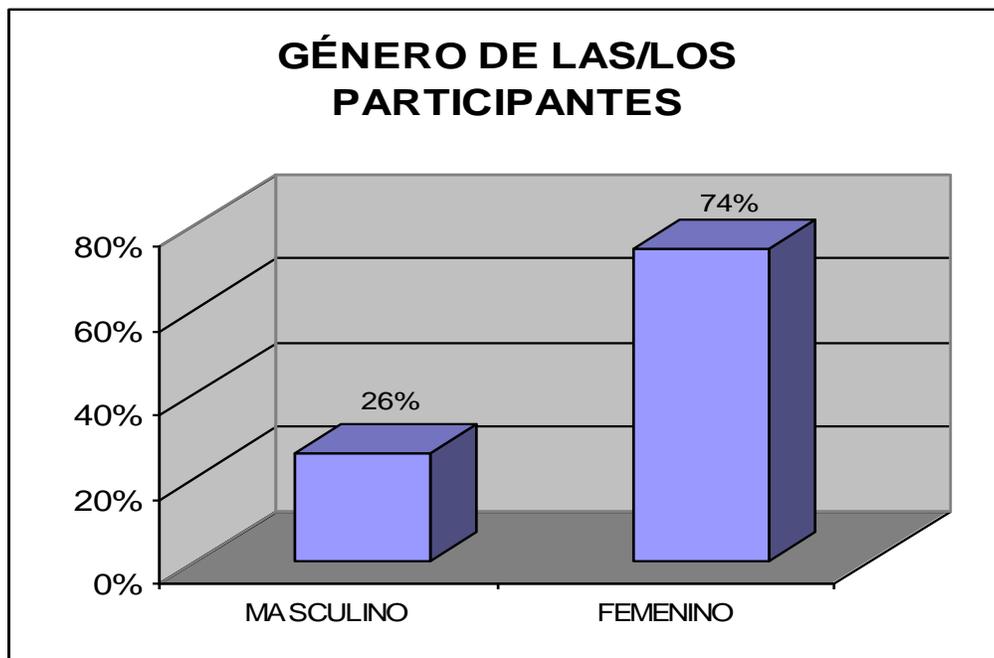
Se establece que la edad de mayor frecuencia es de 20 años, luego se encuentran las edades de 18 y 19. Por consiguiente, la mayoría de los participantes en el Centro Gregoria Apaza se encuentra en plena juventud, lo que significa que están en edad de trabajar.

#### 4.1.1.2 Género

**Tabla 2: Género de las/los participantes**

GÉNERO	FA	FR
MASCULINO	10	26%
FEMENINO	29	74%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 2: Género de las /los participantes**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 2 indica las respuestas obtenidas en relación al género de los participantes del Centro Gregoria Apaza, aquí observamos que el 26% de los participantes son de sexo masculino y el 74% de sexo femenino.

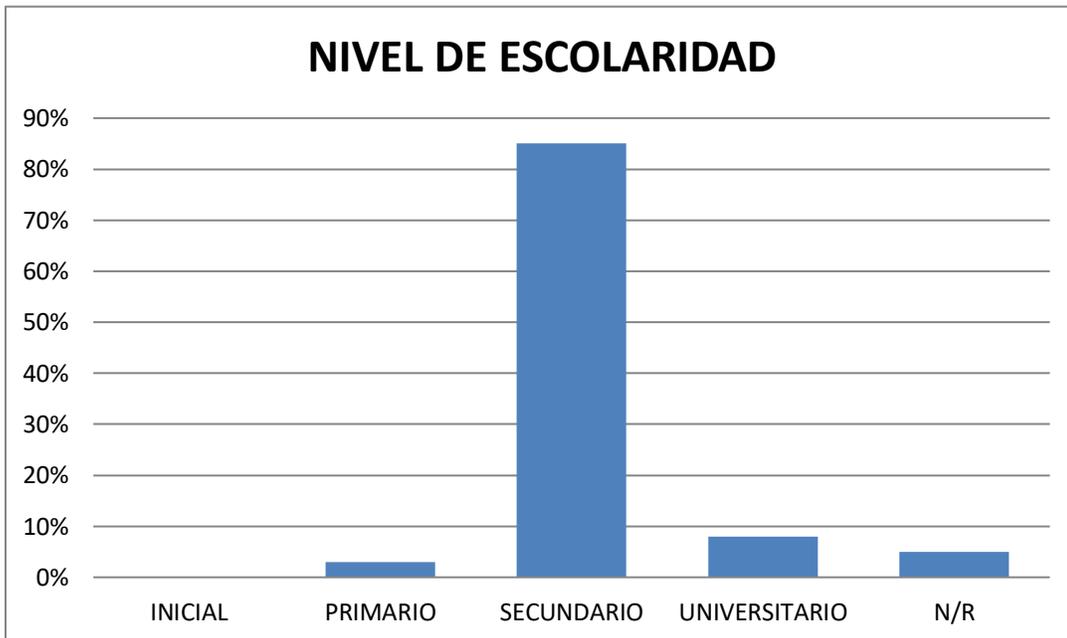
El mayor porcentaje de participantes en la formación técnica son mujeres, un número reducido son varones, estos resultados responden de forma positiva a las políticas internas que plantea el centro Gregoria Apaza con respecto al apoyo e impulso a las mujeres.

#### 4.1.1.3 Nivel de escolaridad

**Tabla 3: Nivel de escolaridad de las/los participantes**

NIVEL DE ESCOLARIDAD	FA	FR
INICIAL	0	0%
PRIMARIO	1	3%
SECUNDARIO	33	85%
UNIVERSITARIO	3	8%
N/R	2	5%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 3: Nivel de escolaridad de las /los participantes**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 3 indica los resultados del nivel de escolaridad de los participantes del centro Gregoria Apaza, donde el 0% tiene un nivel de formación inicial, el 3% tiene un nivel de formación primaria, el 85% tienen un nivel de formación secundaria, el 8% de tienen un nivel de formación universitaria y finalmente el 5% de los participantes no sabe no responde.

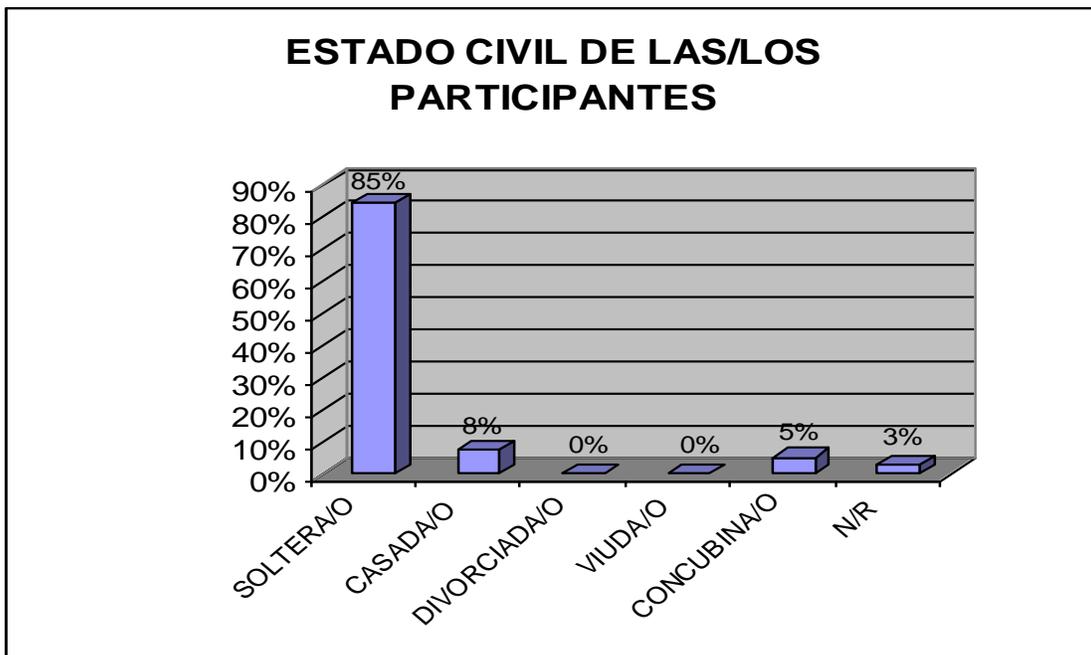
Considerado que los resultados de mayor frecuencia inciden en el nivel secundario, es una respuesta positiva al requerimiento que plantea, las políticas de formación técnica de los programas y proyectos del CPMGA.

#### 4.1.1.4 Estado civil

**Tabla 4: Estado civil**

ESTADO CIVIL	FA	FR
SOLTERA/O	33	85%
CASADA/O	3	8%
DIVORCIADA/O	0	0%
VIUDA/O	0	0%
CONCUBINA/O	2	5%
N/R	1	3%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 4: Estado civil**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 4 nos indica el estado civil de los participantes del centro Gregoria Apaza y se evidencia que 85% de los participantes capacitados son solteras/os, el 8% de los participantes están

casadas/os, el 0% divorciadas/os, y sólo el 5% de los participantes vive en concubinato, finalmente, el 3% de los participantes no sabe no responde.

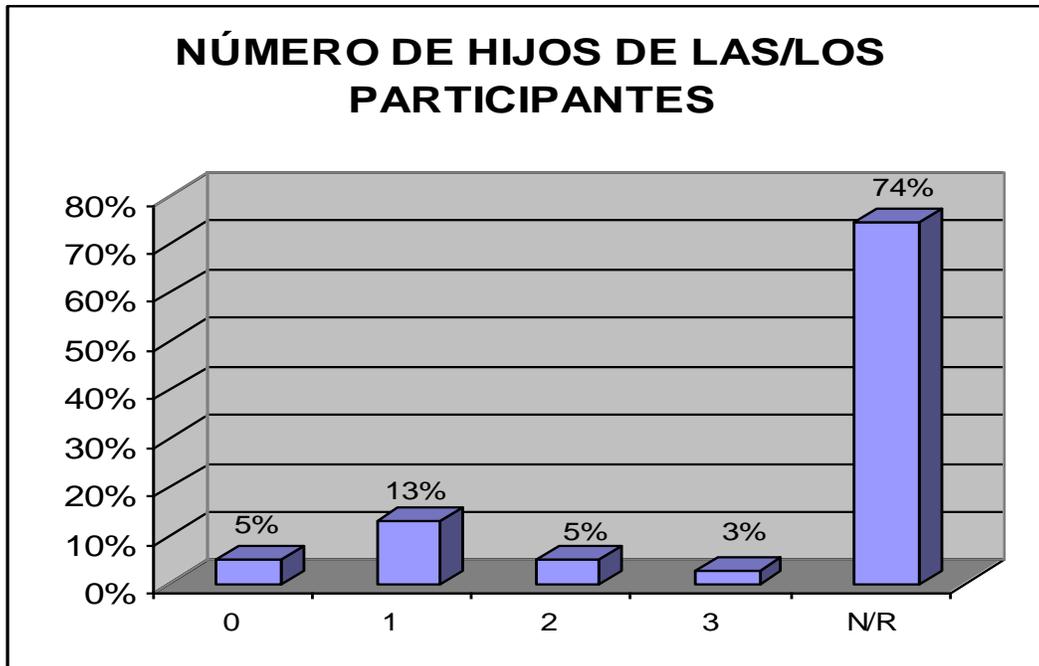
Como la mayor parte de los participantes capacitados en el centro Gregoria Apaza son solteras/os, eso los motiva para tener un mejor futuro laboral y principalmente económico, por lo que deciden por su formación profesional.

#### 4.1.1.5 Número de hijos

**Tabla 5: Número de hijos de las/los participantes**

NÚMERO DE HIJOS	FA	FR
0	2	5%
1	5	13%
2	2	5%
3	1	3%
N/R	29	74%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 5: Número de hijos de las /los participantes**



Fuente. Elaboración propia

En la tabla 5 se indica los resultados del número de hijos que tiene cada uno de los participantes capacitados en el centro, donde se puede evidenciar que 5% de los participantes capacitados no

tiene hijos, el 13% de los participantes tiene un hijo, otro 5% de los participantes tiene dos hijos, el 3% de los participantes tiene tres hijos y el 74% no sabe, no responde.

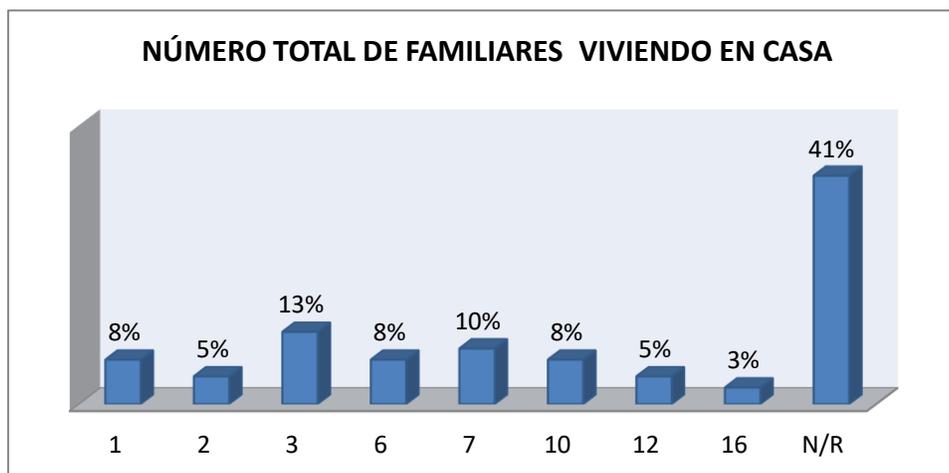
Los resultados reflejan que los participantes, en un mayor porcentaje, no responden al dato requerido respecto al número de hijos que tienen actualmente.

#### 4.1.1.6 Número de familiares total viviendo en casa

**Tabla 6: Número de familiares total viviendo en casa**

NÚMERO TOTAL VIVIENDO EN CASA	FA	FR
1	3	8%
2	2	5%
3	5	13%
6	3	8%
7	4	10%
10	3	8%
12	2	5%
16	1	3%
N/R	16	41%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 6: Número de familiares total viviendo en casa**



Fuente. Elaboración propia

En la tabla 6 se indica los resultados de los participantes respecto al número total de personas viviendo en casa, los resultados obtenidos son los siguientes, un 8% de los participantes vive solo, el 5% de los participantes vive con una persona, el 13% de los participantes del centro vive con dos personas, el 8% de los participantes vive con cinco personas más, el 10% de los participantes vive con seis personas más, el 8% de los participantes vive con nueve personas

más, el 5% de los participantes vive con once personas más, 3% de los participantes del centro vive con 15 personas más y para terminar, el 41% no sabe no responde a la pregunta.

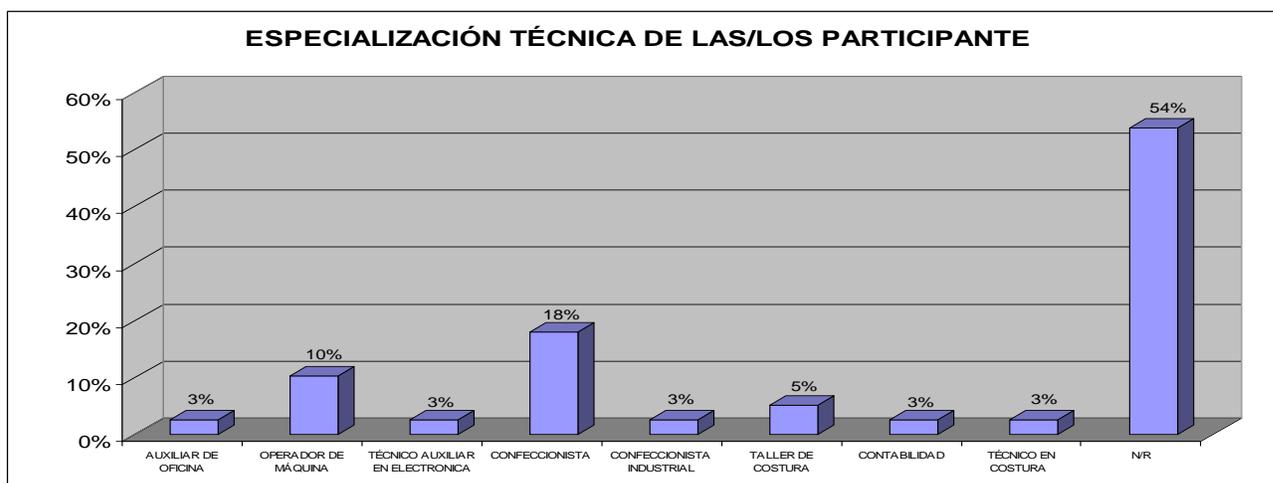
Los participantes en su mayoría no responden a la pregunta referente al número de total de personas que viven con ellos.

#### 4.1.1.7 Especialización técnica cursada.

Tabla 7: Especialidad técnica cursada

ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA CURSADA	FA	FR
AUXILIAR DE OFICINA	1	3%
OPERADOR DE MÁQUINA	4	10%
TÉCNICO AUXILIAR EN ELECTRONICA	1	3%
CONFECCIONISTA	7	18%
CONFECCIONISTA INDUSTRIAL	1	3%
TALLER DE COSTURA	2	5%
CONTABILIDAD	1	3%
TÉCNICO EN COSTURA	1	3%
N/R	21	54%
TOTAL	39	100%

Gráfico 7: Especialidad técnica cursada.



Fuente. Elaboración propia

La tabla 7 indica los resultados obtenidos de los participantes sobre la especialidad técnica cursada actualmente, donde se observan los siguientes datos, el 3% de los participantes cursa la especialidad de auxiliar de oficina, el 10% cursa la especialidad de operador de máquinas, el 3% de los participantes cursa la especialidad técnico en auxiliar en electrónica, el 18% de los participantes cursa la especialidad de confeccionista, el 3% de los participantes cursa la especialidad de confesionista industrial, el 5% de los participantes cursa la especialidad de taller

de costura, el 3% cursa la especialidad de contabilidad, el 3% cursa la especialidad de técnico en costura y el 54% de los participantes del centro Gregoria Apaza no sabe no responde.

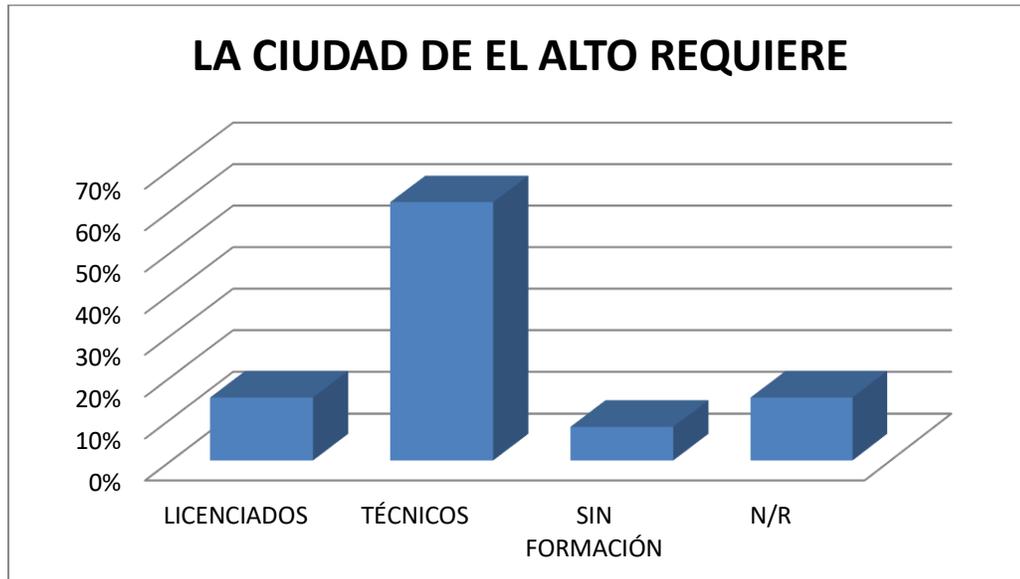
Los participantes en un porcentaje alto no responden a la pregunta sobre la especialidad técnica que ellos están cursando actualmente, pero el segundo alto porcentaje confirma que formación técnica especializada cursa en el momento.

#### 4.1.1.8 La ciudad de El Alto requiere profesionales a nivel

**Tabla 8: Nivel profesional requerido en la ciudad de El Alto**

LA CIUDAD DE EL ALTO REQUIERE	FA	FR
LICENCIADOS	6	15%
TÉCNICOS	24	62%
SIN FORMACIÓN	3	8%
N/R	6	15%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 8: Nivel profesional requerido en la ciudad de El Alto**



Fuente. Elaboración propia

En la tabla 8 se indica los resultados de los participantes del centro Gregoria Apaza sobre el nivel de formación que requiere la ciudad de El Alto, bajo en siguiente porcentaje, el 15% de los participantes indican que se requiere de profesionales a nivel licenciatura, el 62% de los participantes del centro menciona que se demanda profesionales a nivel técnico, el 8% de los

participantes señala que se requiere personas sin formación profesional, y el 15% de los participantes no sabe no responde a la pregunta.

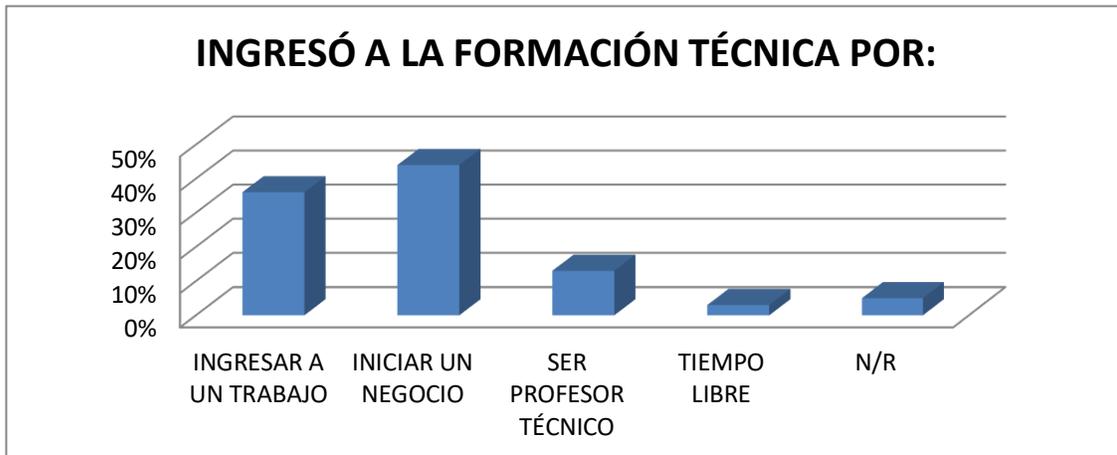
Los participantes de manera consecuente responden con un alto porcentaje que en la ciudad de El Alto se requiere profesionales a nivel técnico, esto responde a la realidad laboriosa, dedicada que tiene la ciudad de El Alto referente a la mano de obra artesanal y manufacturera.

#### 4.1.1.9 Las razones del ingreso a la formación técnica

**Tabla 9: Razones de ingreso a la formación técnica.**

INGRESO A LA FORMACIÓN TÉCNICA POR	FA	FR
INGRESAR A UN TRABAJO	14	36%
INICIAR UN NEGOCIO	17	44%
SER PROFESOR TÉCNICO	5	13%
TIEMPO LIBRE	1	3%
N/R	2	5%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 9. Razones de ingreso a la formación técnica.**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 9 indica los resultados de sobre las razones de ingreso a la formación técnica, entre los datos obtenidos se menciona que, el 30% de los participantes se capacita para ingresar a un trabajo, el 44% de los participantes del centro Gregoria Apaza se capacita para iniciar su propio

negocio, el 13% se capacita para ser profesores técnicos, el 3% lo hace porque cuenta con tiempo libre y el 5% de los participantes no sabe no responde. A la pregunta.

Los resultados muestran que los participantes en un mayor número se capacitan para iniciar su propio negocio, que de forma directa genera seguridad laboral y condiciones adecuadas, en un segundo porcentaje los participantes responden que las razones de su formación técnica, que es para ingresar a un trabajo que de forma directa le generan recursos económicos.

#### 4.1.1.10 Duración de su participación en la formación

**Tabla 10: Duración de su participación en la formación.**

DURACIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN	FA	FR
UN MES	2	5%
DOS MESES	4	10%
TRES MESES	11	28%
SEIS MESES	6	15%
OCHO MESES	5	13%
UN AÑO	5	13%
N/R	6	15%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 10: Duración de su participación en la formación.**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 10 indica los resultados de los participantes del centro Gregoria Apaza, respecto a la duración de su formación, entre los datos obtenidos tenemos que el 5% de los participantes participó durante un mes en su formación, el 10% participó dos meses en su formación, el 28% participó en su formación tres meses, el 15% participó seis meses en su formación, el 13%

participó durante ocho meses en su formación, el 13% lo hizo por el lapso de un año en su formación y sólo el 15% de los participantes no sabe no responde a la pregunta.

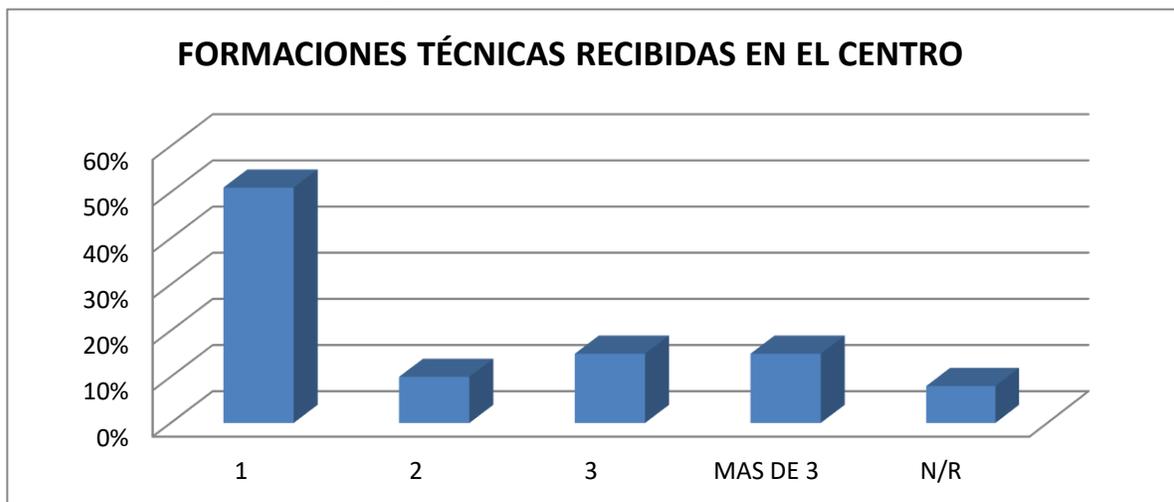
Los datos reflejan que la mayor parte de los participantes se capacito durante tres mes, y seis meses, lo que se relaciona con las diferentes etapas de formación teórica y práctica que implementa el Centro Gregoria Apaza referente a al proceso de formación técnica.

#### 4.1.1.11 Formaciones técnicas recibidas en el centro

**Tabla 11: Formaciones técnicas recibidas en el centro.**

FORMACIONES TÉCNICAS RECIBIDAS EN EL CENTRO	FA	FR
1	20	51%
2	4	10%
3	6	15%
MAS DE 3	6	15%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 11: Capacitaciones técnicas recibidas en el centro**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 11 indica resultados respecto a las Formaciones técnicas recibidas en el centro Gregoria Apaza, entre los datos obtenidos tenemos que el 51% de los participantes recibieron una sola formación técnica, el 10% dos Formaciones técnicas, el 15% de los participantes recibieron tres

Formaciones técnicas, el 15% de los participantes recibieron más de tres Formaciones técnicas en el centro y el 8% restante de los participantes no sabe no responde a la pregunta.

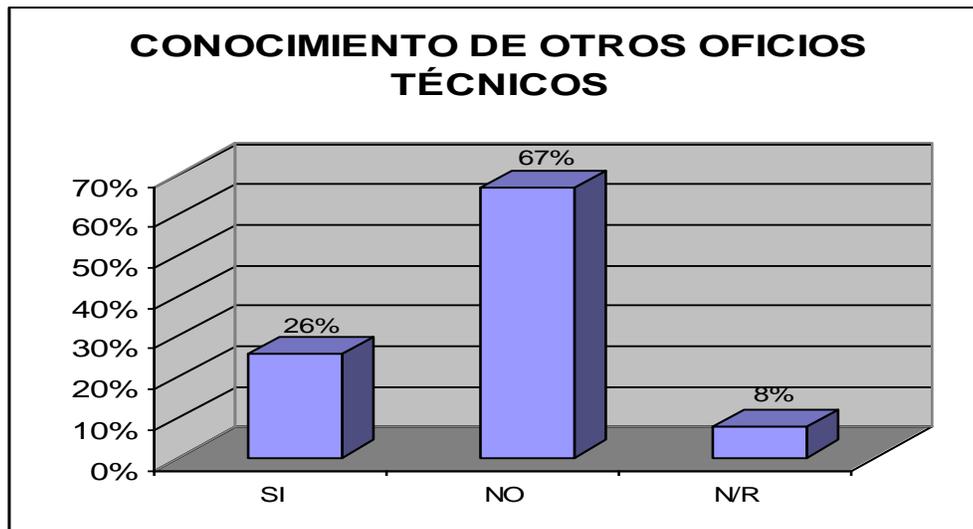
Los resultados reflejan un alto porcentaje de participantes que se formaron únicamente en la especialidad técnica que cursan ahora, y en otras opciones indican que se han formado en más de dos y tres especialidades técnicas, los datos también indican que el tiempo de los cursos de formación técnica, en el centro Gregoria Apaza, con los participantes de la presente investigación es de reciente data, en especial de la mayoría de ellos.

#### 4.1.1.12 Conocimiento de otros oficios técnicos

**Tabla 12: Conocimiento de otros oficios técnicos.**

CONOCIMIENTO DE OTROS OFICIOS TÉCNICOS	FA	FR
SI	10	26%
NO	26	67%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 12: Conocimiento de otros oficios técnicos**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 12 muestra los resultados de los participantes respecto al conocimiento de otros oficios técnicos, entre los resultados encontramos que el 26% de los participantes capacitados sí tiene

conocimiento de otros oficios técnicos, el 67% no conoce otros oficios técnicos y finalmente el 8% de los participantes no sabe no responde a la pregunta.

Los resultados nos muestran que el mayor porcentaje de los participantes del centro Gregoria Apaza no conoce otros oficios técnicos, por lo cual optan a la formación técnica que ofrece el centro, el segundo porcentaje de participantes tiene conocimiento de otros oficios técnicos que de manera directa les ayuda a fortalecer mejor sus habilidades técnicas.

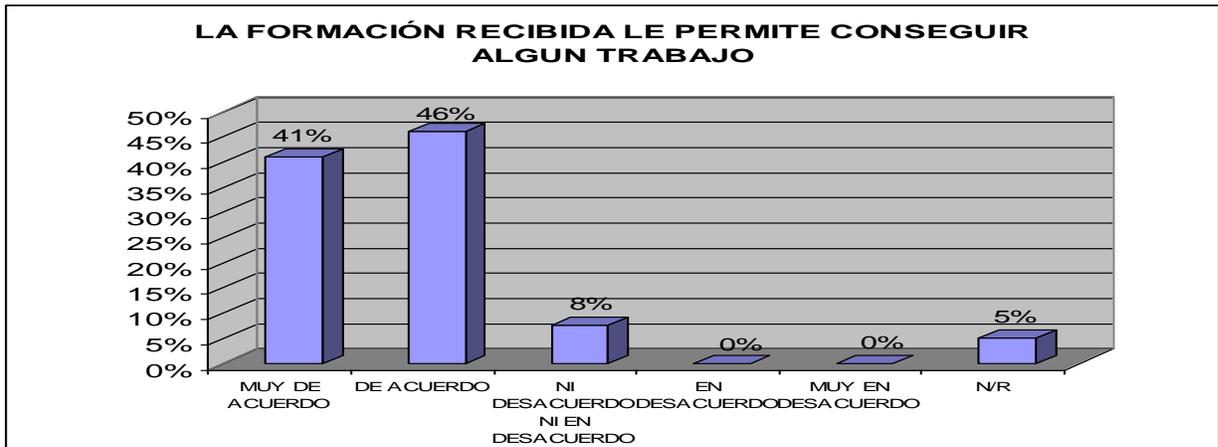
#### 4.1.2 Competencia laboral en la formación técnica profesional

##### 4.1.2.1 La formación le permite conseguir algún trabajo

Tabla 13: ¿La formación recibida le permite conseguir algún trabajo?

LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE CONSEGUIR ALGUN TRABAJO	FA	FR
MUY DE ACUERDO	16	41%
DE ACUERDO	18	46%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	2	5%
TOTAL	39	100%

Gráfico 13: ¿La formación recibida le permite conseguir algún trabajo?



Fuente. Elaboración propia

La tabla 13 presenta resultados de los participantes respecto a la pregunta ¿la formación recibida le permite conseguir algún trabajo? Entre los datos obtenidos podemos decir que el 41% de los participantes están muy de acuerdo en que la formación recibida les permitirá conseguir un trabajo, el 46% de los participantes están de acuerdo que la formación recibida les permitirá

conseguir un empleo, al 8% de los participantes le es indiferente la formación técnica recibida como medio para conseguir un trabajo, finalmente el 5% de los participantes no sabe no responde.

