

# **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
ECONÓMICAS**

***CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO***

**“CONFORMACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN  
POPULAR PERMANENTE EN EL CANTON QUITO PROVINCIA  
DE PICHINCHA”**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
INGENIERO EN GERENCIA Y LIDERAZGO**

**SANDRA ELIZABETH ARMAS BAÑOS**

**FABIÁN BOLÍVAR LALALEO BELTRÁN**

**DIRECTOR: Econ. NICOLÁS COLLAGUAZO**

**Quito, septiembre 2008**

## **DECLARACIÓN**

Nosotros, Sandra Elizabeth Armas Baños y Fabián Bolívar Lalaleo Beltrán, declaramos que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluye en este documento.

La Universidad Politécnica Salesiana, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Quito, septiembre 4 del 2008

---

**Sandra Elizabeth Armas Baños**  
**C.I. 171453066-2**

---

**Fabián Bolívar Lalaleo Beltrán**  
**C.I. 171579884-7**

## **CERTIFICACIÓN**

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por la señora Sandra Elizabeth Armas Baños y el señor Fabián Bolívar Lalaleo Beltrán, bajo mi supervisión.

**Econ. Nicolás Collaguazo**  
**DIRECTOR DE TESIS**

## **DEDICATORIAS**

Quiero dedicar este trabajo, en primer lugar a Dios, que me ha brindado la fortaleza y la constancia para llegar a culminar mi carrera profesional, por brindarme la luz y la fuerza ante las adversidades y sobre todo, dedico y agradezco este trabajo a una persona muy especial en mi vida, alguien que definitivamente me apoyo siempre y con todo su amor , quien me motivó siempre a creer en mis sueños y a cumplirlos con trabajo y empuje, quien fue y es no solo el mejor compañero de aula, sino el mejor compañero de vida y esa persona es mi amado esposo Fabián. Con todo mi amor Fabi, te dedico este trabajo que es fruto de nuestro esfuerzo y dedicación. Te amo.

Sandra Armas de Lalaleo

Dedico el presente trabajo a Dios por brindarme la fortaleza y la paciencia para culminar con éxito mi carrera, a mi madre y mi padre por estar siempre que los necesito, a mis hermanos por su apoyo, a mi compañera de tesis y esposa por apoyarnos en este trabajo y a nuestro asesor y amigo Econ. Nicolás Collaguazo.

Fabián Lalaleo Beltrán

## **AGRADECIMIENTOS**

Existe en la vida del ser humano, muchas etapas, dentro de las cuales vivimos experiencias que muchas veces pueden parecer incluso duras, pero sin duda, son fuente enriquecedora para nuestra formación, no solo profesional sino también personal.

De igual manera dentro de estas etapas hemos disfrutado del apoyo, el mutuo aprendizaje y el día a día tanto con nuestros maestros como con nuestros compañeros de aula, personas a quienes queremos agradecer el haber formado parte de nuestras vidas dentro de nuestro período de formación universitaria y con quienes esperamos mantener los lazos de aprecio que hemos sembrado.

Por supuesto y ante todo ofrecerle gracias a Dios, primero por permitirnos disfrutar de esta vida que aunque compleja, no deja de ser hermosa, por permitirnos estar presentes este día para ver uno de nuestros más ansiados sueños cumplidos.

A nuestros amados padres, quienes fueron testigos e incluso actores dentro de nuestros esfuerzos por llegar a la cumbre en la que hoy nos esperan nuevos retos, por su incondicional apoyo y amor, desde luego; gracias.

Sin más, tenemos la certeza de que este trabajo será el principio de muchos proyectos que tenemos en mente, no solo para satisfacción propia sino también para aportar al crecimiento de nuestro país y que sea un referente positivo para nuestros compañeros que todavía se encuentran formándose para profesionales de calidad.

## ÌNDICE

RESUMEN EJECUTIVO .....	XI
INTRODUCCIÒN .....	XV
CAPÌTULO I.....	1
GENERALIDADES .....	1
1.1 Planteamiento del Problema .....	1
1.2 Objetivos .....	3
1.2.1 Objetivo General .....	3
1.2.2 Objetivo Específico.....	3
1.3 Justificación y Delimitación .....	3
1.3.1 Justificación .....	3
1.3.2 Delimitación.....	5
1.4 Hipòtesis .....	5
CAPÌTULO 2.....	6
LA CAPACITACIÒN Y LOS CENTROS DE EDUCACIÒN POPULAR EN EL ECUADOR. ....	6
2.1 Centros de Capacitaciòn en el Ecuador .....	6
2.1.1 Antecedentes .....	6
2.1.2 La Capacitaciòn No Formal .....	8
2.1.3 La Oferta de Capacitaciòn .....	10
2.1.4 El Servicio Ecuatoriano de Capacitaciòn Profesional (SECAP) .....	11
2.1.4.1 Centros Grandes .....	13
2.1.4.2 Centros Múltiples .....	14
2.1.4.3 Áreas de Formaciòn Profesional.....	15
2.1.4.4 Duraciòn de Las Acciones de Formaciòn Profesional.....	16
2.1.4.5 Titulaciòn y Certificaciòn .....	16
2.1.4.6 Las Áreas en las Cuales El SECAP Apoya a las Empresas.....	17
2.1.4.7 En el Sector Formal Moderno de la Economía.....	18
2.1.4.8 En el Sector Informal de la Economía.....	19
2.1.5 Estadísticas de Capacitaciòn en el SECAP .....	19
2.1.6 Testimonio de los Comerciantes del Mercado Central de Quito .....	31
2.1.7 Las Admisiones y sus Costos en el SECAP.....	31
2.1.8 Cursos Actuales en el SECAP .....	32
2.1.9 Consejo Nacional de Capacitaciòn y Formaciòn Profesional (CNCF)....	32
2.1.10 Programas Especiales de Capacitaciòn y Reconversiòn Laboral .....	33
2.2 Centros de Educaciòn Popular Permanente.....	35
2.2.1 Base Conceptual.....	35
2.2.2 Números de Centros de Capacitaciòn Popular Permanente Legalmente autorizados por la DINEP .....	35
2.2.3 Origen de los Centros de Capacitaciòn Popular .....	36
2.3 Contribuciòn de los Centros de Capacitaciòn al Desarrollo de Sus Usuarios..	39
2.4 Evoluciòn de los Modelos Educativos .....	41
2.4.1 Modelos Educativos en el Ecuador .....	42
2.4.2 Deficiencias Del Modelo Tradicional De Los Centros Educativos En El Ecuador .....	45

2.5 Organismos De Control De Los Centros De Capacitación Popular.....	46
CAPITULO 3.....	48
ANALISIS DEL ENTORNO MACROECONOMICO Y DE MERCADO .....	48
3.1 Estudio Socioeconomico y Ocupacional de la Localidad .....	48
3.1.1 Indice de Escolaridad en la Provincia de Pichincha.....	51
3.1.2 Educación.....	58
3.1.3 Empleo .....	59
3.1.4 Ingreso Laboral y Salarios .....	60
3.1.5 Salud .....	61
3.1.6 Población Económicamente Activa (PEA) .....	62
3.1.7 Analisis de la PEA en el Distrito Metropolitano.....	63
3.1.8 Demanda Ocupacional del Sector .....	65
3.1.9 Objetivos del Estudio Socioeconómico .....	66
3.1.10 Justificativos del Estudio Socioeconomico .....	66
3.1.11 Entorno Social y Economico del Sector .....	68
3.2 Delimitación del Mercado .....	69
3.3 Aplicación del Foda .....	69
3.4 Determinación de las Fuerzas de Porter.....	71
3.4.1 Analisis de la Industria.....	72
3.4.2 Análisis de los Centros de Capacitación .....	74
3.4.2.1 Estrategia de Liderazgo de Costos.....	74
3.4.2.2 Estrategia de Diferenciación .....	74
3.4.2.3 Estrategia de Enfoque .....	74
3.5 Diagnostico de Factibilidad en Formación y Capacitación Profesional .	74
3.5.1 Analisis de resultados.....	76
3.5.1.1 Criterios para Elaborar la Propuesta .....	87
3.5.1.2 Informe Ejecutivo .....	87
CAPITULO 4.....	90
ESTRUCRURACION DEL PROYECTO DE UN CENTRO DE CAPACITACION GERENCIAL .....	90
4.1 Datos Informativos del Centro de Capacitación .....	90
4.1.1 Plan de Trabajo de CENDEC-GERENCIAL.....	90
4.2 Propuesta Fisica del Centro de Capacitación.....	93
4.3.1 Tecnologias y Equipos .....	93
4.3.2 Definicion del Tamaño Óptimo .....	93
4.3.3 Distribución del Espacio Fisico .....	93
4.3.4 Aulas de Capacitación.....	94
4.3.5 Laboratorio de Cómputo E Internet .....	94
4.3.6 Requerimiento del Talento Humano .....	95
4.3.7 Requerimiento de Materiales e Insumos .....	96
4.3.8 Perfiles de los Cursos de Capacitación en el Sector .....	96
4.4 Estudio Financiero de CENDEC-Gerencial.....	100
4.4.1 Fuente de los Recursos Financieros .....	100
4.4.2 Inversion Inicial Fija .....	101
4.4.3 Presupuesto de los Ingresos y Egresos.....	103
4.4.4 Ingresos y Egresos Mensuales .....	103

4.4.5 Elaboración de Estados Financieros y Analisis de los Factores de Factibilidad el Proyecto.....	106
4.4.5.1 Estado de Pérdidas y Ganancias .....	106
4.4.5.2 Análisis de los Indicadores de Factibilidad .....	107
4.5 DOCUMENTACIÓN PARA LA CONFORMACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN .....	109
4.5.1 Cuadro H1 .....	109
4.5.2 Cuadro H2 .....	110
4.5.3 Contratos de Trabajo .....	111
4.5.4 Contratos de Arrendamiento o Titulos de Propiedad de los Locales ...	111
4.5.5 Copia de Ruc del Director del Centro .....	111
4.5.6 SOLICITUD AL DIRECTOR NACIONAL DE EDUCACIÓN POPULAR PERMANENTE.....	111
 CAPITULO 5 .....	 121
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	 112
5.1 Conclusiones .....	112
5.2 Recomendaciones .....	114
 BIBLIOGRAFIA .....	 117
 ANEXOS .....	 118

### **INDICE DE CUADROS**

Cuadro 1.- Características del tema de investigación .....	4
Cuadro 2.- Modos y modalidades de formación en el SECAP .....	15
Cuadro 3.- Resumen general de cursos, participantes y horas según sectores económicos, modos, modalidades de formación, centros y coordinaciones, Enero-Diciembre 2005.....	19
Cuadro 4.- Resumen General de participantes, cursos dictados y promedio de participantes por curso Enero-Diciembre 2005.....	22
Cuadro 5.- Acciones de formación profesional según sectores económicos y grupos de actividad Enero a Diciembre 2005 .....	27
Cuadro 6.- Admisiones, costos y horarios en el SECAP .....	31
Cuadro 7.- Listado actualizado de la especialidad de administración 2007/SECAP .....	32
Cuadro 8.- Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos impulsado por la cooperación española .....	38
Cuadro 9.- Ficha provincial de pichincha .....	49
Cuadro 10.- Educación en la Provincia de Pichincha .....	51
Cuadro 11.- Demografía en el Distrito Metropolitano de Quito según áreas y Administraciones Zonales.....	53
Cuadro 12.- Empleo, Distrito Metropolitano de Quito .....	54
Cuadro 13.- Renta primaria Mensual por ramas de actividad en dólares 2006 .....	55

Cuadro 14.- Renta Primaria Mensual por ramas de actividad en dólares .....	57
Cuadro 15.- Población económicamente activa de 5 años y más de edad, por sectores económicos, según cantones, Censo 2001 .....	63
Cuadro 16.- Matriz FODA de “CENDEC-GERENCIAL” .....	70
Cuadro 17.- Diagnóstico de factibilidad en formación y capacitación profesional.....	75
Cuadro 18.- Resultados de la pregunta 1 .....	77
Cuadro 19.- Resultados de la pregunta 2 .....	78
Cuadro 20.- Resultados de la pregunta 3 .....	79
Cuadro 21.- Resultados de la pregunta 4 .....	80
Cuadro 22.- Resultados de la pregunta 5 .....	81
Cuadro 23.- Resultados de la pregunta 6 .....	82
Cuadro 24.- Resultados de la pregunta 7 .....	83
Cuadro 25.- Resultados de la pregunta 8 .....	84
Cuadro 26.- Resultados de la pregunta 9 .....	85
Cuadro 27.- Resultados de la pregunta 10 .....	86
Cuadro 28.- Visión de CENDEC-GERENCIAL, Organigrama).....	91
Cuadro 29.- Mando Integral CENDEC-GERENCIAL.....	92
Cuadro 30.- Perfil Valuación de Puestos .....	97
Cuadro 31.- Perfil Mejoramiento Continuo .....	97
Cuadro 32.- Perfil Informática .....	98
Cuadro 33.- Liderazgo Organizacional.....	99
Cuadro 34.- Perfil Inglés.....	99
Cuadro 35.- Inversión inicial fija .....	101
Cuadro 36.- Inversiones y financiamiento del proyecto .....	102
Cuadro 37.- Cronograma de inversiones.....	102
Cuadro 38.- Presupuestos de ingresos y egresos mensuales.....	103
Cuadro 39.- Estado de pérdidas y ganancias.....	106
Cuadro 40.- Análisis de viabilidad financiera.....	107
Cuadro 41.- Índices de evaluación.....	108

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Cursos dictados a nivel nacional SECAP .....	21
Gráfico 2.- Número de participantes por sectores económicos SECAP .....	23
Gráfico 3.- Formación de adultos y jóvenes en el SECAP .....	24
Gráfico 4.- Cursos de perfeccionamiento SECAP .....	25
Gráfico 5.- Regionales del SECAP localizadas en la Ciudad de Quito .....	25
Gráfico 6.- Datos de participantes en las direcciones regionales del SECAP, Enero a Diciembre del 2005.....	26
Gráfico 7.- Formación profesional en el sector industrial por grupos de actividad .....	28
Gráfico 8.- Formación profesional en el Sector Comercio y Servicios por grupos de actividad .....	29
Gráfico 9.- Gráfico Porcentual de las metas cumplidas a nivel nacional según sectores económicos sector formal Enero a Diciembre 2005 .....	30
Gráfico 10.- Educación en la Provincia de Pichincha.....	52

## **RESUMEN EJECUTIVO**

**IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN POPULAR PERMANENTE EN EL CANTON QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA.** Es un Proyecto de Educación Compensatoria no escolarizada, para la ejecución de programas específicos, en los sectores marginales urbanos y rurales, así como coadyuvar al fortalecimiento y equiparación de los estudios realizados en el campo de la educación compensatoria, con el régimen regular.