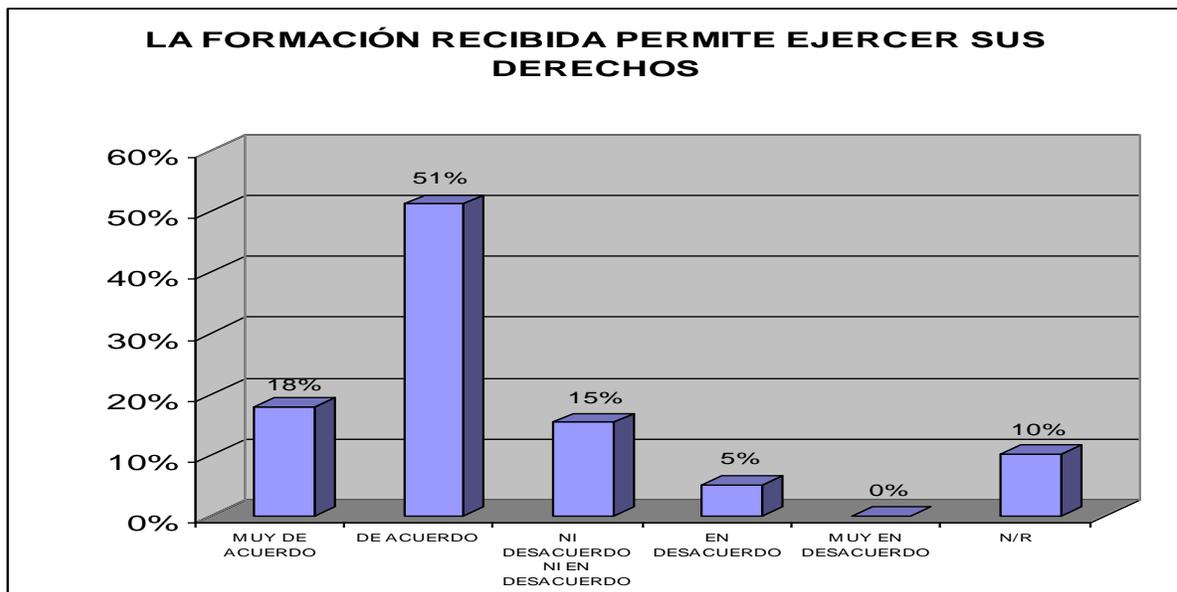
Los participantes confirman que se beneficiarían de la formación técnica recibida en el momento de ingresar al campo laboral, lo cual significa que las grandes y medianas empresas precisan empleados capacitados en el ámbito técnico empresarial

#### 4.1.2.2 La formación recibida permite ejercer sus derechos laborales

**Tabla 14: ¿La formación recibida le permite ejercer sus derechos laborales?**

LA FORMACIÓN RECIBIDA PERMITE EJERCER SUS DERECHOS LABORALES	FA	FR
MUY DE ACUERDO	7	18%
DE ACUERDO	20	51%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	15%
EN DESACUERDO	2	5%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 14. ¿La formación recibida le permite ejercer sus derechos laborales?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 14 presenta resultados de la pregunta ¿la formación recibida le permite ejercer sus derechos laborales? Entre los datos se mencionan que el 18% de los participantes está muy de

acuerdo en que la formación recibida le permite ejercer sus derechos laborales, el 51% de los participantes está de acuerdo en que la formación recibida le permitirá ejercer sus derechos laborales, al 15% de los participantes le es indiferente la formación recibida como medio para ejercer sus derechos laborales, el 5% de los participantes está en desacuerdo respecto a la pregunta y finalmente el 10% de los participantes no sabe no responde.

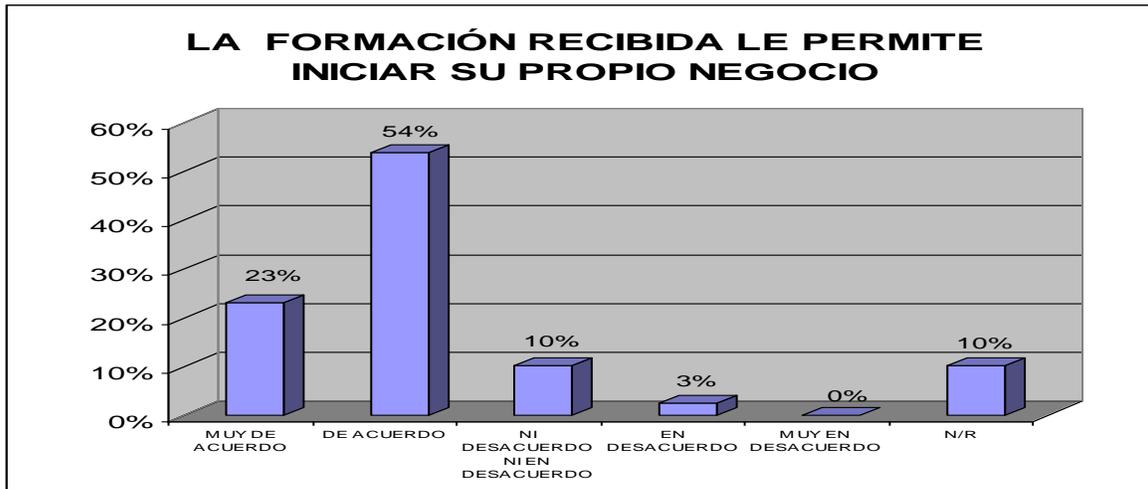
Los resultados son de manera representativa por parte de los participantes ya que el conocimiento de la ley laboral es necesaria cuando se inicia la actividad laboral técnica en empresas grandes, medianas y pequeñas.

#### 4.1.2.3 La formación técnica permite iniciar su propio negocio

**Tabla 15: ¿La formación recibida le permite iniciar su propio negocio?**

LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE INICIAR SU PROPIO NEGOCIO	FA	FR
MUY DE ACUERDO	9	23%
DE ACUERDO	21	54%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	4	10%
EN DESACUERDO	1	3%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 15: ¿La formación recibida le permite iniciar su propio negocio?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 15 muestra los resultados de los participantes respecto a la pregunta ¿la formación recibida le permite iniciar su propio negocio? Entre los datos obtenidos encontramos que el 23% de participantes están muy de acuerdo en que la formación recibida le permitirá iniciar su propio negocio, el 54% de los participantes están de acuerdo en que la formación recibida le permitirá

iniciar su propio negocio, al 10% los participantes le es indiferente la formación recibida como medio para iniciar su propio negocio, el 3% de los participantes está en desacuerdo que la formación recibida le permita iniciar su propio negocio, y por último el 10% de los participantes no sabe no responde.

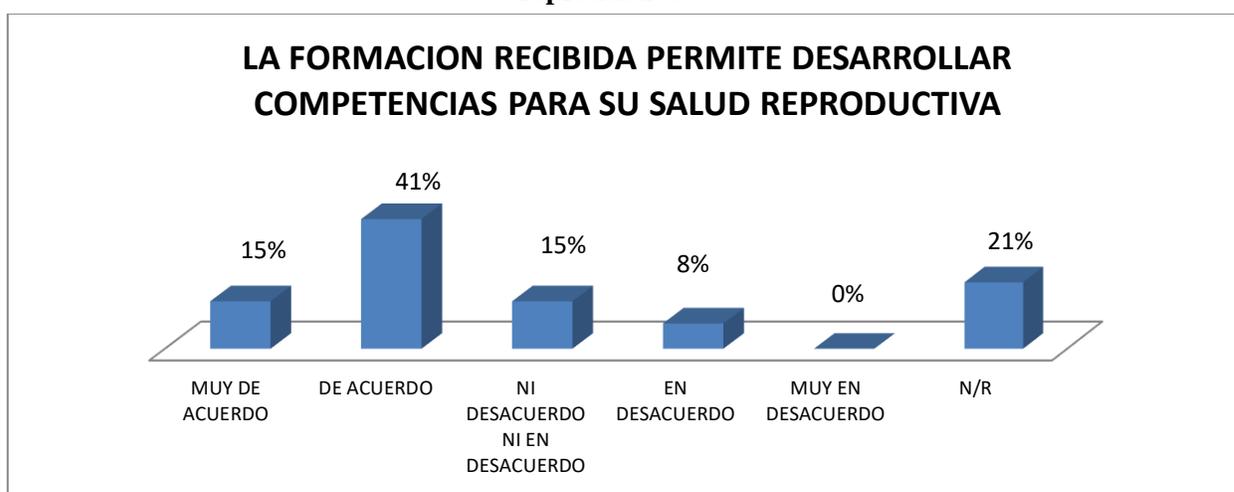
Los resultados precisan que la mayoría los participantes que se capacitan en el centro Gregoria Apaza lo hacen para iniciar su propio negocio o su propia empresa, lo que significa que buscan seguridad laboral

#### 4.1.2.4 La formación recibida permite desarrollar competencias para su salud reproductiva

**Tabla 16: ¿La formación recibida le permite desarrollar competencias para su salud reproductiva?**

LA FORMACION RECIBIDA PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA SU SALUD REPRODUCTIVA	FA	FR
MUY DE ACUERDO	6	15%
DE ACUERDO	16	41%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	15%
EN DESACUERDO	3	8%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	8	21%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 16: ¿La formación recibida le permite desarrollar competencias para su salud reproductiva?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 16 presenta resultados de los participantes respecto a la pregunta ¿la formación recibida le permite desarrollar competencias para su salud reproductiva? Entre los datos se menciona que el 15% de los participantes están muy de acuerdo que la formación recibida le permite desarrollar competencias para la salud reproductiva, el 41% está de acuerdo que la formación recibida le permite desarrollar competencias para la salud reproductiva, el 15% responde de

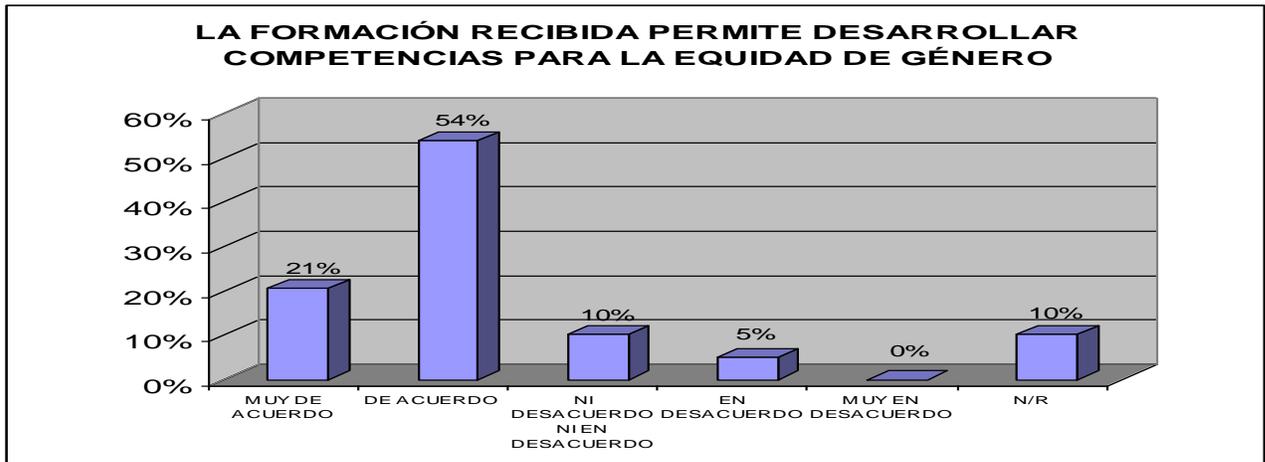
manera indiferente respecto a la formación recibida relacionada con las competencias para la salud reproductiva, el 8% de los participantes está en desacuerdo con que la formación recibida le permita desarrollar competencias para su salud reproductiva, y el 21% de los participantes no sabe no responde. El tema de la salud reproductiva es importante para la población que se encuentran en la etapa de la juventud, como es el caso de los jóvenes participantes del centro Gregoria Apaza, donde se reflejan su mayor importancia en las competencias sobre salud reproductiva durante su formación técnica.

#### 4.1.2.5 La formación técnica permite desarrollar competencias para la equidad de género

Tabla 17: ¿La formación recibida le permite desarrollar competencias para la equidad de género?

LA FORMACIÓN RECIBIDA PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO	FA	FR
MUY DE ACUERDO	8	21%
DE ACUERDO	21	54%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	4	10%
EN DESACUERDO	2	5%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%

Gráfico 17: ¿La formación recibida le permite desarrollar competencias para la equidad de género?



Fuente. Elaboración propia

La tabla 17 presenta los resultados de los participantes respecto a la pregunta ¿la formación recibida permite desarrollar competencias para la equidad de género? Los datos nos muestran que el 21% de los participantes están muy de acuerdo con la formación recibida permite desarrollar competencias para la equidad de género, el 54% de los participantes están de acuerdo

que la formación recibida desarrollara competencias para la equidad de género, el 10% de los participantes están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% de los participantes están en desacuerdo, el 0% están en muy en desacuerdo y el 10% de los participantes no sabe no responden.

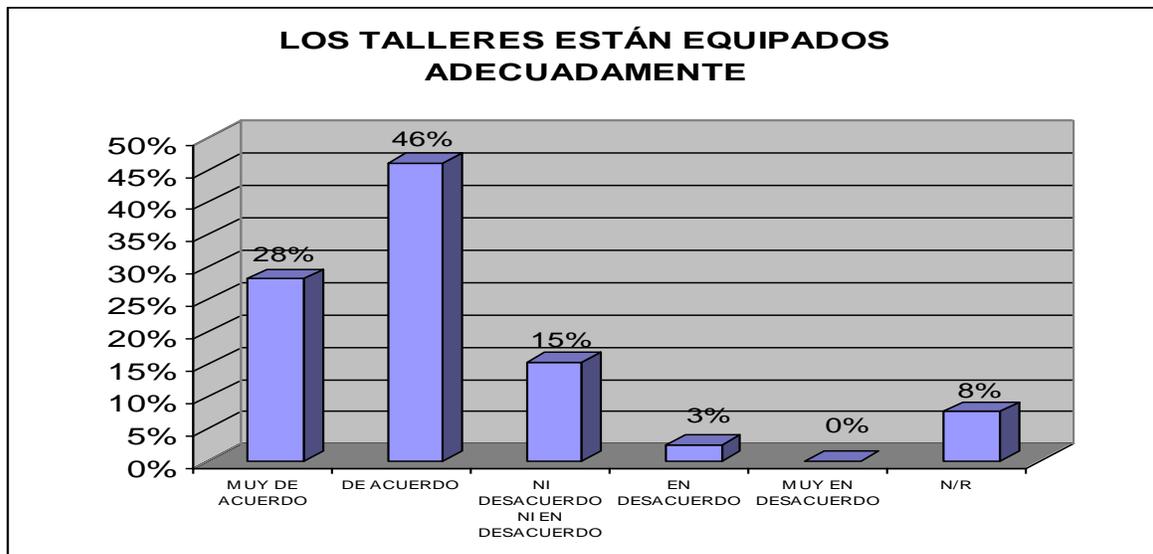
Los participantes que se capacitan en el centro reflejan un mayor resultado a favor de que la formación recibida respecto a la equidad de género permite un equilibrio en el ámbito social, ya que en los últimos años la relevancia e importancia que se da al tema es notable

#### 4.1.2.6 Los talleres están equipados adecuadamente

**Tabla 18: ¿Los talleres están equipados adecuadamente?**

LOS TALLERES ESTÁN EQUIPADOS ADECUADAMENTE	FA	FR
MUY DE ACUERDO	11	28%
DE ACUERDO	18	46%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	15%
EN DESACUERDO	1	3%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 18: ¿Los talleres están equipados adecuadamente?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 18 muestra resultados de los participantes respecto a la pregunta ¿los talleres están equipados adecuadamente? Entre los datos obtenidos, el 28% de los participantes capacitados consideran que los talleres están equipados adecuadamente, el 46% de los participantes

capacitados afirman que los talleres están equipados de manera adecuada, al 15% de los participantes le es indiferente el equipamiento adecuado de los talleres, el 3% de los participantes están en desacuerdo en que los talleres estén equipados, y finalmente el 8% de los participantes capacitados no sabe no responde.

Los participantes que se capacitan en el centro indican con un porcentaje alto que los talleres de formación técnica debidamente equipados cumplen con todas las necesidades precisas para su formación técnica.

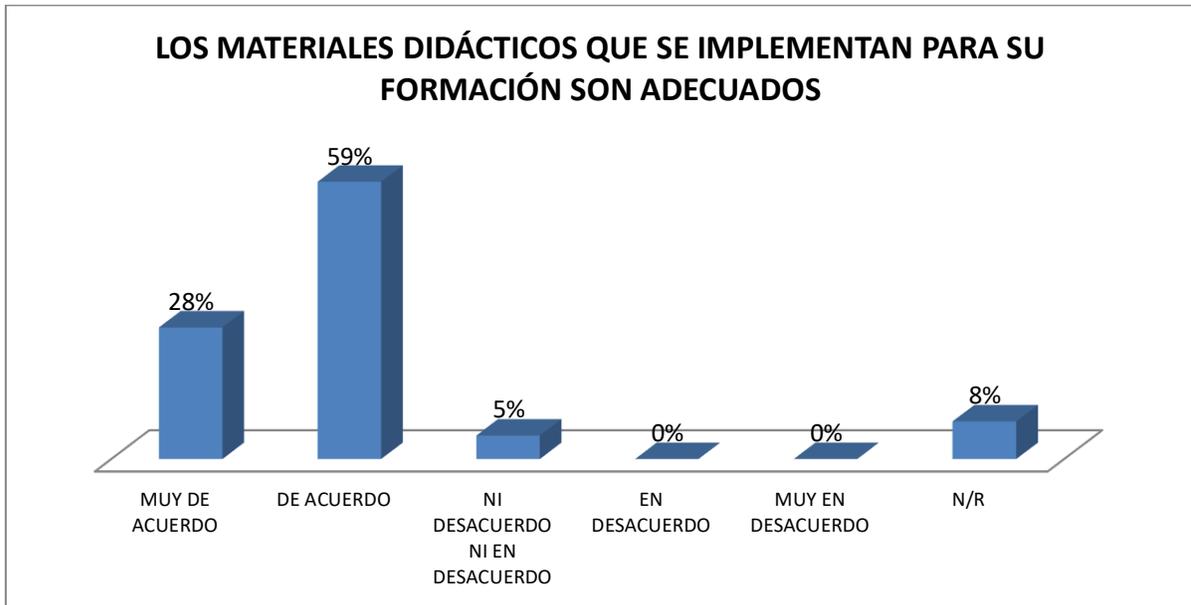
### 4.1.3 Metodología de formación

#### 4.1.3.1 Los materiales didácticos que se implementan para su formación

Tabla 19: ¿Los materiales didácticos que se implementan para su formación son adecuadas?

LOS MATERIALES DIDÁCTICOS QUE SE IMPLEMENTAN PARA SU FORMACIÓN SON ADECUADOS	FA	FR
MUY DE ACUERDO	11	28%
DE ACUERDO	23	59%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	2	5%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

Gráfico 19: ¿Los materiales didácticos que se implementan para su formación son adecuadas?



Fuente. Elaboración propia

La tabla 19 presenta los datos obtenidos de los participantes acerca de la pregunta ¿los materiales didácticos que se implementan en su formación son adecuados? Entre los resultados se indica

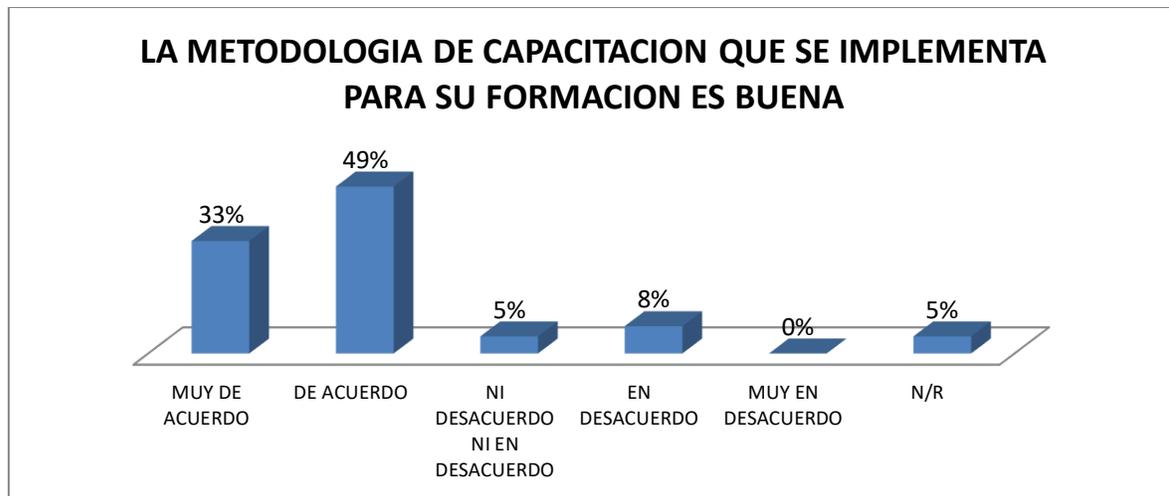
que, el 28% de los participantes están muy de acuerdo con los materiales que se implementan para su formación, el 59% de los participantes están de acuerdo con los materiales que se implementan para su formación, al 5% le es indiferente el uso de los materiales didácticos que se implementan en su formación, y el 8% de los participantes capacitados no sabe no responde. Los participantes que se encuentran en la etapa de formación confirman que los materiales didácticos implementados para su formación técnica son las adecuadas e imprescindibles.

#### 4.1.3.2 La metodología de formación que se implementada para los participantes

**Tabla 20: ¿La metodología de capacitación que se implementa para su formación es buena?**

LA METODOLOGIA DE CAPACITACION QUE SE IMPLEMENTA PARA SU FORMACION ES BUENA	FA	FR
MUY DE ACUERDO	13	33%
DE ACUERDO	19	49%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	2	5%
EN DESACUERDO	3	8%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	2	5%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 20: ¿La metodología de capacitación que se implementa para su formación es buena?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 20 presenta respuestas de los participantes respecto a la pregunta ¿la metodología de capacitación que se implementa para su formación es buena? Entre los resultados se menciona que el 33% de los participantes están muy de acuerdo con la metodología de capacitación que se implementa para su formación técnica, el 49% de los participantes están de acuerdo con la metodología de capacitación que se implementa en su formación, al 5% le es indiferente la

metodología utilizada, el 8% de los participantes están en desacuerdo con la metodología de capacitación que se implementa para su formación, y el 5% de los participantes no sabe no responde.

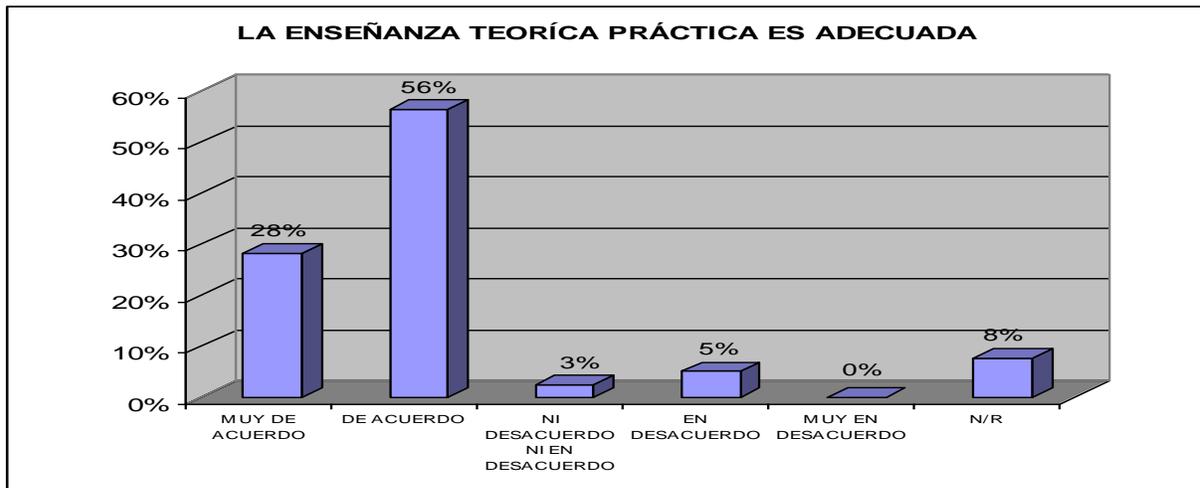
Los participantes que se encuentran en pleno proceso de formación técnica manifiestan con un porcentaje alto que están de acuerdo con la metodología que implementa el centro Gregoria Apaza respecto a la formación técnica.

#### 4.1.3.3 La enseñanza teórica practica en la formación técnica de los participantes

**Tabla 21: ¿La enseñanza teórica práctica es adecuada?**

LA ENSEÑANZA TEÓRICA PRÁCTICA ES ADECUADA	FA	FR
MUY DE ACUERDO	11	28%
DE ACUERDO	22	56%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3%
EN DESACUERDO	2	5%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 21: ¿La enseñanza teórica práctica es adecuada?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 21 presenta los resultados de los participantes de la pregunta ¿la enseñanza teórica práctica es adecuada? Entre los datos obtenidos se menciona que, el 28% de los participantes capacitados en el centro Gregoria Apaza, están muy de acuerdo con la enseñanza teórica practica que se implementa para su formación técnica, el 56% de participantes están de acuerdo con la enseñanza teórica práctica que se realiza en las capacitaciones técnicas, el 3% de los participantes responde de manera indiferente respecto a la enseñanza teórica practica que se da

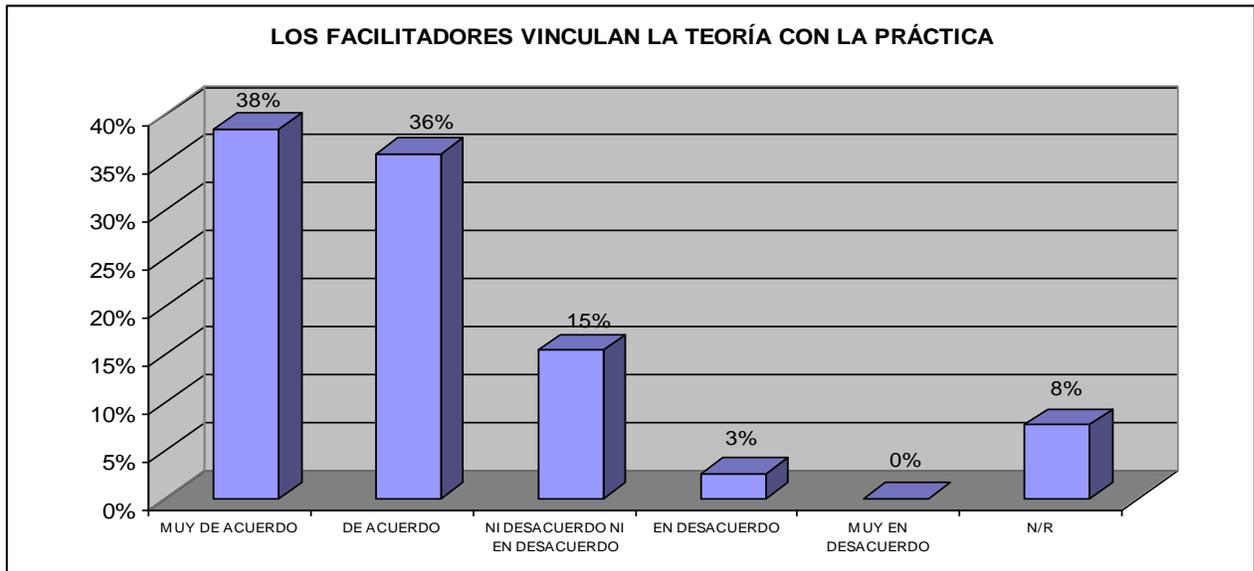
en su formación técnica, el 5% de los participantes están en desacuerdo con la enseñanza teórica práctica que se implementa en su formación, y el 8% de los participantes no sabe no responde. Los participantes que se capacitan en el centro indican con un alto porcentaje que están conformes con la enseñanza teórica práctica que implementa el centro Gregoria Apaza y que éstas, a la vez, responden a las necesidades y perspectivas de los participantes.

#### 4.1.3.4 Los facilitadores vinculan la teoría y la práctica

**Tabla 22: ¿Los facilitadores vinculan la teoría con la práctica?**

LOS FACILITADORES VINCULAN LA TEORÍA CON LA PRÁCTICA	FA	FR
MUY DE ACUERDO	15	38%
DE ACUERDO	14	36%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	15%
EN DESACUERDO	1	3%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 22: ¿Los facilitadores vinculan la teoría con la práctica?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 22 muestra los datos obtenidos de los participantes respecto a la pregunta ¿los facilitadores vinculan la teoría con la práctica? Entre los resultados se menciona que, el 38% de los participantes están muy de acuerdo en que los facilitadores vinculen la teoría con la práctica, el 36% de participantes están de acuerdo en que los facilitadores relacionen la teoría con la práctica, el 15% de los participantes no demuestran interés ni a favor ni en contra en que los

facilitadores vinculen la teoría con la práctica durante su formación, el 3% están en desacuerdo en que los facilitadores relacionan la teoría con la práctica, y finalmente, el 8% de participantes capacitados no sabe no responde.

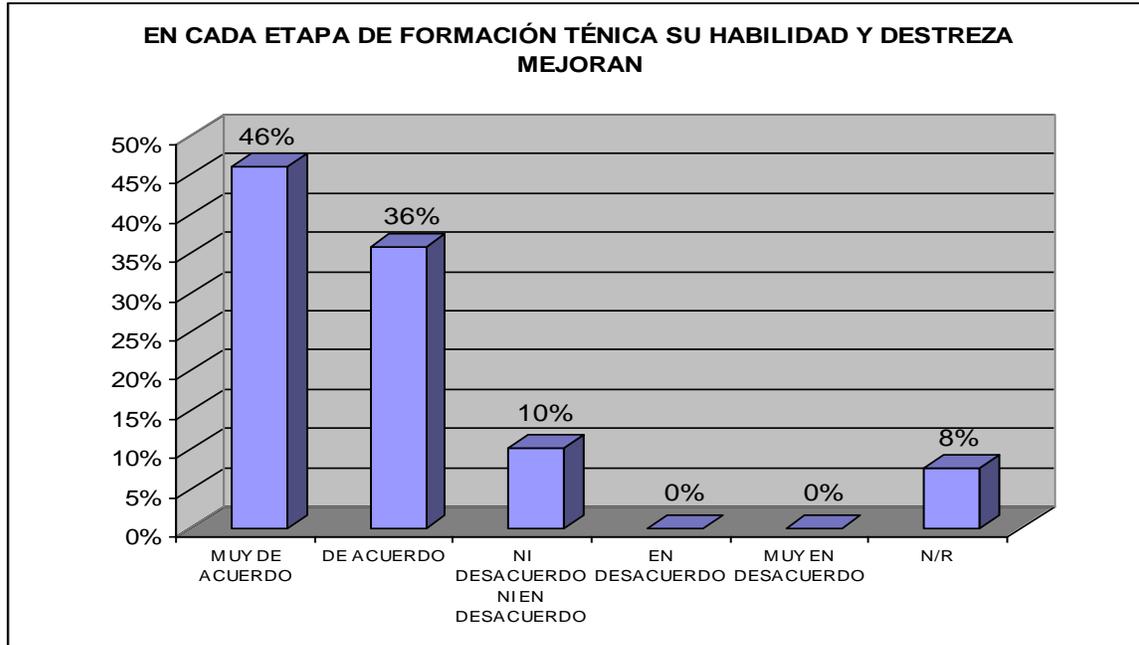
Los participantes reflejan su respuesta con un mayor porcentaje confirmando que los facilitadores vinculan la teoría con la práctica durante su formación técnica y se entiende que los conocimientos teóricos y prácticos son la base de la educación constructivista.

**4.1.3.5 En cada etapa de formación técnica su habilidad y destreza mejora**

**Tabla 23: ¿En cada etapa de formación técnica su habilidad y destreza mejoran?**

EN CADA ETAPA DE FORMACIÓN TÉCNICA SU HABILIDAD Y DESTREZA MEJORAN	FA	FR
MUY DE ACUERDO	18	46%
DE ACUERDO	14	36%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	4	10%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 23: ¿En cada etapa de formación técnica su habilidad y destreza mejoran?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 23 muestra los resultados de los participantes respecto a la pregunta ¿en cada etapa de formación técnica su habilidad y destreza mejoran? Los datos muestran que, el 46% los capacitados están muy de acuerdo con que cada etapa de formación van mejorando sus

habilidades y destrezas, el 36% de los participantes están de acuerdo con que cada etapa de formación van mejorando su habilidades y destrezas, el 10% considera irrelevante que mejore o no su habilidad y destreza, y finalmente el 8% de los participantes no sabe no responde.

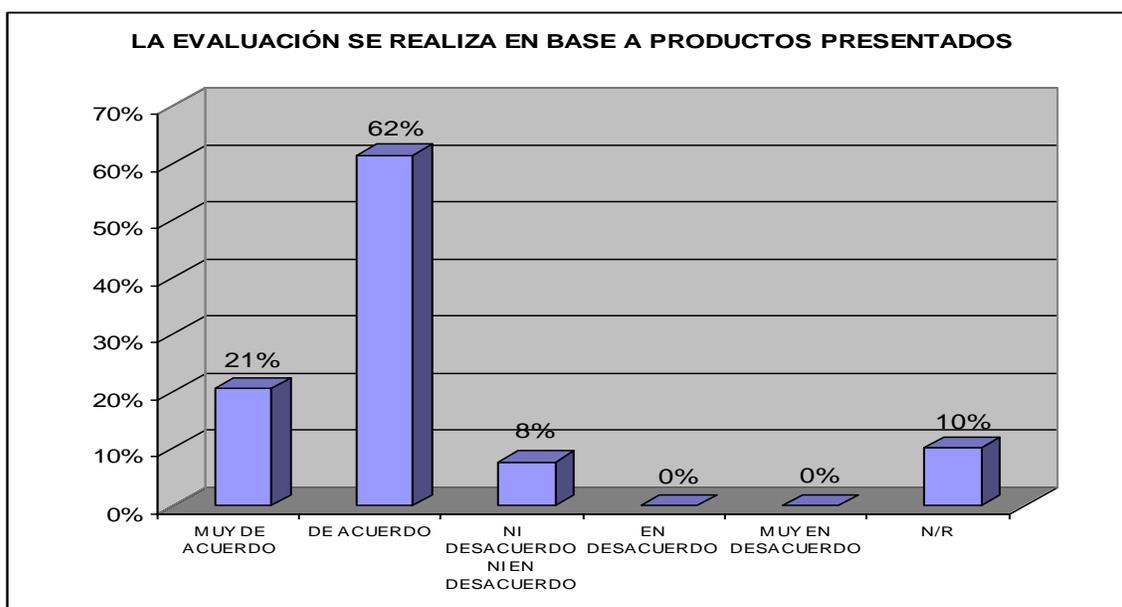
Los datos muestran en alto porcentaje que los participantes están muy de acuerdo en que cada etapa de formación sus habilidades y destrezas mejoran, como en todos los procesos de formación técnica que siempre buscan perfeccionar el aprendizaje.

#### 4.1.3.6 La evaluación se realiza en base a productos presentados

**Tabla 24: ¿La evaluación se realiza en base a productos presentados?**

LA EVALUACIÓN SE REALIZA EN BASE A PRODUCTOS PRESENTADOS	FA	FR
MUY DE ACUERDO	8	21%
DE ACUERDO	24	62%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 24: ¿La evaluación se realiza en base a productos presentados?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 24 indica los resultados de los participantes a cerca de la pregunta ¿la evaluación se realiza en base a productos presentados?, entre los datos obtenidos, el 21% de los participantes están muy de acuerdo con la evaluación que se realiza en base a productos presentados, el 62% de los participantes capacitados están de acuerdo con la evaluación que se realiza en base a

productos presentados y terminados, el 8% responde de forma indiferente en cuanto a la evaluación en base a productos presentados, y el 10% de participantes capacitados no sabe no responde.

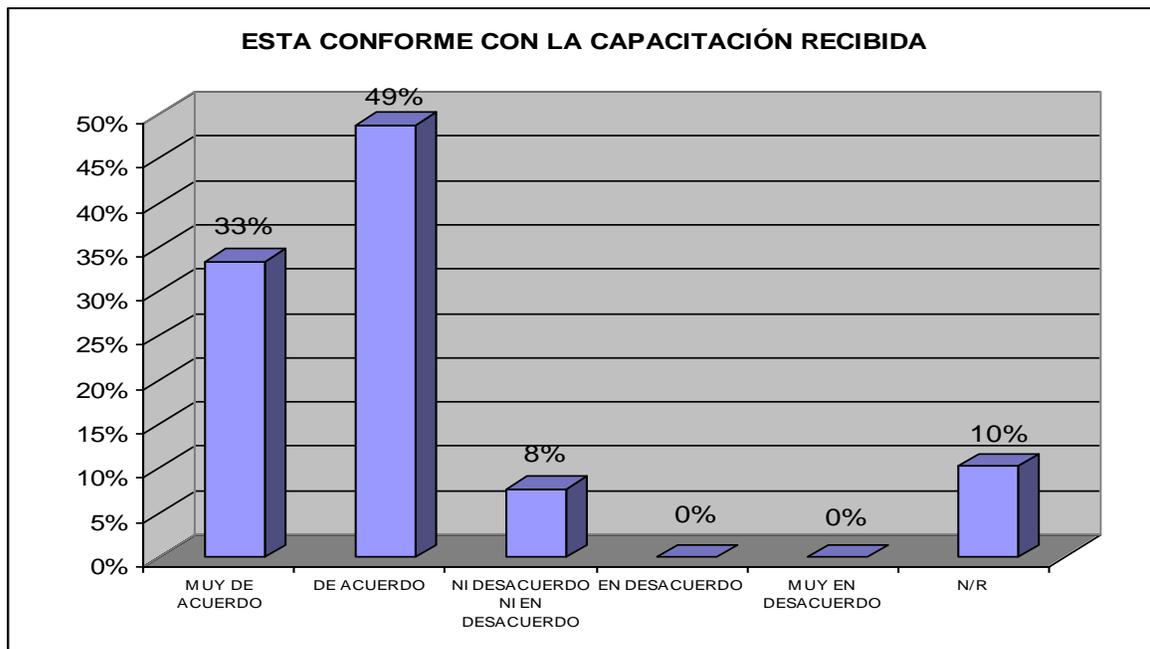
Los resultados indican en un alto porcentaje que los participantes confirman que la evaluación se realiza en base a productos presentados, lo cual ratifica que en las instituciones de formación técnica, la manera de evaluación siempre será por objeto terminado.

#### 4.1.3.7 Conformidad con la formación recibida

**Tabla 25: ¿Está conforme con la formación recibida?**

ESTA CONFORME CON LA FORMACIÓN RECIBIDA	FA	FR
MUY DE ACUERDO	13	33%
DE ACUERDO	19	49%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%

**Gráfico 25: ¿Está conforme con la formación recibida?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 25 muestra resultados de los participantes a cerca de la pregunta ¿está conforme con la formación recibida?, los datos que se observan son la siguientes, el 33% de los participantes están muy de acuerdo con la formación técnica recibida, el 49% de los participantes están de

acuerdo con la formación técnica recibida, el 8% de los participantes esta ni desacuerdo ni en desacuerdo con la formación recibida, y el 10% de los participantes no sabe no responde. Por consiguiente, el alto porcentaje ratifican de estos datos significa que la formación recibida es de conformidad para los participantes, lo cual les ayuda a cumplir las demandas en el ámbito social laboral.

## 4.2 Cuestionario a participantes egresados

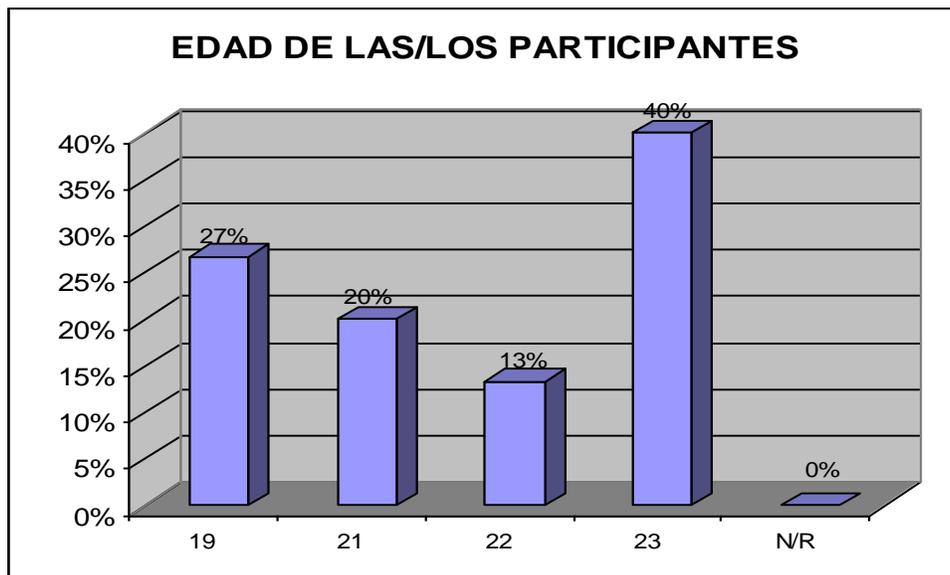
### 4.2.1 Datos generales

#### 4.2.1.1 Edad

**Tabla 26: Edad de las/los participantes egresados.**

EDAD	FA	FR
19	8	27%
21	6	20%
22	4	13%
23	12	40%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 26: Edad de las/los participantes egresados**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 26 presenta los resultados de las edades de los participantes egresados del centro Gregoria Apaza, entre los datos obtenidos encontramos que, el 27% de los egresados del mismo

centro cuenta con 19 años, el 20% de los egresados tiene 21 años, el 13% tiene 22 años, y el 40% tiene 23 años de edad.

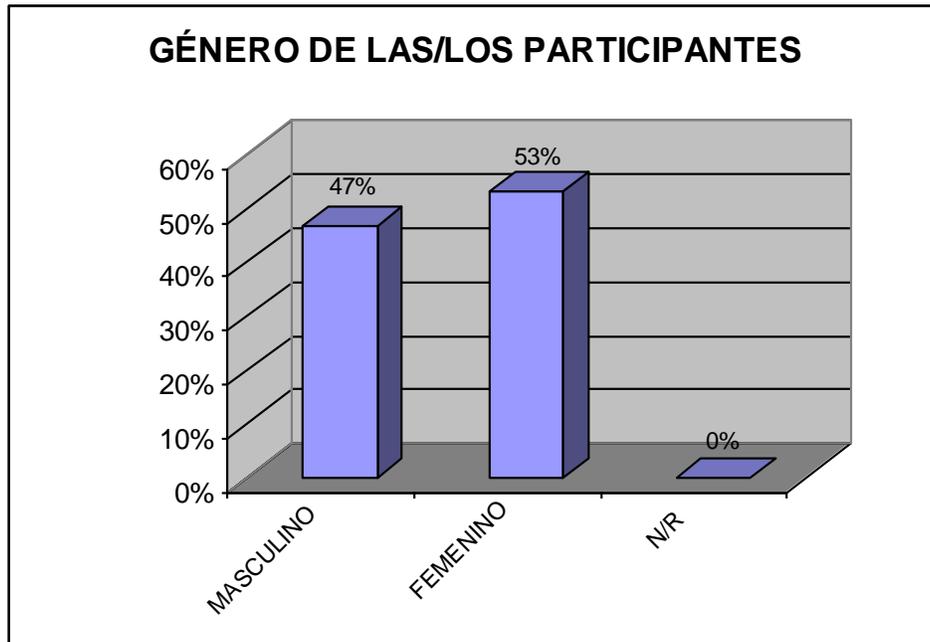
La edad de mayor frecuencia de los egresados del centro Gregoria Apaza es de 23 años seguida de 19 y 21 años de edad, lo que significa que se encuentran en la edad adecuada para realizar actividades físicas e intelectuales.

#### 4.2.1.2 Género

**Tabla 27: Género de las/los participantes egresados**

GÉNERO	FA	FR
MASCULINO	14	47%
FEMENINO	16	53%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 27: Edad de las/los participantes egresados**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 27 presenta los resultados del género de los participantes egresados del centro Gregoria Apaza, entre los datos obtenidos tenemos los siguientes: el 47% de los participantes egresados pertenecen al género masculinos, y el 53% al género femenino.

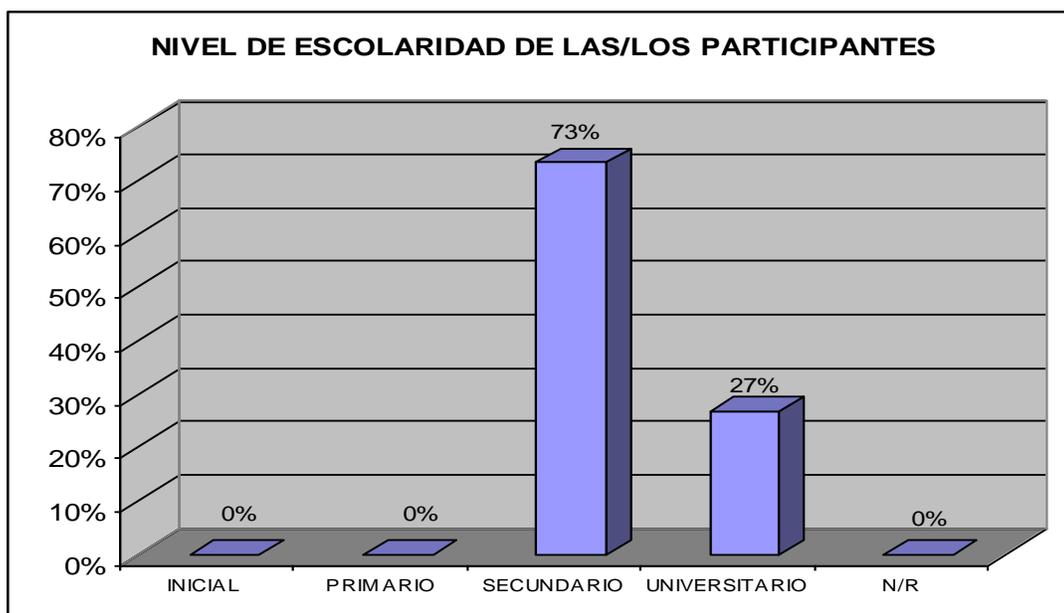
El mayor porcentaje de egresados del Centro Gregoria Apaza pertenece al género femenino y en segundo lugar se encuentra género masculino, este resultado responde a las políticas internas de la institución, además se confirma que la pobreza tiene rostro de mujer.

#### 4.2.1.3 Nivel de escolaridad

**Tabla 28: Nivel de escolaridad de las/los participantes egresados**

NIVEL DE ESCOLARIDAD	FA	FR
INICIAL	0	0%
PRIMARIO	0	0%
SECUNDARIO	22	73%
UNIVERSITARIO	8	27%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 28: Nivel de escolaridad de las/los participantes egresados.**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 28 indica los resultados del nivel de escolaridad de los egresados de los cursos de formación técnica del centro Gregoria Apaza, entre los datos relevantes tenemos que, el 73% de los participantes egresados del Centro Gregoria Apaza tiene un nivel de formación secundaria, y el 27% de los egresados del centro tiene un nivel de formación universitaria.

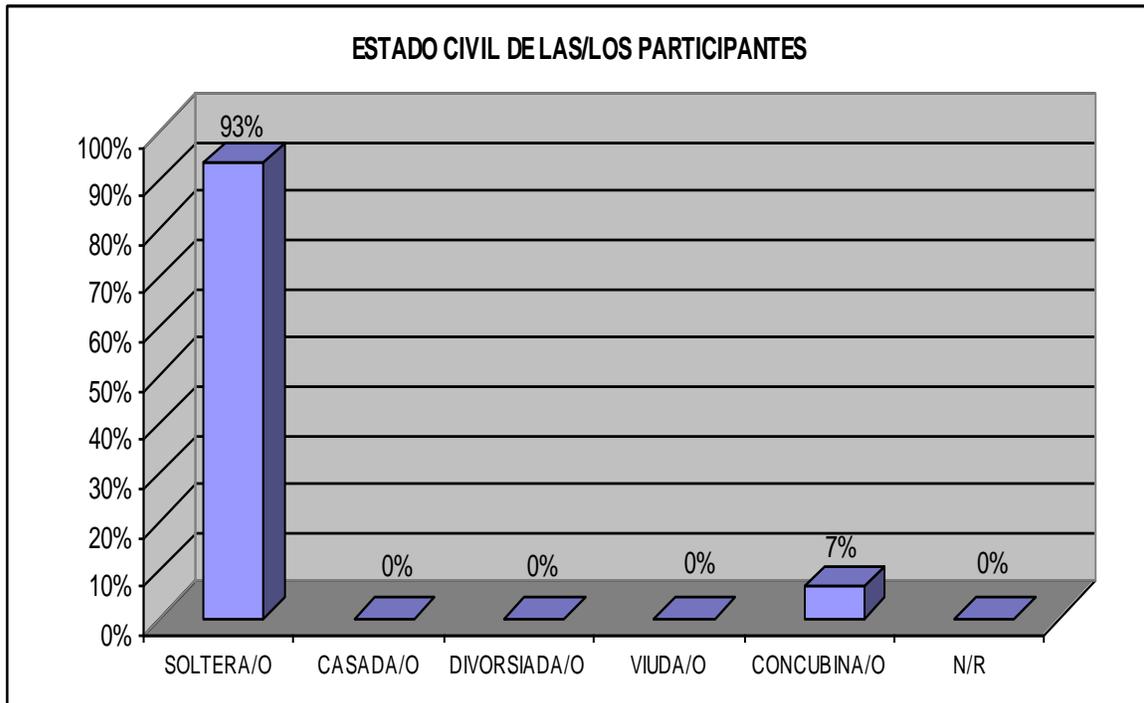
El nivel de formación más frecuente es el nivel secundario, seguida de la formación universitaria, esto responde de forma positiva a los propósitos internos de la institución y a la necesidad social y económica de muchos jóvenes que buscan un empleo seguro y buen salario.

#### 4.2.1.4 Estado civil

**Tabla 29: Estado civil de las/los participantes egresados**

ESTADO CÍVIL	FA	FR
SOLTERA/O	28	93%
CASADA/O	0	0%
DIVORCIADA/O	0	0%
VIUDA/O	0	0%
CONCUBINA/O	2	7%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 29: Estado civil de las/los participantes egresados.**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 29 muestra los resultados del estado civil de los egresados de los cursos de formación técnica del centro Gregoria Apaza, los resultados muestran que el 93% de los egresados del

centro son solteras/os, y 7% de los participantes egresados son concubinos como datos relevantes.

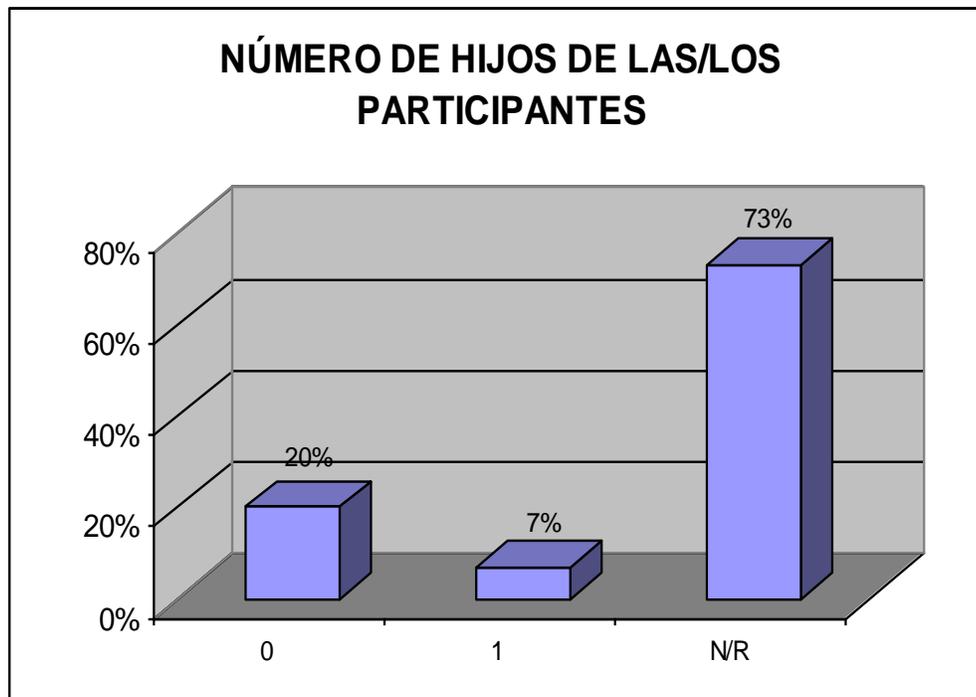
Como la mayor parte de los egresados del Centro Gregoria Apaza son solteras/os y una pequeña parte está en concubinatos, podemos deducir que se encuentran en una etapa de construcción personal e integración social.

#### 4.2.1.5 Número de hijos

**Tabla 30: Número de hijos de las/los participantes egresados**

NÚMERO DE HIJOS	FA	FR
0	6	20%
1	2	7%
N/R	22	73%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 30: Número de hijos de las/los participantes egresados**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 30 muestra los resultados del número de hijos de los egresados del centro Gregoria Apaza, entre los datos obtenidos se indica que, el 20% de los participantes egresados de formación técnica cuenta con un número no tiene hijos, el 7% de los egresados cuenta con un solo hijo, el 73% de los participantes egresados no sabe no responde.

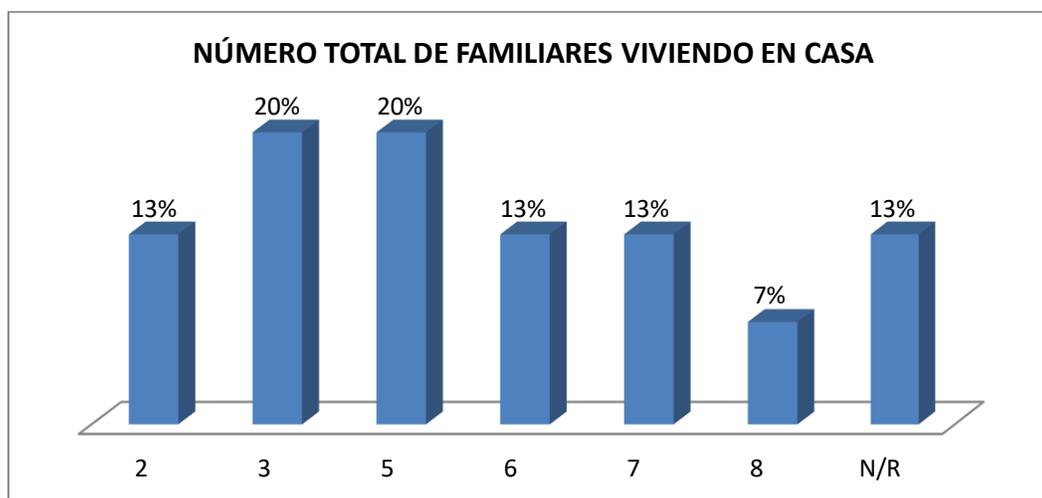
Los participantes egresados del Centro Gregoria Apaza en su mayor parte no responden a la pregunta señalada.

#### 4.2.1.6 Número total de familiares viviendo en casa

Tabla 31: Número total de familiares viviendo en casa

NÚMERO TOTAL DE FAMILIARES VIVIENDO EN CASA	FA	FR
2	4	13%
3	6	20%
5	6	20%
6	4	13%
7	4	13%
8	2	7%
N/R	4	13%
TOTAL	30	100%

Gráfico 31: Número total de familiares viviendo en casa



Fuente. Elaboración propia

La tabla 31 presenta los resultados del número total de miembros de la familia viviendo en casa de los participantes, entre los resultados obtenidos se muestra que: el 13% de los participantes menciona que viven en casa entre dos personas, el 20% de los participantes menciona que viven en casa entre 3 personas, el 20% de los participantes indica que viven 5 personas, el 13% de los participantes indica que viven en casa 6 personas, el 13% de los participantes menciona que viven en casa 7 personas y finalmente el 13% de los participantes no sabe no responde.

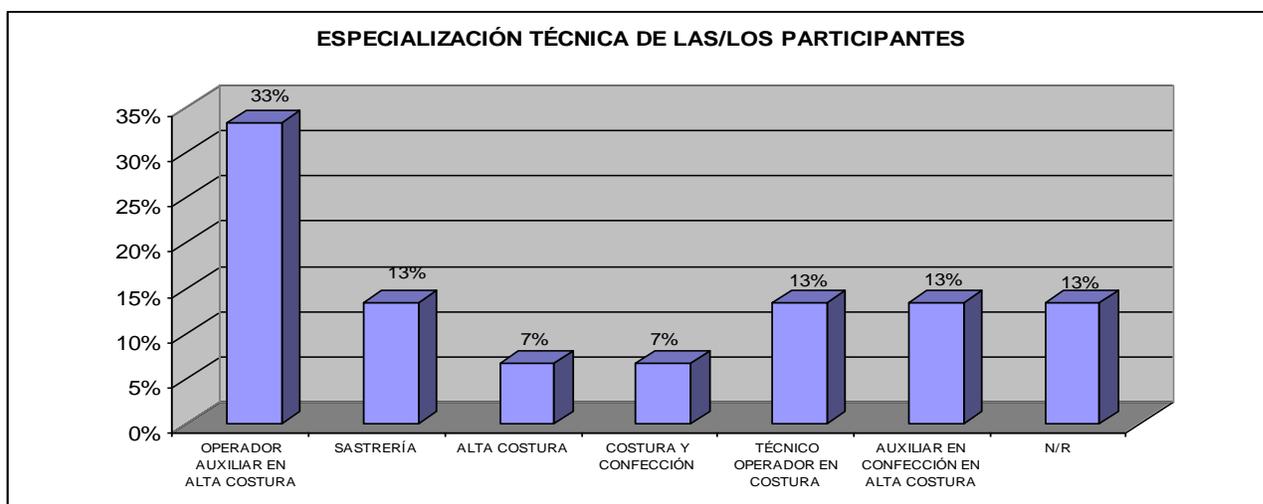
Los participantes egresados del Centro Gregoria Apaza en su mayoría responden a la pregunta indicando que el número de personas que viven en casa son de 3 personas, seguida de cinco dos, seis y siete personas. Se comprende que las familias de la ciudad de El Alto tienden a ser numerosas.

#### 4.2.1.7 La especialización técnica

**Tabla 32: La especialización técnica**

ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	FA	FR
OPERADOR AUXILIAR EN ALTA COSTURA	10	33%
SASTRERÍA	4	13%
ALTA COSTURA	2	7%
COSTURA Y CONFECCIÓN	2	7%
TÉCNICO OPERADOR EN COSTURA	4	13%
AUXILIAR EN CONFECCIÓN EN ALTA COSTURA	4	13%
N/R	4	13%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 32: Número total viviendo en casa**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 32 presenta los resultados de la especialización técnica de los participantes, entre los resultados obtenidos se menciona que, el 33% de los participantes egresados del centro Gregoria Apaza tiene la especialidad técnica de operador auxiliar en alta costura, el 13% de los egresados tiene la especialidad de sastrería, el 7% de los egresados tiene la especialidad en alta costura, el 7% tiene la especialidad de costura y confección, el 13% de los egresados tiene la especialidad de técnico operador en costura, el 13% de los participantes egresados tiene la especialidad de auxiliar en confección en alta costura y finalmente el 13% de los egresados no sabe no responde.

De los resultados concluimos que los egresados en un alto porcentaje se capacitaron para ser operados auxiliares en alta costura y los demás en costura y confección, sastrería, técnico operador en costura, lo cual significa que la mayoría apunta a poner su propio centro de costura en casa, lo que da indicios de intención de creación de un emprendimiento productivo.

#### 4.2.2 Ámbito social

##### 4.2.2.1 Habilidades y destrezas adquiridas con la formación

**Tabla 33: ¿Al adquirir habilidades y destrezas con la formación le ha motivado a mejorar a nivel personal?**

AL ADQUIRIR HABILIDADES Y DESTREZAS CON LA FORMACIÓN LE HA MOTIVADO A MEJORAR A NIVEL PERSONAL	FA	FR
MUY DE ACUERDO	8	27%
DE ACUERDO	16	53%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 33: ¿Al adquirir habilidades y destrezas con la formación le ha motivado a mejorar a nivel personal?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 33 indica los resultados de la pregunta ¿La capacitación recibida le ha motivado a mejorar a nivel personal? Entre los datos obtenidos, el 27% de los egresados del centro Gregoria Apaza están muy de acuerdo en que la formación les ayuda a mejorar a nivel personal, el 53% de los egresados están de acuerdo con la formación que de manera directa les ayuda a mejorar a nivel personal, el 20% indica no estar ni desacuerdo ni en desacuerdo respecto a la pregunta.

Los participantes egresados en un alto porcentaje están de acuerdo con que la formación motiva a mejorar su nivel de vida, en realidad toda carrera de formación técnica tiene el objetivo de producir una buena autoestima personal y profesional.

#### 4.2.2.2 La formación muestra el reconocimiento a nivel familiar

**Tabla 34: ¿Con la formación se ve un reconocimiento a nivel familiar?**

<b>CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL FAMILIAR</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	4	13%
DE ACUERDO	20	67%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13%
EN DESACUERDO	2	7%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 34: ¿Con la formación se ve un reconocimiento a nivel familiar?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 34 muestra los resultados de la pregunta ¿con la formación se ve un reconocimiento a nivel familiar? Entre los datos se indica que, el 13% de los egresados está muy de acuerdo en que la formación recibida les permite recibir reconocimientos a nivel familiar, el 67% de los egresados indica que están de acuerdo en que la formación les permite recibir reconocimientos a nivel familiar, el 13% no está ni desacuerdo ni en desacuerdo respecto a la pregunta, y finalmente el 7% de los egresados están en desacuerdo porque formación técnica no le trae

reconocimientos a nivel familiar. Un porcentaje nada significativos no respondió a esta interrogante.

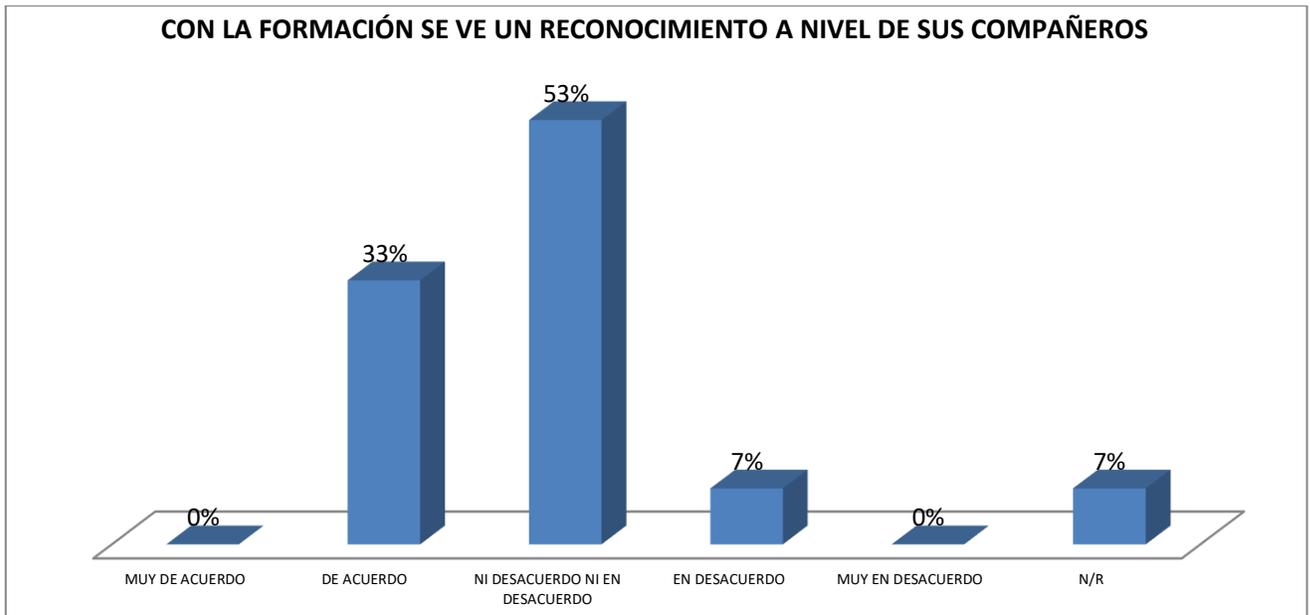
Los participantes egresados en mayor frecuencia están de acuerdo en que si reciben reconocimientos a nivel familiar por la formación técnica. Es así que toda familia tiene proyectado para sus hijos e hijas la vida profesional, en cualquier ámbito de formación profesional o técnica.

#### 4.2.2.3 La formación muestra reconocimientos a nivel de sus compañeros

**Tabla 35 : ¿Con la formación se ve un reconocimiento a nivel de sus compañeros?**

<b>CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL DE SUS COMPAÑEROS</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	10	33%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	16	53%
EN DESACUERDO	2	7%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	2	7%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 35: ¿Con la formación se ve un reconocimiento a nivel de sus compañeros?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 35 presenta los resultados de la pregunta ¿con la formación se ve un reconocimiento a nivel de sus compañeros? De los datos obtenidos el 33% de los egresados está de acuerdo con que la formación técnica recibida representa reconocimientos a nivel de los compañeros, el 53% de los egresados no está ni desacuerdo ni en desacuerdo en relación a esta pregunta. El 7% de

los egresados menciona que están en desacuerdo con que la formación técnica le permite recibir reconocimientos a nivel de sus compañeros y finalmente, 7% de los egresados no sabe no responde.

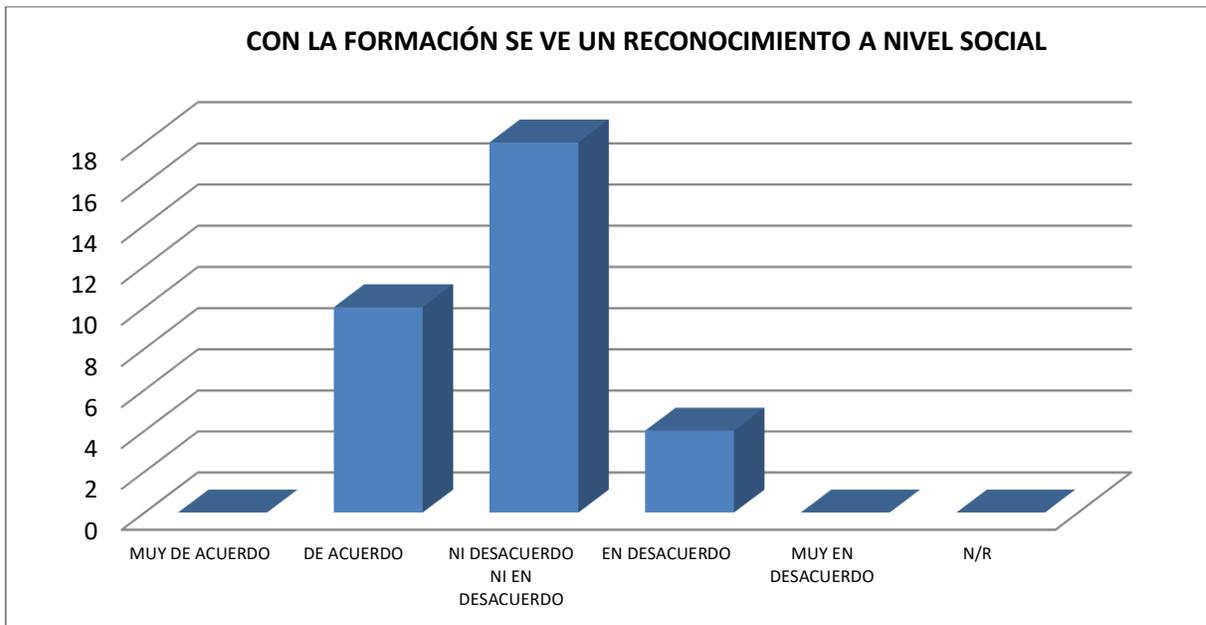
Los participantes egresados, en su mayoría, responden a la pregunta de forma no confirmada tampoco negada, cabe señalar que la formación ya sea técnica o científica tiene su valor y reconocimiento para los diferentes ámbitos sociales.

#### 4.2.2.4 La formación muestra reconocimientos a nivel social

**Tabla 36: ¿Con la formación se ve un reconocimiento a nivel social?**

CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL SOCIAL	FA	FR
MUY DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	10	33%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	18	53%
EN DESACUERDO	4	13%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 36: ¿Con la formación se ve un reconocimiento a nivel social?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 36 presenta los resultados de la pregunta ¿con la formación se ve un reconocimiento a nivel social? Los datos relevantes mencionan que, 33% de los egresados está de acuerdo en que reciben reconocimientos a nivel social, el 53% de los egresados no está ni desacuerdo ni en

desacuerdo respecto al reconocimiento a nivel social, y el 13% de los egresados está en desacuerdo con que la formación recibida les permita recibir reconocimientos a nivel social. El mayor porcentaje responde no estar a favor ni en contra respecto a que la formación técnica le permita reconocimientos a nivel social. La formación en cualquier institución tiene la obligación de formar recursos humanos con buenas relaciones sociales y que estas demuestren competitividad en su formación.