La Legislación de la Educación, **CAPÍTULO VIII, DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN POPULAR PERMANENTE**, corresponde a esta dirección estimular y proponer formas de planificación, organización, dirección, supervisión, coordinación, evaluación de la educación compensatoria y de la educación no escolarizada, en el contexto de la Educación Popular Permanente. Su primera autoridad es el Director Nacional de Educación Popular Permanente.

Sus gestores: Sandra Elizabeth Armas Baños y Fabián Bolívar Lalaleo Beltrán, aclaran ser los promotores y fundadores del **CENTRO DE EDUCACIÓN GERENCIAL**, “**CENDEC-GERENCIAL**” el mismo que funcionará en la calle Salinas 17-245 y Santiago, Edificio Federación de Chóferes 2do. Piso oficina 203-Quito-Ecuador. Para obtener la legalización de un Centro Ocupacional es necesario cumplir con varios requisitos técnicos y administrativos que justifiquen el cumplimiento de las especializaciones y programas académicos ofertados por **CENDEC-GERENCIAL**.

La razón que motivo a sus promotores a incursionar en proyectos de educación obedece a sus principios éticos y morales de ayudar a potenciar los conocimientos de todas las personas que deseen adquirir conocimientos **GERENCIALES**.

Ecuador es uno de los 189 países comprometidos con los ocho “Objetivos de Desarrollo del Milenio”, ODM, tendientes a erradicar la pobreza extrema y a mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos antes del año 2015.<sup>1</sup>

Uno de estos objetivos, establece la universalización de la educación primaria, esto es que todos los niños y niñas terminen el ciclo de educación primaria.

En el año 1998/99 se registraron casi 235.000 estudiantes en instituciones de educación superior, cifra que corresponde al 14% de la población de 18-24 años de edad (porcentaje muy bajo cuando se compara con Chile que tiene una matrícula universitaria del 21% y la de Argentina que tiene el 27%). El 80% de los estudiantes asiste a Universidades Públicas y el 20% a Privadas. En el presente año 2008 las cifras siguen iguales en el Ecuador.

En nuestro tema, son muy pocos los emprendedores que incursionan en proyectos sociales y de educación, estamos convencidos y motivados que nuestro proyecto “CENDEC-GERENCIAL” fortalecerá el intelecto de las personas que deseen cambiar su estilo de vida.

En la conformación de un Centro de Capacitación Popular Permanente en el Cantón Quito Provincia de Pichincha abordaremos los siguientes capítulos:

## **CAPÍTULO I: GENERALIDADES**

Dentro de las generalidades tenemos:

1.1 Planteamiento del problema.- Consiste en deducir los problemas que se presentan en los diferentes diseños de educación, la falta de interés y los ingresos de varios segmentos de la economía, así como las nuevas tecnologías y el idioma que hoy son condicionantes mínimos para conseguir un empleo, estas visualizaciones estadísticas son analizadas en informes previos al enfoque final de los resultados obtenidos en el censo.

1.2.1 Objetivo General.- Identificar las necesidades ocupacionales del Distrito Metropolitano del Cantón Quito, para determinar las áreas de capacitación a ser

---

<sup>1</sup> Ecuador/Una Agenda económica y Social del Nuevo Milenio/Banco Mundial/Segunda Edición Febrero-2005.

implementadas en el Centro de Capacitación Popular Permanente “CENDEC-GERENCIAL”.

1.2.2 Objetivo Específico.- Cumplir con los requisitos para la creación de Centros Ocupacionales, resolución 066-DINEPP, presentar a la Dirección de Educación Popular Permanente todos los requerimientos previos a la autorización de funcionamiento del Centro de Capacitación Popular Permanente con el nombre de: CENTRO DE EDUCACIÓN GERENCIAL, “CENDEC-GERENCIAL”.

1.3.1 Justificación.- Enfocar técnicamente los problemas y hallar el camino correcto para minimizar las falencias encontradas.

1.3.2 Delimitación, **ESPACIAL:** Se implementara la documentación previa al funcionamiento del Centro de Capacitación Popular Permanente en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito, Parroquia Santa Prisca. **TEMPORAL:** la presente investigación se realizó en un lapso de un año.

1.4 Hipótesis.- La falta de capacitación y experiencia en las personas hace perder las posibilidades de empleo.

## **CAPITULO II: LA CAPACITACIÓN Y LOS CENTROS DE EDUCACIÓN POPULAR EN EL ECUADOR**

En Latinoamérica y en el Ecuador existen varios Centros de Educación Popular, en el capítulo 2.1.2 se analiza la capacitación no formal, 2.1.3 la oferta de capacitación y en el 2.1.4 al 2.1.8 conoceremos las acciones del SECAP y los datos estadísticos de esta institución, también se analizará en el capítulo 2.1.9 las acciones del CNCF, Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional. 2.2 Centros de Educación Popular (2.2.1, 2.2.2) y 2.3 el Origen de los Centros de Capacitación Popular, la contribución de los centros de capacitación al desarrollo personal de sus usuarios, serán analizados en el subcapítulo 2.3, su evolución los modelos educativos en el Ecuador, su deficiencia del modelo tradicional y propondremos un modelo educativo al ser implementado en CENDEC-GERENCIAL. 2.4 la evolución de los

modelos educativos, (2.4.1, 2.4.2,) 2.5 organismos de control de los centros de capacitación Popular.

### **CAPÍTULO III: ANALISIS DEL ENTORNO MACROECONÓMICO Y DE MERCADO**

Se hace una análisis de varios indicadores macroeconómicos tales como escolaridad, empleo, ingresos y salarios, salud, población económicamente activa (PEA), además de elaborar un estudio del entorno social y económico del sector en donde se implementara el Centro de Capacitación.

La delimitación de mercado es analizada en la parroquia Santa Prisca y sus zonas de influencia del Cantón Quito, en este capítulo aplicaremos el análisis FODA y la determinación de las Fuerzas de Michael Porter, analizaremos la industria, el liderazgo en costos, la diferenciación y las estrategias de enfoque.

Se realiza un estudio y análisis del trabajo de campo realizado mediante una encuesta.

### **CAPITULO IV: ESTRUCTURACION DEL PROYECTO DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN GERENCIAL**

En la estructuración del proyecto de un centro de capacitación popular permanente en el Cantón Quito Provincia de Pichincha, Los siguientes temas serán tratados en el presente capítulo:

Datos Informativos del Centro de Capacitación, que consta el lugar en donde funcionará el centro, y el plan de trabajo a implementarse, se realiza además una propuesta técnica de implementación física, y se hace un estudio financiero para probar la factibilidad en este campo, cerramos el capítulo enumerando la documentación adicional requerida por la Dirección de Educación Popular Permanente.

### **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- 5.1.- Conclusiones
- 5.2.- Recomendaciones
- Bibliografía
- Anexos.

## INTRODUCCIÓN

El contenido de investigación de fin de carrera en la Universidad Politécnica Salesiana, previo a la obtención del título de Ingenieros en Gerencia y Liderazgo, apoya nuestros conocimientos adquiridos en el recorrido de nuestras vidas estudiantiles, más aún si se toma en cuenta los esfuerzos económicos que se han realizado para mirar realizado nuestros sueños de convertirnos en los futuros profesionales salesianos al servicio de toda la sociedad.

El tema que hemos seleccionado, “IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACION POPULAR PERMANENTE”, crea expectativas de superación constante para fortalecer el aparato del sector productivo.

Iniciar y recopilar información preliminar para preparar un sistema o modelo educativo que permita a los estudiantes superación personal.

En la presente investigación se demuestra los pasos a seguir, para focalizar y analizar todos los procedimientos que permitan el aval de funcionamiento de un Centro de Educación Popular Permanente.

Todos los proyectos sociales, en especial los de educación deben ser eminentemente prácticos y estar en constante evaluación y mejoramiento

## CAPÍTULO I. GENERALIDADES

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ecuador es uno de los 189 países comprometidos con los ocho “Objetivos de Desarrollo del Milenio”<sup>2</sup> ODM, tendientes a erradicar la pobreza extrema y a mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos antes del año 2015. Uno de estos objetivos, establece la universalización de la educación primaria, esto es, que todos los niños y niñas terminen el ciclo de educación primaria. Dada la reducción de la inversión en educación durante los últimos años a niveles inferiores al 3% del PIB, el cumplimiento de este objetivo está seriamente amenazado.

Dentro del Ministerio de Educación, la **DINEPP** es la entidad encargada del manejo de la educación de adultos y en la actualidad coordina un plan tendiente a mejorar la oferta de educación formal y no formal para aquellos grupos que, por una u otra razón, han sido excluidos del sistema. El informe de avance de dicho plan indica que los principales problemas que enfrenta se relacionan fundamentalmente con la falta de apoyo político para llevar a cabo el plan y con la falta de recursos económicos.

El acceso de niños y jóvenes a la educación en Ecuador ha aumentado con cada generación, resultando en mejores tasas promedio de escolaridad. Las personas nacidas en 1933 eran, en promedio, analfabetas funcionales, con menos de cuatro años de escolaridad, mientras que las personas que nacieron en 1973 tienen en promedio nueve años de escolaridad. Estimaciones del Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador, SIISE, indican que la presente generación de niños y niñas alcanzarán un nivel de escolaridad de 11,5 años. En educación primaria, Ecuador, como el resto de los países de la región ha realizado avances significativos para lograr una cobertura cada vez mayor.

A pesar de los esfuerzos realizados, todavía existen amplios sectores de la población los cuales no tienen acceso a la educación o son expulsados prematuramente del sistema.

---

<sup>2</sup> Ecuador/Una Agenda económica y Social del Nuevo Milenio/Banco Mundial/Segunda Edición Febrero-2005.

En 1999, la tasa neta de escolaridad primaria fue del 90%. En el nivel secundario, la cobertura es aún bastante limitada con una tasa neta de escolaridad del 51% y a nivel superior, es de solamente el 14%. Solamente uno de cada tres niños entre cuatro y cinco años está matriculado en preescolar.

Los avances en la cobertura del sector, particularmente en la educación primaria se deben, en gran parte en la inversión en educación realizadas por el Gobierno Ecuatoriano durante la década del setenta y del ochenta. En los años setenta, el gasto en educación fue en promedio del 4,4% del PIB. Este porcentaje subió en los años ochenta hasta alcanzar un 5,8% del PIB en 1988. Desde entonces, el gasto en educación ha disminuido paulatinamente alcanzado niveles tan bajos como el 2,7%. Se estima que en la actualidad este porcentaje es cercano al 3%. A menos que la inversión en educación vuelva a los niveles de las décadas pasadas, difícilmente Ecuador podrá cumplir con el objetivo de universalización de la educación primaria para el año 2015.

En las investigaciones realizadas dentro del Distrito Metropolitano del Cantón Quito, Provincia de Pichincha, demuestra la necesidad de crear Centros de Capacitación Popular Permanente, los mismo que cubra las necesidades educativas, económicas y del factor tiempo en el aprendizaje y actualización de temas gerenciales.

El sector terciario de la economía del Distrito Metropolitano de Quito cuenta con una población de 592.686 (PEA) población ocupada en los sectores de: comercio al por mayor y menor; hoteles y Restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; administración pública y defensa; planes de seguridad social y afiliación obligatoria; enseñanza; actividades de servicios sociales y de salud; otras actividades sociales y personales de tipos de servicios; hogares privados de servicio doméstico y otros.

Dentro de este contexto, el principal problema es el tiempo; tiempo de educarse y alcanzar logros económicos, por estas razones y por otros indicadores

socioeconómicos los autores demostrarán la viabilidad y justificación de sus propuestas.

## **1.2 OBJETIVO**

En la presente investigación los objetivos centrales, se concentran en cumplir con todos los requisitos de factibilidad que permitan sustentar un proyecto de conformación de un Centro de Capacitación Popular Permanente en el Cantón Quito Provincia de Pichincha.

### **1.2.1 OBJETIVO GENERAL**

Conformar un Centro de Capacitación Gerencial dirigido a personas con empresas constituidas o con ideas de empresas para capacitarlos con programas académicos armónicos, sostenibles y sustentables, elevar su autoestima y, adoctrinar su aprendizaje en la calidad total con la coyuntura de profesionales probos y capacitados.

### **1.2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO**

1. Establecer la situación actual en que se desenvuelven los Centros de Capacitación, y determinar su aporte al desarrollo educativo del País.
2. Realizar un análisis de mercado utilizando diferentes herramientas administrativas (como el FODA y LAS FUERZAS DE PORTER), para determinar los lineamientos para la conformación del Centro de Capacitación tanto legales como funcionales.
3. Estructurar un proyecto para la conformación de un Centro de Capacitación Gerencial.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN**

### **1.3.1 JUSTIFICACIÓN <sup>3</sup>**

Es la explicación razonada y fundamentada del por qué se escogió el tema propuesto para la investigación. Se enunciarán las proyecciones del valor científico,

---

<sup>3</sup> JARRIN Pedro Pablo, Guía práctica de Investigación Científica, segunda edición, Octubre 1997. Quito-Ecuador.

educativo, culturales y del conocimiento que se obtendrían al investigar dicho tema, así como la importancia y trascendencia en los aspectos informativos y formativos para la comunidad educativa. Se origina en la interpretación y explicación del cuadro No. 1 Características del Tema.

**Proyecciones del valor científico.-** Educación es sinónimo de cultura, la trascendencia científica son los indicadores de las eficientes proyecciones realizadas con valores exclusivamente sociales, ¡antes de pensar en el cuanto debemos pensar en el como!

**Valor educativo.-** Todo centro de enseñanza tiene un alto valor social para su población, “CENDEC-GERENCIAL” repotenciará el talento humano con valores y doctrinas de mejoramiento continuo.

**CUADRO 1**  
**CARACTERÍSTICAS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN**

TEMA	ACTUALIDAD	IMPORTANCIA	TRASCENDENCIA	ESPECÍFICO	OBJETIVO	PRÁCTICO
CONFORMACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN POPULAR PERMANENTE EN EL CANTON QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA.	Los Centros de Educación Popular Permanente son establecimientos educativos, destinados a coadyuvar el fortalecimiento de aquellas personas que deseen obtener una certificación en alguna especialización de su interés.	En concordancia con la Constitución Política de la República del Ecuador, La ley Orgánica de Educación Capítulo VIII, Art. 44.- (DE-634. RO 199. 29- MAY-1989) y Art. 45. La DINEPP es la entidad encargada del manejo de la educación de adultos	En la Provincia de Pichincha y particularmente en el Cantón Quito, Distrito Metropolitano 53.490 ciudadanos no cuentan con ningún nivel de instrucción, 592.686 habitantes se encuentran trabajando el sector conocido como Terciario; Comercio al por mayor y menor, Hoteles y restaurantes, transporte, servicios financieros.	Es evidente que el Cantón Quito y la Provincia de Pichincha es eminentement e productivo, comercial y por ende financiero, lo que revela la inmensa necesidad de empleo en áreas eminentement e gerenciales.	Uno de los objetivos fundamentales es que se determinan en un estudio socio-económico son los hechos de proporcionar parámetros e indicadores de carácter socio-económico en el ámbito interno y externo del Centro de Capacitación Popular Permanente.	Los cursos de capacitación son de carácter práctico e interactivo se multiplican con experiencia s de los participantes y docentes se enumera casos reales de empresas del sector productivo nacional e internacion al

Fuente: Dirección Nacional de Ecuación Popular Permanente/2007

Diseño: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/2007.

### 1.3.2 DELIMITACIÓN

**Espacial:** Se recopilará la documentación previa al funcionamiento del Centro de Capacitación Popular Permanente, un estudio socioeconómico, diseño de un plan de programas analíticos, presupuestos, contratos de trabajo, inventarios de equipos y otros documentos habilitantes los mismos que permitan la legalización de CENDEC-GERENCIAL.

**Temporal:** La presente investigación será realizada en un lapso de seis meses en la ciudad de Quito Provincia de Pichincha, Parroquia Santa Prisca y las zonas de su influencia, los datos y recopilaciones se inician en el año 2007.

### 1.4 HIPÓTESIS

Una vez conformado y acreditada su legalidad de funcionamiento el Centro de Capacitación Popular Permanente “**CENDEC-GERENCIAL**” sus promotores, el cuerpo docente y su infraestructura estarán en la capacidad de brindar una alternativa nueva y ágil de capacitación en ciencias administrativas, idioma Inglés e Informática optimizando los recursos de tiempo y maximizando los conocimientos de sus alumnos, el aporte académico a la educación popular de nuestro país y coadyuvando al cumplimiento de uno de los “Objetivos de Desarrollo del Milenio”

## **CAPÍTULO 2. LA CAPACITACIÓN Y LOS CENTROS DE EDUCACIÓN POPULAR EN EL ECUADOR**

### **2.1 CENTROS DE CAPACITACIÓN EN EL ECUADOR**

#### **2.1.1 ANTECEDENTES**

La capacitación <sup>4</sup> ha sido un instrumento tradicional de política hacia el mercado de trabajo en los países andinos. Los Estados asumieron esta responsabilidad en los años 50 o con anterioridad, a través de instituciones y servicios oficiales creados por ley, y financiados principalmente con recursos públicos provenientes de impuestos específicos a la nómina de salarios. Como resultado, en la mayor parte de los países de la subregión, un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo generalmente más del 5 por ciento <sup>5</sup> recibe anualmente algún tipo de formación laboral.

En los últimos años, sin embargo, a medida que los países adoptan el modelo de desarrollo basado en la globalización, la apertura y la incorporación de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo, la capacitación de los recursos humanos adquiere un carácter diferente: de instrumento tradicional de política hacia el mercado laboral se constituye en una variable estratégica fundamental, por su importante incidencia en la productividad y competitividad, que son ahora determinantes del crecimiento, el empleo y los salarios. Este doble efecto, sobre la actividad económica por un lado, y sobre el empleo y los salarios por el otro, le da a la capacitación un papel central en una política integrada de desarrollo económico y social.

El nuevo escenario lleva a requerir en la Subregión una transformación profunda en el modelo de capacitación, sus propósitos y contenidos: cambia el modelo, en cuanto la capacitación pasa de ser principalmente una etapa inicial en la vida del trabajador, a constituirse en un proceso permanente de reconversión laboral continua durante toda su permanencia en la fuerza de trabajo; cambia el propósito,

---

4 Reconversión y Capacitación Laboral para el siglo XXI: Países Andinos.

5 Reconversión y Capacitación Laboral para el siglo XXI: Países Andinos. José Wurgoft, consultor del Proyecto OIT-Gobierno de España "Diálogo Social y Reconversión y Capacitación Laboral para los Países Andinos". Lima 1996.

que se vincula estrechamente con los de incrementar la productividad de la empresa, mejorar la calidad de los empleos y los salarios y aumentar la empleabilidad del trabajador, en un mercado laboral inestable y menos protegido; por último, cambia el contenido, que tiende ahora a privilegiar la formación de un trabajador versátil y multifacético dentro de un concepto amplio de competencia laboral, en vez de un trabajador especializado para un rango limitado de funciones.

En segundo lugar, el nuevo escenario lleva a la adopción de una política de formación laboral dirigida a aumentar la cobertura de la capacitación para incorporar a segmentos excluidos de trabajadores especialmente en las áreas rurales y en el sector informal y para mejorar su calidad y pertinencia. El diseño y aplicación de esta política debe ser una responsabilidad compartida por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores, a través de un proceso de diálogo y concertación.

Finalmente, el nuevo escenario requiere sistemas de capacitación coherentes, que articulen educación, formación para el trabajo y tecnología, en los cuales estén definidos los roles de los actores del proceso formativo, y que permitan constituir mercados de capacitación laboral liderados por la demanda, descentralizados, abiertos y competitivos, pero regulados para la protección de los usuarios, y contar con medios y procedimientos para promover las inversiones públicas y privadas en recursos humanos y canalizar los recursos.

En octubre de 1996, se efectuó en Lima el Seminario Tripartito **"Reconversión y Capacitación Laboral para el siglo XXI: Países Andinos"** organizado conjuntamente por la Oficina Regional para las Américas y el Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos de la OIT, por el Ministerio del Trabajo y Promoción Social del Perú y el Proyecto OIT - Gobierno de España, **"Diálogo Social y Reconversión Laboral"**. Como conclusión de este evento, los Ministros de Trabajo y los máximos representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores recomendaron los lineamientos para orientar la **reconversión y capacitación laboral en los Países Andinos, en consonancia con sus requerimientos de crecimiento con equidad para el siglo XXI.**

Los lineamientos destacan especialmente la responsabilidad conjunta que corresponde al Estado y a las organizaciones de los empleadores y trabajadores, el concepto de formación y capacitación laboral continua, orientada por las demandas del sistema productivo, y que la efectividad de la política de formación y capacitación se fortalece si se establece mediante el diálogo y concertación entre los actores del proceso formativo. Destacan, asimismo, la necesidad de continuar ampliando el acceso a la capacitación y de constituir sistemas de formación diversificados y descentralizados, precisándose sus características y principales funciones.

### **2.1.2 LA CAPACITACIÓN NO FORMAL**

Se origina actualmente en los Países Andinos, en una multiplicidad de instituciones las más importantes en cuanto a los recursos y medios de que disponen, el número de alumnos, los programas y cursos que entregan, su cobertura territorial y las modalidades de formación que utilizan son los diversos organismos oficiales de capacitación, generalmente autónomos y descentralizados y financiados principalmente con recursos públicos.

Además de los organismos oficiales, existen en todos los países de la subregión, numerosas entidades privadas de formación profesional, que ofrecen cursos y programas de duración variable y conducente a distintos títulos y certificados, en una amplia gama de especialidades, costos y modalidades. Generalmente estas entidades no están registradas ni sujetas a supervisión, de manera que la información disponible sobre ellas es fragmentada y muy insuficiente.

**Una fuente adicional de capacitación no formal<sup>6</sup> son las ONG's**, que proporcionan educación vocacional, técnica, tecnológica y especial. En casi todos los países, las ONG's son particularmente activas en la capacitación para pequeñas y microempresas, muchas veces con ayuda de la cooperación internacional. La capacitación a micro y pequeñas empresas incluye formación técnica y de gerencia, administración empresarial, y frecuentemente es parte de programas más amplios de apoyo a estas empresas.

---

<sup>6</sup> [www.oitandina.org.pe/publ/regional/doc/76/shtml#notas](http://www.oitandina.org.pe/publ/regional/doc/76/shtml#notas)

En todos los países, la capacitación que las empresas productivas proporcionan a sus trabajadores es otra fuente de formación profesional. La capacitación es impartida dentro de la propia empresa o mediante una fórmula mixta, de formación dual, que comprende la asistencia del trabajador a una institución especializada.

La capacitación de las empresas es complementada con actividades de formación de cámaras y organizaciones de gremios y empresariales. Algunas de ellas tienen en países de la subregión, sus propias escuelas y centros de capacitación relacionados con las necesidades de las empresas de sus asociados. En la mayor parte de los casos, estos servicios consisten en cursos de corta duración, eventos y seminarios.

Un ejemplo de cooperación de las ONGs, FEPP<sup>7</sup> en el Ecuador; La Universidad Central del Ecuador, La Cooperativa de Ahorro y Crédito Desarrollo de los Pueblos, Codesarrollo, y la EFE Mons. Cándido Rada asumen el reto de formar expertos en finanzas populares, integrando los conocimientos y experiencia de los participantes. Con modalidad semipresencial, durante dos años los participantes se especializarán en métodos de diseño y programación de proyectos de inversión social sostenibles. Las inscripciones se aceptan en las oficinas de la EFE del GSFPEP (Mallorca N24-275 y Coruña, Teléfono 3227-911).

Otro ejemplo de las ONGs, familiares de migrantes y refugiados colombianos se capacitan para emprender microempresas, julio del 2006<sup>8</sup> a través de un convenio con la Fundación ESQUEL y la EFE del Grupo Social FEPP están brindando capacitación en el área de Administración de Empresas, Contabilidad, Marketing y Ventas, Plan de negocios y Calidad Humana para profesionalizar a estos grupos en el manejo eficiente de pequeñas empresas. Desde Marzo del 2006, han participado 280 personas representantes de Azuay, Chimborazo, Tungurahua, Pichincha, Sucumbíos y Orellana.