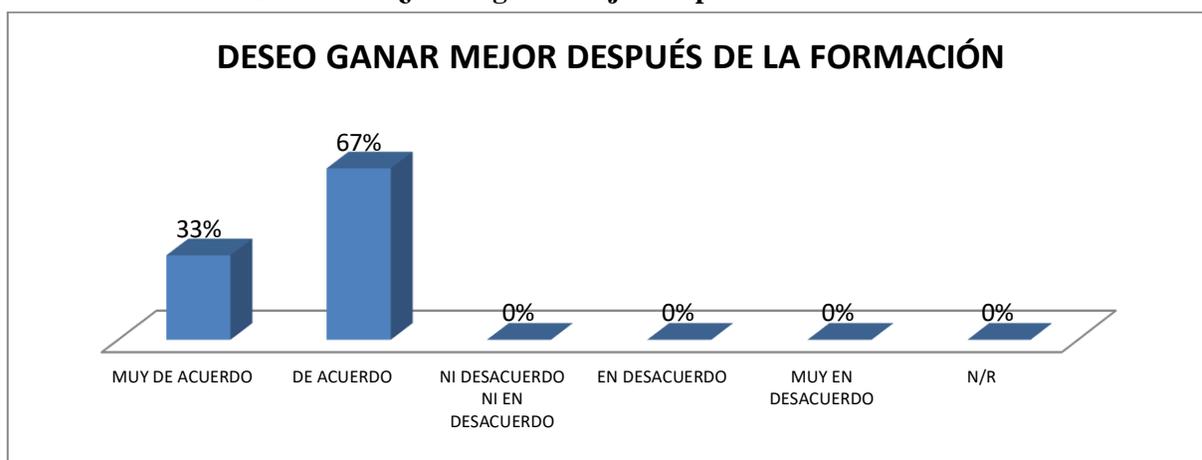
### 4.2.3 Ámbito económico

#### 4.2.3.1 Deseo ganar mejor después de la formación

Tabla 37: ¿Deseó ganar mejor después de la formación?

DESEO GANAR MEJOR DESPUÉS DE LA FORMACIÓN	FA	FR
MUY DE ACUERDO	10	33%
DE ACUERDO	20	67%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfico 37: ¿Deseó ganar mejor después de la formación?



Fuente. Elaboración propia

La tabla 37 presenta los resultados de los participantes respecto a la pregunta ¿deseó ganar mejor después de la formación? Los datos indican que el 33% de los participantes egresados del centro Gregoria Apaza están muy de acuerdo con el deseo ganar mejor después de la formación, el 67% de los egresados indica que estar de acuerdo con el deseo de ganar mejor después de la formación, un porcentaje no significativo es indiferente a la respuesta o no responde.

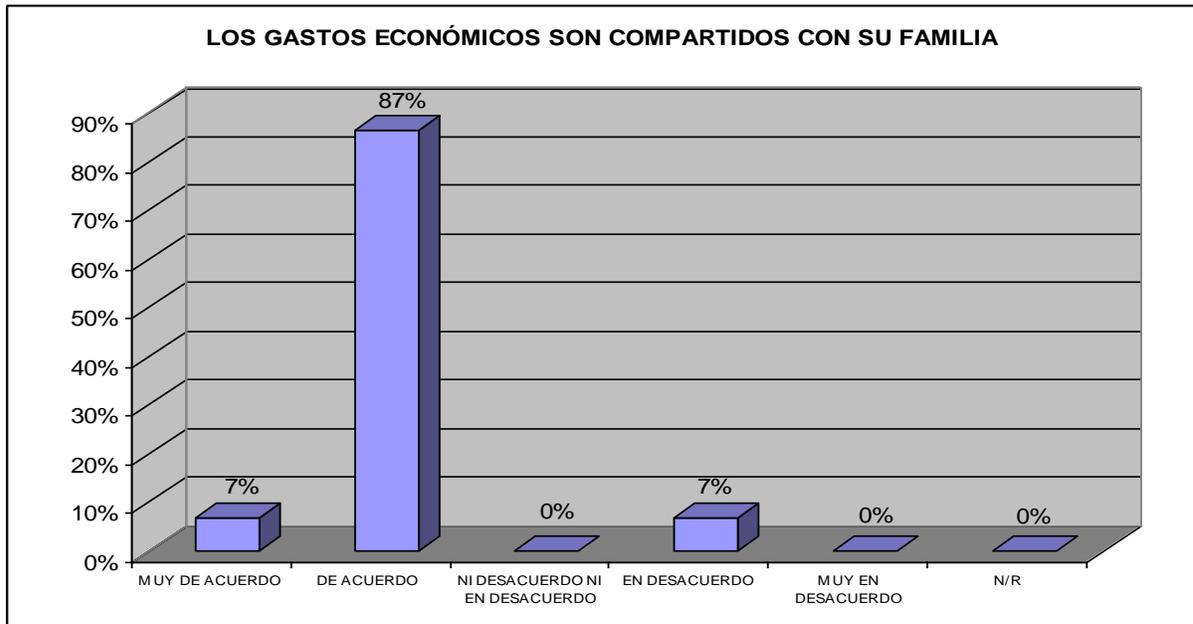
Los egresados del centro están de acuerdo y muy de acuerdo en su mayoría en que su deseo era ganar mejor después de la formación. Se entiende que la persona que recibe formación en cualquier medio tiene previsto ser profesional y ganar mucho mejor que antes.

#### 4.2.3.2 Los gastos económicos son compartidos con la familia

**Tabla 38: ¿Los gastos económicos son compartidos con su familia?**

LOS GASTOS ECONÓMICOS SON COMPARTIDOS CON SU FAMILIA	FA	FR
MUY DE ACUERDO	2	7%
DE ACUERDO	26	87%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	2	7%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 38: ¿Los gastos económicos son compartidos con su familia?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 38 presenta los resultados de los participantes respecto a la pregunta ¿los gastos son compartidos con su familia? Los datos muestran que, el 7% de los participantes egresados del centro están muy de acuerdo que los gastos económicos sean compartidos con la familia, el 87% de los egresados del centro Gregoria Apaza indica que están de acuerdo que los gastos

económicos sean compartidos con la familia, y el 7% de los egresados están en desacuerdo de que los gastos económicos sean compartidos en la familia.

Los egresados en su mayoría indican que los gastos económicos son compartidos en la familia, lo que normalmente se ve cuando la familia es grande o numerosa.

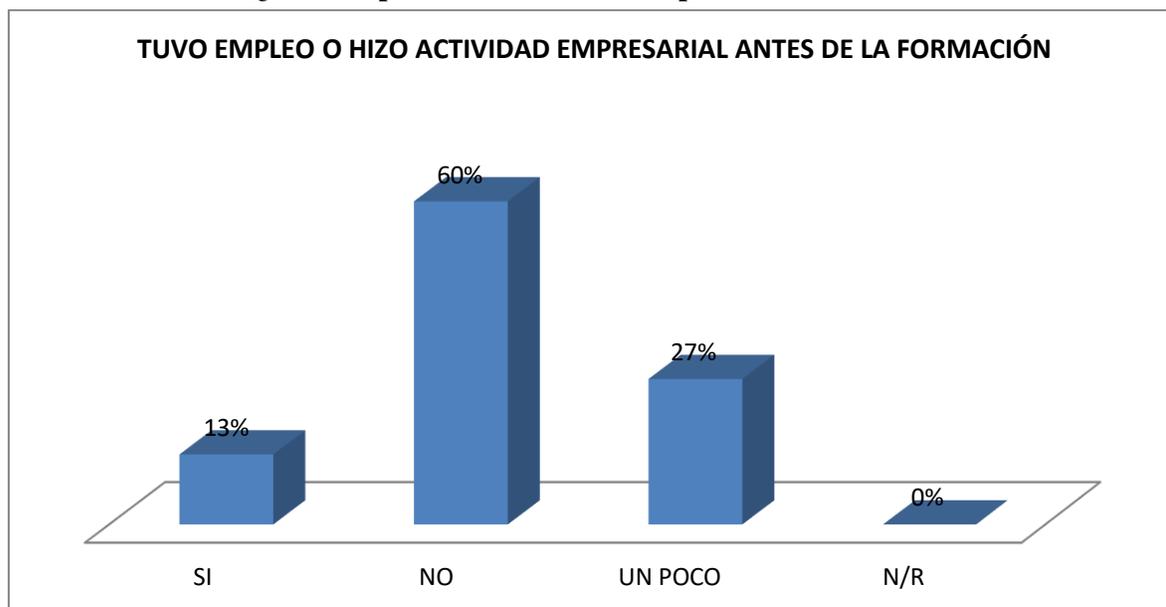
#### 4.2.4 Ingreso laboral

##### 4.2.4.1 Actividad en un empleo o negocio antes de la formación

**Tabla 39: ¿Tuvo empleo o hizo actividad empresarial antes de capacitarse?**

TUVO EMPLEO O HIZO ACTIVIDAD EMPRESARIAL ANTES DE LA FORMACIÓN	FA	FR
SI	4	13%
NO	18	60%
UN POCO	8	27%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 39: ¿Tuvo empleo o hizo actividad empresarial antes de la formación?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 39 presenta los resultados de los participantes a cerca de la pregunta ¿Tuvo empleo o hizo actividad empresarial antes de capacitarse?. Los datos muestran que el 13% de los participantes egresados del centro si tuvieron un empleo o un negocio antes de la formación, el 60% de los participantes egresados indican que no tuvieron un empleo o negocio antes de

capacitarse, el 27% de los egresados del Centro Gregoria Apaza indican que tuvieron un mínimo acceso a un empleo o sostuvieron un negocio antes de la formación.

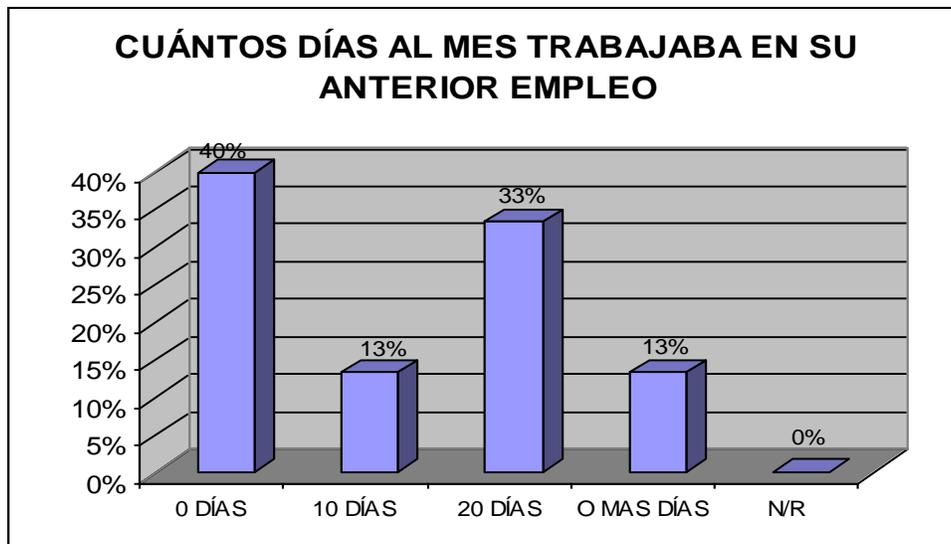
Gran parte de los egresados antes de capacitarse no tuvo un negocio o empleo, lo que explica que capacitarse era una necesidad.

#### 4.2.4.2 Días de trabajo al mes en su anterior empleo

Tabla 40: ¿Cuántos días al mes trabajaba en su anterior empleo?

CUÁNTOS DÍAS AL MES TRABAJABA EN SU ANTERIOR EMPLEO	FA	FR
0 DÍAS	12	40%
10 DÍAS	4	13%
20 DÍAS	10	33%
O MAS DÍAS	4	13%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfico 40: ¿Cuántos días al mes trabajaba en su anterior empleo?



Fuente. Elaboración propia

La tabla 40 muestra los resultados de los participantes a cerca de la pregunta ¿cuántos días al mes trabajaba en su anterior empleo? Los datos mencionan que, el 40% de los participantes egresados del centro Gregoria Apaza trabajaron en su anterior empleo 0 días, el 13% de los egresados trabajaron 10 días en su anterior empleo, el 33% de los participantes egresados

trabajaron durante 20 días al mes en su anterior empleo, el 13% de los egresados trabajaron más días en el mes en su anterior empleo. Un porcentaje poco significativo no sabe no responde a la pregunta.

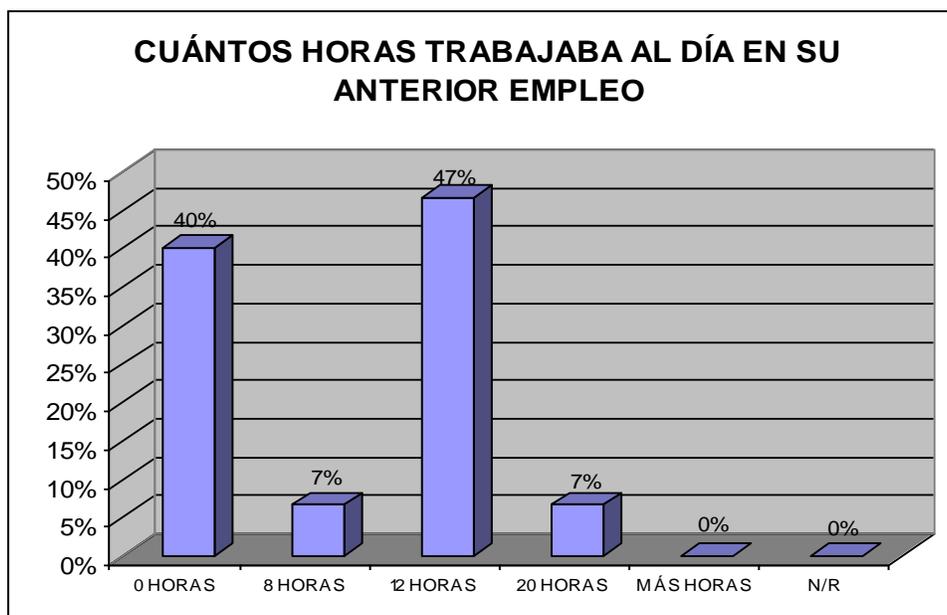
Los egresados en su mayor parte no trabajaron ni un solo día al mes, por ello decidieron iniciar una formación técnica que les ayude a insertarse al campo laboral de manera inmediata.

#### 4.2.4.3 Horas trabajadas al día en su anterior empleo

**Tabla 41: ¿Cuántas horas trabajaba al día en su anterior empleo?**

CUÁNTAS HORAS TRABAJABA AL DÍA EN SU ANTERIOR EMPLEO	FA	FR
0 HORAS	12	40%
8 HORAS	2	7%
12 HORAS	14	47%
20 HORAS	2	7%
MÁS HORAS	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 41: ¿Cuántas horas trabajaba al día en su anterior empleo?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 41 indica los resultados de los participantes egresados a cerca de la pregunta ¿cuántas horas trabajaba al día en su anterior empleo? Los datos mencionan que, el 40% de los participantes egresados del centro trabajaron 0 horas al día en su anterior empleo, el 7% de los egresados trabajaron 8 horas al día en su anterior empleo, el 47% de los participantes egresados

del centro trabajaron 12 horas al día en su anterior empleo, y el 7% de los egresados trabajaron 20 horas por día en su anterior empleo.

Los participantes egresados del Centro Gregoria Apaza, en un número alto responden que en su anterior empleo trabajaban 12 horas al día, 0 horas al día y 8 horas al día.

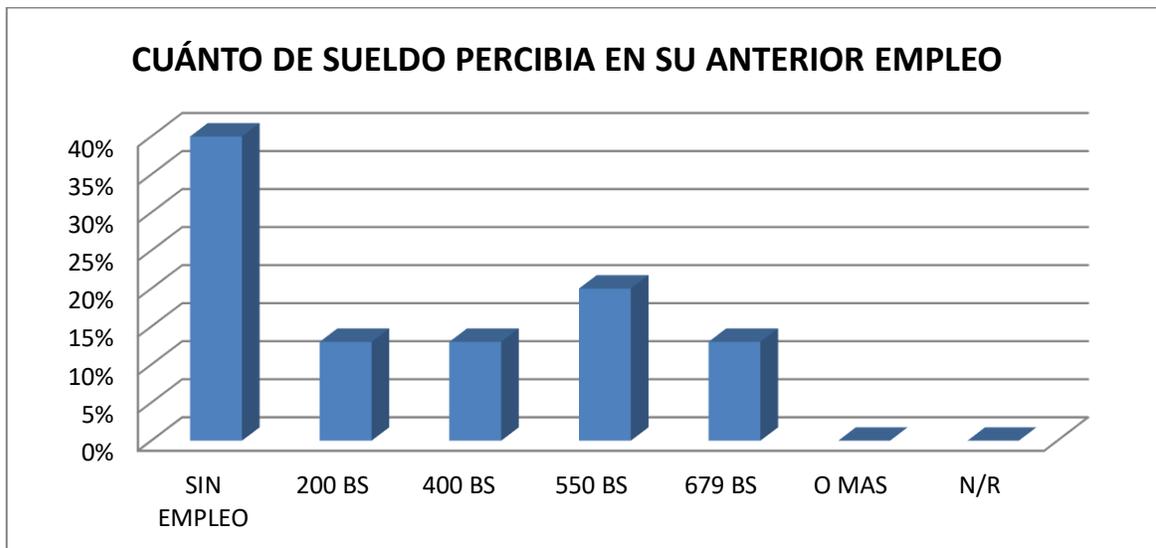
Los empleos informales actualmente tienden a explotar al empleado por la baja experiencia en el campo laboral.

#### 4.2.4.4 Sueldo percibido en su anterior empleo

**Tabla 42: ¿Cuánto de sueldo percibía en su anterior empleo?**

CUÁNTO DE SUELDO PERCIBIA EN SU ANTERIOR EMPLEO	FA	FR
SIN EMPLEO	12	40%
200 BS	4	13%
400 BS	4	13%
550 BS	6	20%
679 BS	4	13%
O MAS	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 42: ¿Cuánto de sueldo percibía en su anterior empleo?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 42 presenta los resultados de los participantes a cerca de la pregunta ¿cuánto de sueldo percibía en su anterior empleo? Se indica que, el 40% de los participantes egresados del centro Gregoria Apaza mencionan que estuvieron sin empleo por lo cual no percibieron sueldo, el 13% de los egresados indica que percibían un monto de 200bs en su anterior empleo, el 13% de los

egresados menciona que percibían un monto de 400bs, el 20% de los egresados percibía un monto de 550bs, y el 20% de los egresados indica que recibía un monto de 679bs.

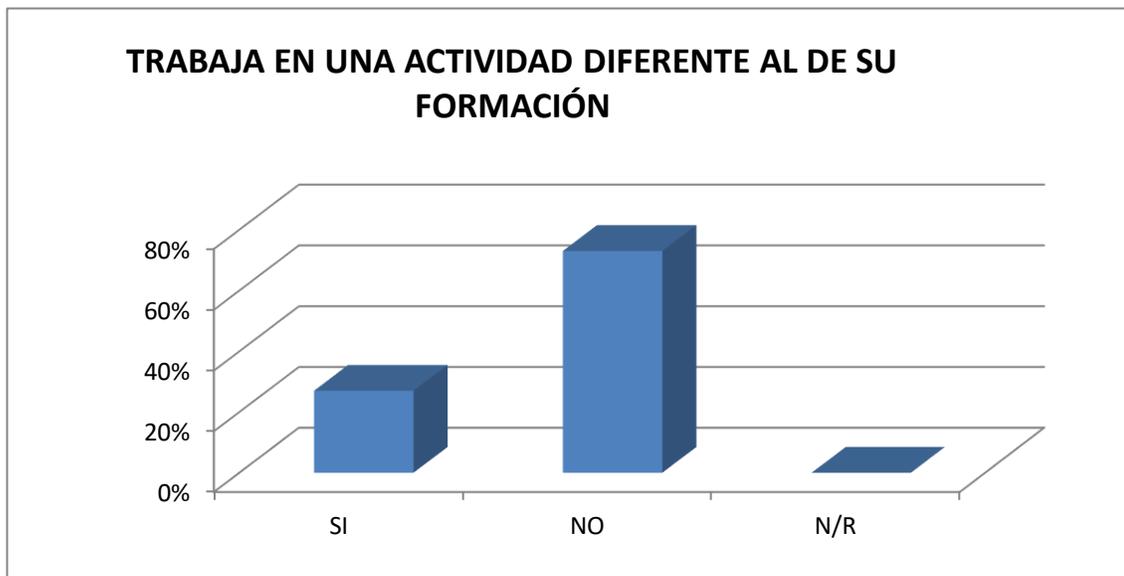
La gran parte de los egresados del centro revela que no percibían sueldo en su anterior empleo por qué no contaban con un trabajo, y por esta situación deciden formarse técnicamente y acceder de inmediato a una fuente laboral.

#### 4.2.4.5 Realiza alguna actividad diferente al de su formación ahora

**Tabla 43: ¿Trabaja en una actividad diferente al de su formación?**

TRABAJA EN UNA ACTIVIDAD DIFERENTE AL DE SU FORMACIÓN	FA	FR
SI	8	27%
NO	22	73%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 43: ¿Trabaja en una actividad diferente al de su formación?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 43 presenta los resultados de los participantes egresados acerca de la pregunta ¿trabaja en una actividad diferente al de su formación? Los datos nos muestran que, el 27% de los participantes egresados del Centro Gregoria Apaza si trabajan en otras actividades diferentes a la de su formación técnica, y el 73% de los participantes egresado no trabajan en otras actividades diferentes al de su formación técnica.

La participantes egresados del Centro Gregoria Apaza responden en su mayoría que no realizan actividades diferentes a la formación recibida actualmente, esto refiere a que la formación

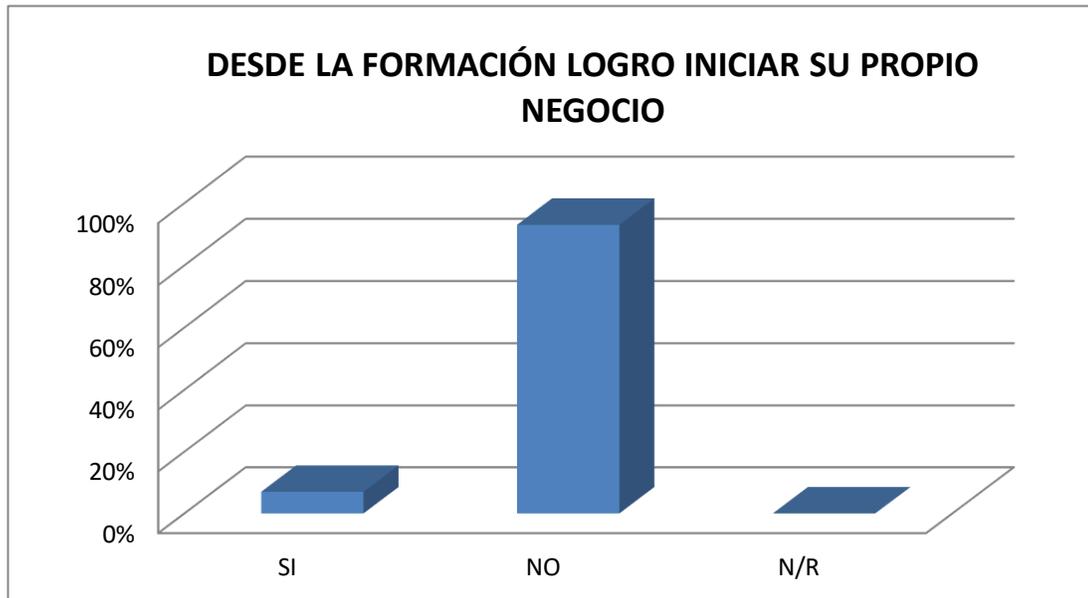
técnica adoptada es significativa e importante para su desenvolvimiento social, económico y laboral.

#### 4.2.4.6 Con la formación logra iniciar su propio negocio

Tabla 44: ¿Desde la formación logra iniciar su propio negocio?

DESDE LA FORMACIÓN LOGRO INICIAR SU PROPIO NEGOCIO	FA	FR
SI	2	7%
NO	28	93%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfico 44: ¿Desde la formación logra iniciar su propio negocio?



Fuente. Elaboración propia

La tabla 44 muestra los resultados de los participantes egresados a cerca de la pregunta ¿desde la formación logra iniciar su propio negocio? Se menciona los siguientes datos, el 7% de los participantes egresados si logra iniciar su propio negocio, pero el 93% de los participantes egresados del centro no logra iniciar su propio negocio.

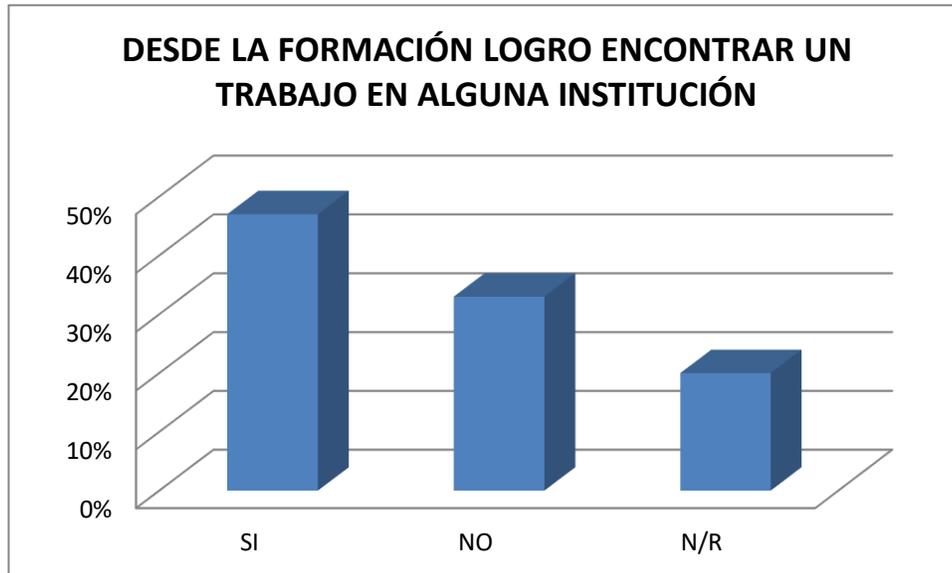
Los egresados del centro en su mayoría no logro iniciar su propio negocio por falta de apoyo financiero y asesoramiento legal.

#### 4.2.4.7 Con la formación logro encontrar un trabajo en alguna institución

**Tabla 45: ¿Desde la formación logro encontrar un trabajo en alguna institución?**

DESDE LA FORMACIÓN LOGRO ENCONTRAR UN TRABAJO EN ALGUNA INSTITUCIÓN	FA	FR
SI	14	47%
NO	10	33%
N/R	6	20%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 45: ¿Desde la formación logro encontrar un trabajo en alguna institución?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 45 muestra los resultados de los participantes a cerca de la pregunta ¿desde la formación logro encontrar un trabajo en alguna institución? Los datos muestran que, el 33% de los participantes egresados del centro si ha logrado encontrar un trabajo, el 47% de los participantes egresados no ha logrado encontrar un trabajo en ninguna institución y el 20% de los egresados del centro no sabe no responde.

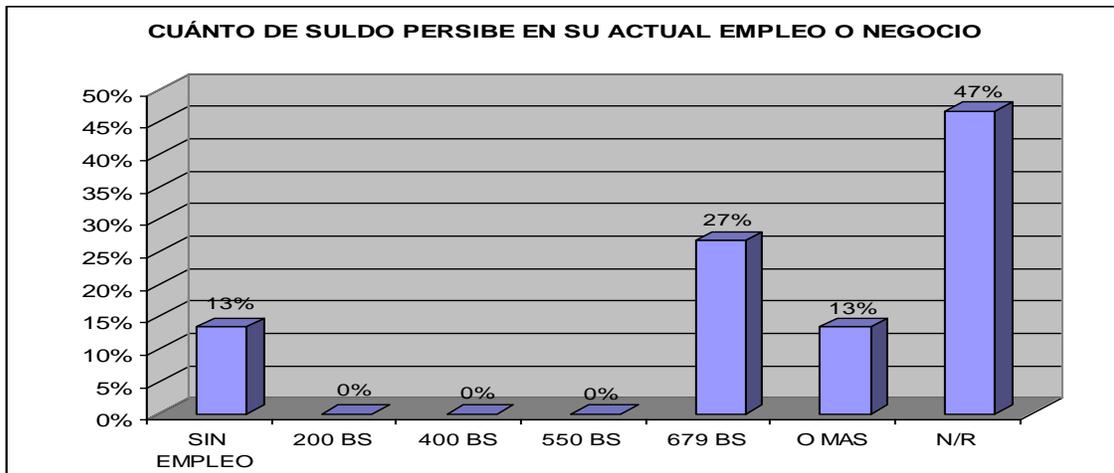
La gran parte de los egresados del centro no ha logrado encontrar un empleo en ninguna institución, estos problemas surgen por la falta de promoción del personal que demuestra experiencia y responsabilidad en su campo.

#### 4.2.4.8 Sueldo que percibe en su actual empleo o negocio

Tabla 46: ¿Cuánto de sueldo percibe en su actual empleo o negocio?

CUÁNTO DE SUELDO PERCIBE EN SU ACTUAL EMPLEO O NEGOCIO	FA	FR
SIN EMPLEO	4	13%
200 BS	0	0%
400 BS	0	0%
550 BS	0	0%
679 BS	8	27%
O MAS	4	13%
N/R	14	47%
TOTAL	30	100%

Gráfico 46: ¿Cuánto de sueldo percibe en su actual empleo o negocio?



Fuente. Elaboración propia

La tabla 46 presenta los datos obtenidos de los participantes egresados a cerca de la pregunta ¿cuánto de sueldo percibe en su actual empleo o negocio? Los resultados indican que, el 13% de los egresados del Centro Gregoria Apaza están sin empleo, un porcentaje poco significativo percibe un sueldo de 200bs, otro igual porcentaje percibe un sueldo de 400bs, otro porcentaje también igual dice que percibe un sueldo de 550bs, el 27% de los egresados técnicos perciben

un sueldo de 679bs, el 13% de los egresados del centro perciben actualmente un sueldo mayor a 679 bs y finalmente el 47% de los egresados técnicos no sabe no responde.

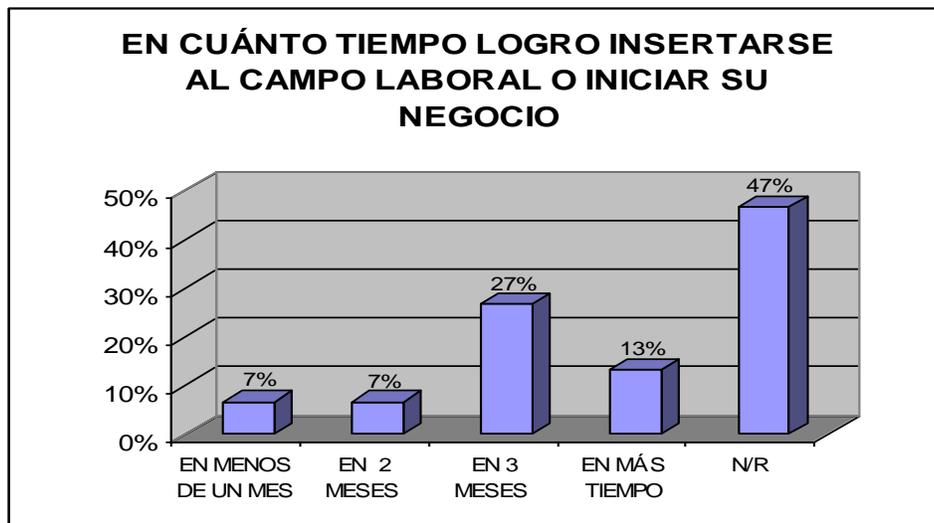
Los participantes egresados del Centro Gregoria Apaza en su mayoría no responden a la pregunta en cuestión, tal vez por precaución. Pero el segundo porcentaje alto, confirma el monto del sueldo que percibe en su actual empleo, que es igual al salario mínimo del país.

#### 4.2.4.9 El tiempo de inserción laboral o inicio de un negocio

**Tabla 47: ¿En cuánto tiempo logro insertarse al campo laboral o iniciar su negocio?**

EN CUÁNTO TIEMPO LOGRO INSERTARSE AL CAMPO LABORAL O INICIAR SU NEGOCIO	FA	FR
EN MENOS DE UN MES	2	7%
EN 2 MESES	2	7%
EN 3 MESES	8	27%
EN MÁS TIEMPO	4	13%
N/R	14	47%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 47: ¿En cuánto tiempo logro insertarse al campo laboral o iniciar su negocio?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 47 muestra los resultados de los participantes a cerca de la pregunta ¿en cuánto tiempo logro insertarse al campo laboral o iniciar su propio negocio? Entre los datos obtenidos se ve que, el 7% de los participantes egresados del centro Gregoria Apaza lograron insertarse al campo laboral en menos de un mes, otro 7% de los egresados logro insertarse al trabajo en 2 meses, el 27% de los egresados logro entrar al trabajo en 3 meses, el 13% de los egresados logro insertarse

al campo laboral en más tiempo y finalmente el 47% de los participantes egresados no sabe no responde.

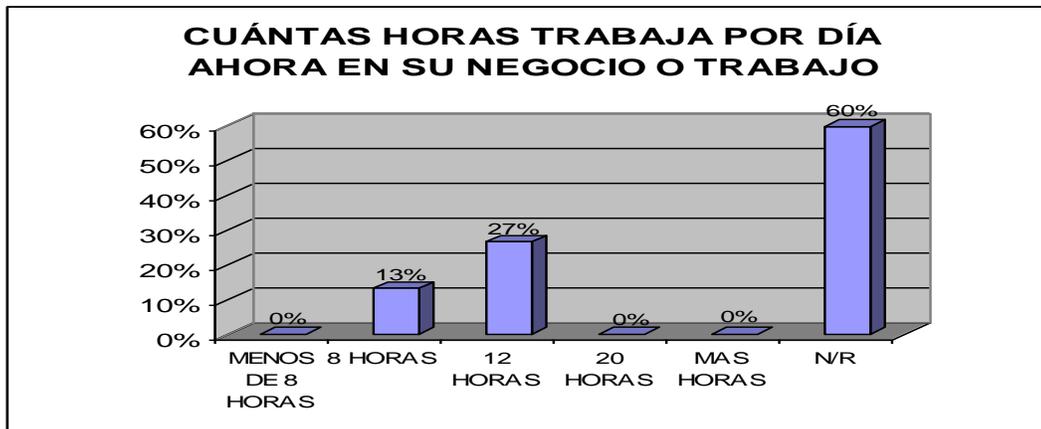
La mayoría de los participantes egresados no responde a la pregunta por desconocer el tiempo en el que logro insertarse al campo laboral, pero el segundo porcentaje señala el tiempo que le llevo conseguir un empleo. Como en todo ámbito de empleo este se llega a concluir en un largo tiempo de búsqueda.