Por último, hay también actividades y algunos institutos organizados por centrales sindicales para la educación y formación profesional.

---

7 [www.fepp.org.ec/escuela/quienes\\_somos.htm](http://www.fepp.org.ec/escuela/quienes_somos.htm)

8 IDEM

En síntesis, los países andinos disponen de una oferta formativa considerable. Sin embargo, como se analiza más adelante, generalmente su aprovechamiento y sus efectos en el desarrollo económico y social están limitados por deficiencias cualitativas relacionadas con una insuficiente adecuación a los requerimientos de la demanda y adaptación a condiciones cambiantes del mercado, y por la inexistencia o deficiente aplicación de una política comprensiva de formación de recursos humanos. Como ejemplo de la capacitación no formal, podemos citar la labor de la Iglesia Católica es la pionera en conformar entidades de Educación Popular, es así como antes de los años cincuenta nace “FE Y ALEGRÍA”, una entidad que ha logrado diseñar varios métodos de Educación Popular “Escuela por radio”, beneficiando a todos los actores sociales de las zonas rurales del país y Latinoamérica.

### 2.1.3 LA OFERTA DE CAPACITACIÓN

En los cinco países andinos, la oferta de servicios de formación y capacitación profesional es proporcionada por instituciones públicas y privadas, orientadas tanto a la educación técnica formal como a la capacitación no formal.

La educación técnica formal depende normalmente de los Ministerios de Educación. A nivel medio, está constituida por colegios técnicos públicos, o privados que reciben generalmente apoyo o subsidios del Estado. Su finalidad es dar a los egresados la alternativa de incorporarse a una actividad productiva o continuar estudios superiores.

Las especialidades de formación laboral que ofrecen comprenden una variedad amplia de sectores; sin embargo, se observa una tendencia a la concentración de las matrículas y de los establecimientos **hacia las áreas administrativas, de comercio y servicios**, y a la continuación posterior de estudios superiores en esas mismas áreas. Por ejemplo, en Ecuador, las estadísticas del Ministerio de Educación<sup>9</sup> correspondientes a 1992 mostraban que, de 300 mil estudiantes matriculados en los colegios técnicos, el 80 por ciento estaba inscrito en carreras de administración y servicios, La tasa de matrícula a este nivel nacional creció en un 19% entre los años 94/95 y el 99/2000. En el año escolar 1999-2000<sup>10</sup> el

---

9 [www.oitandina.org.pe/publ/regional/doc/76/shtml#notas](http://www.oitandina.org.pe/publ/regional/doc/76/shtml#notas).

10 Ecuador: Una Agenda Económica y Social del Nuevo Milenio/2003/pág. 225

país tenía cerca de un millón de estudiantes matriculados en 3.473 colegios, de los cuales las carreras de administración y servicios siguen siendo las más cotizadas, datos de la última encuesta de condiciones de vida de 1999.

A nivel post-secundario, la capacitación formal es entregada por universidades y diversos tipos de centros de formación e institutos tecnológicos. En la mayoría de los países ha habido un incremento muy considerable tanto en el número de establecimientos como en el de alumnos matriculados.

Se aprecia, además, una participación creciente de estas instituciones en la oferta de programas de capacitación y perfeccionamiento de personal en servicio, que en el caso de las universidades, se dirige mayoritariamente a los cuadros directivos y de administradores de alto nivel de las empresas.

En cuanto a las modalidades y orientaciones de los cursos existe diversidad de definiciones, dependiendo del perfil ocupacional del alumno y el nivel técnico con que se imparte el curso.

En Ecuador, una de las instituciones capacitadoras es el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP

#### **2.1.4 EL SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL (SECAP)**

Es una institución con personería jurídica de derecho público, con autonomía administrativa y financiera, con patrimonio y fondos propios, especializados y técnicos, adscrita al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Creado el 3 de octubre de 1966, por Decreto 1207, tiene como objetivo principal formar, capacitar, perfeccionar, certificar y titular a la población económicamente activa del país o en capacidad de integrarse a la misma, para satisfacer con efectividad las expectativas y exigencias de formación profesional integral para el trabajo.

Su **misión** es formar, capacitar y perfeccionar al talento humano comprometido y solidario para el trabajo a fin de satisfacer las reales necesidades del mercado laboral, sectores productivos, de servicios y comunitarios mediante

procesos pedagógicos profesionales logrando calidad, productividad y competitividad para el desarrollo y fortalecimiento de la población de nuestro país.

La **visión** del SECAP, es ser para el 2010 una Institución oficial líder de la formación y capacitación profesional en el país, que desarrolla su gestión de manera tecnificada, solidaria, humanística y científica que ofrece servicios de calidad para el mejoramiento del nivel de vida de la población y el desarrollo de Ecuador.

Las actividades del SECAP se dirigen a la capacitación del personal en servicio o en aptitud de incorporarse al mismo y se orientan al desarrollo de habilidades y destrezas para el eficiente desempeño de trabajos concretos en los sectores anteriormente mencionados.

Las principales funciones del SECAP son:

1. Formar aceleradamente mandos medios y mano de obra calificada para la industria.
2. Capacitar profesionalmente a los trabajadores activos en las áreas de su competencia.
3. Formar instructores que estén en capacidad de actuar en los diversos centros de capacitación que funcionen en el país.
4. Colaborar con las empresas que actúan en el área de su competencia en el planeamiento y ejecución de cursos de capacitación profesional para los trabajadores.
5. Reentrenar personal calificado a fin de actualizar sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que se presenten en las áreas de su competencia.
6. Cooperar activamente con los departamentos especializados de los ministerios y entidades públicas en todo lo relativo a trabajos estadísticos, investigaciones y política de empleo y de recursos humanos, así como en todo lo relacionado con capacitación profesional.
7. Coordinar con el sector privado en trabajos estadísticos y de investigación relacionados con la capacitación profesional.

En la actualidad el SECAP desarrolla su misión a través de la aplicación del Sistema de Gestión por Procesos en base al Decreto No. 1976, del 24 de octubre de 2007<sup>11</sup>

Con los procesos gobernantes que lo constituyen el directorio que direcciona estrictamente las políticas, normas y reglamentos de la formación y capacitación profesional y de la dirección ejecutiva que realiza la gestión estratégica de las políticas, normas y reglamentos de la formación y capacitación profesional.

Con los procesos habilitantes de asesoría que abarcan la dirección de planificación con sus subsistemas de administración del sistema de gestión, la gestión técnico pedagógica, la cooperación nacional e internacional y el Marketing Estratégico, la dirección de auditoría y la dirección jurídica.

Con los procesos de apoyo que abarcan la dirección de desarrollo institucional y los subprocesos de gestión de recursos organizacionales, la gestión financiera y la dirección de gestión de recursos humanos

Los procesos desconcentrados generadores de valor que realizan los centros operativos y coordinaciones.

#### **2.1.4.1 Centros Grandes**

1. CERFIN (Quito).- Centro Ecuatoriano Regional de Formación Institucional Norte
2. CEFIL (Guayaquil).- Centro Ecuatoriano de Formación Institucional Litoral
3. CEFIA (Ambato).- Centro Ecuatoriano de Formación Institucional Ambato
4. CEFIC (Cuenca).- Centro Ecuatoriano de Formación Institucional Cuenca
5. Comercio y Servicios de Quito
6. Comercio y Servicios y de la Formación Profesional de la Mujer de Guayaquil

---

<sup>11</sup> SECAP2007-Investigación Directa

#### 2.1.4.2 Centros Múltiples

7. Centro múltiple de Tulcán
8. Centro múltiple de Ibarra
9. Centro múltiple del Tena (Amazonía)
10. Centro múltiple de Riobamba
11. Centro múltiple de Santo Domingo de los Colorados
12. Centro múltiple de Loja
13. Centro múltiple de Machala
14. Centro múltiple de Manta

El SECAP, tiene el siguiente financiamiento y presupuesto:

Mediante el Decreto No. 1976, del 24 de octubre de 2001, establece que el SECAP, se mantiene como una entidad de derecho público, eminentemente técnica, con autonomía administrativa y financiera, con patrimonio y fondos propios, autogestionaria, desconcentrada y especializada, y sujeta a su Ley Constitutiva.

Teniendo como únicas fuentes de financiamiento:

- La contribución del 0.5 % de la nómina de las instituciones públicas y las empresas de economía mixta, cuyos trabajadores se hallen amparados por el Código de Trabajo exclusivamente.
- El 30% del 0.5% de los aportes de la empresa privada según Decretos Ejecutivos 221 y 280.
- La autogestión, basándose en la prestación de servicios; asesoría y consultorias en formación profesional para el trabajo.
- Alianzas estratégicas con empresas, instituciones, ONGs
- Cooperación técnica internacional y nacional

El **SECAP** forma, capacita, perfecciona, titula y certifica profesionalmente el talento humano del Ecuador en los sectores económicos: Primario (Agrícola, Forestal y Minero), Secundario (Industrial y Manufacturero) y Terciario (Comercio y Servicios). Al momento ejecuta los procesos de enseñanza-aprendizaje en tres

**Modos de Formación**, entendiéndose estos como las maneras generales de estructurar la oferta de formación profesional de la Institución; con sus diferentes **Modalidades de Formación**, determinándose a las modalidades como las formas específicas que ha adoptado el SECAP para concretar los Modos de Formación.

**CUADRO 2**  
**MODOS Y MODALIDADES DE FORMACIÓN EN EL SECAP**

MODOS	MODALIDADES
<b>Formación</b>	Formación de Jóvenes
	Formación de Adultos
	Formación de Técnicos
	Formación de Formadores
<b>Capacitación</b>	Actualización
	Complementación
	Reconversión
	Habilitación
<b>Perfeccionamiento</b>	Tecnólogos

Fuente: Estadísticas Centros Operativos SECAP/2007. Investigación directa.  
Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

### 2.1.4.3 Áreas de Formación Profesional

Dentro de los Modos y Modalidades de formación, el SECAP desarrolla cursos para los siguientes Sectores Económicos:

- Agrícola: Agricultura y Pecuaria.
- Industrial: Metalmecánica, Auto Mecánica, Electricidad y Electrónica, Confecciones Industriales de Prendas de Vestir, Artes Gráficas, Construcciones Civiles, Madera y Muebles, Cuero y Calzado, Agroindustrias, Textiles y Artesanías.
- Comercios y Servicios: Administración, Comercialización, Finanzas, Servicios (Hoteleros, Salud y Nutrición, Belleza y Cosmetología, Turismo y otros), Informática e Idiomas.

Además ofrece programas de "**Desarrollo Empresarial**" y "**Micro Empresarial**", mediante procesos de asesoría y consultoría empresariales, asistencia técnica y entrenamiento sistémico. Para la ejecución de las acciones de formación

profesional (Capacitación, Formación y Perfeccionamiento); la entidad dispone de personal técnico-administrativo de vasta experiencia. Los instructores técnicos, tanto nacional como extranjeros, poseen competencias profesionales en sus respectivas especialidades; también cuenta con el apoyo de expertos extranjeros, mismos que ejecutan sus labores en el marco de convenios de cooperación técnica internacional con gobiernos amigos como el Japón, España, Alemania, Brasil, Estados Unidos.

#### **2.1.4.4 Duración de las acciones de formación profesional**

La duración de las acciones de formación profesional está determinada de acuerdo a los modos y modalidades de formación y especialidad.

- CAPACITACIÓN: Hasta 60 horas
- FORMACIÓN: De 1200 a 3000 horas
- FORMACIÓN CON RECONOCIMIENTO DE BACHILLER TÉCNICO: 4500 horas
- PERFECCIONAMIENTO: 3424 horas

Las acciones de formación profesional se las realiza aplicando estrategias de formación, concebidas estas como las formas espacio-temporales mediante las cuales se concretan los modos y las modalidades de formación, tales como: centro-empresa, empresa-centro (Formación Dual), centro-fijo, en la empresa, acciones móviles, formación asistemático y formación a distancia.

#### **3.1.4.5 Titulación y Certificación**

Los tipos de titulación y certificación que otorga el SECAP al finalizar las diferentes acciones de formación profesional son:

- Título de Formación Profesional (T.F.P)<sup>12</sup>: Es el documento que se otorga ha los estudiantes al finalizar la formación profesional en los procesos de entre 1200 a 3000 horas.

---

<sup>12</sup> Mediante el Decreto No. 1976, del 24 de octubre de 2001, establece que el SECAP, se mantiene como una entidad de derecho público, eminentemente técnica, con autonomía administrativa y financiera, con patrimonio y fondos propios, autogestionaria, desconcentrada y especializada, y sujeta a su Ley Constitutiva.

- Título de Formación Profesional con reconocimiento como bachiller técnico(T.F.P.- B.T.): Es el documento que se otorga a los estudiantes al finalizar la formación profesional con reconocimiento como bachiller técnico en la respectiva especialidad, teniendo como requisito el haber aprobado el décimo año de educación básica (Ciclo Básico).
- Certificado de Aprobación (C.A.): Es el documento que se otorga en los estudiantes al término de una unidad modular o curso, dentro del modo de formación: Capacitación.
- Certificado de Participación (C.P.): Es el documento que se otorga a los estudiantes que asisten a seminarios, seminario-taller y pasantías y que no requieren la consignación de una calificación.

#### **2.1.4.6 Las áreas en las cuales el SECAP apoya a las empresas**

##### **CURSOS**

- Supervisión

Enseñanza correcta de un trabajo.

Estrategias metodológicas de relaciones humanas para la supervisión.

Simplificación del trabajo y mejoramiento de métodos.

Técnica de dirección y liderazgo de reuniones.

Motivación y desarrollo de recursos humanos.

Motivación y desarrollo del trabajo. Seguridad industrial.

Organización de talleres.

Control de calidad.

Técnicas de jefatura.

Programación y planificación de la producción.

- Mandos Medios

Gestión de la empresa.

Organización industrial.

Desarrollo de los recursos humanos.

Desarrollo de habilidades de dirección.

- Dirección

Desarrollo gerencial.

Productividad y calidad.

Mejoramiento continuo.

#### **2.1.4.7 En el sector formal o moderno de la economía**

El SECAP a través de acciones en centros fijos y coordinaciones en el año 2005 impartió 3.547 cursos<sup>13</sup> en los que se forman y se capacitan 49.203 participantes, habiendo utilizado 411.991 horas de instrucción. De estos totales en relación a la programación de metas anuales, representan índices de cumplimiento del 97.9%, 78.9%, y 108.1% en los variables cursos, participantes y horas respectivamente.

De los datos expuestos se colige que, por sectores económicos, para ocupaciones derivadas del sector industrial se impartió 1.078 cursos, con 15.384 participantes y 219.038 horas, mientras que para el sector de comercio y servicios se impartió 2.469 cursos, 33.819 participantes, 192.953 horas.

Dentro de estos sectores, en el Industrial se imparten con mayor frecuencia acciones en los grupos ocupacionales de: Electricidad y Electrónica, Mecánica Automotriz, Mecánica Industrial, Confecciones Industriales; y en el de Comercio y Servicios<sup>14</sup>: Computación, Administración, Servicios, Finanzas respectivamente. Según los diferentes tipos de acciones determinados en modos de formación profesional vigentes en la entidad, se concluye que hubo mayor afluencia a los cursos de corta duración, es decir en capacitación, donde se beneficiaron 44.682 personas; en los cursos de mediana duración en el modo de perfeccionamiento 1.354 personas; y en los cursos de larga duración en el modo formación 3.167 participantes.

---

<sup>13</sup> Estadísticas Inéditas Centros Operativos SECAP/2007.

<sup>14</sup> Comercio y Servicios, horas 192.953, cursos 2.469 con un promedio de 78 horas por curso, Centros Operativos SECAP/2007. Investigación directa.

### 2.1.4.8 En el sector informal de la economía

La oferta de servicios a segmentos de clientes del sector informal de la economía ubicados en las áreas marginales urbanas y rurales del país tuvo una demanda 65 cursos de capacitación popular, capacitándose a 1.235 personas, mediante el uso de 4.463 horas de instrucción. Los bajos índices de cumplimiento de metas en estos sectores se deben a la falta de asignación de recursos financieros provenientes del presupuesto del estado; lo que ha ocasionado que los cursos impartidos se desarrollen exclusivamente a través de proyectos específicos de autogestión.

### 2.1.5 RESULTADOS Y ESTADÍSTICAS DE CAPACITACIÓN EN EL SECAP

#### CUADRO 3

#### RESUMEN GENERAL DE CURSOS, PARTICIPANTES Y HORAS SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS, MODOS, MODALIDADES DE FORMACIÓN, CENTROS Y COORDINACIONES, ENERO-DICIEMBRE 2005.

SECTORES ECONOMICOS	HORAS	CURSOS	Pr.H/C
<b>MODOS Y MODALIDADES</b>			
<b>CENTROS Y COORDINACIONES</b>			
SECTORES ECONOMICOS	411.991	3.547	116
Industrial	219.038	1.078	203
Comercio y Servicios	192.953	2.469	<b>78</b>
<b>MODOS Y MODALIDADES</b>	411.991	3.547	
Formación de jóvenes	88.435	93	950
Formación de Adultos	26.896	61	441
<b>PERFECCIONAMIENTO</b>	39.625	78	
Especialización de Mandos Medios	4.781	11	434
Especialización de Técnicos	34.104	65	525
Especialización de Tecnólogos	740	2	370
<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>257.035</b>	<b>3.315</b>	<b>78</b>
<b>DIRECCIONES REGIONALES</b>	411.991	3.547	
CEFIA (Ambato)	35.097	207	170
CEFIC (Cuenca)	44.918	316	142
CERFIL (Guayaquil)	31.671	211	<b>77</b>
Comercio servicios de formación de la mujer (Guy)	48.871	633	
Múltiple Tulcán	11.743	74	
Múltiple Ibarra	12.043	103	
Múltiple Quito Sur	13.954	98	
Múltiple Santo Domingo de los Colorados	18.484	87	
Múltiple de la Amazonía	12.012	122	
Múltiple Riobamba	13.372	105	
Múltiple Loja	12.410	89	

SECTORES ECONOMICOS					
MODOS Y MODALIDADES					
CENTROS Y COORDINACIONES			HORAS	CURSOS	Pr.H/C
Múltiple Manta			20.099	114	
Múltiple Machala			12.079	141	
Profesional Artes Gráficas 8(Quito)			8.308	56	
Esmeraldas			3.411	59	
Quito Sur			0	0	
Guaranda			1.680	22	
Pastaza			0	0	
Babahoyo			0	0	

Fuente: Estadísticas Centros Operativos SECAP/2007. Investigación directa.  
Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

Los resultados representativos del cuadro 2, indica el promedio de horas por curso, que se obtiene de la división del número de horas para el número de cursos en sus respectivas actividades, para una mayor interpretación podemos indicar lo siguiente:

En el área de Industrial los diferentes cursos dictados en el SECAP, tienen un promedio de 203 horas por curso, cifra superior al 100% con relación al promedio de horas en Comercio y Servicio (78 horas de promedio por curso), esto se debe a que en el área de industrial se tiene que cumplir mayor número de práctica.

Los jóvenes son los más beneficiados en la formación, tienen un promedio de 950 horas, cifra mayor a la de los adultos (441 horas por curso), quiere decir que los adultos cuentan ya con algún conocimiento básico en las diferentes ramas de las actividades del sector económico.

Perfeccionamiento; el total de horas en perfeccionamiento alcanza a las 508 horas por curso, distribuidas de la siguiente manera: mandos medios con un promedio de horas por curso de 434, especialización técnicos 525 horas, cifra muy superior a mandos medios y especialización tecnólogos con 370 horas promedio por curso.

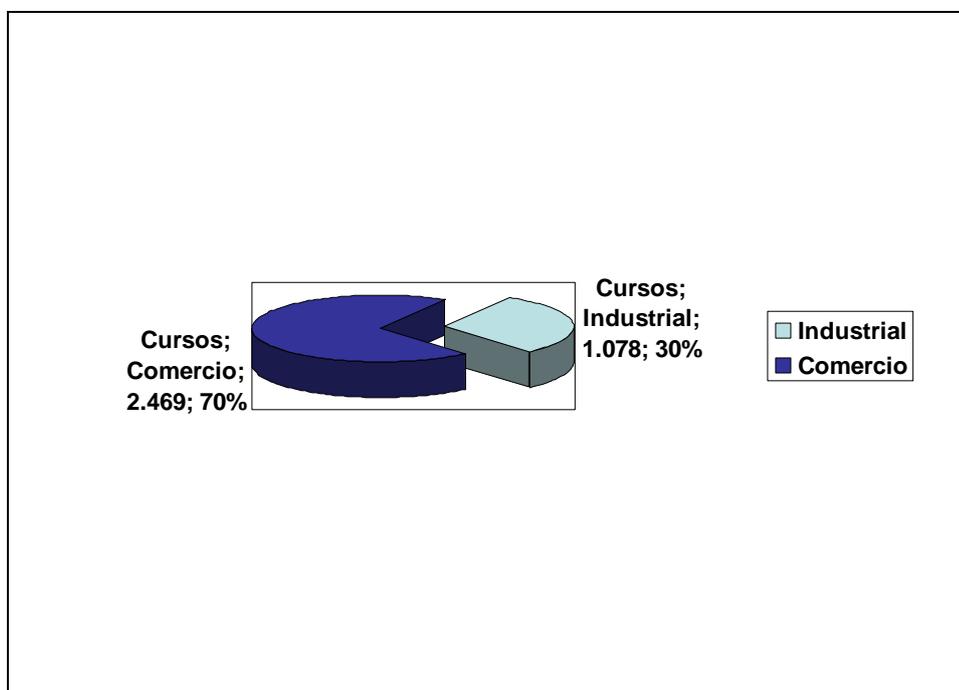
Capacitación, el promedio de horas dictadas por curso en capacitación es igual a la cifra del número de horas de comercio y servicios (78 horas).

En el CERFIN (Quito), <sup>15</sup> el promedio de horas por curso alcanza la cifra de 172 horas, mientras que el promedio de horas por curso en comercio y servicios tiene una cifra de 81 horas, similar a los datos anteriores, el Centro de Formación Industrial Ambato (CEFIA) cuenta con un promedio de 170 horas, mientras que el CEFIC (Cuenca), tiene un promedio de 142 horas, esto explica que las dos ciudades difieren por la relación de las diferentes especialidades del sector industrial de Ambato y Cuenca.

Comercio y Servicios de Formación de la Mujer (Guayaquil), alcanza un promedio de horas de capacitación por curso de 77 horas, cifra similar a las de Quito.

Dentro de éste contexto, podemos indicar que el promedio de horas por curso en las áreas de comercio y servicio tienen una duración de 78 horas, datos que nos hace meditar y potenciar nuestro proyecto en la formulación de la conformación de un Centro de Capacitación Popular Permanente.

**GRAFICO 1**  
**CURSOS DICTADOS A NIVEL NACIONAL SECAP.**



Fuente: SECAP  
Elaborado por: Fabián lalaleo y Sandra Armas

<sup>15</sup> Centro Regional de Formación Industrial Quito/SECAP.

Los resultados que se presentan en el gráfico 1, corresponden al total de los cursos dictados en el ámbito nacional en todas las direcciones regionales del SECAP, de los 3.547 cursos dictados el 70% se desarrollaron en las áreas de Comercio, frente al 30% de los cursos en las diferentes modalidades de industrial. Si analizamos los resultados de las encuesta de condiciones de vida 1999-2000<sup>16</sup> y comparamos con éstos resultados, resulta que las carreras o cursos de administración y comercio siguen siendo las mas cotizadas por los alumnos (nuestro nicho de mercado)

#### CUADRO 4

##### RESUMEN GENERAL DE PARTICIPANTES, CURSOS DICTADOS Y PROMEDIO DE PARTICIPANTES POR CURSO ENERO-DICIEMBRE 2005.

SECTORES ECONÓMICOS MODOS Y MODALIDADES CENTROS Y COORDINACIONES	Participantes	CURSOS	Prt/Curso
SECTORES ECONÓMICOS	49.203	3.547	14
Industrial	15.384	1.078	14
Comercio y Servicios	33.819	2.469	<b>14</b>
MODOS Y MODALIDADES	49.203	3.547	14
Formación de jóvenes	2.025	93	22
Formación de Adultos	1.142	61	19
PERFECCIONAMIENTO	1.354	78	17
Especialización de Mandos Medios	154	11	14
Especialización de Técnicos	1.176	65	18
Especialización de Tecnólogos	24	2	12
<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>44.682</b>	<b>3.315</b>	<b>13</b>
DIRECCIONES REGIONALES	49.203	3.547	14
CEFIA (Ambato)	2.369	207	13
CEFIC (Cuenca)	4.401	316	14
CERFIL (Guayaquil)	2.661	211	<b>13</b>
Comercio servicios de formación de la mujer (GYQ))	9.082	633	
Múltiple Tulcán	912	74	
Múltiple Ibarra	1.655	103	
Múltiple Quito Sur	1.775	98	
Múltiple Santo Domingo de los Colorados	1.847	87	
Múltiple de la Amazonía	1.124	122	
Múltiple Riobamba	1.200	105	
Múltiple Loja	1.330	89	
Múltiple Manta	2.022	114	
Múltiple Machala	1.872	141	

<sup>16</sup>Ecuador: Una Agenda Económica y Social del Nuevo Milenio/2003/pág. 226.