#### 4.2.4.10 Las horas de trabajo por día ahora en el negocio o trabajo

Tabla 48: ¿Cuántas horas trabaja por día ahora en su negocio o trabajo?

CUÁNTAS HORAS TRABAJA POR DÍA AHORA EN SU NEGOCIO O TRABAJO	FA	FR
MENOS DE 8 HORAS	0	0%
8 HORAS	4	13%
12 HORAS	8	27%
20 HORAS	0	0%
MAS HORAS	0	0%
N/R	18	60%
TOTAL	30	100%

Gráfico 48: ¿Cuántas horas trabaja por día ahora en su negocio o trabajo?



Fuente. Elaboración propia

La tabla 48 muestra los resultados de los participantes egresados respecto a la pregunta ¿cuántas horas trabaja por día ahora en su negocio o trabajo? entre los datos se menciona que, el 13% de los egresados del centro trabajan 8 horas al día, el 27% de los participantes egresados trabajan 12 horas al día, muy pocos dicen trabajar 20 horas por día y por último el 60% de los participantes egresados del centro no sabe no responde.

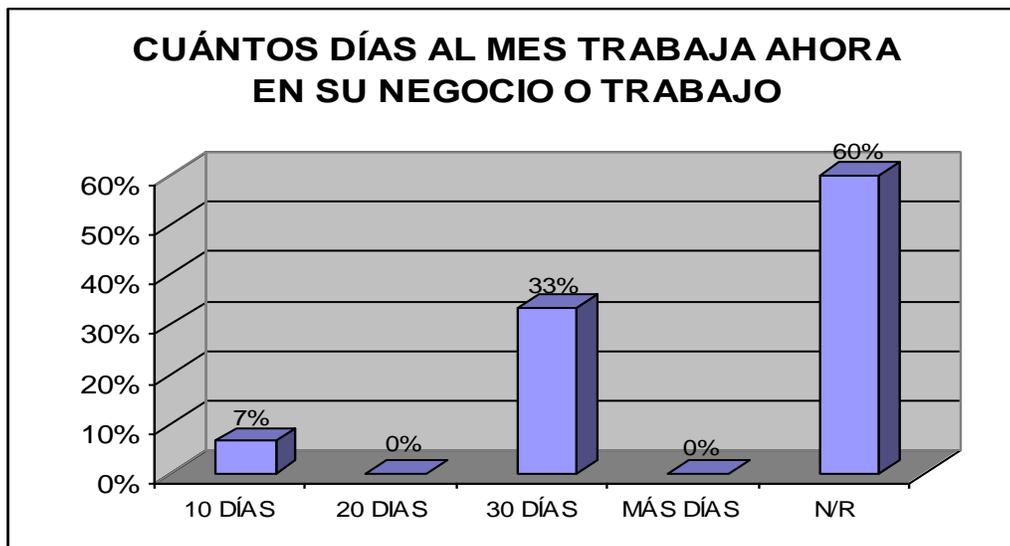
La gran parte de los egresados del Centro Gregoria Apaza no responde a la pregunta por desconocimiento, pero el segundo porcentaje confirma el número de horas trabajadas actualmente en su empleo, se deduce por la respuesta que los participantes egresados no tienen conocimiento de normas y ley de trabajo.

#### 4.2.4.11 Días de trabajo al mes en el actual trabajo o negocio

Tabla 49: ¿Cuántos días al mes trabaja ahora en su negocio o trabajo?

CUÁNTOS DÍAS AL MES TRABAJA AHORA EN SU NEGOCIO O TRABAJO	FA	FR
10 DÍAS	2	7%
20 DÍAS	0	0%
30 DÍAS	10	33%
MÁS DÍAS	0	0%
N/R	18	60%
TOTAL	30	100%

Gráfico 49: ¿Cuántos días al mes trabaja ahora en su negocio o trabajo?



Fuente. Elaboración propia

La tabla 49 presenta los resultados de los participantes egresados a cerca de la pregunta ¿cuánto días al mes trabaja ahora en su negocio o trabajo? entre los siguientes datos, el 7% de los egresados del centro trabajan 10 días al mes, muy pocos egresados trabajan 20 días al mes, el

33% de los participantes egresados del centro trabajan 30 días al mes, y finalmente el 60% de los participantes egresados del centro no sabe no responde.

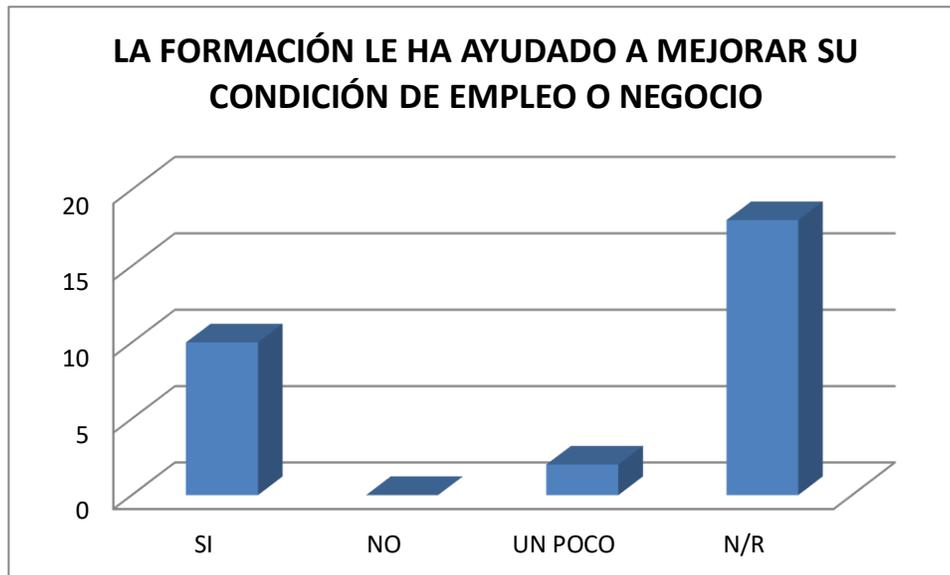
Los participantes egresados del centro en su mayoría no responden a la pregunta, pero el segundo porcentaje confirma el número de días que trabajan al mes, que no es igual al calendario completo del mes, la interpretación responde a que el trabajo realizado no da buenos resultados.

#### 4.2.4.12 La formación ayuda a mejorar la condición de empleo o negocio

**Tabla 50: ¿La formación le ha ayudado a mejorar su condición de empleo o negocio?**

LA FORMACIÓN LE HA AYUDADO A MEJORAR SU CONDICIÓN DE EMPLEO O NEGOCIO	FA	FR
SI	10	33%
NO	0	0%
UN POCO	2	7%
N/R	18	60%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 50: ¿La formación le ha ayudado a mejorar su condición de empleo o negocio?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 50 presenta los resultados de los participantes egresados respecto a la pregunta ¿la formación le ha ayudado a mejorar su condición de empleo o negocio? Se indica en los datos que, al 33% de los egresados del centro si les ha ayudado la formación a mejorar su condición de empleo o negocio, el 7% de los participantes egresados menciona que la formación le ha

ayudado a mejorar un poco las condiciones de empleo y negocio, y el 60% de los participantes egresados del centro no sabe no responde.

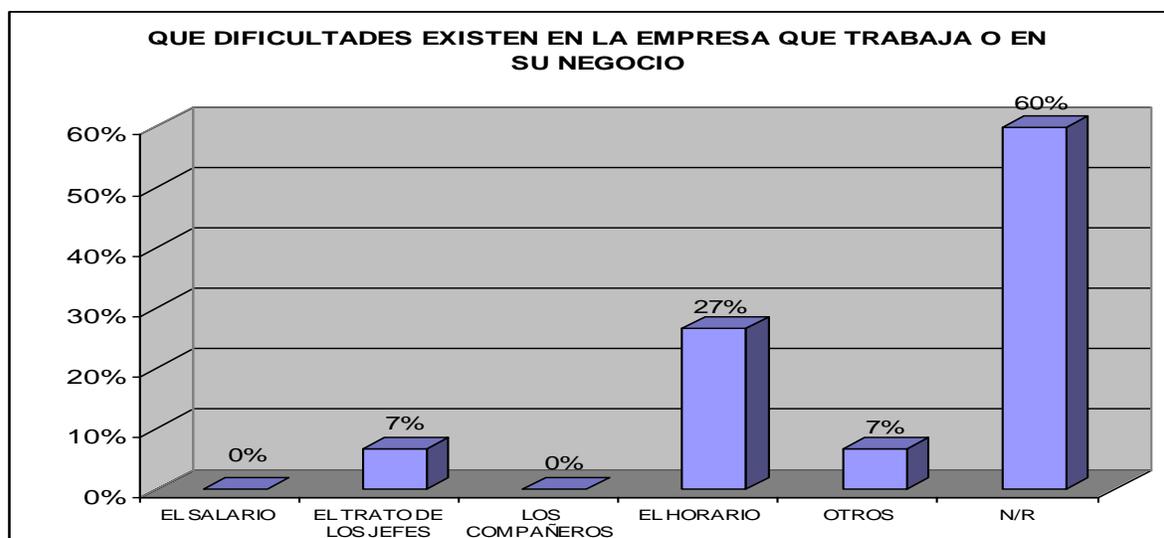
Los participantes egresados en un número alto no responde a la pregunta, pero si el segundo porcentaje ha confirmado que la formación les ayudó a mejorar su empleo o negocio, estos conocimientos técnicos fortalecen mucho sus habilidades y destrezas.

#### 4.2.4.13 Dificultades que existen en el trabajo o negocio

**Tabla 51: ¿Qué dificultades existen en la empresa que trabaja o en su negocio?**

QUÉ DIFICULTADES EXISTEN EN LA EMPRESA QUE TRABAJA O EN SU NEGOCIO	FA	FR
EL SALARIO	0	0%
EL TRATO DE LOS JEFES	2	7%
LOS COMPAÑEROS	0	0%
EL HORARIO	8	27%
OTROS	2	7%
N/R	18	60%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 51: ¿Qué dificultades existen en la empresa que trabaja o en su negocio?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 51 muestra los datos de los participantes respecto a la pregunta ¿qué dificultades existen en la empresa que trabaja o en su negocio? Los resultados relevantes indican que el 7% de los participantes egresados dicen que la dificultad se presenta en el trato de los jefes, el 27% de los egresados del centro indican que la dificultad que se presenta en la empresa es el horario, el 7% de los egresados indican que enfrentan dificultades de otro tipo, el 60% de los participantes

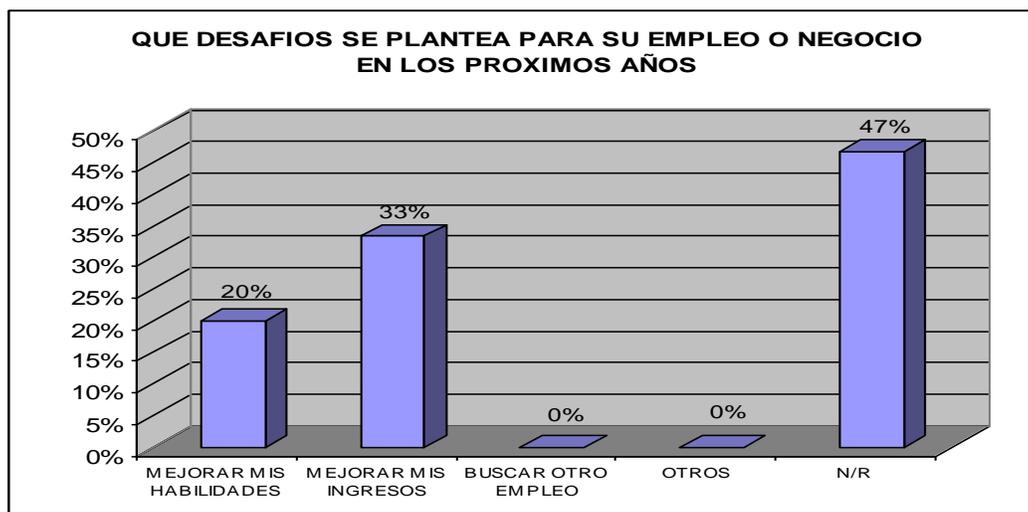
egresados del centro no sabe no responde a la pregunta. Los participantes egresados del Centro Gregoria Apaza en un número alto no responden a la pregunta, el segundo grupo con alto porcentaje corrobora que las dificultades que se presentan de forma constante es el horario de trabajo. Existe contrariedad con los horarios de trabajo, que generalmente son impuestos por los empleadores.

#### 4.2.4.14 Desafíos planteados para su negocio o trabajo en los próximos años

**Tabla 52: ¿Qué desafíos se plantea para su empleo o negocio en los próximos años?**

QUÉ DESAFÍOS SE PLANTEA PARA SU EMPLEO O NEGOCIO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS	FA	FR
MEJORAR MIS HABILIDADES	6	20%
MEJORAR MIS INGRESOS	10	33%
BUSCAR OTRO EMPLEO	0	0%
OTROS	0	0%
N/R	14	47%
TOTAL	30	100%

**Gráfico 52: ¿Qué desafíos se plantea para su empleo o negocio en los próximos años?**



Fuente. Elaboración propia

La tabla 52 muestra los resultados de los participantes a cerca de la pregunta ¿qué desafíos se plantea para su empleo o negocio en los próximos años? Entre los datos obtenidos se observa que, el 20% de los participantes egresado del centro Gregoria Apaza se plantean, para los

próximos años mejoraran su habilidades técnicas, el 33% de los participantes egresados se plantea para los próximos años mejoraran sus ingresos económicos, y el 47% de los participantes egresados del centro no sabe no responde.

Los participantes egresados en su mayoría no responden a la pregunta en cuestión, el segundo porcentaje señala que para los próximos años los desafíos planteados son mejorar sus ingresos económicos, ya que la base fundamental para que pueda marchar mejor un negocio o bien contar con un empleo, es la parte económica.

## **CAPÍTULO V**

# **PROPUESTA CURRICULAR**

## 5 PROPUESTA

### MANUAL BÁSICO DE EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO

#### GUÍA ICONOGRÁFICA

<b>Lecturas y reflexión</b>		<b>Actividades</b>	
<b>Ideas fuerza</b>		<b>Proyecto de módulo</b>	

#### COMPETENCIA:

- Utiliza herramientas para la creación de emprendimientos de pequeñas y microempresas como fuente generadora de riqueza, y empleo para la satisfacción de necesidades sociales y personales

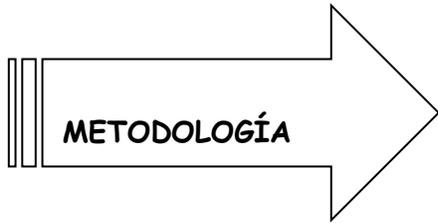
#### INDICADORES:

- Desarrolla conocimientos y habilidades para emprender una idea de negocio.
- Conoce los aspectos necesarios para desarrollar el plan de negocios.
- Desarrolla procedimientos y estrategias para convertir la idea en un proyecto concreto.

#### UNIDADES DE APRENDIZAJE

Nro	UNIDADES DE APRENDIZAJE	COMPETENCIAS DE LA UNIDAD
I	¿Qué debemos conocer acerca de los negocios?	Comprende y reconoce los conceptos clave de los negocios diferenciando la micro de la pequeña empresa.
II	¿Cómo fomentar el espíritu emprendedor y la idea del negocio?	Desarrolla una iniciativa propia para la realización de un emprendimiento productivo, mediante la comprensión y valoración de una idea de negocio.
III	¿Para qué sirve y qué es el plan de empresa?	Desarrolla un plan de empresa que le permite controlar y realizar el seguimiento continuo del negocio, para poderla presentar a posibles inversionistas

IV	¿Cómo registrar oficialmente tu negocio?	Identifica y elige la forma jurídica de constitución más habitual y conveniente que le ayude a la puesta en marcha de su negocio.
----	--	---



La metodología que guíe el desarrollo de este manual debe estar marcada en la de un taller, el que se entiende como un proceso de construcción colectiva e individual del conocimiento el mismo que es crítico y reflexivo, participativo y sobre todo práctico.

### 5.1. ¿Qué debemos conocer acerca de los negocios?



Para reflexionar:

**TU VIDA ESTA ÍNTIMAMENTE LIGADA A LA IDEA DEL NEGOCIO  
UN NEGOCIO QUE PODRÁ MEJORAR TU CALIDAD DE VIDA, DARTÉ MÁS TIEMPO LIBRE Y AYUDARTE A  
CONTROLAR TU DESTINO ECONÓMICO**

Todo micro-pequeña y empresa, nace de una idea, una idea acerca de la fabricación de un producto o la prestación de un servicio que permita satisfacer la necesidad de alguien o el futuro cliente. Cuando se tiene una idea relativa al desarrollo de una actividad empresarial, ya se ha dado el primer paso para crear una empresa; cuando aún no se tiene, lo primero que se debe hacer es buscarla. Pero la idea difícilmente se concretará en una empresa si no está apoyada en una actitud personal: la ilusión; ilusión y entusiasmo por crear algo nuevo, por iniciar una aventura que para algunos durará y marcará toda su vida.

Así pues, la idea es el germen de la empresa. Sin embargo, no toda idea es susceptible de materializarse en una actividad empresarial. Es preciso que el proyecto se pueda llevar a la práctica: que la persona o personas promotoras sean capaces de implantarla, que proporcione los ingresos suficientes para cubrir todos los gastos e inversión necesarios para su realización, y que genere un beneficio que compense el esfuerzo y la dedicación. Para evaluar la factibilidad de la idea, es preciso que ésta se vaya concretando en un plan o proyecto que analice con rigor los diversos aspectos de la creación de una empresa.

Antes de comenzar el análisis de estas cuestiones, parece necesario hacer algunas consideraciones acerca de tres aspectos que habitualmente se relacionan con la creación de empresas o con la actividad empresarial: la suerte, los recursos y el riesgo.

Ciertamente, la suerte es un aspecto importante de la vida y no es algo ajeno, por tanto, a la actividad empresarial. En bastantes ocasiones, un negocio ha surgido o se ha desarrollado gracias a que el empresario se encontraba "en el lugar adecuado en el momento oportuno".

Pero la suerte no consiste más que en saber captar las oportunidades que se presentan y tener la capacidad de sacar provecho de ellas. En segundo lugar, también suele ser frecuente escuchar que para crear una empresa es preciso disponer de una gran cantidad de recursos, sobre todo financieros. Solo las personas que están respaldadas por un elevado patrimonio pueden lanzarse a la aventura de la creación de una empresa. La realidad de muchos casos, de muchos empresarios de éxito, nos dice que tal afirmación no es cierta. Ramón Areces (El Corte Inglés), Pepín Fernández (Galerías Preciados), Juan José Hidalgo (Viajes Halcón),..., no disponían de muchos recursos cuando decidieron adentrarse en el mundo empresarial. El desarrollo de una empresa supone siempre realizar una inversión y soportar unos gastos; pero este capital inicial necesario no debe contemplarse como una condición de partida, como un obstáculo o impedimento sino como un requisito más, entre otros muchos, para concretar la idea. Lo verdaderamente importante es determinar, con la mayor precisión posible, ese capital necesario, estudiar la forma de conseguir dichos recursos financieros y evaluar la posibilidad de recuperar la inversión, cubrir los gastos y obtener beneficios.

### 5.1.1.- Los negocios

Nos introduciremos al concepto de negocio.

¿Qué es un negocio?: Un negocio es toda actividad de carácter mercantil y con ánimo de lucro. Cuando se manejan ciertos volúmenes de ventas y un determinado nivel de organización, el negocio alcanza la categoría de empresa.



### 5.1.2.- Espíritu empresarial

El espíritu empresarial, está inmerso en el ser humano y evoluciona y es otro aspecto fundamental para crear un negocio, sino tenemos dentro algo que mueva a realizar un emprendimiento de negocio, nuestra idea se queda solo en eso, una idea.

El concepto que definimos sobre espíritu empresarial, Según Jeffrey Timmons: Es más que una forma de pensar, razonar y actuar, enmarcada en la obsesión por la oportunidad, con un enfoque holístico y con un liderazgo muy bien balanceado.



#### 5.1.2.2.- El empresario

Ser empresario quiere decir, confirmar características y aptitudes personales con medios financieros y otros recursos.

“El gran empresario es aquel que ve un palmo más que los demás. Y es el primero en empezar a moverse” André Citroën



Los empresarios tienen unas características importantes que los diferencian a la hora de iniciar un negocio o triunfar en el que ya tienen. Por ejemplo tienen el espíritu de empresa significa:

- Ser capaz de descubrir oportunidades
- Apreciarlas en su justo valor
- Reunir los recursos necesarios
- Obrar para aprovechar esas oportunidades



#### 5.1.2.3.- La empresa

Según el diccionario de Espasa Calpe, S.A “La empresa es la Unidad económica de producción y decisión que, mediante la organización y coordinación de una serie de factores (capital y trabajo), persigue obtener un beneficio produciendo y comercializando productos o prestando servicios en el mercado”.

Además de la anterior definición complementamos que también la EMPRESA es:

- Una entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de producción.
- Dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios.
- Generalmente con fines lucrativos.
- Tendrá la responsabilidad que corresponda según la forma jurídica.

Los empresarios son personas fuertemente motivadas al logro, dotados para la acción y asumir riesgos para lograr sus objetivos.

### 5.1.3.- Microempresa

PYMEs es el término con el que se les conoce a las Pequeñas y Medianas Empresas (Small Business en inglés).

No es fácil especificar que empresa es exactamente una PYME. Numerosos factores inciden en su determinación tales como: el capital, la maquinaria, la producción, la rentabilidad y la cantidad de personal. En una Pyme intervienen otro tipo de elementos a que su mismo término hace referencia de micro o pequeña.

#### **5.1.4.- La micro, Pequeño y mediana empresa**

Según Espasa Calpe, S.A. Volumen Las **pequeñas y medianas empresas** son catalogadas por la Comunidad Europea como aquellas que superen dos de estos tres requisitos:

- Que la empresa pequeña tenga menos de 50 empleados y la mediana hasta 250.
- Que facturen menos de 2 millones de euros las pequeñas y hasta 8 millones de euros las medianas.
- Que los activos totales de las empresas pequeñas sumen hasta 1 millón de euros y los de las medianas menos de 4 millones de euros.

En esta nueva definición aparece recogida de la categoría de microempresa, manteniéndose los límites en cuanto a número de empleados, y aumentando los límites financieros (volumen de negocio y balance general) para reflejar la incidencia de la inflación y del incremento de la productividad.

#### **5.1.5.- Tipos de micro, pequeña empresa**

Atendiendo a las formas que puede tener una empresa, podemos clasificarla en tres grupos: Empresario individual (persona física), Colectividades sin personalidad jurídica y Personas jurídicas (sociedades).

El siguiente desglose de empresas tu puedes obtenerlo del código de comercio que será una guía que orientara el tipo de empresa que tú quieras conformar.

- **Empresario individual**

Es una persona física que ejerce una actividad económica en nombre propio asumiendo el control y el riesgo derivado de su actividad.

- **Colectividades sin personalidad jurídica**

Comunidad de Bienes.

Sociedad Civil (puede tener personalidad jurídica si los acuerdos son públicos).

- **Personas jurídicas: sociedades**

Son asociaciones voluntarias de personas físicas o jurídicas que desarrollan una actividad económica mediante la aportación de un capital social y cuya responsabilidad salvo excepciones está asumida por la sociedad. Adquieren la responsabilidad jurídica cuando se inscriben en el Registro Mercantil.

**Tipos de personas jurídicas:**

- \* Sociedades Mercantiles:
- \* Sociedad Colectiva.
- \* Sociedad Limitada.
- \* Sociedad Anónima.
- \* Sociedad Accionista:
- \* Sociedad Accionista simple.
- \* Sociedad Accionista por acciones.

Sociedades Mercantiles Especiales (Se crean con unos fines específicos en su actividad):

- Sociedad Cooperativa.
- Sociedad Laboral (Limitadas y Anónimas).
- Sociedad de Garantía Recíproca.
- Sociedad de Capital-Riesgo.
- Agrupación de Interés Económico.

## 5.2. ¿Cómo fomentar el espíritu emprendedor y la idea del negocio?

### 5.2.1. El espíritu emprendedor

Según Jeffrey Timmons: Tiene alta autoestima, confía en sí mismo y posee una gran necesidad de logro. Trabaja duramente, es eficiente y se da la oportunidad de pensar diferente. Es un individuo positivo, pero no sólo para sí mismo, sino que genera un ambiente positivo a su alrededor y este entorno le favorece para alcanzar las metas que se proponga. Este es un punto para destacar, ya que teniendo el espíritu emprendedor no piensa su proyecto en forma acotada, sino que siempre tiene visión de futuro.



#### 5.2.1.1.- El emprendedor

El emprender, es el acto que transforma los recursos con miras a crear la riqueza. Es el arte de transformar una idea en realidad. Es la capacidad de compromiso por encontrar soluciones sencillas a problemas complejos. Es la aptitud de buscar los recursos y la energía necesarios para crear, inventar, descubrir nuevas formas de hacer las cosas...

Un emprendedor no puede existir sin creatividad...Los emprendedores crean constantemente nuevas fórmulas para resolver sus problemas...Un emprendedor estimula su propio ambiente creativo, pensando siempre en términos de soluciones y oportunidades, más que viendo los acontecimientos como un problema...Quizás, en la práctica, la única diferencia entre ambos conceptos es que el espíritu emprendedor vendría a ser un tipo de creatividad más específico, aplicado al mundo de los negocios. Sin embargo, a nivel de los comportamientos específicos, que se relacionan en ambos casos, hay mucha similitud: se abren ideas, emerge el deseo de aparecer con cosas nuevas, se cuestionan las opciones posibles, etc." (Roger L. Firestien, citado por el Boletín Noticias del Programa PRONUEVO, Santiago de Chile, Informativo N° 10, septiembre-noviembre de 1996).



**Para reflexionar:**

Hay una parábola de José Luis López de Arriortua, también conocido como “Super López”, famoso directivo de las Multinacionales General Motors y Volkswagen nos dice:

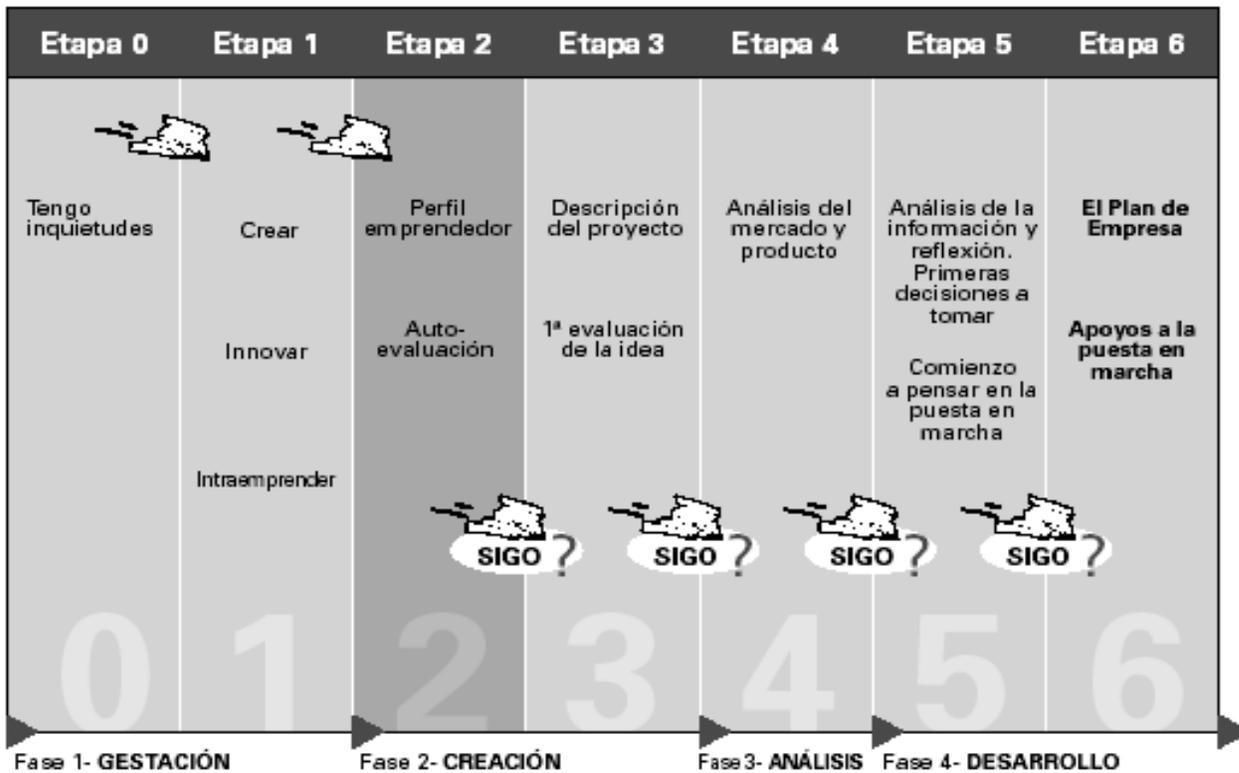
**Cada mañana en África, cuando rompe el alba, las gacelas saben que deben correr más rápido que los leones si no quieren acabar devoradas bajo sus garras. Cada mañana en África, los leones saben que deben correr más que la más rápida de las gacelas si no quieren morir de hambre. Por eso, no importa que seas gacela o seas león; lo único importante es que cuando despiertes ya estés corriendo.**



Extrapolando la moraleja, nos damos cuenta de que trabajando más y mejor que nuestros competidores, es la única arma de que disponemos para poder defendernos y, a su vez, contraatacar.

### 5.2.1.2.- Tipos de emprendedor

El proceso de emprender es, sin duda, un camino complejo donde se necesita voluntad, capacidad y suerte y, a pesar de todo, la buena combinación de estos elementos no garantiza el éxito de toda “aventura empresarial”. La dificultad radica, principalmente, en encontrar una idea atractiva y no dejarse desalentar por todos los obstáculos que hay que sortear a lo largo del proceso.





“La actividad emprendedora es la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio” (Kundel, 1991)<sup>3</sup> “Emprender es perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad” (Stevenson 1983, 1985, 1990, 2000).

Los tipos emprendedores son:

- **Buscador de oportunidades.**

Este tipo de emprendedor sería aquel que está introduciéndose constantemente en nuevos negocios y cambiando de estos cuando ve una pequeña oportunidad en otro tipo de actividad. En definitiva, lo que van buscando es beneficio a corto plazo.

- **Creador de un negocio.**

Hay que diferenciar cuando una persona pretende montar un negocio frente a los que montan una empresa. La persona que crea un negocio, lo hace para satisfacer sus propias necesidades ya sean estas económicas, psicológicas o de cualquier otro tipo. En este caso el negocio está controlado por él mismo y a lo sumo por otra persona más que es su socio. Por lo tanto si el negocio pretende crecer, lo podrá hacer en la medida en que él pueda controlarlo. Si el ritmo de crecimiento está por encima de sus posibilidades, el negocio tenderá al fracaso.

- **Creador de una empresa.**

Este tipo de emprendedor tiene claro que la estructura de la organización que pretende montar le sobrepasa por mucho que sea él el que la dirija. Tiene un claro objetivo de crecimiento, desarrollo y requiere un plan de envergadura que lo pondrá en marcha con la colaboración de 4 ó 5 personas más como mínimo.

## 5.2.2.- Características principales de la persona emprendedora

### 5.2.2.1. Creatividad e innovación

Ser creativo: ¿Soy una persona creativa? ¿Puedo llegar a serlo?

Existen personas con más facilidad que otras a la hora de ser creativos, algunas nacen con ciertas cualidades, otros las desarrollan, pero de todas formas, todos podemos ser más creativos si nos lo proponemos.

Existen muchas técnicas que ayudan a ejercitar nuestra mente y desarrollar habilidades creativas. Pero sin necesidad de practicar técnicas muy sofisticadas para descubrir nuevas ideas, la creatividad puede surgir en cualquier momento y en cualquier circunstancia del día a día, por ejemplo, puede ser resultado de:

- Nuestra propia **inquietud**, queremos hacer algo nuevo, queremos cambiar, buscamos nuevos horizontes y en un momento dado tenemos una idea.....
- Nuestra capacidad **observadora**, inquietos buscamos esa nueva idea en nuestro entorno esforzándonos por ver donde los demás no ven.
- Nuestra propia **experiencia** laboral/empresarial, idea que surge al conocer otra empresa, al movernos en ambientes empresariales, al conocer otros negocios.

- De manera **aleatoria e imprevista**, surge una idea al informarnos sobre un sector, una actividad, en un viaje, en una conversación en familia, reunión entre amigos, etc.
- De nuestra **propia necesidad**, el mercado actual no satisface mis necesidades en un servicio o producto concreto o de la manera que a mí me parece más acertada.
- Del aprovechamiento de **revoluciones/cambios** que acontecen en el mundo, como pueden ser el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, las nuevas características demográficas, el cambio en los hábitos de consumo, etc.
- De nuestra **propia imaginación**, intentar canalizar ese potencial en una idea realista y eventualmente atractiva para los demás.

### 5.2.2.3.- Existen dos tipos de creatividad

**Creatividad externa.** Es la introducción de nuevas ideas desde fuera. Se puede estimular ejercitando sistemáticamente la curiosidad por los nuevos descubrimientos, ideas, etc.

**Creatividad interna.** Es descubrir en el propio pensamiento nuevas formas de hacer las cosas o nuevas cosas que hacer.

**A continuación, mostramos un caso de creatividad emprendedora de negocio como es el caso de una persona que decide emprender una guardería.**

#### El caso de Ana

Ana es una de las emprendedoras que se acercó para ser asesorada en la puesta en marcha de una guardería en el Registro de Comercio de Bolivia. Se trata de una mujer de 30 años. Cuando Ana llegó, sólo sabía qué era lo que quería, pero necesitaba que alguien le informase sobre cómo llevar a la práctica ese proyecto empresarial.