SECTORES ECONÓMICOS			
MODOS Y MODALIDADES			
CENTROS Y COORDINACIONES	Participantes	CURSOS	Prt/Curso
Profesional Artes Gráficas 8(Quito)	500	56	
Esmeraldas	917	59	
Quito Sur	0	0	
Guaranda	351	22	
Pastaza	0	0	
Babahoyo	0	0	

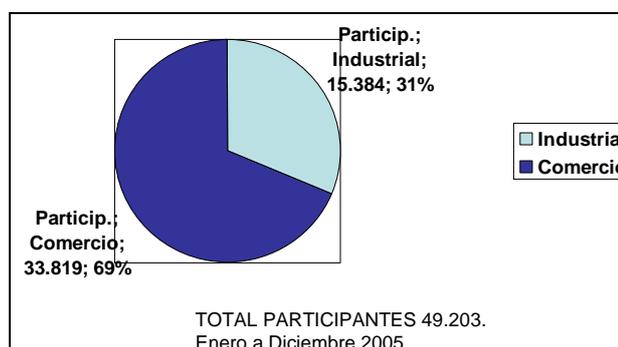
Fuente: Estadísticas Centros Operativos SECAP/2007. Investigación directa.  
 Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

El promedio generalizado de participantes por curso alcanza una cifra similar de 14 alumnos por curso, existe una diferencia en el área de formación, 22 alumnos promedian en formación de jóvenes y 19 en formación de adultos, así como 18 alumnos en técnicos, 14 mandos medios y 12 tecnólogos.

Estos datos para nuestro proyecto educativo, nos brindan un mensaje de optimización de recursos en la logística del inmobiliario, también nos permite creer que el número estándar de 14 alumnos por curso sería el ideal. Por último podemos presumir que si nos basamos en éstos resultados, estaríamos en condiciones favorables y en igualdad de condiciones con el SECAP, en cuanto al número de alumnos por curso.

## GRAFICO 2

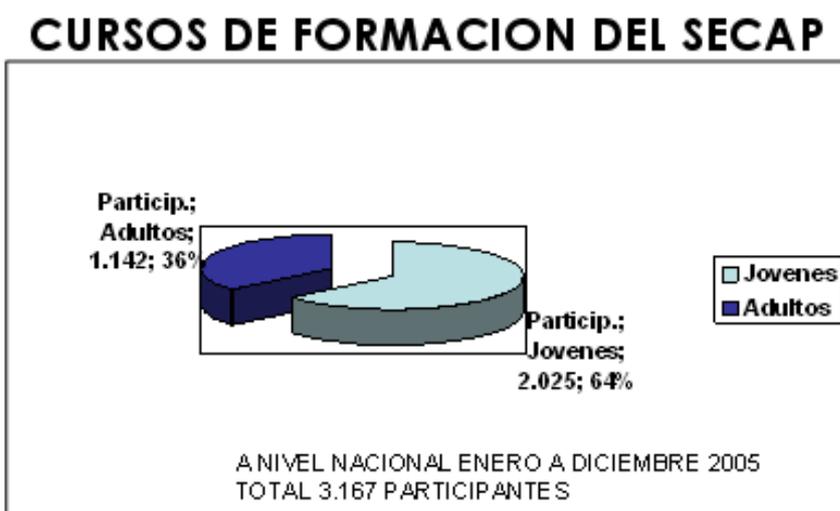
### NÚMERO DE PARTICIPANTES POR SECTORES ECONÓMICOS SECAP.



Fuente: SECAP  
 Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

Visualizando el gráfico 2, el 69% de participantes participo en cursos y especializaciones que tienen que ver con el comercio, datos que motivan nuestras expectativas.

### GRAFICO 3 FORMACIÓN DE ADULTOS Y JÓVENES EN EL SECAP.



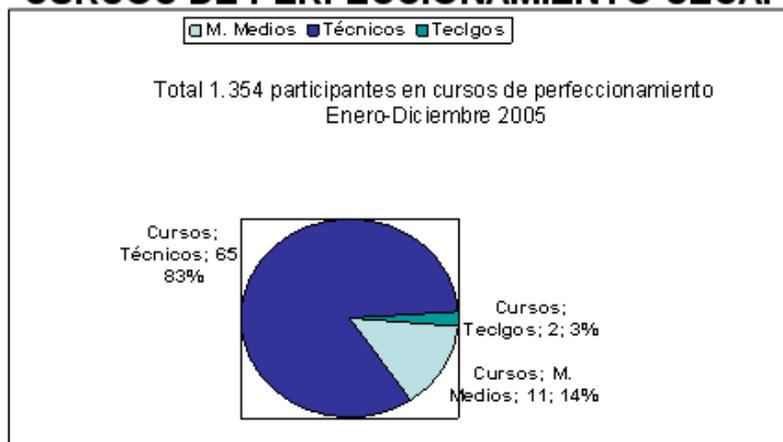
Fuente: SECAP  
Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

La formación de adultos y jóvenes en el SECAP, demuestra que el número de participantes es mayor en los jóvenes, **ver gráfico 3**, el 64% de un total de 3.167 participantes son jóvenes mayores de 18 años frente al 36% de adultos (mayores de 35 años), interpretando esta variable y diferencia, nos hace pensar que la mayor esperanza de capacitación se encuentra en las personas de 18 años a 35 años. La formación técnica es equiparada por el cumplimiento de 1.200 a 3.000 horas en las diferentes áreas de los sectores de la economía; agrícola, industrial, comercio y servicios.

## GRÁFICO 4

### CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO SECAP

#### CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO SECAP



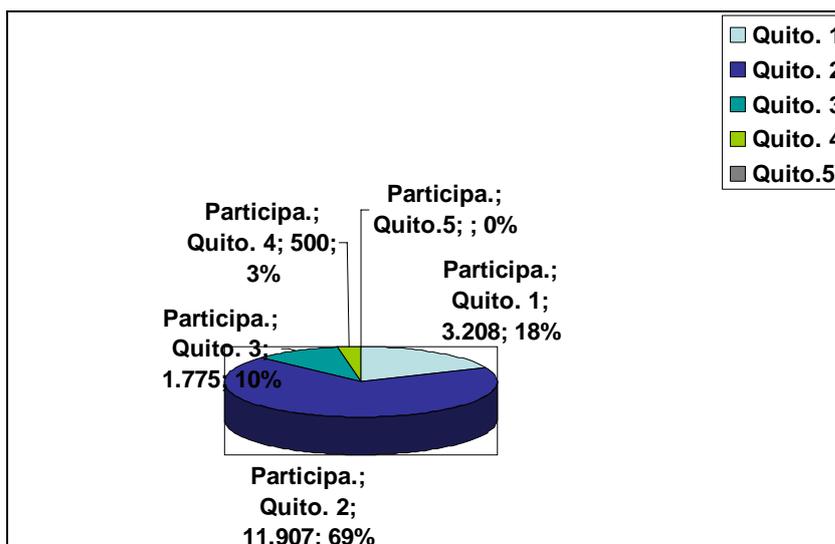
Fuente: SECAP

Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

En el gráfico 4, de un total de 1.354 participantes en cursos de perfeccionamiento son del área de técnicos con 1.176 participantes el 86%, el 12% corresponde a mandos medios y el 2% a tecnólogos. El perfeccionamiento equipara 3.424 horas en diferentes sectores de la economía.

## GRÁFICO 5

### REGIONALES DEL SECAP LOCALIZADAS EN LA CIUDAD DE QUITO



Fuente: SECAP

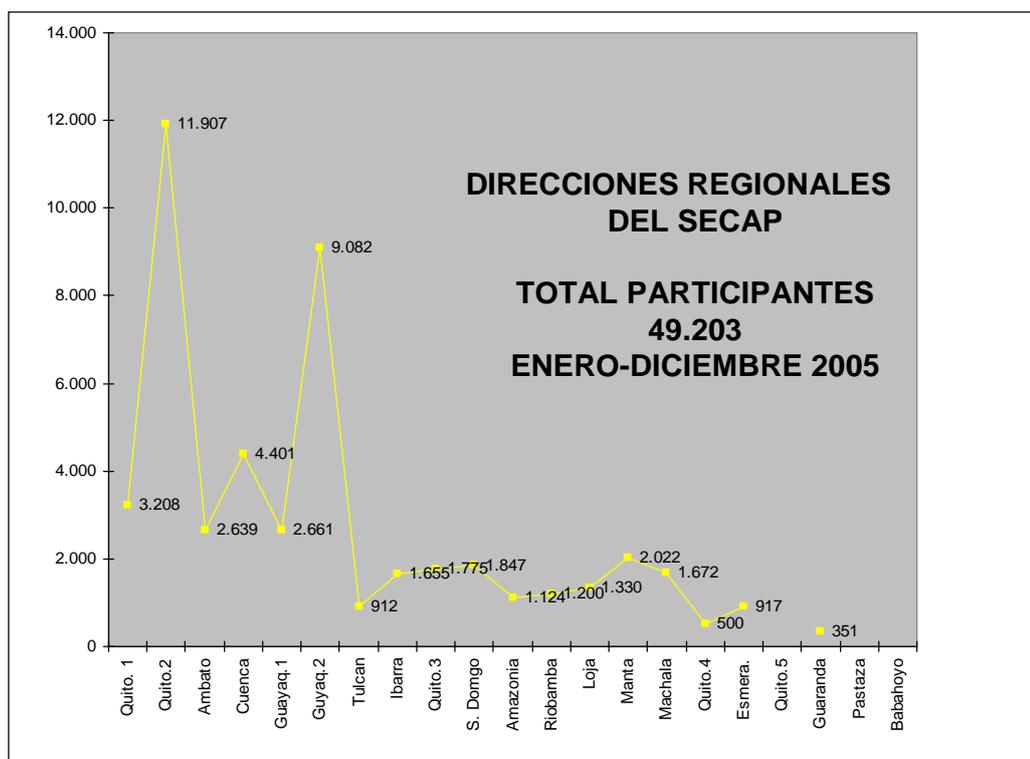
Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

En el gráfico 5, se puede analizar la presencia y aceptación de las diferentes regionales del SECAP localizadas en la ciudad de Quito, para efectos de análisis e interpretación del gráfico 5 aparece así: **Quito 1.-** Corresponde a CERFIN (Quito), Centro Regional de Formación Industrial a Diciembre del 2005 participaron 3.208 personas con el 18% de participación de un total de 17.390 participantes. **Quito 2.-** Corresponde a Comercio y Servicios (Quito), con el 69% de participantes (11.907); es la zona de mayor número de participantes en Quito y a nivel nacional.

**Quito 3.-** Quito Sur, en éste Centro se han capacitado el 10% de participantes, (1775). Quito Sur es un Centro múltiple de formación. **Quito 4.-** Profesional Artes Gráficas (Quito) en éste Centro y en éste sector de la economía asistieron 500 personas que corresponde el 3%. **Quito 5.-** Quito Sur, en éste Centro no se encuentran participantes a esa fecha.

### GRÁFICO 6

#### DATOS DE PARTICIPANTES EN LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL SECAP ENERO, A DICIEMBRE DEL 2005



Fuente: SECAP  
Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

En el gráfico 6, se analiza las estadísticas de todas las regionales del SECAP, el 24.19% corresponde a Comercio y servicios (Quito) con 11.907 participantes; le sigue Comercio y Servicios y de Formación de la Mujer (Guayaquil) con el 18.45% de participantes (9.082) y Cuenca con el 8.94% de participantes (4.401) de un total de 49.203 participantes.