#### Estudio de la población infantil

Lo primero que realizaron los asesores del registro de comercio fue localizar un estudio, realizado por el Ayuntamiento, donde se investigaba la población infantil en las distintas zonas y de esta forma encontrar aquella que contaba con menos guarderías en relación con el número de niños que había en la zona. Una vez localizado el sitio, se estudió si se trataba de un área de crecimiento, es decir, con personas jóvenes que asegurara un gran número de niños. A partir de ahí se pudo elaborar el plan de empresa que consiste en la formulación de reflexiones tales como: disponibilidad de tiempo para dedicarle a tu empresa, características y habilidades que posee la emprendedora o tipo de inversión que tiene que hacer hasta su puesta en marcha. El siguiente paso fue buscar ayudas y subvenciones, además de posibles préstamos para su creación.

Los asesores del registro de comercio se informaron sobre la ley de comercio y recomendaron a la emprendedora que formara su guardería de acuerdo con esta normativa. Después de hacer un estudio, vieron que la guardería estaría llena por las

mañanas ya que los padres trabajan, sin embargo, por las tardes este número descendería mucho. Por ello le dieron la idea de prestar por las tardes un servicio por horas, de esta forma se ampliarían sus clientes. Por último había que fijar el precio. Para ello se estudió el poder adquisitivo que tenían las familias de la zona y de esta forma poner un precio acorde con sus posibilidades.

**Para reflexionar:**

Después de haber hecho la lectura responde:

- ¿Qué tipo de cosas le gustaría emprender?
- ¿Qué idea de negocio tienes en este momento por realizar?
- ¿A quién/es recurrirías para que te asesoren en tu negocio?
- ¿Qué habilidades posees sobre el negocio que deseas llevar a cabo?
- ¿Alguna vez realizaste una investigación o una encuesta?
- ¿Conoces algún formato de como elaborar un plan de empresa?

**5.2.3.- El equipo de trabajo**

El equipo de trabajo es otro requisito que se necesita para emprender un negocio tiene que existir una coordinación de ideas y sincronización de recursos para alcanzar un resultado y cobra especial significado cuando la nueva empresa es promovida por más de una persona o el/la emprendedor/a requiere colaboradores.

Consiste en un pequeño número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas en un fin común, utilizan métodos estructurados y son mutuamente responsables de su realización.



**5.2.3.1.-Características de un equipo de trabajo**

Para empezar a trabajar en equipo cada uno de los integrantes tiene que reunir las siguientes características:

- a) Tener objetivos de equipo.** El equipo debe tener una razón para trabajar como conjunto.
- b) La interdependencia.** Es fundamental que los miembros del equipo sean interdependientes, es decir, que cada uno necesite de la experiencia, habilidad y entrega de los demás para lograr objetivos mutuos.
- c) Eficiencia en el desempeño de las tareas.** Los componentes del grupo han de estar convencidos de que el equipo de trabajo, si es realmente eficiente, consigue siempre mejores resultados que individuos que trabajen aisladamente.
- d) La responsabilidad.** El equipo es responsable de sus actuaciones y de los logros obtenidos.

**5.2.4.- Los 10 saberes del emprendedor**

Para que pueda trabajar un emprendimiento productivo recuerde siempre este decálogo:

- 1.- Saber trabajar en equipo.
- 2.- Saber crear redes de trabajo: colaboraciones con otros profesionales y empresas.

- 3.- Saber adaptarse a los cambios sacándoles partido.
- 4.- Saber comunicarse con un gran número de personas
- 5.- Saber liderar a las personas con las que trabaja
- 6.- Saber ser optimista moderado ante el riesgo
- 7.- Saber organizarse en cualquier aspecto de la vida
- 8.- Saber negociar sin hacer perder a las demás personas que participan
- 9.- Saber conocer a las personas y sus preferencias
- 10.- Saber crear soluciones y situaciones capaces de resolver problemas



### 5.2.5.- ¿Cómo puedo tener buenas ideas de negocio?

El nacimiento de una idea de negocio y los motivos para querer llevarla a cabo son diversos, tantos como tipos de personas, circunstancias personales y profesionales. El punto de partida es distinto para cada emprendedor o emprendedora, así como también lo será el punto de llegada. Algunas personas se pueden quedar simplemente en tener una idea de negocio pero pueden considerar que no son aptas para desarrollarla, otras darán un paso más y realizarán un estudio y análisis de su posible viabilidad, pero pueden, o no, llevarla a la práctica, y finalmente otras darán el siguiente paso de crear su negocio.

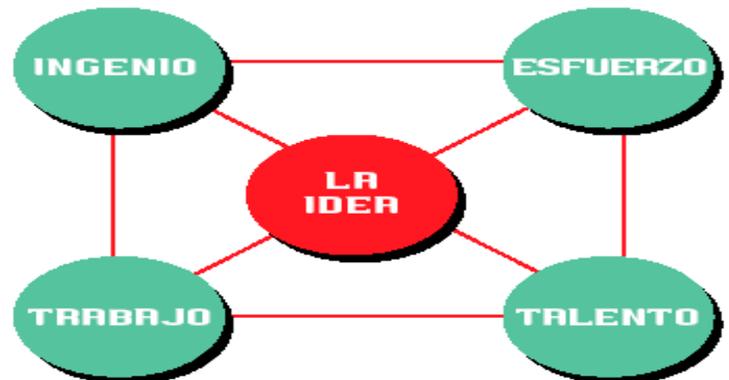


El concepto de idea, es el sustento básico de toda actividad emprendedora. Es necesario aprender a modelar, criticar y reformular ideas en la búsqueda de la semilla de un emprendimiento.

#### 5.2.5.1.-El origen de las ideas

Los motivos por los que surge una idea en la mente del empresario, dando lugar al nacimiento de la empresa suelen ser:

- Repetir experiencias ajenas.
- Partir de la propia experiencia en algún negocio anterior.
- Poseer un producto innovador que se estime pueda tener éxito.
- Tener la percepción de una necesidad no satisfecha en el mercado.



La mayoría de las ideas de las que surgen los nuevos negocios no parte indirectamente de grandes descubrimientos sino de la observación de las nuevas necesidades que se producen en la sociedad que nos rodea.

Otros de los motivos que nos planteamos para desarrollar una idea de empresa son los siguientes:

- Poder desarrollar un trabajo para el que se posee formación, realizándolo autónoma e independientemente.
- Poseer una idea innovadora que puede ser rentable.
- Imitar a empresas conocidas que tienen éxito en la actividad que desarrollan.
- Conocer el sector por haber trabajado por cuenta ajena y estar capacitados o capacitadas para trabajar en el mismo, siendo mi propio jefe o jefa.
- Detectar un hueco de mercado en el que exista una demanda insatisfecha que puedo llegar a cubrir.
- Compatibilizar el trabajo con otras actividades, que pueden ser culturales, deportivas, familiares, etc.
- Reincorporación al mundo laboral, tras una larga ausencia, mediante el autoempleo.
- Desarrollar de forma empresarial una afición o hobby que puede ser rentable.
- No depender de nadie y ser la persona que tome las decisiones de forma independiente.
- Imposibilidad o pocas alternativas de trabajo por cuenta ajena.
- Seguir los pasos de la familia como empresa independiente.
- Rentabilizar los ahorros generados hasta el momento o la capitalización del desempleo.
- Ganar más dinero que el que puedo conseguir por cuenta ajena. Etc.



El posterior éxito o no de cada idea de empresa estará condicionado por factores diversos que deberán ser analizados en cada caso. Sin embargo, es importante tener en cuenta que parte de dicho éxito está en la persona que quiere comenzar una actividad empresarial, en sus actitudes y aptitudes para dirigir el negocio que plantea.

Por ello, es necesario conocer cuál es nuestro perfil como personas emprendedoras y saber detectar las carencias, para plantear posibles soluciones, bien sea con formación, con la delegación de determinadas funciones en personas capacitadas, etc.

La persona que quiere poner en marcha una empresa debe tener en cuenta que se requiere una serie de cualidades y capacidades, tanto personales como profesionales, principalmente:

- Capacidad para asumir riesgos.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad para planificar y dirigir.
- Compatibilizar los objetivos de la empresa con los objetivos personales.
- Tener formación sobre la actividad específica que se desea desarrollar
- Tener conocimientos del sector de actividad en el que se quiere introducirse
- Disponer de apoyos familiares, de amistades,
- Ser una persona realista y objetiva para poder valorar los pros y contras de la idea
- Estar motivado o motivada para desarrollar la empresa



- Asumir responsabilidades.
- Saber adaptarse a los cambios.

### 5.2.5.2.- ¿Como debe ser la idea de negocio?

**Realista:** Para ello, es fundamental hacer una evaluación inicial de la idea para que sea acorde con las circunstancias económicas y sociales del entorno que pretendemos que sea nuestro campo de actuación.

**Viable:** Mediante un estudio de viabilidad, en el que analicemos correctamente el mercado y examinemos los recursos de que disponemos y la posible reacción de la competencia, obtendremos la información necesaria para determinar las posibilidades de éxito.

**Thomas Edison, dijo: “La genialidad se compone de un 2% de inspiración y un 98% de trabajo duro”.**

Podríamos delimitar una serie de fases o etapas en el proceso de creación de una empresa, a saber:

#### **La gestación:**

Se trata de una idea o intuición que una persona ha estado incubando durante un tiempo, a veces demasiado tiempo. La forma de la idea en esta etapa suele ser muy imprecisa.

#### **La creación:**

En esta fase la idea comienza a tomar cuerpo desde el punto de vista empresarial: se empieza a definir con más precisión cómo será el producto o servicio, qué inversiones se necesitan, etc.

La forma más o menos estructurada en que se hagan estas definiciones y reflexiones puede ser determinante para el futuro éxito del proyecto.

#### **Lanzamiento o apertura:**

Es el comienzo de nuestro viaje empresarial, este viaje se inicia, casi siempre, con medios insuficientes. En ese viaje, se supone que conocemos el destino final, (la creación de una empresa rentable), pero desconocemos el tiempo que nos llevará conseguirlo y las dificultades que nos encontraremos en el camino.

**Ejemplo de una idea de negocio:** Lee cuidadosamente esta idea de negocio y reflexiona con tu equipo de trabajo y extrae la/s ideas de negocio. De qué ofrecer al cliente, supone pensar también en cómo cambiar el producto o servicio ya está siendo ofrecido. Ello exige llegar a comprender con profundidad las necesidades y expectativas de los clientes.



En los años 20, dos empresas británicas estaban dedicadas a la exportación de productos de ferretería a la India, que en aquella época era colonia británica. Una de las empresas era mucho más grande que la otra.

El producto estrella de ferretería que se vendía en la India era un candado barato del que se exportaban grandes cantidades. El candado era de mala calidad, poco resistente, y podía abrirse sin dificultad mediante una horquilla o un alfiler.

En los años siguientes, la población de la India fue elevando, lenta pero paulatinamente, su nivel de vida, y las ventas de este tipo de candado disminuyeron. La empresa grande razonó según la lógica empresarial, pensando que los clientes ya no se conformaban con un producto de tan baja calidad. Decidió, pues, mejorar la calidad del candado, rediseñando el producto y dándole un aspecto de mayor resistencia; en función de estas mejoras, decidió también subir el precio, aunque sólo ligeramente. A pesar de haber hecho lo "correcto", el candado no fue aceptado por los clientes y no se vendió en grandes cantidades. Como suelen hacer muchas compañías, esta empresa echó la culpa del fracaso a los clientes, no analizó por qué los compradores no querían su producto y, al poco tiempo, la compañía quebró.

Sin embargo, la empresa pequeña sí se cuestionó las razones del fracaso del producto. En su análisis percibió que en la India existían dos tipos claramente distinguibles y separables de clientes.

Por un lado, se encontraban los campesinos, la población rural que vivía en las aldeas, para quienes el candado era una especie de símbolo mágico. Una vez colocado un candado en una puerta, nadie se atrevería a entrar por ella. Estos campesinos no utilizaban nunca la llave, pues solían perderla con facilidad.

Por otro lado, se encontraba la clase media de las ciudades que se enfrentaba ya a problemas de delincuencia y de inseguridad ciudadana. Para estos potenciales clientes, el candado debía ser muy resistente y de alta calidad.

En consecuencia, el candado que la gran empresa diseñó no se ajustaba a las expectativas y deseos de ninguno de los dos grupos de clientes y, por este motivo, fracasó.

La estrategia de producto de la empresa pequeña fue sencilla: ofreció al mercado dos productos, uno para cada tipo de cliente. Un candado muy sencillo, que no necesitaba llave, sino que se abría y cerraba mediante un simple pestillo (alambre). Este producto estaba dirigido a los campesinos y se vendía a un precio muy barato, pero aun así con unos altos márgenes porque el coste de fabricación era extremadamente reducido. Otro candado de alta calidad, con varios cierres de seguridad y muy resistente, que se vendía a alto precio a la clase media de las ciudades. Al poco tiempo, la pequeña empresa, que supo captar las necesidades diferenciadas de los clientes y ofrecer un producto adaptado a ellas, se convirtió en el principal exportador de materiales de ferretería a la India.

#### **Para reflexionar:**

De la lectura que realizaste:

¿Qué tipo de estrategia de producto utilizo?

¿Por qué se eleva los precios del producto?

¿Por qué no hubo aceptación del nuevo producto?

¿Qué estrategia le faltó por realizar a la empresa que exportaba candados al mercado de la India?

#### **5.2.5.3. Algunas ideas productivas de empresas**

Miles de personas han encontrado respuesta en su trabajo, a través de experiencias, amigos, negocios, etc. Y quizá ha sido la primera inspiración que recibieron para iniciar una actividad de negocio y ahora son emprendedores de negocios y microempresarios. Tú puedes ser una de ellas, te presentamos algunas ideas para la creación de tu microempresa.

#### **Descripción de pequeñas empresas, negocios o iniciativas empresariales**

- Tornería en Metal - Fresador - Técnico en Refrigeración y Aire Acondicionado.
- Reparación de Teléfonos Celulares - Cerrajería de Casas y Autos - Soldador Profesional
- Herrería General - Joyería - Cromados - Encendido e Inyección Electrónica Bombas Diesel.
- Armado y Reparación de Bicicletas - Bobinado de Motores - Carrocero Profesional Chapa y Pintura
- Conversión de Autos a Gas - Mecánica Automotriz - Electricidad Automotriz - Mecánica de Motos
- Conducción de Automóviles - Fibra de Vidrio - Serigrafía - Impresión Offset.
- Reparación de Electrodomésticos - Sistemas de Seguridad - Alarmas - carpintería en Madera
- Tornería en Madera – Restaurador de Muebles - Vidriería y Marcos
- Tapicería - Técnico en Mantenimiento Hotelero - Técnico en Mantenimiento Industrial.
- Técnico Multifuncionista - Técnico en Materiales para la Industria Plástica - Albañilería y Construcción General - Bio-Construcción - Reparación de Azoteas - Pisos y Revestimientos - Hornos, Parrilleros y Estufas
- Carpintería en Aluminio - Sanitaria -Electricidad Familiar - Electricidad Industria



#### 5.2.5.4.- El perfil del emprendedor

En el estudio se definió la acción emprendedora como “toda **acción innovadora** que, a través de un sistema organizado de relaciones interpersonales y la combinación de recursos, se orienta al logro de un determinado fin”, enfatizando con ello que la acción emprendedora tiene que ver con la capacidad de crear **algo nuevo** y con la creación de un nuevo **valor**.

##### a) Los nuevos emprendedores de hoy:

_ Son innovadores con soluciones originales y permanentes, adaptadas a la evolución del mercado.	_ Son de “miras amplias”. Viajan constantemente adaptándose a la nueva dimensión del entorno.
_ Son geniales, flexibles y buenos comunicadores.	_ Son conscientes de sus carencias y por este motivo, aprenden constantemente.
_ Son osados en base a un conocimiento del entorno en el que realiza su actividad la empresa.	_ Son alegres. El sentido del humor nunca les falta. Su carácter vital presagia el éxito.
_ Son constantes, con una fuerte motivación para conseguir las metas señaladas. Están entusiasmados con la idea.	_ Son líderes, con un amplio conocimiento de todos los aspectos relacionados con los recursos humanos. Reúnen al equipo ganador.

Fuente: Cedemi

##### b) Los rasgos del perfil del emprendedor

Cabe señalar que no siempre resulta factible asociar un determinado rasgo o elemento del **perfil del emprendedor** con uno y sólo uno de estos ámbitos.

Existe un conjunto de rasgos centrales que caracterizan el perfil del emprendedor de negocios, conjunto que estaría constituido por los elementos siguientes:

- † Capacidad de innovación

- † Valor para enfrentar situaciones inciertas o capacidad para asumir riesgos moderados
- † Visión de futuro
- † Motivación de logro (decisión de lograr determinados objetivos y deseo de superación y progreso)
- † Autonomía en la acción, iniciativa propia
- † Autoconfianza
- † Optimismo
- † Habilidad para formular planes de acción
- † Habilidad de persuasión



### 5.3.- ¿Para qué sirve el proyecto y que es el plan de empresa?



#### Para desarrollar:

Un cuestionario guía de autodiagnóstico para determinar sus cualidades de emprendedor. Y responderse ¿Soy un emprendedor?

Preguntas	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Ns/Nr
¿Tienes capacidad para aprovechar las oportunidades que se producen en el momento y lugar adecuados?	<input type="checkbox"/>				
¿Te mueves, aprovechas el tiempo y no esperas a que la suerte te sonría?	<input type="checkbox"/>				
¿Sueles encontrar soluciones ingeniosas a problemas cotidianos?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes capacidad para no derrumbarte ante las adversidades?	<input type="checkbox"/>				
¿Eres paciente?	<input type="checkbox"/>				
¿Sabes como resolver los problemas del día a día?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes capacidad de organización?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes capacidad de liderazgo?	<input type="checkbox"/>				
¿Confías en ti mismo?	<input type="checkbox"/>				
¿Crees tener madera para tratar con bancos, proveedores, trabajadores...?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes capacidad para asimilar los cambios que se vayan produciendo?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes capacidad para proyectar una imagen competitiva de tu empresa?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes capacidad para estar atento a cualquier mejora de tu negocio?	<input type="checkbox"/>				
¿Sabes cómo motivar a la gente?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes "don de gente"?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes experiencia laboral previa?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes conocimientos de informática y de las nuevas tecnologías?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes conocimiento del inglés?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes integridad para no comprometerte a nada que no seas capaz de cumplir de forma razonable?	<input type="checkbox"/>				

¿Tienes integridad para ofrecer productos social o medioambientalmente favorables?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes una idea innovadora, en su presentación o prestaciones para una clientela potencial diferente?	<input type="checkbox"/>				
¿Eres perseverante?	<input type="checkbox"/>				
¿Respondes positivamente a los desafíos?	<input type="checkbox"/>				
¿Sueles aprender de tus errores?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes afán de superación?	<input type="checkbox"/>				
¿Tienes sentido del humor?	<input type="checkbox"/>				

### 5.3.1. ¿Para qué sirve el proyecto?

**El Plan de Empresa te servirá para que reflexiones sobre la idea inicial, le des forma, la completes y la estructures con coherencia.**

Cuando usted comience a redactar el Plan de Empresa empezará a darse cuenta de su importancia. Podrás ver la verdadera magnitud de su idea, los costes, la inversión, los ingresos, las personas que necesita... Todo lo imprescindible. Lo que influirán definitivamente en su negocio, llevándolo al éxito o al fracaso. Mediante el Plan de Empresa usted podrá llegar a los detalles de la manera en que va a poner en marcha su negocio y a reflexionar con profundidad.

#### 5.3.1.2. ¿Qué es el plan de empresa?

Cuando nos surge una idea para crear un negocio o poner en marcha una empresa, se hace necesario estudiar su viabilidad técnica y económica, es decir necesitamos saber si esa idea se puede traducir en un negocio que vaya a generar beneficios suficientes para cumplir los objetivos que nos hemos planteado, y además si disponemos de los medios necesarios para llevarlo a cabo.

El Plan de Empresa se puede definir como un documento en el que se plasman los objetivos planteados y las estrategias para su consecución. Además se han de reflejar todas las actividades a desarrollar, así como la planificación de los medios necesarios para llevarlas a cabo. Al final de la redacción del mismo se está en la situación de juzgar si la idea es viable, o si se tiene que reconsiderar o desechar.



El Plan de Empresa presenta dos grandes utilidades:

- **Es el instrumento fundamental para planificar** el desarrollo del proceso de creación de una empresa en todos sus aspectos; así, la elaboración ordenada de todos sus puntos permite clarificar las acciones encaminadas a poner una empresa en funcionamiento.
- **Es una herramienta imprescindible** para acceder a las subvenciones que conceden los



distintos organismos públicos y para apoyar nuestras tesis al solicitar financiación en una entidad de crédito.

**a) “Tarjeta de presentación”.**

El Plan de Empresa es a su vez una tarjeta de presentación ante posibles socios o socias que estén interesados/ as en participar en nuestro proyecto, ante instituciones financieras a las cuales se suele acudir para pedir financiación del proyecto, ante instituciones públicas que puedan apoyar de forma diversa nuestra idea, pero en última instancia, el beneficiario o beneficiaria real es el emprendedor o emprendedora que tiene en sus manos un documento con el que, mediante el análisis y estudio, ha logrado eliminar parcialmente la incertidumbre y marcar los escenarios posibles de las primeras etapas de la vida de su futura empresa.

**b) Documento dinámico.**

Se debe tener en cuenta que el Plan de Empresa es un documento dinámico, modificable en el tiempo, ya que la empresa está inmersa en un entorno cambiante y afectado por variables ajenas, o incluso desconocidas en un momento dado. Esto hace que las previsiones realizadas tengan un alcance limitado, lo que supone que el Plan de Empresa es un documento “vivo” que el emprendedor o emprendedora debe actualizar siempre que se produzcan desviaciones significativas.

El Plan de Empresa se puede definir como un documento en el que se plasman los objetivos planteados y las estrategias para su consecución. Además se han de reflejar todas las actividades a desarrollar, así como la planificación de los medios necesarios para llevarlas a cabo. Al final de la redacción del mismo se está en la situación de juzgar si la idea es viable, o si se tiene que reconsiderar o desechar.

A través de éste se identifica, estudia y analiza una oportunidad de negocio, evaluando la **viabilidad técnica, comercial, económica y financiera** de la misma.

- **Viabilidad técnica.** El proyecto empresarial tendrá viabilidad técnica si contempla, desde una perspectiva realista, procedimientos de fabricación necesarios, describiendo la tecnología a utilizar, mano de obra especializada, maquinaria, capacidades productivas, etc.
- **Viabilidad comercial.** El proyecto tendrá viabilidad comercial, si argumenta que hay mercado para nuestro producto/servicio, y que la cifra de ventas prevista es realista y asumible por la futura empresa.
- **Viabilidad económica.** El proyecto empresarial será viable económicamente si demuestra poseer rentabilidad, la evolución de los beneficios y de rentabilidad es positiva y está dentro de la realidad del sector de actividad de la empresa.

### **5.3.2. Metodología para la elaboración de un plan de empresa**

La metodología a seguir en un Plan de Empresa es sencilla y se desarrollan en las fases siguientes:

### 5.3.3.- ¿Cual es el proceso de creación de empresas?

A continuación se presenta un modelo del proceso de creación de empresa que puede servir como orientación del contenido. Puede ser aplicable a cualquier empresa, por grande o pequeña que sea. Cada participante lo adaptará a su proyecto, en función del tipo de actividad, del volumen de inversión, de los recursos utilizados, del uso que se le va a dar. Se desarrollarán con más profundidad los aspectos que se consideren más importantes, pasando por alto aquellos que no se relacionen con nuestro proyecto, o añadiendo otros especialmente relevantes.

En el proceso de creación de empresas van a ser clave dos elementos que son:

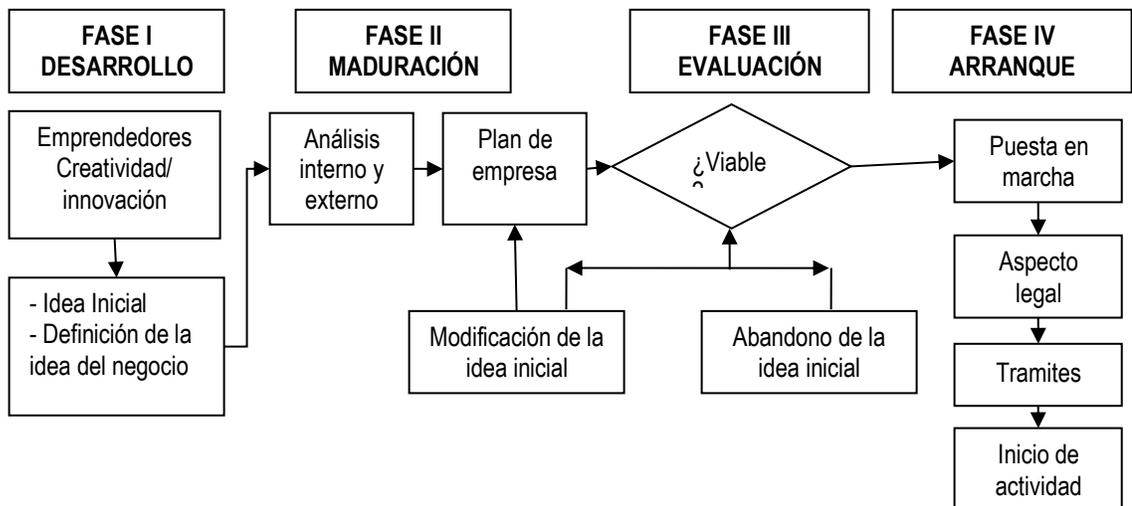
- **La idea de negocio.**
- **Las personas que lo pondrán en marcha.**
- **Un tercer elemento es el financiero**, aunque en muchas ocasiones, contrariamente a la opinión popular más extendida, no es el más importante.

A estos tres se pueden añadir otros también importantes que suelen pasar inadvertidos y que en muchas ocasiones van a determinar el alcance del proyecto:

- **Planificación del proceso.** Si en nuestro proyecto de creación de empresa vamos a arriesgar unos recursos parece lógico que nos paremos a pensarlo un poco y a planificar todos los pasos que tengamos que ir dando. De esta forma intentamos minimizar el riesgo de perder dinero o dar pasos equivocados que pongan en peligro la viabilidad del negocio.
- **Gestión adecuada después de la puesta en marcha.** Como se verá más adelante las capacidades de las personas involucradas es fundamental en todo el proceso, y una de ellas se refiere a la capacidad de gestión empresarial. Por eso desde este primer momento es importante que si no se tienen conocimientos sobre el tema intentemos adquirirlos asistiendo a cursos, conferencias, foros...

### 5.3.4. Consideraciones básicas para la creación y puesta en marcha de una empresa

El proceso de creación de una empresa puede desarrollarse en varias fases y ser tan largo o complejo como lo requiera el proyecto o como estemos dispuestos a trabajarlo; en cualquier caso, tiene que sernos útil para valorar y/o mejorar nuestro proyecto. Un posible esquema puede ser el siguiente:



**a) Fase de desarrollo.** En la primera fase llevaremos a cabo la creación de una empresa para esto necesitaremos partir siempre de la concepción de una idea a desarrollar. Muchas veces la idea no es del todo nueva, sino que por el contrario viene a mejorar o a complementar ideas de empresas que ofrecen determinados productos o servicios. Lo importante es saber qué es lo que queremos hacer y, al mismo tiempo, que hayamos detectado una necesidad en el mercado para introducir o desarrollar nuestro producto o nuestro servicio.

**b) Fase de maduración.** En la segunda fase donde incluimos el surgimiento de la idea a través de la verificación del entorno de factores externos como las oportunidades y amenazas que tendrá nuestra idea y definición de empresa en cuanto más oportunidad tenga mayores posibilidades tenemos de enfrentar lo externo y elementos internos sobre nuestra idea las debilidades y fortalezas que tenemos sobre nuestra idea y su maduración para comprobar en una primera aproximación la posible viabilidad de la misma, detectando posibles debilidades o modificando la idea inicial. Para esto podemos recabar información y opinión de conocidos, profesionales, gente del entorno académico y empresarial, asociaciones, expertos y personas conocedoras de las materias relacionadas con nuestra idea. También se puede hacer un sondeo entre los posibles clientes.

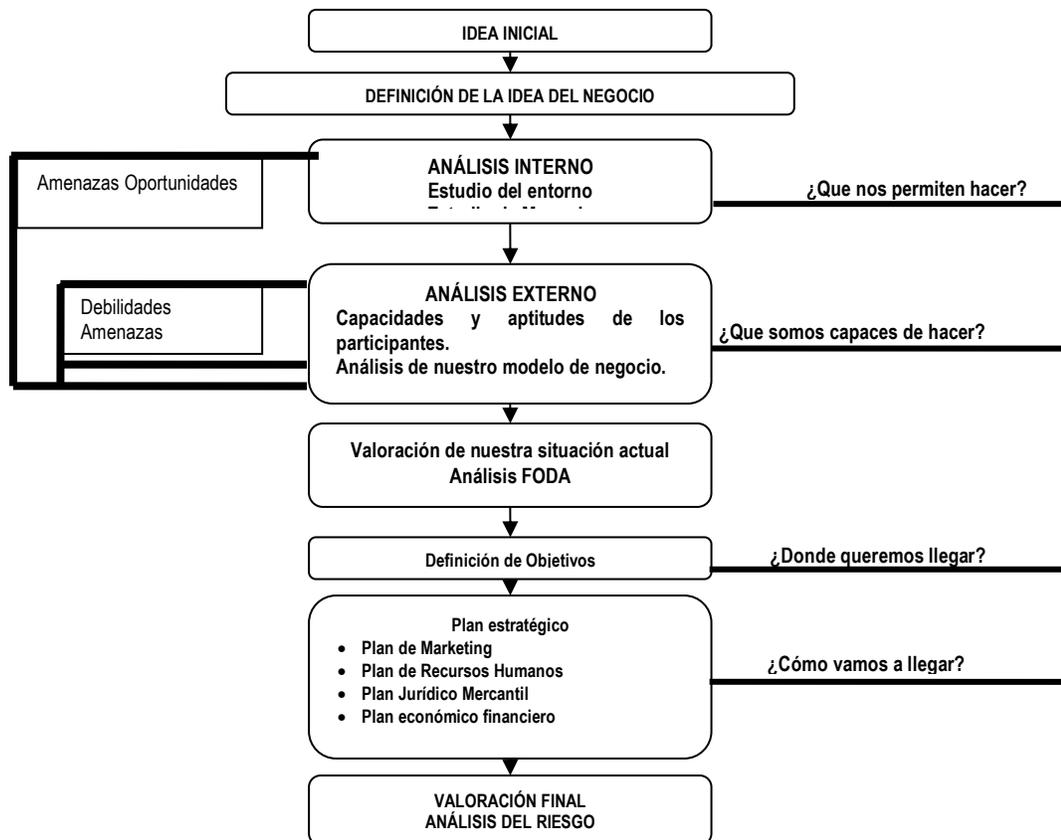
**c) Fase de evaluación.** Cuando hemos madurado la idea inicial y se piensa que realmente es *una idea de negocio*, es decir que puede ser origen de una empresa, podemos pasar a la siguiente fase que consistiría en hacer un estudio en profundidad para comprobar la viabilidad de la posible empresa, definir la estrategia de actuación y los pasos para la puesta en marcha. Puede ocurrir que en esta fase veamos la conveniencia de hacer modificaciones en la idea inicial para mejorar las posibilidades de éxito. También podemos llegar a la conclusión de que no sea posible sacar nuestra idea adelante y tengamos que abandonar el proyecto.

**d) Fase de arranque.** Una vez que se ha valorado la viabilidad de la empresa a crear, pasamos a dar los primeros pasos para ponerla en marcha. Será necesario comenzar con las inversiones y los trámites administrativos correspondientes.

### 5.3.5. Contenido del plan de empresa.

A continuación se presenta un modelo de plan de empresa que puede servir como orientación del contenido. Puede ser aplicable a cualquier empresa, por grande o pequeña que sea. Cada promotor lo adaptará a su proyecto, en función del tipo de actividad, del volumen de inversión, de los recursos utilizados, del uso que se le va a dar. Se desarrollarán con más profundidad los aspectos que se consideren más importantes, pasando por alto aquellos que no se relacionen con nuestro proyecto, o añadiendo otros especialmente relevantes.

En el gráfico siguiente se ven las distintas etapas en la elaboración del plan de empresa.



#### 5.3.5.1. Descripción de la actividad de la empresa

Se elaborará una descripción de la actividad de la empresa, detallando: los productos y servicios que ofrecerá la empresa, en función de las necesidades que satisfacen en el mercado al que se va a dirigir. Actividad de la empresa. Es lo que suele denominarse

para producto/mercado, es decir la empresa puede tener distintas líneas de productos, cada una de ellas dirigidas a un mercado distinto.

**Para desarrollar:**

- **¿Cuál es su idea de negocio descríbela?**
- **¿Es de productos o servicios?**
- **¿Si tiene ya claro cuál es su negocio, entonces cuál es?**
- **¿Cuáles son sus motivos?**
- **¿Cuántos socios son?**
- **¿Nombre de la empresa?**
- **¿Cómo quiere constituir y tipo de empresa: sociedad comercial o empresa unipersonal, comerciante individual?**
- **¿Qué aportan y qué función tiene cada uno de los socios?**
- **¿Qué Líneas de productos o servicios ofrecerá a su cliente y mercado?**
- **¿Qué venderá y a qué precio?**
- **¿Cómo y cuántos son sus clientes?**

### **5.3.5.2. Definición de objetivos**

Depuse de haber encontrado la idea de negocio tendremos que responder a la pregunta ¿dónde queremos ir?. Supone la definición de los objetivos del negocio. Llevar a cabo un estudio completo de todos los aspectos que afectan a su oportunidad de negocio, para poder evaluar con posterioridad la marcha de la empresa y observar las desviaciones sobre el presupuesto.

Se fijarán objetivos operativos para las distintas áreas funcionales, normalmente suelen ser numéricos, pero podrían ser cualitativos. Ejemplos de objetivos pueden ser:

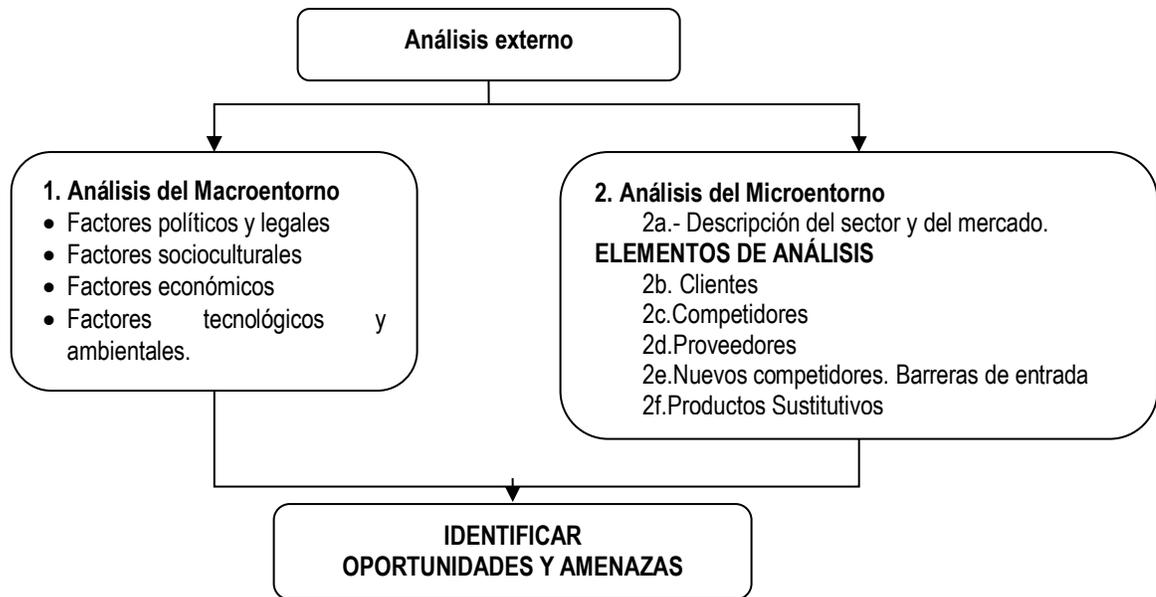
- Volumen de ventas.
- Cantidad de producción.
- Rentabilidad de la inversión o de los fondos propios aportados.
- Periodo de recuperación de la inversión.
- Importe de los beneficios.
- Conocimiento de la marca en nuestro mercado.

### **5.3.5.3. Valoración de la situación actual**

#### **ANÁLISIS EXTERNO:**

Detectar amenazas que puedan hacer peligrar el proyecto, y oportunidades que podamos aprovechar para asegurar el éxito.

Centrándonos ahora en el análisis externo, en el gráfico siguiente podemos ver esquemáticamente las partes en las que se divide:



### **Análisis del macroentorno:**

Se hará referencia a factores políticos y legales, factores socioculturales, factores económicos, factores tecnológicos y ambientales.

### **Análisis del microentorno:**

Es necesario responder a preguntas como las siguientes: ¿dónde se va a vender?, ¿a quién se va a vender?, ¿existen otras empresas que vendan lo mismo que nosotros?, ¿cuáles son?, ¿la competencia es muy dura?, ¿entrarán otras nuevas?... Para responder a esto, hay que conocer con la mayor precisión posible el sector en el que vamos a competir y el mercado al que nos vamos a dirigir. Para esto vamos a desarrollar los siguientes puntos:

#### **a.- Descripción del mercado:**

Un SECTOR está formado por las empresas que tienen los mismos clientes potenciales. El MERCADO de una empresa, en el contexto en el que estamos trabajando, se refiere a los clientes potenciales que pueden demandar los productos o servicios que ofrece.

#### **b.- Análisis de la demanda (clientes):**

Es necesario identificar los clientes potenciales de la empresa. Los clientes potenciales son el conjunto de personas físicas o jurídicas susceptible de adquirir los productos de la empresa.

#### **Tipos de clientes en función de su relación con la decisión de compra:**

- **Cliente final.** Decide la compra y consume.
- **Clientes intermedios.** Canales de distribución.
- **Usuarios.** Sólo consumen. No deciden la compra.
- **Prescriptores.** Recomiendan o autorizan la compra.

#### **Características a definir en nuestros clientes:**

- Volumen.
- Características socioeconómicas (edad, trabajo, estudios, capacidad adquisitiva...).

- Comportamientos de compra (compra impulsiva, compra meditada...).
- Hábitos de consumo.
- Motivaciones de compra. En qué basan las decisiones de compra.

**c.- Análisis de la oferta (competencia):**

Definir los sectores y las empresas que ofrecen productos o servicios que satisfacen las mismas necesidades que nuestra empresa. Es importante conocer a los competidores con el máximo detalle, estudiando los siguientes aspectos:

a) características:

- Su localización.
- Volumen de negocio.
- Imagen en el mercado.
- Características diferenciales de los productos que ofertan.
- Precios de los productos o servicios.
- Servicios complementarios que ofrecen, y sus precios.
- Puntos fuertes y débiles.

b) Posibles reacciones de la competencia ante la entrada de nuevas empresas en el sector

c) Grado de rivalidad entre los competidores

**d.- Análisis de proveedores:**

La compra de materias primas, productos semielaborados, terminados o de otros suministros es una actividad importante en las empresas. Por lo tanto será importante identificar los suministros que necesitarán nuestra empresa y los proveedores a los que podremos comprárselos.

**e.- Nuevos competidores. Barreras de entrada:**

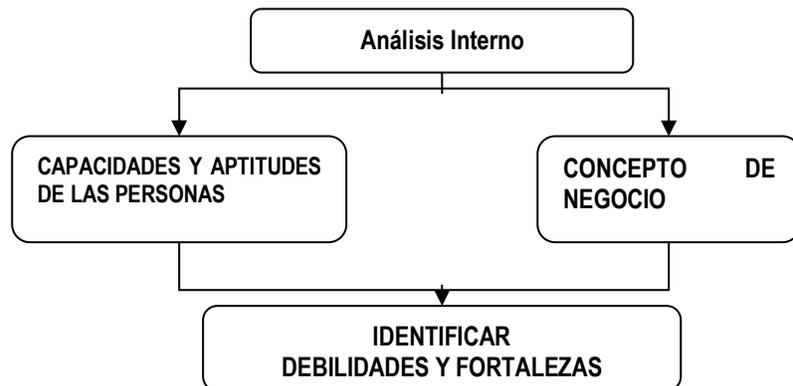
Identificar y analizar los factores que dificultan la incorporación de nuevas empresas competidoras al sector es importante por dos motivos:

1. Comprobar las posibilidades que tenemos de entrar en ese negocio.
2. Suponiendo que nosotros no tengamos barreras que nos impidan entrar, conocer las dificultades con las que se podrán encontrar otras empresas.

**ANÁLISIS INTERNO**

**Objetivo del análisis interno:**

Detectar las debilidades y fortalezas de nuestro proyecto en relación con los competidores



Tendremos que responder a la pregunta ¿dónde queremos ir?. Supone la definición de los objetivos del negocio. En algunos casos tendremos que volver sobre algunas cuestiones ya vistas anteriormente para retocarlas o modificarlas según la información obtenida en el diagnóstico.

Se fijarán objetivos operativos para las distintas áreas funcionales, normalmente suelen ser numéricos, pero podrían ser cualitativos. Ejemplos de objetivos pueden ser:

- Volumen de ventas.
- Cantidad de producción.
- Rentabilidad de la inversión o de los fondos propios aportados.
- Periodo de recuperación de la inversión.
- Importe de los beneficios.
- Conocimiento de la marca en nuestro mercado.

### **PLAN ESTRATÉGICO**

El plan estratégico está determinado por las actuaciones que se van a ejecutar para conseguir los objetivos propuestos anteriormente. Para ello elaboraremos los planes de las distintas áreas de la empresa intentando aprovechar las oportunidades que se nos presentan y prestando especial atención a nuestras fortalezas:

- a.- Plan de marketing**
- b.- Plan de Recursos Humanos**
- c.- Organización. Recursos humanos**
- d.- Estructura legal**
- e.- Plan económico financiero**

**a.- Plan de Marketing.** En él estudiaremos la viabilidad técnica, en el caso de empresas de fabricación o servicios, y la viabilidad comercial del producto/servicio propuesto por nuestra empresa.

Este Plan se inicia con una descripción de la actividad de la empresa. Se trata de definir si nos encontramos con una empresa comercial, de servicios o de fabricación.

El objeto del Plan de Marketing es resolver las siguientes preguntas:

- ¿Qué voy a vender?
- ¿A quién se lo venderé?
- ¿Quiénes me van a suministrar?
- ¿Dónde me localizaré?
- ¿Cuánto puedo vender?
- ¿Cuánto necesito comprar?
- ¿Cómo voy a comunicar la existencia de mi empresa y de los productos/servicios que vendo?



### **¿Dónde estamos?**

Antes de decidir qué camino vas a seguir para alcanzar los objetivos comerciales marcados, es aconsejable reflexionar sobre la posición en la que se encuentra tu

empresa en el mercado. Para ello, habrá que emplear esfuerzos en completar nuestro propio análisis

### FODA.

<b>Debilidades:</b>	<b>Fortalezas:</b>
Puntos débiles, limitaciones internas de la empresa, que dificultan o impiden la consecución de los objetivos	Fuerzas externas que dificultan el desarrollo de la estrategia o la consecución de los objetivos.
<b>Amenazas:</b>	<b>Oportunidades:</b>
Puntos fuertes de la empresa, recursos, talentos, etc, que le permite ganar en competitividad y aprovechar las oportunidades.	Representan factores externos que permiten a la empresa sacar una ventaja competitiva.

Las **Debilidades** y **Fortalezas** son factores internos a la empresa como por ejemplo, la organización de los recursos, estrategias, configuración del producto, distribución elegida, comunicación, etc. En cambio, las **Amenazas** y **Oportunidades** son factores externos a la empresa y pueden ser la situación económica, social, la estructura del mercado, la posición de la competencia, etc.

A partir del análisis del requerimiento de información del FODA se prosigue con otros procedimientos como es la determinación de:

- Objetivos del plan de marketing:  
¿A dónde queremos ir?
- Descripción de los productos/servicios.
- Estudio del mercado.
- El marketing mix:
- Localización de la empresa.
- Previsión de ventas.
- Comunicación.
- Presupuesto de marketing

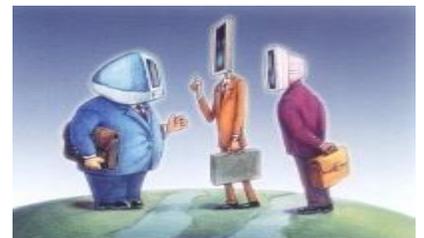
La respuesta a estas preguntas requiere todo un proceso de búsqueda de información que tendremos que realizar en una primera fase.

#### **b.- Plan de Recursos Humanos.**

En este área tendremos que determinar el número de personas que compondrán nuestra empresa, pero también, deberemos analizar cómo deben ser estas personas, qué van a hacer, dónde vamos a reclutarlas y qué coste representa todo ello para la empresa.

El análisis de los recursos humanos de nuestra empresa implica resolver las cuestiones siguientes:

- ¿Cuántas personas componen mi empresa?
- ¿Qué funciones, tareas y responsabilidades tendrán asignadas?
- ¿Qué formación y experiencia necesitan?



- ¿Dispongo de dicho personal o tengo que reclutar a alguien? ¿Cómo lo haré?
- ¿Cuáles son los costes salariales de las personas que trabajan en mi empresa?
- ¿Tengo algún otro coste relacionado con el reclutamiento o selección del personal necesario?

Se deberá determinar complemento a lo anterior deber seguir los pasos para el desarrollo del Plan de Recursos Humanos con lo siguiente:

- Determinación del número de personas necesarias para la empresa.
- Organigrama de la empresa.
- Descripción de las funciones, tareas y responsabilidades de cada puesto.
- Descripción de los perfiles de los puestos.
- Reclutamiento y selección.
- Condiciones laborales (vacaciones, horarios,...).
- Política de formación
- Cálculo de los costes salariales.

Debe incluir todos los aspectos sociales que afectan a la buena marcha de la empresa

**c.- Plan Jurídico Mercantil.** En este punto tendremos que resolver las siguientes preguntas:

- ¿Qué forma jurídica es la más conveniente para mi empresa?
- ¿Qué trámites conlleva la constitución de este tipo de forma jurídica?
- ¿Cuáles son los trámites para la puesta en marcha?
- ¿Tengo algún coste para la constitución de la empresa? ¿A cuánto asciende?
- ¿Tienen algún coste el resto de los trámites necesarios para la empresa?

Cuando nos planteamos crear una empresa, otra decisión que tendremos que adoptar es la elección de la forma jurídica más apropiada, dentro de las opciones con las que contamos en el ordenamiento jurídico.

Las posibilidades son múltiples y los criterios para la elección son los siguientes:

**Responsabilidad.** La responsabilidad frente a terceras personas varía en función del tipo de elección que se realice. Si queremos diferenciar nuestro patrimonio personal del de la empresa, y limitar la responsabilidad sólo al patrimonio empresarial, tendremos que abandonar la idea de determinadas formas jurídicas que posteriormente se desarrollarán.

**Número de personas que integran el proyecto.** Si el número de personas que desean desarrollar el proyecto es más de una, tendremos que optar por algún tipo societario de los existentes, y en el caso de ser una sola persona podrá optar entre la empresa individual y algún tipo de sociedad unipersonal de las existentes.

**Imagen.** En ocasiones, ser algún tipo específico de sociedad viene determinado por la imagen que deseamos transmitir de la empresa frente a terceras personas, bien sea empresas proveedoras, clientela, etc.



**Obligatoriedad.** En algunas actividades se exige un determinado tipo de forma jurídica obligatoria.

**Fiscalidad.** Cuando el resto de los criterios no son determinantes, se puede elegir la forma jurídica en función del tipo de fiscalidad que queremos para la empresa: la elección se realiza con criterios de minimizar el pago de impuestos, dentro de la legalidad y alternativas que nos ofrece la legislación actual.

### ¿Qué Estructura legal se necesita para mi empresa?

La forma jurídica va a determinar el régimen fiscal. Trámites legales para su constitución. Gastos de constitución. Período de amortización.

Los pasos que se pueden establecer, a la hora de elegir la forma jurídica, son los siguientes:



**Primero. Análisis de las diferentes formas jurídicas.** Una primera diferenciación entre las diversas formas jurídicas radica en la siguiente cuestión:

**Empresa individual o persona física.** También conocido como empresario o empresaria individual.

En este caso se trata de una persona exclusivamente, que es la encargada de gestionar la empresa y asume todas las decisiones, riesgos y beneficios si los hubiere, respondiendo de forma ilimitada con todo el patrimonio, tanto personal como empresarial.

**Sociedad o persona jurídica.** En este caso puede tratarse de una o más personas que comparten decisiones, riesgos y beneficios, en su caso. La responsabilidad dependerá del tipo de forma jurídica elegida.

**Segundo. Trámites para la constitución.**

**Tercero. Trámites generales para la puesta en marcha.**

**Cuarto. Trámites de carácter específico.**

**Quinto. Gastos de constitución y otros gastos de puesta en marcha.**

Una vez realizado el Plan Jurídico Mercantil para tu futura empresa, estarás en condiciones de responder a las siguientes cuestiones:

- ¿Cuál es la forma jurídica más conveniente para mi empresa?
- ¿Qué trámites debo realizar para su constitución?
- ¿Y para su puesta en marcha?
- ¿Necesito algún otro trámite específico para esta actividad?
- ¿Qué costes representan dichos trámites?

**d.- Plan Económico Financiero.** En él se estudiará la viabilidad económica y financiera de la empresa. Las cuestiones que tendremos que resolver en este Plan son las siguientes:

- ¿Qué necesidades de inversión tengo para el inicio de la empresa?
- ¿Será necesario invertir más en los años siguientes?
- ¿Cómo se van a financiar dichas necesidades?
- ¿Tengo algún tipo de garantía o apoyos para conseguir la financiación externa necesaria?
- ¿Cuáles son los costes de mi empresa para el nivel de facturación previsto?
- ¿Genero beneficios?
- ¿Es mi empresa rentable? En caso afirmativo, ¿Cuál es la rentabilidad?
- ¿Tengo problemas de liquidez o dispongo de tesorería suficiente?
- ¿Tengo una estructura equilibrada desde el punto de vista financiero?
- ¿Cuál es la fiscalidad que me corresponde?



El Plan Económico Financiero trata de medir un objetivo básico de todo negocio, que es la rentabilidad del mismo, pero sin olvidar que existe un segundo objetivo necesario para poder hablar de viabilidad, que es el de la liquidez. Es decir, para que un proyecto se considere viable desde el punto de vista económico y financiero debe generar beneficios, aunque no tienen por qué producirse a corto plazo, y además no debe plantear problemas de tesorería o liquidez, es decir, debe hacer frente, a corto plazo, a todos los pagos que se produzcan en la empresa.

Para cumplimentar el Plan Económico Financiero se plantean los siguientes pasos:

**Primero. Cálculo de las necesidades de inversión.**

**Segundo. Financiación de las inversiones.**

**Tercero. Cuenta de Resultados para los próximos tres años.**

**Cuarto. Presupuesto de Tesorería.**

**Quinto. Balances de Situación al final de cada año.**

#### **5.4.- ¿Cómo registrar oficialmente tu negocio?**

##### **5.4.1. Trámites generales**

Una vez contrastada la viabilidad técnica y financiera del proyecto, y teniendo la firme intención de seguir adelante, es hora de empezar a poner en marcha tu empresa, es el momento de constituir tu empresa.

Para ello, es necesario llevar a cabo varios trámites burocráticos que suponen para la mayoría de los ciudadanos uno de los mayores problemas a la hora de emprender. La verdad es que en algunos casos pueden resultar muy aburridos y complicados, por lo que una vez más se recomienda acudir a estas instituciones de Fundempresa de

servicios especializadas (registros de nombres y razón social, etc.) que te ayudan a gestionar de forma más rápida y eficaz. De hecho, las autoridades, conocedoras de este problema, han comenzado a crear centros de asesoría y gestión empresarial (Ventanilla Única) en los que se reúnen a profesionales que ayudan a complementar todos los trámites necesarios para crear una empresa para así facilitar todo el proceso.

**Trámites de constitución:** Deberás ir al Registro Mercantil para conseguir un documento acreditativo de que no existe ninguna sociedad con el mismo nombre y después al notario para firmar junto con el resto de los socios una vez aprobados los estatutos, la escritura de constitución. Una vez constituida la sociedad se debe inscribir en el Registro Mercantil para que la sociedad adquiera personalidad jurídica propia. Por la constitución de la Sociedad tendrás que pagar el Impuesto de Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados en Hacienda.

**Trámites laborales:** Inscripción de la empresa en la Seguridad Social, ya que es obligatorio obtener el número patronal para toda empresa que quiera contratar personal. Además, en caso de contratar a alguien, se debe afiliarse a cada trabajador a la Seguridad Social antes de que comience su actividad laboral. También hay que acudir al Ministerio de Trabajo para comunicar la apertura del nuevo centro de trabajo.

**Trámites fiscales:** En Hacienda tendrás que obtener el número de identificación fiscal, darte de alta en el Impuesto de Actividades Económicas, así como darte de alta en el censo.

**Trámites municipales:** En el ayuntamiento deberás conseguir la licencia de apertura que acredita que el centro de trabajo es conforme con las normas previstas en los planes de urbanismo. En el caso de querer realizar también algún tipo de obra en el local deberás adquirir el permiso correspondiente en el ayuntamiento.

**Registros:** Deberás acudir al Registro de la Propiedad Inmobiliaria al adquirir o transmitir algún bien inmueble o al constituir o cancelar una hipoteca sobre el mismo. En el caso de querer registrar alguna patente, nombre comercial, etc. podrás hacerlo en la Oficina de Patentes y Marcas.

**Adquisición y legalización de libros:** Deberás legalizar y sellar los libros de Contabilidad, así como adquirir y legalizar también el libro de visitas que es donde anota todas las diligencias los Inspectores de Trabajo tras el resultado de las visitas realizadas a la empresa.

Es elegir la forma jurídica que más nos pueda favorecer, decisión de gran importancia y que se debe analizar detenidamente. Existen múltiples formas jurídicas con muy diferentes características.

#### 5.4.2.- Elección de la forma jurídica

<b>EMPRESA INDIVIDUAL</b>
<b>Concepto:</b>

La empresa individual se constituye cuando una sola persona física es la única titular de la actividad y esta actividad es considerada en la normativa del Impuesto de Actividades Económicas como una “actividad empresarial”.

Caracterización:			
<b>No de socios</b>	<b>Capital</b>	<b>Responsabilidad</b>	<b>Fiscalidad</b>
Una persona	No existe capital	No existe mínimo legal Ilimitada	
<b>Ventajas</b>		<b>Desventajas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se adecua muy bien en el caso de empresas de tamaño reducido.</li> <li>• Es la forma que exige menos gestiones y trámites de constitución.</li> <li>• No existe un capital mínimo legal para la constitución de la empresa.</li> <li>• Se tributa a través del IUE, por lo que cuando se tribute por debajo de lo exigido por el Impuesto de Sociedades (25%) se obtienen ventajas fiscales.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empresario responde con su patrimonio a las deudas generadas por la actividad de la empresa.</li> <li>• Las obligaciones del promotor pueden extenderse a su cónyuge en el caso de que no tengan separación de bienes.</li> <li>• Como tributa a través del IUE, los tipos impositivos aplicables varían en función del beneficio obtenido, por lo que si éste es muy elevado puede tributar por encima de lo exigido por el Impuesto sobre Sociedades.</li> <li>• Recae sobre una sola persona el riesgo de crear la empresa.</li> </ul>	

### SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

**Concepto:** Es una sociedad mercantil cuyo capital no puede ser inferior a los 3.005,06 €, y debe ser desembolsado íntegramente. Este capital está dividido en participaciones iguales, acumulables e indivisibles, que no se pueden representar por medio de títulos o acciones. Los socios no responderán personalmente de las deudas. Este tipo de sociedades se rigen por el principio mayoritario, de manera que las decisiones se toman democráticamente entre los socios. Idónea para sociedades pequeñas con un escaso número de socios y poca inversión.

Caracterización:			
<b>No de socios</b>	<b>Capital</b>	<b>Responsabilidad</b>	<b>Fiscalidad</b>
Mínimo 1	Mínimo 3.005,06 €	Limitada	Impuesto a las utilidades de empresas
<b>Ventajas</b>		<b>Desventajas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limita la responsabilidad de los socios al capital aportado a la sociedad.</li> <li>• Las decisiones se toman democráticamente.</li> <li>• Equilibrio entre el riesgo y el poder de decisión.</li> <li>• La sociedad puede ser de carácter unipersonal, es decir puede constituirse una sola persona.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exige un capital mínimo de 3.005,06 € que debe ser desembolsado íntegramente en el momento de constitución de la sociedad.</li> <li>• Para desvincularse de la sociedad se necesita el consentimiento del resto de socios.</li> <li>• Como tributa a través del Impuesto de Sociedades, se les aplica un tipo impositivo del 30-35%,</li> <li>• posiblemente superior al tipo impositivo que se les aplica a las formas jurídicas que tributan a través del IUE (variable en función de los beneficios).</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coste fiscales del 1% del capital aportado en el momento de constitución.</li> </ul>
--	---

### 5.4.3.- Trámites generales

A continuación se detallan brevemente los trámites generales que se deben realizar para la constitución de una sociedad. Todos los trámites que se mencionan no son de obligatorio cumplimiento para todas las formas jurídicas, ya que dependiendo del tipo de empresa tendrás que realizar solamente una parte de ellos. En el siguiente apartado se concreta que trámites afectan a cada una de las formas jurídicas.

#### Trámites a seguir en la puesta en marcha

TRÁMITES DE CONSTITUCIÓN	ORGANISMO	DESCRIPCIÓN
TRÁMITES DE CONSTITUCIÓN	Registro Mercantil Central	Certificación y negativa del nombre: Certificado acreditativo de la no existencia de otra sociedad con el mismo nombre.
	Notario	Otorgamiento de la escritura de constitución: Los socios fundadores firman la escritura de constitución y aprueban los estatutos, adquiriendo la empresa personalidad jurídica propia.
	Hacienda	Impuesto de Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados: Se debe presentar la liquidación y realizar el pago del impuesto ante Hacienda. Es un impuesto que nace por la constitución del sociedad.
	Registro Mercantil	Inscripción en el Registro Mercantil: Una vez constituida la sociedad se debe inscribir en el Registro Mercantil. A partir de este momento la sociedad adquiere personalidad jurídica propia.
TRÁMITES LABORALES	Seguridad Social	Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: Los trabajadores individuales y profesionales que no constituyen una sociedad, deben darse de alta y cotizar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
	Seguridad Social	Inscripción de la empresa en la Seguridad Social: Trámite que sirve para la obtención del número de patronal y necesario para toda empresa que vaya a contratar personal.
	Seguridad Social	Afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social: Acto administrativo que va a implicar que el trabajador pase a estar englobado en el sistema de la Seguridad Social. Se hace una vez en la vida laboral de cada trabajador.
	Ministerio de Trabajo	Comunicación de apertura del Centro de Trabajo: Trámite que hay que realizar en los primeros 30 días de comenzar la actividad
	Oficinas de Empleo	Registro de los contratos de trabajo
TRÁMITES FISCALES	IIN. Impuestos internos Nacionales	Solicitud del NIT
	Hacienda	Alta en el impuesto de Actividades Económicas
	Hacienda	Declaración Censal
TRÁMITES MUNICIPALES	Ayuntamiento	Licencia Municipal de Obras: Permiso necesario para realizar cualquier tipo de obras en locales, edificios, naves,...

	Ayuntamiento	Licencia Municipal de Apertura: Su objetivo es comprobar que el local cumple una serie de condiciones.
REGISTROS	Registro de la Propiedad	Inscripción en el Registro de la Propiedad Inmobiliaria: Anotación de adquisición o transmisión de bienes inmuebles y constitución y cancelación de hipotecas sobre los mismos.
	Registro Industrial	Inscripción en el Registro Industrial: Inscripción de establecimientos en el Registro Industrial y autorización para comenzar una actividad industrial.
	SENAPI	Marcas, patentes, nombres comerciales, signos distintivos, modelos industriales, y rótulos de establecimiento.
ADQUISICIÓN Y LEGALIZACIÓN DE LIBROS	Registro Mercantil	Legalización y Sellado de los libros de Contabilidad
	Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Adquisición y sellado del libro de visitas

#### 5.4.4. Financiamiento para iniciar y continuar un negocio

**UNA VEZ** que ha decidido el tipo de negocio que desea iniciar, el siguiente paso es averiguar de dónde vendrá el dinero para financiarlo. ¿Dónde empezar?

Aquí se definen y explican, mediante casos prácticos, los conceptos básicos que deben conocer las personas interesadas en acceder a un financiamiento. Asimismo, se incluye una breve descripción de las principales herramientas financieras disponibles para las MYPE.

##### 5.4.4.1. Proceso de solicitud de crédito

###### 5.4.4.1.1. Identificación de la necesidad

Lo primero que debes considerar al solicitar un crédito es identificar tu necesidad de financiamiento. Para ello debes tener claro lo siguiente:

**¿Para qué necesitas el dinero?:** Es vital saber con exactitud el uso que le darás al dinero (en qué vas a gastarlo). Puede estar destinado a la compra de un activo fijo, es decir, cualquier bien que el negocio requiera utilizar por un largo período de tiempo para el desarrollo de sus operaciones; por ejemplo, muebles, máquinas, equipos, vehículos, edificios, terrenos, entre otros.

También puede destinarse al capital de trabajo. Esto significa que el dinero se empleará en las operaciones comunes de la empresa, para que la misma pueda operar sin problemas en un corto plazo. Dicho capital NO se refiere al dinero que la empresa usa en la adquisición de activos fijos, sino más bien al que emplea en el pago de sueldos, luz, agua, teléfono, compra de materia prima (insumos), etcétera.

Es importante distinguir entre estas dos maneras diferentes de utilizar el dinero, pues muchas de las empresas que otorgan préstamos poseen disímiles ofertas para cada necesidad.

**¿Cuánto es lo que necesitas?:** Es importante hacer un buen cálculo de la cantidad de dinero que necesitas, de manera tal que no te sobre dinero (el dinero extra trae

costos adicionales) y que no te falte (pues tendrías que solicitar otro crédito y esto, también incrementa el costo del financiamiento).

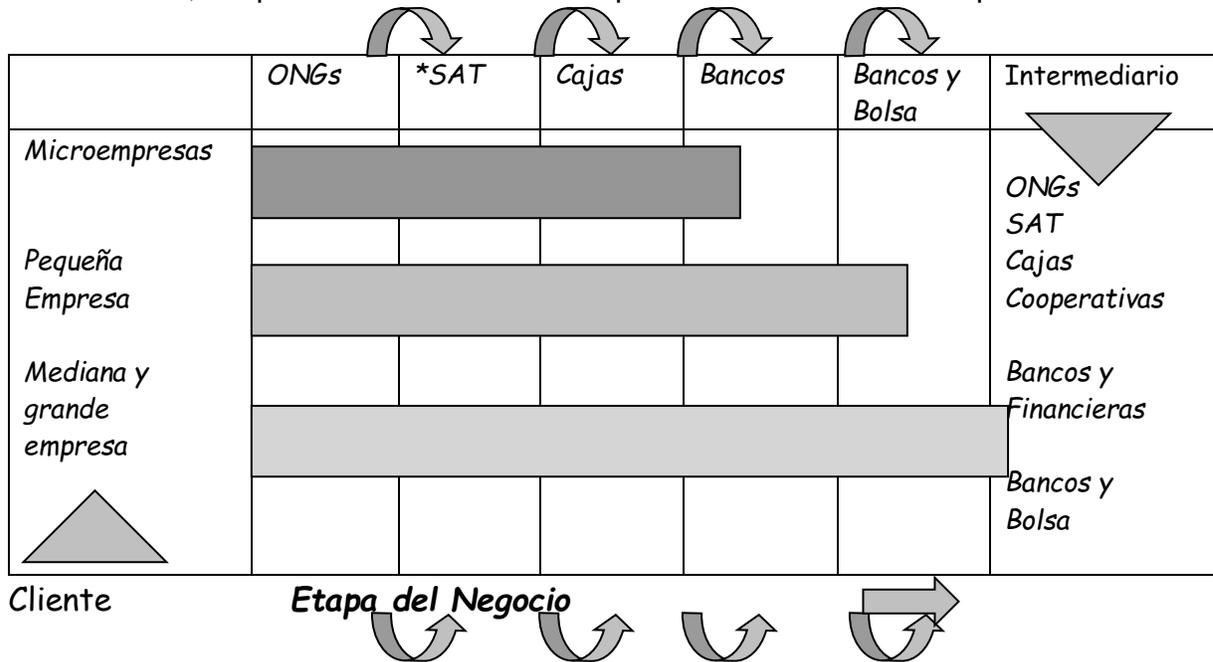
**¿Cómo vas a pagarlo?:** Tienes que establecer cómo vas a cumplir con el préstamo, es decir, con qué recursos vas a generar el dinero necesario para cubrir la deuda.

**¿Cuándo lo vas a pagar? ¿En cuántos plazos?:** Es muy importante aproximar tus fechas de pago. Piensa en dos o tres alternativas acerca del tiempo en el cual puedes empezar a cumplir con la deuda y cuánto te tomará terminar de pagarla (por ejemplo, seis meses, un año, dos años, etc.). El pago de tu préstamo tiene que corresponder al tiempo en el cual vas a generar el dinero para pagarlo.

Teniendo lo anterior bien claro, puedes acudir a una empresa que brinda financiamiento e iniciar la segunda etapa para obtener un financiamiento:

#### 5.4.4.1.2. Identificación de las posibles fuentes de financiamiento

El siguiente gráfico ilustra los principales proveedores de financiamiento según la etapa y necesidades del negocio. Ahora debes buscar las instituciones en la cuales cumplas con los requisitos exigidos y que posean un producto a la medida de tus necesidades, así podrás tener una lista de posibles entidades a las que acudir.



\* Servicio de Asistencia Técnica

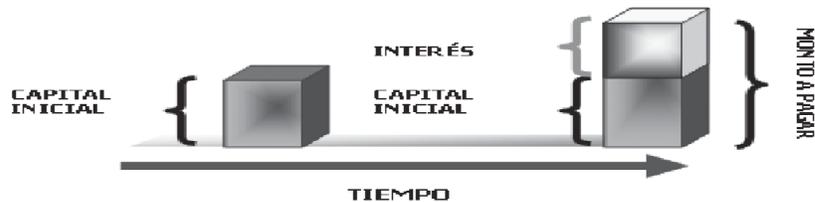
#### 5.4.4.1.3. Cotización

Una vez que hayas revisado si cumples con los requisitos para acceder a los préstamos que se ofrecen en el mercado las instituciones financieras. Debes acudir a la institución correspondiente para solicitar una cotización del préstamo, o sea,

informarte sobre cuánto te costaría pedir prestado el monto que necesitas, bajo las condiciones establecidas por dicha institución. Esta etapa es una de las más importantes, porque te permitirá comparar entre las diferentes alternativas y así elegir la más conveniente.

Debes tener en cuenta que el negocio de esas instituciones es otorgar préstamos, por lo que, como cualquier otro negocio, esperarán obtener un beneficio económico por hacerlo. Por ello no sólo deberás devolverle la plata prestada, sino también un monto extra por haber "utilizado" el dinero durante ese período. Ese precio por el "uso" del dinero se conoce como interés.

Por ejemplo, si solicitas un préstamo por un monto de S/ 1000 que tendrás que pagar en el plazo de un año, cuando canceles tu deuda deberás pagar esa cantidad más una adicional por haber utilizado el dinero durante ese tiempo, en este caso será el interés de S/ 20, es decir, en total pagarás S/ 1020. De este monto, S/ 1000 corresponden al dinero recibido inicialmente, conocido como principal o capital inicial; los otros S/ 20 son el interés que te cobrarán por el préstamo.



A continuación, te presentamos una serie de conceptos que debes conocer para realizar un adecuado cálculo del monto adicional que debes pagar por el acceso al préstamo:

### ***Diferencia entre interés y tasa de interés***

Para poder calcular la cantidad que debes pagar por utilizar el dinero desde que solicitas el préstamo hasta que lo pagas (o sea, el interés), debes aplicar un porcentaje sobre esa cifra pedida inicialmente (principal o capital inicial). Dicho porcentaje se conoce como tasa de interés (por ejemplo, 3% mensual, 5% mensual, etc.).

### ***Tipos de tasas de interés***

Existen dos tipos de tasas de interés: la simple y la efectiva. Tasa de interés simple: aquella en la cual el cálculo de los intereses se realiza al final de la transacción y luego se suma al principal.