Si analizamos Comercio y Servicios en los Centros de Capacitación de Quito y Guayaquil y Cuenca, deducimos que son las áreas en las cuales la formación y capacitación tiene mayor aceptación

**CUADRO 5**  
**ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL SEGÚN SECTORES**  
**ECONÓMICOS Y GRUPOS DE ACTIVIDAD ENERO A DICIEMBRE 2005.**

ACCIONES DE FORMACION PROFESIONAL  
SEGUN SECTORES ECONOMICOS Y GRUPOS DE ACTIVIDAD  
ENERO A DICIEMBRE 2005

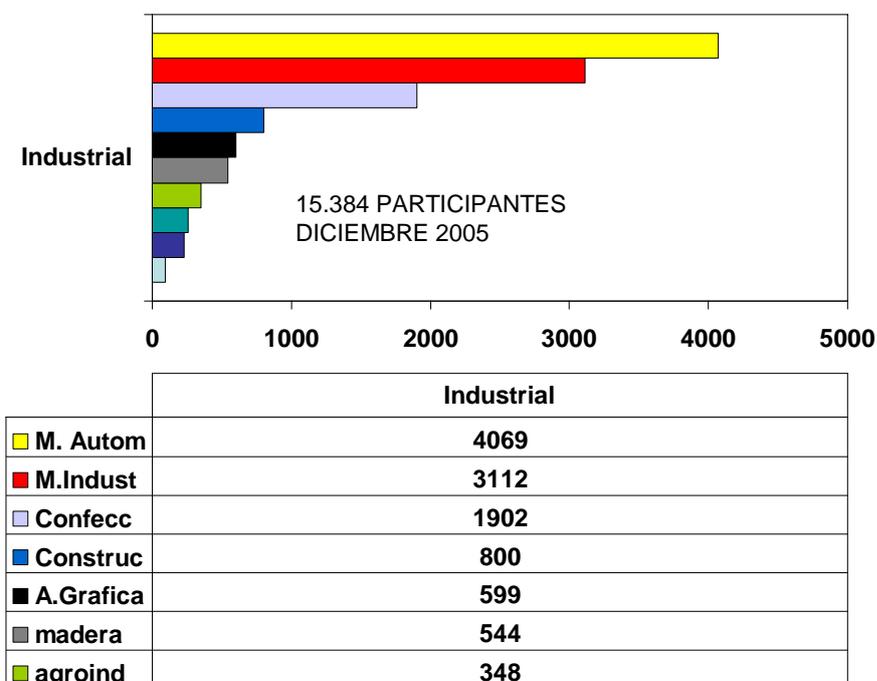
SECTORES ECONOMICOS GRUPOS DE ACTIVIDAD	CURSOS	PARTICIPANTES	HORAS
<b>INDUSTRIAL</b>	<b>1.078</b>	<b>15.384</b>	<b>219.038</b>
Mecánica Industrial	227	3.112	58.280
Mecánica Automotriz	234	4.069	74.312
Electricidad y Electrónica	273	3.433	34.244
Madera Y Muebles	44	544	11.107
Construcciones	58	800	5.779
Artes Gráficas	65	599	10.051
Agroindustrias	21	348	2.307
Confecciones Industriales	109	1.902	20.579
Artesanía	18	226	989
Cuero y Calzado	21	261	2.878
Textil	8	90	512
Formación en la Empresa	-	-	-
Formación de Instructores	-	-	-
<b>COMERCIO Y SERVICIOS</b>	<b>2.469</b>	<b>33.819</b>	<b>192.953</b>
Comercialización	72	1.031	3.493
Servicios	365	5.207	24.011
Administración	417	5.433	26.627
Finanzas	323	4.156	19.495
Computación	1.288	17.942	118.084
Formación de Instructores	3	38	327
Formación en la Empresa	1	12	916
<b>TOTAL</b>	<b>3.547</b>	<b>49.203</b>	<b>411.991</b>

FUENTE : Estadísticas Centros Operativos  
ELABORACION : Dirección de Planificación

El análisis del cuadro 5 es visualizado en los gráficos 7 y 8.

## GRÁFICO 7

### FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL POR GRUPOS DE ACTIVIDAD



Fuente: SECAP  
Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

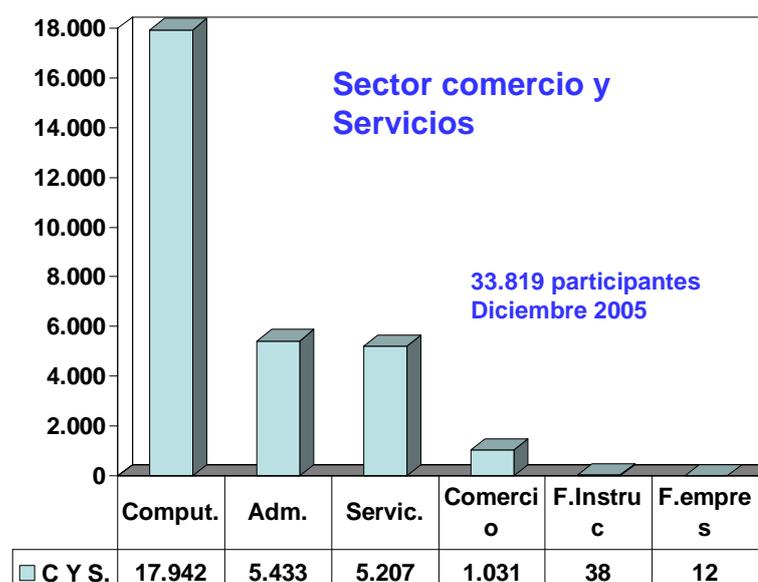
En el gráfico 7, se analiza a los 15.384 participantes en las diferentes actividades del Sector Industrial, la actividad de mayor participación corresponde a mecánica automotriz con 4.069 participantes con un 26.44%. Le sigue la actividad electricidad y electrónica con 3.433 participantes con un 22.31%, y en tercer lugar se encuentra la actividad de mecánica industrial con 3.112 participantes con el 20.22%. El sector de menor participación corresponde a la actividad de Textil con 90 participantes con el 3.8%.

Dentro de este contexto, podemos vislumbrar <sup>17</sup> que las áreas de artesanía, cuero y calzado, agroindustrias, artes gráficas madera y muebles y construcciones se están minimizando con el pasar del tiempo, si bien es cierto que las plazas de empleo en estos sectores son escasas por el reducido número de empresas empero, los

<sup>17</sup> Opinión personal de Fabián Lalaleo Beltrán /Tesis UPS-2007

participantes de este sector de la economía son semiproletarios y/o pequeños microempresarios adultos cuyos herederos se ven motivados por las áreas de administración, comercio y servicios y otras especializaciones netamente administrativas.

**GRÁFICO 8**  
**FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS**  
**POR GRUPOS DE ACTIVIDAD**

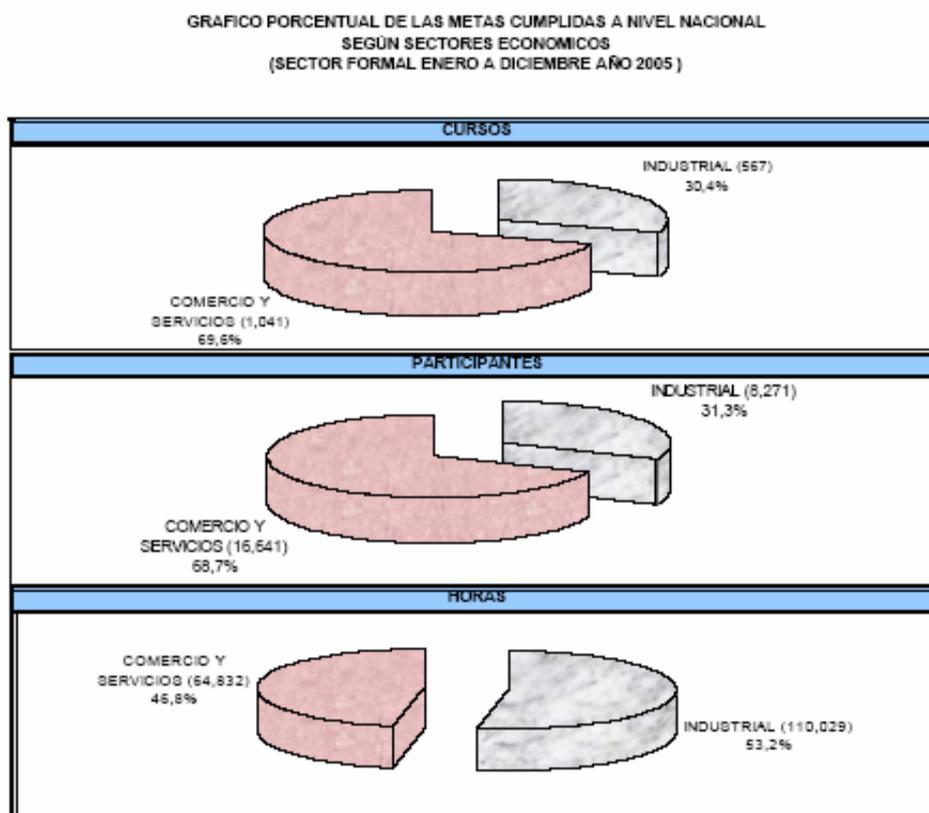


Fuente: SECAP  
Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

En el Gráfico 8, la formación profesional en el Sector Comercio y Servicios, demuestra una vez mas que son las actividades de mayor aceptación por parte de los 33.819 participantes; (NUESTRO NICHOS DE MERCADO) la actividad con mayor número de participantes corresponde a computación con 17.942 personas y, con el 53.05%. La actividad de administración tiene una aceptación del 16.06% con 5.433 participantes. En la actividad de servicios (Hoteleros, Salud y Nutrición, Belleza y Cosmetología, Turismo y otros), el número de participantes es de 5.207 con el 15.39%.

## GRÁFICO 9

### GRÁFICO PORCENTUAL DE LAS METAS CUMPLIDAS A NIVEL NACIONAL SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS SECTOR FORMAL ENERO A DICIEMBRE 2005



Fuente: SECAP

Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

En el gráfico porcentual de participantes comercio y servicios tiene una aceptación del 68.7%, frente al 31.3% del sector industrial, esto demuestra la tendencia de la población en el ámbito nacional por las especializaciones de administración, comercio y servicios.

Las interpretaciones y los análisis de los diferentes cuadros estadísticos del SECAP, sustentan una vez más que, nuestro proyecto es factible por la atraktividad de las especializaciones en administración, comercio y servicios.

## 2.1.6 TESTIMONIO DE LOS COMERCIANTES DEL MERCADO CENTRAL DE QUITO

Para las 285 personas que tienen su puesto de trabajo en el Mercado Central de la Ciudad de Quito, el SECAP, ha sido la principal institución que les ha brindado asistencia en capacitación de relaciones humanas, atención y servicio al cliente, en un convenio interinstitucional, “Mercado Central, Distrito Metropolitano, SECAP”, en el año 2005-2006. Así lo manifiesta el administrador Sr. Rafael Pérez encargado del Mercado Central, resalta que la capacitación ha sido el cambio para hacer del Mercado Central un modelo de Mercado Metropolitano digno de una ciudad Quito.

## 2.1.7 LAS ADMISIONES Y SUS COSTOS EN EL SECAP

El funcionamiento de las admisiones técnicas del SECAP, está dirigidas a todos los actores sociales del país, dependiendo del interés, grado de escolaridad, las áreas técnicas son apetecidas por los trabajadores de nómina de las diferentes empresas, así como del sector informal de la economía. El ingreso al SECAP, es universal, cuando son auspiciados por las empresas los trabajadores obtienen un 50% de descuento, quienes no tengan el auspicio cancelan las cuotas de inscripción y pensiones.

A continuación un ejemplo de sus costos:

**CUADRO 6**  
**ADMISIONES, COSTOS Y HORARIOS EN EL SECAP**

Nombre Curso	Horas	Cupo	Días	Costo
AUXILIAR TÉCNICO EN COMPUTACIÓN Módulo 2	20	20	SABADOS	35
AUXILIAR TÉCNICO EN COMPUTACIÓN Módulo 2	30	20	LUNES A VIERNES	35
AUXILIAR TÉCNICO EN COMPUTACIÓN Módulo 2	30	20	LUNES A VIERNES	35
AUXILIAR TÉCNICO EN COMPUTACIÓN Módulo 2	30	20	LUNES A VIERNES	35
AUXILIAR TÉCNICO EN COMPUTACIÓN Módulo 2	30	20	LUNES A VIERNES	35
AUXILIAR TÉCNICO EN COMPUTACIÓN Módulo 2	30	20	LUNES A VIERNES	35
AUXILIAR TÉCNICO EN COMPUTACIÓN Módulo 2	30	20	LUNES A VIERNES	35

Fuente: SECAP

Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

## 2.1.8 CURSOS ACTUALES EN EL SECAP

### CUADRO 7

#### LISTADO ACTUALIZADO DE LA ESPECIALIDAD DE ADMINISTRACIÓN-2007/SECAP

Especialidad	Curso
ADMINISTRACIÓN	ASISTENCIA DE GERENCIA
ADMINISTRACIÓN	GESTION ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN	GERENCIA DEL SERVICIO
ADMINISTRACIÓN	CALIDAD DEL SERVICIO
Especialidad	Curso
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN GERENCIAL PARA PEQUEÑAS EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN	COMUNICACIÓN Y EXPRESIÓN ORAL
ADMINISTRACIÓN	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
ADMINISTRACIÓN	MOTIVACIÓN Y RELACIONES HUMANAS
ADMINISTRACIÓN	RELACIONES HUMANAS Y LIDERAZGO
ADMINISTRACIÓN	RELACIONES HUMANAS
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 1
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2
ADMINISTRACIÓN	ATENCIÓN AL PÚBLICO
ADMINISTRACIÓN	TÉCNICAS DE ARCHIVO
ADMINISTRACIÓN	CORRECCIÓN IDIOMÁTICA Y ORTOGRAFÍA
ADMINISTRACIÓN	SECRETARIADO BÁSICO
ADMINISTRACIÓN	SECRETARIADO EJECUTIVO
ADMINISTRACIÓN	TÉCNICAS DE REDACCIÓN
ADMINISTRACIÓN	ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS DE ALMACENAMIENTO
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN DE BODEGAS
ADMINISTRACIÓN	AUDITORÍA DE LAS EXISTENCIAS
ADMINISTRACIÓN	TÉCNICAS DE COMPRAS
ADMINISTRACIÓN	ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN	SUFICIENCIA EN INGLÉS

Fuente: SECAP

Elaborado por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

### 2.1.9 CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACIÓN, Y FORMACIÓN PROFESIONAL (CNCF)

El Decreto Ejecutivo 1821, el ex Presidente Gustavo Noboa Bejarano, promulgo en forma tripartita, el Gobierno Nacional, trabajadores y empleadores, llegaron ha convenir que es indispensable establecer, un SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, que alcance óptimos niveles de organización, calidad y eficiencia; que el sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional debe responder a las condiciones económicas, científico-tecnológicas de la producción y de la productividad y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores;

La ley para la promoción de la inversión y la participación ciudadana, publicada en el suplemento del Registro Oficial 144 del 18 de agosto de 2000, en su artículo 165, dispone que la contribución al **Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)**, deberá ser pagada mensualmente por todos los empleadores del sector privado, a orden del **Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional** y que estos recursos deberán destinarse exclusivamente para actividades de capacitación y formación profesional.