Tasa de interés efectiva: Refleja el verdadero incremento del capital en un período de tiempo. Es aquella en la cual los intereses se calculan cada fin de período y éstos se suman al principal para formar un nuevo capital; esto se denomina capitalización. Como se puede observar, en la tasa efectiva los intereses se capitalizan, o sea, se agregan al principal cada período, y en la tasa simple no.

Ejemplo: Calcular los intereses de un préstamo de S/ 800 por 4 meses, a una tasa de 2,5% mensual. Podemos resumir el cálculo del interés compuesto utilizando la siguiente fórmula:

$$800 (1 + 2,5\%)^4 \cong 883,0503$$

Principal
Tasa de interés
Tiempo

Como puedes observar, con la tasa efectiva, al pasar los intereses a formar parte del principal cada periodo, la cantidad que pagarás por éstos será mayor que con la tasa simple. La mayoría de entidades financieras trabajan con la tasa efectiva (interés compuesto).

La tasa de interés es un buen indicador para decidir cuál préstamo resulta más barato. Si éste posee una tasa menor, será más barato que el que tenga mayor tasa. No olvides que para comparar préstamos, ambas tasas deben estar expresadas en la misma unidad de tiempo (días, meses, años, etc.) y la comparación debe ser entre tasas simples o entre tasas efectivas.

### **Cronograma de pagos**

Un punto relevante para considerar es que no debes guiarte únicamente por la tasa de interés para evaluar cuál crédito es más costoso. Si bien la misma sirve para ello, el indicador por excelencia es el cronograma de pagos. Éste constituye un reporte detallado del saldo de la deuda, su amortización, los intereses y cualquier adicional que la institución incluya en la cuota que te comprometes a pagar periódicamente.

*Conceptos para tener en cuenta:*

**Principal:** es el dinero que has pedido prestado, no incluye ningún otro concepto.

**Amortización:** es la parte del principal que estás pagando.

**Saldo:** es la parte del principal que te falta pagar. Se calcula restando al principal la amortización (considera que cuando recién te prestan el dinero y no has realizado ninguna amortización, el saldo de la deuda es igual al principal.)

**Adicionales:** muchas entidades financieras cobran adicionales por diferentes conceptos como mantenimiento de cuenta (gastos administrativos en que incurre la empresa financiera para el control y seguimiento del crédito), seguros, portes (costo en el que incurre una entidad financiera para hacer llegar vía mensajería la información sobre el crédito), comisiones, entre otros. Tales conceptos por lo general son cantidades fijas, y pueden elevar de manera significativa la cuota pagada.

**Cuota:** lo que finalmente pagas. Es igual a la suma de los intereses, la amortización y los adicionales.

Para tener claro qué es exactamente lo que estás pagando debes elaborar un cronograma de pagos.

**¿Qué es un período de gracia?**

Los períodos de gracia son convenios que estableces con la entidad financiera en los cuales acuerdas que en ciertas fechas no vas a realizar pago alguno, o tal vez sólo el de intereses. Debes ser precavido con estos acuerdos; recuerda siempre que lo que no pagas hoy, lo tendrás que pagar mañana. También debes tener muy presente que un período de gracia no es gratuito, no es ningún regalo. Lo que sucede cuando te acoges a él es que, al posponer un pago, los intereses se capitalizan, aumenten y así finalmente estarás pagando más.

Ejemplo:

Supón que adquieres un préstamo por S/ 800 a una tasa del 5% efectiva mensual. El préstamo debe ser cancelado en una sola cuota. Tú puedes elegir el número de meses de período de gracia. De este modo, tienes lo siguiente:



### **Proyecto de módulo**

Elabora un plan para desarrollar tu idea de negocio, tomado en cuenta los elementos que desarrollamos en este módulo, entrega tu trabajo al facilitador en un tiempo no mayor a 2 días en 3 hojas tamaño carta.

Te presentamos las siguientes preguntas a manera de sugerencia, puedes mejorarlas y ampliarlas.

- ¿Cuál es su idea de negocio descríbela?**
- ¿Es de productos o servicios?**
- ¿Si tiene ya claro cuál es su negocio, entonces cuál es?**
- ¿Cuáles son sus motivos?**
- ¿Cuántos socios son?**
- ¿Nombre de la empresa?**
- ¿Cómo quiere constituir y tipo de empresa: sociedad comercial o empresa unipersonal, comerciante individual?**
- ¿Qué aportan y qué función tiene cada uno de los socios?**
- ¿Qué Líneas de productos o servicios ofrecerá a su cliente y mercado?**
- ¿Qué venderá y a qué precio?**
- ¿Cómo y cuántos son sus clientes?**

# CAPÍTULO VI

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### **6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

En relación al objetivo general: La formación técnica profesional recibida en el Centro Gregoria Apaza tiene un impacto favorable en lo social, económico y laboral de los participantes, como se evidencia en las respuestas proporcionadas. Por lo que se

puede establecer el cumplimiento del objetivo general propuesto y en consecuencia la comprobación de la hipótesis planteada en el presente trabajo.

### **Del proceso de formación**

- Los participantes en proceso de formación respecto al tema refieren que la ciudad de El Alto demanda profesionales a nivel técnico ya que ésta ha crecido gracias al trabajo artesanal, textil y manufacturero.
- Los participantes en proceso de formación afirman que las razones de ingreso a la capacitación técnica es para iniciar su propio negocio que promete seguridad laboral, tiempo y espacio para desarrollarse de manera integral en el ámbito empresarial.
- Los participantes en proceso de formación indican que se relaciona la teoría con la práctica, lo que refleja que los procesos de formación técnica implementados en el centro muestran un mejor desenvolvimiento en ámbito laboral.
- Los talleres con los que cuenta el Centro Gregoria Apaza están equipados adecuadamente con maquinarias, instrumentos y materiales.
- Se muestra una respuesta favorable con la formación recibida por parte de los participantes y la metodología de enseñanza aprendizaje asignada al proceso de formación técnica.
- Se confirma que la modalidad de evaluación del Centro Gregoria Apaza es a través de los productos terminados.
- Los materiales didácticos que se implementan para la formación técnica de los participantes son adecuados y precisos en el momento de su implementación, ya que la base fundamental del buen aprendizaje es contar con materiales didácticos precisos y apropiados.
- Los participantes que se capacitan en el centro confirman estar de acuerdo con la metodología empleada para su formación técnica, ya que está responderá positivamente a las demandas y exigencias de los empleadores y empresas respecto al desenvolvimiento laboral.

En lo que respecta al objetivo específico uno encontramos que:

- El Centro de promoción de la Mujer Gregoria Apaza, utiliza como pilares de formación como la empleabilidad, la ciudadanía, el emprendimiento, la especialización del oficio y salud/género.
- La formación técnica se desarrolla en una vinculación de la teoría con la práctica.
- Las especialidades en las que forman están de acuerdo con la demanda de los beneficiarios, centrándose en áreas técnicas como: pollería, tejido manual e industrial, sastrería, panadería, pastelería, corte y confección entre otras.

En lo que respecta al segundo objetivo específico confirmamos que:

#### **a) Ámbito social**

- Se puntualiza que gracias a la formación adquirida existe más interés de crecer a nivel personal.
- El reconocimiento a nivel familiar, referente a la formación técnica, es favorable ya que se benefician con la formación técnica profesional.
- La respuesta que plantean los participantes relacionada al reconocimiento que reciben por parte de sus compañeros es favorable.
- El reconocimiento a nivel social respecto a la formación técnica que tienen los participantes es de manera negativa.

#### **b) Ámbito económico**

- La formación técnica para la mayor parte de los participantes que se forman en corto tiempo les permite obtener un buen empleo y un buen salario.
- La remuneración económica obtenida no está en relación las exigencias laborales.
- Los participantes egresados del centro no responden a la pregunta referida al salario actual que percibe en su empleo o su negocio, los motivos son reservados

#### **c) Inserción laboral**

- La mayoría de los participantes confirma que antes de formarse no contaban con un empleo o negocio propio, por lo tanto se muestra como una necesidad personal laboral que precisa iniciar una formación técnica.

- Los días de trabajo empleados en el mes por parte de los participantes es de 0 días, esto responde a que no contaban con un empleo o negocio propio al inicio de su formación.
- La mayoría de los participantes no se beneficiaba con un empleo o negocio antes de capacitarse en el Centro Gregoria Apaza, por lo que no percibían sueldo o salario
- La formación técnica obtenida por parte de los participantes muestra una utilidad en el campo laboral, donde no ejecutan ninguna actividad diferente a la de su preparación técnica, ahora que están trabajando en instituciones empresariales.
- Gran parte de los participantes egresados del Centro Gregoria Apaza no lograron iniciar su propio negocio, las razones son de índole: financieras, conocimiento en mercadotecnia, y manejo legal.
- La dificultad que presentan los participantes frente a la búsqueda de empleo es amplio ya que la demanda precisa mano de obra calificada o bien con experiencia en el rubro.
- Los participantes tienen desconocimiento del tiempo en que lograron insertarse al campo laboral o iniciar su propio negocio, por lo cual no responden a la pregunta señalada.
- Existe desconocimiento de parte de los participantes respecto al número de días empleados laboralmente en el mes.
- En un número alto los participantes egresados no responden a la pregunta referida a si ha ayudado la formación a mejorar las condiciones laborales o de negocio. Estos resultados se interpretan como reservadas y prudentes por parte de los participantes.

En relación al tercer objetivo:

- Se ha realizado una propuesta de un manual básico de emprendimiento productivo para apoyar en los procesos de formación técnica profesional, considerando que es un aspecto que se debe fortalecer para que los egresados de este centro puedan iniciar su propio negocio.

## 6.2 Recomendaciones

- Generar políticas educativas de formación técnica profesional que respondan a las necesidades de la población.
- Proporcionar incentivos económicos para la conformación de sociedades empresariales de diferentes especialidades: talleres de corte y confección, pollería, etc.
- Apoyar las iniciativas que proyectan los participantes al inicio de su formación, para que posteriormente su desempeño sea satisfactorio.
- Los conocimientos de otros oficios técnicos que tienen los participantes en otras ramas deben ser estimulados y aprovechados adecuadamente.
- Realizar talleres dirigidos a los participantes referente a la diferencia que existe entre insertarse al campo laboral y el de iniciar un propio negocio.
- Implementar en la institución Gregoria Apaza un sistema de lineamientos de formación pedagógica que responda a la realidad y necesidad de los participantes que se capacitan.
- Incorporar cursos y talleres de actualización referentes a contenidos de mercadotecnia, asesoramiento legal laboral, financiamiento para iniciar un propio negocio, etc.
- Consolidar convenios de manera institucional con empresas e instituciones prestigiosas, que permita resolver problemas de desempleo que se presenta en la gente.
- Realizar convenios con universidades estatales para la certificación de los conocimientos a nivel superior.
- Coordinar la incorporación de personal capacitado en ámbitos municipales y de gobernación.
- Crear un fondo económico de apoyo a iniciativas micro empresariales.
- Crear sub-centros de formación móvil para dar capacitación a los diferentes colegios e instituciones educativas y centros vecinales de nuestra ciudad.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- BAPTISTA LUCIO, Pilar, FERNÁNDEZ CALLADO Carlos y HERNÁNDEZ, 1998, "Metodología de investigación Social" México, Pág. 226
- CAMPERO, José Carlos. ARANDIA, Valda, Antonio. "ESTUDIO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS JÓVENES EN LA PAZ Y EL ALTO". Edición, Ariel Mustaffá. La Paz-Bolivia. Junio de 2005.

- CATALANE Ana, AVOLLO de COLA Susana Y SIADOGNA, “COMPETENCIA LABORAL”.
- Centro de investigación y desarrollo de la educación “EDUCACION PARA EL TRABAJO”, Junio, 2000
- Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, “APUNTES PARA EL DESARROLLO CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA”, Santiago de Chile, Marzo de 1991.
- Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, “MODELO DE FORMACIÓN TÉCNICA”, Editorial Europa, El Alto-Bolivia, Junio, 2009.
- Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, 26 años cambiando nuestras vidas.
- Conforme la clasificación de Danke 1986, en Hernández Sampieri y Otros, Metodología de la Investigación, McGRAW-HILL, México, 1998, Pág. 58.
- Cori Tambo Felipe, 2010, Plan Educativo de Simón Rodríguez, Pelagato, El Alto Bolivia.
- D.S. 23950 1/02/1993
- D.S. Nro. 26973 del 27/03/2003
- Diccionario En carta 2010
- Disponible en [www.gregorias.org.bo](http://www.gregorias.org.bo). Desarrollo Productivo Laboral, 15 de junio de 2010
- El Periódico Los Tiempos “MI PRIMER EMPLEO DIGNO”, 8 de abril, 2010, Pág. 1
- <http://www.elalto.gov.bo/>
- Instituto Nacional de Formación en Educación Alternativa “Pacífico Feletti” (INFE), “FORMACIÓN TÉCNICA BASADA EN COMPETENCIAS Y MODOS DE VIDA SOSTENIBLE”, Editorial Catacora, Octubre, 2006, La Paz- Bolivia.
- La Prensa, “20.478 bachilleres de colegios están desempleados”. Año 2008.
- La revista de educativa y cultural de la sección 47 de SNTE, “TÉCNICAS Y TECNOLOGÍA EN LA EDUCACIÓN DEL FUTURO”
- LEY DE REFORMA EDUCATIVA 1565,
- Ley Nro 2446 decretado el 13/3/2003

- LOPÉZ, Gabino, “EDUCACIÓN COMUNITARIA”, 1998.
- PIMENTEL, Castillo, Juan Carlos “SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL”, Secretaria Nacional de Educación.
- Plan quinquenal 2006-2010, El Alto, Febrero
- RODRIGUEZ J., Francisco, BARRIOS Irene y FUENTES, María Teresa, 1984, Introducción a la Metodología de las Investigaciones Sociales, Editorial Política, La Habana, Pág. 39.
- RODRIGUEZ, A. Ángeles, “HISTORIA DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA”.
- SALAZAR MOSTAJO, Carlos, 1992, La Tayka, teoría y práctica de la escuela ayllu, 3ra edic, Edit. GUM, La Paz Bolivia
- Secretaria Nacional de Educación y Subsecretaria de Educación Alternativa, “TRASFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN ALTERNATIVA EN BOLIVIA”, Bolivia, Editorial Garza Azul
- SUAREZ RIVERO, Marcela, CORDOVA CHUMACERO, Emilio, 2006, “EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA”.

# **ANEXOS**

## ANEXOS

### ANEXO1: CUESTIONARIO PARTICIPANTES CAPACITADOS

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información sobre los procesos de formación laboral recibidos y su incidencia en la inserción laboral, para lo cual se le pide responder de manera sincera y anónima.

**Instructivo:** Completa los datos solicitados en el cuestionario y marca con una "X" una sola respuesta que sean de tu parecer.

#### I.- DATOS GENERALES

1) Nombre (opcional): .....

2) Edad:   3) Género: Masculino  Femenino

4) Nivel de Escolaridad:

- a. Inicial   
 b. Primario   
 c. Secundario   
 d. Universitario

5) Estado Civil:

- a. Soltera/o   
 b. Casada/o   
 c. Divorciada/o   
 d. Viuda/o   
 e. Concubino/a

6) Número de Hijos/as:

7) Número total viviendo en casa:

8) Especialización Técnica cursado/ando.....

9) El Alto en formación requiere:

Licenciados  Técnicos  Sin formación

10) Usted ingresa a la formación técnica por:

Ingresar un trabajo  Iniciar un Negocio  Ser profesor técnico

11) ¿La duración de su participación en la formación?

Un mes  Dos meses  Tres meses  Seis meses  Un año

12) ¿Cuántas capacitaciones técnicas recibió en el centro?

1  2  3  más de 3

13) ¿Tiene conocimiento de otros oficios técnicos?

Si  Mencione cuáles son los más utilizados..... No

#### II.- COMPETENCIAS LABORALES EN LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

1. La formación recibida le permite conseguir algún trabajo

Muy de acuerdo  Ni desacuerdo  En desacuerdo   
 De acuerdo  ni en desacuerdo  Muy en desacuerdo

2. La formación recibida permite ejercer sus derechos laborales

Muy de acuerdo  Ni desacuerdo  En desacuerdo   
 De acuerdo  ni en desacuerdo  Muy en desacuerdo

3. La formación recibida le permite iniciar su propio negocio

Muy de acuerdo  Ni desacuerdo  En desacuerdo   
 De acuerdo  ni en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**4. La formación recibida permite desarrollar competencias para tu Salud reproductiva**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

**5. La formación recibida permite desarrollar competencias para la equidad de género**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

**6. Los talleres están equipados adecuadamente**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

**III.- METODOLOGIA DE FORMACIÓN**

**7. Los materiales didácticos que se implementan para su formación son adecuados:**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

**8. La metodología de formación que se implementa para su formación es buena:**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

**9. La enseñanza teórica práctica es adecuada:**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

**10. Los facilitadores vinculan la teoría con práctica:**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

**11. ¿En cada etapa de formación técnica su habilidad y destreza mejoran**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

**12. La evaluación se realiza en base a productos presentados**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

**13. Está conforme con la formación recibida**

Muy de acuerdo       Ni desacuerdo       En desacuerdo   
 De acuerdo       ni en desacuerdo       Muy en desacuerdo

## ANEXO 2: CUESTIONARIO A EGRESADOS

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información sobre su inserción laboral, para lo cual se le pide responder de manera sincera y anónima.

**Instructivo:** Completa los datos solicitados en el cuestionario y marca con una “X” una sola respuesta que sean de tu parecer.

### I.- DATOS GENERALES

1) **Nombre (opcional):**.....

2) **Edad:**        3) **Género:** Masculino  Femenino

4) <b>Nivel de Escolaridad:</b>	5) <b>Estado Civil:</b>	6) <b>Número de Hijos/as:</b> <input type="text"/>
e. Inicial <input type="checkbox"/>	f. Soltera/o <input type="checkbox"/>	7) <b>Número total de familiares</b> <input type="text"/>
f. Primario <input type="checkbox"/>	g. Casada/o <input type="checkbox"/>	<b>viviendo en casa:</b>
g. Secundario <input type="checkbox"/>	h. Divorciada/o <input type="checkbox"/>	8) <b>Especialización Técnica</b>
h. Universitario <input type="checkbox"/>	i. Viuda/o <input type="checkbox"/>	<b>cursado/ando</b> .....
	j. Concubino/a <input type="checkbox"/>	

### I.- ÁMBITO SOCIAL

1. **¿Al adquirir habilidades y destrezas con la formación le ha motivado a mejorar a nivel personal?**

Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	En desacuerdo <input type="checkbox"/>
De acuerdo <input type="checkbox"/>	ni en desacuerdo	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>

2. **¿Con la formación se ve un reconocimiento a nivel familiar?**

Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	En desacuerdo <input type="checkbox"/>
De acuerdo <input type="checkbox"/>	ni en desacuerdo	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>

3. **Con la formación se ve un reconocimiento a nivel de mis compañeros**

Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	En desacuerdo <input type="checkbox"/>
De acuerdo <input type="checkbox"/>	ni en desacuerdo	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>

4. **Con la formación se ve un reconocimiento a nivel social**

Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	En desacuerdo <input type="checkbox"/>
De acuerdo <input type="checkbox"/>	ni en desacuerdo	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>

### II.- ÁMBITO ECONOMICO

5. **Deseo ganar mejor que antes de la formación técnica**

Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	En desacuerdo <input type="checkbox"/>
De acuerdo <input type="checkbox"/>	ni en desacuerdo	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>

6. **Los gastos económicos son compartidos con mi familia**

Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	En desacuerdo <input type="checkbox"/>
De acuerdo <input type="checkbox"/>	ni en desacuerdo	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>

### III.- INGRESO LABORAL

7. Tuvo empleo o hizo actividades empresariales antes de capacitarse

Si  No  Un poco

8. ¿Cuántos días a al mes trabajaba en su anterior empleo?

“0” días  10 días  20 días  0 más días, cuántos

9. ¿Cuántas horas trabajaba al día en su anterior empleo?

“0” horas  8 horas  12 horas  20 horas  más horas, cuantas

10. ¿Cuánto de sueldo percibía en su anterior empleo?

Sin empleo  200 Bs.  400 Bs.  550 Bs.  679Bs.  O más. Mencione

11. ¿Trabaja en una actividad diferente al de su formación?

Si  Mencione en cuál..... No

12. Desde la formación ha logrado iniciar su negocio propio

No  Si  Actividad que realiza..... (Pase a la pregunta 14)

13. Desde la formación ¿Logro encontrar un trabajo en alguna institución?

No  ( Pase a la pregunta 21) Si  Actividad que realiza.....

14. ¿Cuánto de sueldo percibe en su actual empleo o negocio?

Sin empleo  200 Bs.  400 Bs.  550 Bs.  679Bs.  o más. Mencione

15. ¿En cuánto tiempo logro insertarse al campo laboral o iniciar su negocio?

En menos de 1 mes  En 2 meses  En 3 meses  En más tiempo

16. ¿Cuántas horas trabaja por día ahora en su negocio o trabajo?

Menos de 8 Horas  8 horas  12 horas  20 horas  más horas, mencione

17. ¿Cuántos días al mes trabaja ahora en su negocio o trabajo?

10 días  20 días  30 días  más días

**18. ¿La formación le ha ayudado a mejorar su condición de empleo o negocio?**

Si  No  Un poco

**19. ¿Qué dificultades existen en la empresa que trabaja o en su negocio?**

El salario  El trato de los jefes  Los compañeros  El horario   
Otros.....

**20. ¿Qué desafíos se plantea para su empleo o negocio en los próximos años?**

Mejorar mis habilidades  Mejorar mis ingresos  Buscar otro empleo  otros

**21. ¿Qué conocimientos requieres para mejorar sus habilidades y destrezas para el campo laboral y empresarial?**

R.....  
.....  
.....

**ANEXO 3: FOTOGRAFÍAS DEL PROGRAMA**  
**PARTICIPANTES RESPONDIENDO LOS CUESTIONARIOS**



**DESARROLLO DE TALLERES DE FORMACIÓN EN EL ÁREA DE COSTURA**



## PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS DESARROLLADOS



## TALLERES EQUIPADOS



**ANEXO 4: CUADRO GENERAL DE LOS PARTICIPANTES EN PROCESO DE FORMACIÓN**

<b>AÑOS/EDAD</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
14	1	3%
15	1	3%
16	1	3%
17	3	8%
18	4	10%
19	5	13%
20	8	21%
21	2	5%
22	4	10%
23	2	5%
26	3	8%
27	1	3%
30	1	3%
N/R	3	8%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

<b>GÉNERO</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MASCULINO	10	26%
FEMENINO	29	74%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

<b>NIVEL DE ESCOLARIDAD</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
INICIAL	0	0%
PRIMARIO	1	3%
SECUNDARIO	33	85%
UNIVERSITARIO	3	8%
N/R	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
SOLTERA/O	33	85%
CASADA/O	3	8%
DIVORCIADA/O	0	0%
VIUDA/O	0	0%
CONCUBINA/O	2	5%
N/R	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

NÚMERO DE HIJOS	FA	FR		FA	FR
0	2	5%			
1	5	13%			
NÚMERO TOTAL VIVIENDO EN CASA			FA	FR	
2	1	2	5%	3	8%
	2			2	5%
3	3	1	3%	5	13%
N/R	6	29	74%	3	8%
	7			4	10%
TOTAL	10	39	100%	3	8%
	12			2	5%
	16			1	3%
	N/R			16	41%
	TOTAL			39	100%

<b>ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA CURSADA</b>	FA	FR
AUXILIAR DE OFICINA	1	3%
OPERADOR DE MÁQUINA	4	10%
TÉCNICO AUXILIAR EN ELECTRONICA	1	3%
CONFECCIONISTA	7	18%
CONFECCIONISTA INDUSTRIAL	1	3%
TALLER DE COSTURA	2	5%
<b>CONOCIMIENTO DE OTROS OFICIOS TÉCNICOS</b>	FA	FR
N/R	21	54%
SI	10	26%
TOTAL	39	100%
NO	26	67%
<b>LA CIUDAD DE EL ALTO REQUIERE</b>	FA	FR
LICENCIADOS	8	21%
TÉCNICOS	24	62%
TOTAL	39	100%
SIN FORMACIÓN	3	8%
<b>LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE CONSEGUIR ALGUN TRABAJO</b>	FA	FR
MUY DE ACUERDO	16	41%
DE ACUERDO	17	44%
INGRESO A LA FORMACIÓN TÉCNICA POR DE ACUERDO	17	44%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8%
INGRESAR A UN TRABAJO	14	36%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	17	44%
NEGOCIO	17	44%
N/R	2	5%
SER PROFESOR TÉCNICO	5	13%
TOTAL	39	100%
TIEMPO LIBRE	1	3%
N/R	2	5%
TOTAL	39	100%
<b>DURACIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN</b>	FA	FR
UN MES	2	5%
DOS MESES	4	10%
TRES MESES	11	28%
SEIS MESES	6	15%
OCHO MESES	5	13%
UN AÑO	5	13%
N/R	6	15%
TOTAL	39	100%
<b>FORMACIONES TÉCNICAS RECIBIDAS EN EL CENTRO</b>	FA	FR
1	20	51%
2	4	10%
3	6	15%
MAS DE 3	6	15%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%
<b>LA FORMACIÓN RECIBIDA PERMITE EJERCER SUS DERECHOS LABORALES</b>	FA	FR
MUY DE ACUERDO	7	18%
DE ACUERDO	20	51%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	15%
EN DESACUERDO	2	5%

MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%

<b>LA FORMACIÓN RECIBIDA LE PERMITE INICIAR SU PROPIO NEGOCIO</b>	FA	FR
MUY DE ACUERDO	9	23%
DE ACUERDO	21	54%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	4	10%
EN DESACUERDO	1	3%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%

<b>LA FORMACIÓN RECIBIDA PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA SU SALUD REPRODUCTIVA</b>	FA	FR
MUY DE ACUERDO	6	15%
DE ACUERDO	16	41%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	15%
EN DESACUERDO	3	8%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	8	21%
TOTAL	39	100%

<b>LA FORMACIÓN RECIBIDA PERMITE DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO</b>	FA	FR
MUY DE ACUERDO	8	21%
DE ACUERDO	21	54%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	4	10%
EN DESACUERDO	2	5%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%

<b>LOS TALLERES ESTÁN EQUIPADOS ADECUADAMENTE</b>	FA	FR
MUY DE ACUERDO	11	28%
DE ACUERDO	18	46%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	15%
EN DESACUERDO	1	3%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

<b>LOS MATERIALES DIDÁCTICOS QUE SE IMPLEMENTAN PARA SU FORMACIÓN SON ADECUADOS</b>	FA	FR
MUY DE ACUERDO	11	28%
DE ACUERDO	23	59%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	2	5%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

<b>LA METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPLEMENTA PARA SU FORMACIÓN ES BUENA</b>	FA	FR
MUY DE ACUERDO	13	33%

DE ACUERDO	19	49%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	2	5%
EN DESACUERDO	3	8%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	2	5%
TOTAL	39	100%
<b>LA ENSEÑANZA TEÓRICA PRÁCTICA ES ADECUADA</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	11	28%
DE ACUERDO	22	56%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3%
EN DESACUERDO	2	5%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%
<b>LOS FACILITADORES VINCULAN LA TEORÍA CON LA PRÁCTICA</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	15	38%
DE ACUERDO	14	36%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	15%
EN DESACUERDO	1	3%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%
<b>EN CADA ETAPA DE FORMACIÓN TÉCNICA SU HABILIDAD Y DESTREZA MEJORAN</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	18	46%
DE ACUERDO	14	36%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	4	10%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	3	8%
TOTAL	39	100%

<b>LA EVALUACIÓN SE REALIZA EN BASE A PRODUCTOS PRESENTADOS</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	8	21%
DE ACUERDO	24	62%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%
<b>ESTA CONFORME CON LA FORMACIÓN RECIBIDA</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	13	33%
DE ACUERDO	19	49%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	4	10%
TOTAL	39	100%

**ANEXO 5: CUADRO GENERAL DE PARTICIPANTES EGRESADOS**

<b>EDAD</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
19	8	27%
21	6	20%
22	4	13%
23	12	40%
N/R	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>GÉNERO</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MASCULINO	14	47%
FEMENINO	16	53%
N/R	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>NIVEL DE ESCOLARIDAD</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
INICIAL	0	0%
PRIMARIO	0	0%
SECUNDARIO	22	73%
UNIVERSITARIO	8	27%
N/R	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>ESTADO CÍVIL</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
SOLTERA/O	28	93%
CASADA/O	0	0%
DIVORCIADA/O	0	0%

VIUDA/O	0	0%
CONCUBINA/O	2	7%
N/R	0	0%
<b>NÚMERO DE HIJOS</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
0	6	20%
1	2	7%
N/R	22	73%
TOTAL	30	100%
<b>NÚMERO TOTAL VIVIENDO EN CASA</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
2	4	13%
3	6	20%
5	6	20%
6	4	13%
7	4	13%
8	2	7%
N/R	4	13%
TOTAL	30	100%

<b>ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
OPERADOR AUXILIAR EN ALTA COSTURA	10	33%
SASTRERÍA	4	13%
ALTA COSTURA	2	7%
COSTURA Y CONFECCIÓN	2	7%
TÉCNICO OPERADOR EN COSTURA	4	13%
AUXILIAR EN CONFECCIÓN EN ALTA COSTURA	4	13%
N/R	4	13%
TOTAL	30	100%
<b>AL ADQUIRIR HABILIDADES Y DESTREZAS CON LA FORMACIÓN LE HA MOTIVADO A MEJORAR A NIVEL PERSONAL</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	8	27%
DE ACUERDO	16	53%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%
<b>CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL FAMILIAR</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	4	13%
DE ACUERDO	20	67%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13%
EN DESACUERDO	2	7%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%
<b>CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL DE SUS COMPAÑEROS</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	0	0%

DE ACUERDO	10	33%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	16	53%
EN DESACUERDO	2	7%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	2	7%
TOTAL	30	100%
<b>CON LA FORMACIÓN SE VE UN RECONOCIMIENTO A NIVEL SOCIAL</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	10	33%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	18	53%
EN DESACUERDO	4	13%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%
<b>DESEO GANAR MEJOR DESPUÉS DE LA FORMACIÓN</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	10	33%
DE ACUERDO	20	67%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%
<b>LOS GASTOS ECONÓMICOS SON COMPARTIDOS CON SU FAMILIA</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MUY DE ACUERDO	2	7%
DE ACUERDO	26	87%
NI DESACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	2	7%
MUY EN DESACUERDO	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%
<b>TUVO EMPLEO O HIZO ACTIVIDAD EMPRESARIAL ANTES DE LA FORMACIÓN</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
SI	4	13%
NO	18	60%
UN POCO	8	27%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%
<b>CUÁNTOS DÍAS AL MES TRABAJABA EN SU ANTERIOR EMPLEO</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
0 DÍAS	12	40%
10 DÍAS	4	13%
20 DÍAS	10	33%
O MAS DÍAS	4	13%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%
<b>CUÁNTAS HORAS TRABAJABA AL DÍA EN SU ANTERIOR EMPLEO</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
0 HORAS	12	40%
8 HORAS	2	7%
12 HORAS	14	47%
20 HORAS	2	7%
MÁS HORAS	0	0%

N/R	0	0%
TOTAL	30	100%
<b>CUÁNTO DE SUELDO PERCIBIA EN SU ANTERIOR EMPLEO</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
SIN EMPLEO	12	40%
200 BS	4	13%
400 BS	4	13%
550 BS	6	20%
679 BS	4	13%
O MAS	0	0%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

<b>TRABAJA EN UNA ACTIVIDAD DIFERENTE AL DE SU FORMACIÓN</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
SI	8	27%
NO	22	73%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

<b>DESDE LA FORMACIÓN LOGRO INICIAR SU PROPIO NEGOCIO</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
SI	2	7%
NO	28	93%
N/R	0	0%
TOTAL	30	100%

<b>DESDE LA FORMACIÓN LOGRO ENCONTRAR UN TRABAJO EN ALGUNA INSTITUCIÓN</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
SI	14	47%
NO	10	33%
N/R	6	20%
TOTAL	30	100%

<b>CUÁNTO DE SUELDO PERCIBE EN SU ACTUAL EMPLEO O NEGOCIO</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
SIN EMPLEO	4	13%
200 BS	0	0%
400 BS	0	0%
550 BS	0	0%
679 BS	8	27%
O MAS	4	13%
N/R	14	47%
TOTAL	30	100%

<b>EN CUÁNTO TIEMPO LOGRO INSERTARSE AL CAMPO LABORAL O INICIAR SU NEGOCIO</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
EN MENOS DE UN MES	2	7%
EN 2 MESES	2	7%
EN 3 MESES	8	27%
EN MÁS TIEMPO	4	13%
N/R	14	47%
TOTAL	30	100%

<b>CUÁNTAS HORAS TRABAJA POR DÍA AHORA EN SU NEGOCIO O TRABAJO</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
MENOS DE 8 HORAS	0	0%
8 HORAS	4	13%

12 HORAS	8	27%
20 HORAS	0	0%
MAS HORAS	0	0%
N/R	18	60%
TOTAL	30	100%

<b>CUÁNTOS DÍAS AL MES TRABAJA AHORA EN SU NEGOCIO O TRABAJO</b>	FA	FR
10 DÍAS	2	7%
20 DIAS	0	0%
30 DÍAS	10	33%
MÁS DÍAS	0	0%
N/R	18	60%
TOTAL	30	100%
<b>LA FORMACIÓN LE HA AYUDADO A MEJORAR SU CONDICIÓN DE EMPLEO O NEGOCIO</b>	FA	FR
SI	10	33%
NO	0	0%
UN POCO	2	7%
N/R	18	60%
TOTAL	30	100%
<b>QUÉ DIFICULTADES EXISTEN EN LA EMPRESA QUE TRABAJA O EN SU NEGOCIO</b>	FA	FR
EL SALARIO	0	0%
EL TRATO DE LOS JEFES	2	7%
LOS COMPAÑEROS	0	0%
EL HORARIO	8	27%
OTROS	2	7%
N/R	18	60%
TOTAL	30	100%
<b>QUÉ DESAFÍOS SE PLANTEA PARA SU EMPLEO O NEGOCIO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS</b>	FA	FR
MEJORAR MIS HABILIDADES	6	20%
MEJORAR MIS INGRESOS	10	33%
BUSCAR OTRO EMPLEO	0	0%
OTROS	0	0%
N/R	14	47%
TOTAL	30	100%