Que resulta impostergable e imprescindible para el país, la creación del **Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional**, el cual tendrá como una de sus principales funciones, acreditar, orientar, normar y colaborar con los Centros de Capacitación y Formación Profesional, los que constituirán el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, y, en ejercicio de las atribuciones que le confiere los artículos 171, numeral 9 de la Constitución Política de la República, 17 de la Ley de Modernización y, 12 y 13 de su Reglamento General,

**Art. 1.- [Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional].-** Créase con sede en la ciudad de Quito, el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, (**CNCF**), como órgano regulador, coordinador impulsados y facilitador de las actividades de capacitación y formación profesional del país el mismo que será una entidad de derecho público, con autonomía administrativa y financiera, con patrimonio y fondos propios distintos de los del fisco.

#### **2.1.10 PROGRAMAS ESPECIALES DE CAPACITACIÓN Y RECONVERSIÓN LABORAL**

**En Ecuador**, existe un conjunto de proyectos de capacitación:<sup>18</sup>

Proyecto de mejoramiento del entrenamiento vocacional en Ecuador, con la cooperación Japonesa JICA, el objetivo del proyecto es mejorar los sistemas administrativo y técnico del SECAP y fortalecer a los principales centros operativos mediante el desarrollo de la formación de técnicos y tecnólogos cualificados, así como la capacitación de trabajadores que satisfagan las necesidades de los sectores productivos, utilizando el CERFIN, como un Centro Piloto.

---

<sup>18</sup> SECAP2007-Investigación Directa Tesis UPS-2007

Sus principales actividades del proyecto son:

- a) Estudio de Necesidades, que consiste en la identificación de insuficiencias de capacitación para los empleados del sector productivo.
- b) Desarrollo de Cursos de Capacitación de corta duración, para actualizar o mejorar los conocimientos técnicos de los trabajadores de acuerdo a las necesidades de cada empresa.
- c) Desarrollo de Cursos de Formación de Técnicos de larga duración, que consiste en formación de técnicos cualificados y poli-funcionales.
- d) Desarrollo de Cursos de Especialización de Tecnólogos de larga duración; que consiste en formación de tecnólogos altamente cualificados y poli-funcionales con tecnologías avanzadas y complejas.
- e) Desarrollo de Cursos de Actualización para los instructores de los principales centros operativos del SECAP, conforme al avance tecnológico.
- f) Elaboración de Instrumentos Curriculares y materiales didácticos aplicados para el desarrollo de cursos.
- g) Desarrollo de nuevos procedimientos para el mejoramiento de los sistemas administrativo y técnico del SECAP.

Organismo cooperante:

Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) - Gobierno de Japón.

Plazo de la cooperación: desde julio de 2002 hasta junio de 2007

Aporte japonés:

- Envío de expertos japoneses a largo plazo y expertos a corto plazo del Japón y de los terceros países, para la transferencia de nueva tecnología a los instructores del SECAP.
- Otorgamiento de becas al personal administrativo e instructores del SECAP para el entrenamiento en los principales centros de formación de Japón.

- Suministro de maquinaria y equipos necesarios para la transferencia de tecnología y prácticas en los cursos de formación, capacitación y perfeccionamiento profesional.

## **2.2 CENTROS DE EDUCACIÓN POPULAR PERMANENTES**

La denominación de Centros de Educación Popular Permanente, nace del mismo Ministerio de Educación, la unidad coordinadora es la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente (DINEPP)

### **2.2.1 BASE CONCEPTUAL**

Los Centros de Educación Popular Permanente, son sinónimos de la educación compensatoria y de la educación no escolarizada, también conocidos como educación no formal, promovida por instituciones y personas particulares previas a la calificación técnica de la DINEPP y del MEC. Pero, la denominación de Centros de Educación Popular Permanente puede ser cambiada por nombres institucionales; “Centro de Capacitación Atenas”. “Centro de Capacitación de Corte y Confección Santa Isabel”. “Centro Educativo de Artes Gráficas Quito” “Sede de Adiestramiento Agroindustrial República del Ecuador” SEDAAR-ECUADOR. En nuestro caso se utilizó el siguiente nombre; “Centro de Educación Gerencial” CENDEC-GERENCIAL. No se permite dar el nombre de colegio o instituto, empero varios centros de capacitación utilizan la estrategia de: “OBTENGA SU TÍTULO AVALIZADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA” MEC, DINEPP.

### **2.2.2 NÚMERO DE CENTROS DE CAPACITACIÓN POPULAR PERMANENTE LEGALMENTE AUTORIZADOS POR LA DINEP.**

La Dirección Nacional de Educación Popular Permanente, ubicada en la Calle 10 de Agosto y Santiago de la Ciudad de Quito; manifiesta que no posee datos de cuantos centros han sido autorizados en el Ecuador, a la fecha en la Provincia de Pichincha existen aproximadamente 982 Centros que realizan actividades de capacitación reconocidas por la DINEPP Y EL MEC.

### 2.2.3 ORIGEN DE LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN POPULAR

Si analizamos su origen, podemos deducir que la iglesia Católica es la pionera en conformar entidades de Educación Popular, es así como antes de los años cincuenta nace “FE Y ALEGRÍA”, una entidad que ha logrado diseñar varios métodos de Educación Popular “Escuela por radio”, beneficiando a todos los actores sociales de las zonas rurales del país.

Para el Padre Vélaz<sup>19</sup> fue una obsesión la “educación para la vida”, “la educación para el trabajo”; criticaba el “sistema escolar, que no les prepara (a los niños y jóvenes) para la vida y que no les ha pertrechado con ninguna capacidad laboral”. Aparte de su énfasis en que toda educación debía ser “para la vida” y de su preocupación por los talleres de los colegios, destacan tres grandes realizaciones en las que Vélaz puso mucha pasión: la escuela agropecuaria de la Guanota (Apure, 1964), la agropecuaria y técnica San Javier (Mérida, 1977) y la agropecuario forestal de El Masparro (Barinas, 1985).

En el Congreso Internacional de Guatemala, en su primer párrafo del documento final, deja establecido que:

“La Educación Popular es el componente fundamental que nos define, es nuestra propuesta y nuestro reto. Seremos Fe y Alegría en la medida en que hagamos Educación Popular y nuestras prácticas respondan a sus postulados y exigencias”.<sup>20</sup>

Esta afirmación, fuerte, tiene una historia, en Ecuador y en toda América Latina, muy particularmente en el mundo cristiano comprometido con su realidad social: Fe y Alegría participa en esa experiencia histórica; así lo analiza el citado documento de Guatemala.

En los años 60, la propuesta de Educación Liberadora de Paolo Freire, es asumida con entusiasmo por una gran multitud de grupos cristianos, incluidos

---

19 P. Veláz Fundador de Fe y Alegría, Archivo Fe y Alegría (Caracas) Apuntes y Sermones II (Oña, 1944-45), S/n.

20 IDEM.

muchos de Fe y Alegría. La II Conferencia Episcopal Latinoamérica de Medellín (1968) y después la III de Santo Domingo (1979) dio amplio apoyo y legitimidad a esas propuestas.

Las experiencias fuertes de las oportunidades del Chile de Allende, de los cristianos por el Socialismo, las luchas contra las dictaduras de la Seguridad Nacional, la Revolución Sandinista y, muy particularmente, los desarrollos de la Teología de la Liberación dieron fuerte impulso y especificidades propias a esas propuestas.

A partir de 1981, se impone el nombre de Educación Popular sobre el de Educación Liberadora: se critica la excesiva politización e ideologización al servicio de proyectos políticos particulares y se pretende rescatar la dimensión pedagógica y la reflexión crítica. Esta reflexión autocrítica se acentúa ante la falta de resultados políticos, ante la caída del sandinismo y del muro de Berlín.

Es significativo que en 1984-85, en el Ideario Internacional que se aprueba en los Congresos de Mérida y San Salvador, Fe y Alegría se define como Movimiento de Educación Popular en momentos en que todavía la **Educación Popular en Ecuador miraba con desconfianza y recelo el mundo de la escuela. Fe y Alegría**, que había nacido como una respuesta educativa cristiana ante el clamor de la injusticia y consideraba que la ignorancia era la razón principal de la pobreza y dependencia, nunca aceptó que se quisiera reducir la Educación Popular a prácticas educativas no-formales y optó por una Educación Popular en todos sus programas.

Desde su propia historia y experiencia, Fe y Alegría definen la Educación Popular como propuesta ética, política y pedagógica.

Otro aspecto muy importante de FE Y ALEGRIA, son los diferentes Programas de Alfabetización y Educación Básica de Adultos, ver cuadro 8

## CUADRO 8

### PROGRAMA DE ALFABETIZACIÓN Y EDUCACIÓN BÁSICA DE ADULTOS IMPULSADO POR LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA.

Ecuador		
Provincias - Pichincha - Imbabura - Guayas	IRFEYAL (desde 1978)	Fe y Alegría
	Minga por la Esperanza (desde 2004)	- Ministerio de Educación- DINEPP (Dirección Nacional de Educación Popular Permanente) - UNE (Unión Nacional de Educadores)
	Programa Yo Sí Puedo (desde 2004)	IPLAC-Cuba / Gobiernos provinciales y municipales en varias provincias del Ecuador

Fuente: Rosa María Torres. "Alfabetización y acceso a la cultura escrita por parte de jóvenes y adultos excluidos del sistema escolar en América Latina y el Caribe" Abril del 2007.

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

Por otra parte, una de las acciones importantes que lleva adelante el FEPP 21 (Frente Ecuatoriano Populorum Progreso), es la formación y capacitación para poner en manos de los campesinos tecnologías actuales y apropiadas para que se enfrenten al mundo de la productividad y competitividad en condiciones favorables con la vivencia de valores individuales y colectivos.

El FEPP y su Escuela de Formación Empresarial "Monseñor Cándido Rada", responden al desafío actual que plantea una nueva cultura del aprendizaje en principios éticos, capacidades, destrezas y competencias técnicas y organizativas, como ejes articuladores de una nueva forma de hacer desarrollo rural. El Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente, otorgó el permiso de funcionamiento de la Escuela, lo que permite otorgar certificados ocupacionales a quienes hayan terminado satisfactoriamente los cursos regulares que ofrece directamente la Escuela de Formación Empresarial o en coordinación con otras Instituciones.

A partir de 1998 se han profesionalizado más de 7.000 jóvenes, de los cuales están en un puesto de trabajo sea en su propia microempresa o prestando servicios profesionales, por lo menos el 60% de egresados/as. Se ha apoyado a jóvenes

---

21 Escuela de Formación Empresarial "Monseñor Cándido Rada" Mallorca N24-275 y Coruña

representantes de organizaciones populares para que inicien o terminen sus estudios universitarios a través de crédito y becas. Además se han capacitado a casi todo el personal del Grupo Social FEPP (más de 300 personas).

### **2.3 CONTRIBUCIÓN DE LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN AL DESARROLLO PERSONAL DE SUS USUARIOS**

La contribución de los Centros de Capacitación al desarrollo de sus usuarios en el Ecuador ha ido evolucionando en su accionar, en los años 2006-2007, ha superado una gran muralla en el aspecto educativo, se trata de un programa de capacitación a los internos de todos los Centros de Rehabilitación Social.

La “DINEPP”,<sup>22</sup> Dirección Nacional de Educación Popular Permanente, dentro del contexto legal del ámbito de su competencia en sus funciones le corresponde estimular y proponer formas de planificación, organización, dirección supervisión, coordinación y evaluación de la educación compensatoria y de la educación no escolarizada.

En el contexto de la educación popular permanente, especialmente en el área de educación de jóvenes y adultos en el Ecuador, la misma que se ha planteado retos para lograr los objetivos y enfrentar el camino hacia un programa de excelencia en la educación de jóvenes y adultos, con el diseño y elaboración de un currículo nuevo de: alfabetización hasta décimo de básica con transición lógica, contenido completo y malla curricular, a través de objetivos que deben fundamentarse en estudios y planes del estado, desarrollados en un proceso de reflexión y análisis. Después de varias experiencias y procesos de educación de Jóvenes y adultos, se diseñará y elaborará por primera vez una propuesta curricular alternativa (Oculta) para los establecimientos educativos que se encuentran en los Centros de Rehabilitación Social (CRS) que beneficie a las personas hombres y mujeres de las 23 provincias del país.

Propuesta que será aplicada, realimentada, renovada, y evaluada para mejorar las condiciones de vida de las personas detenidas, en sus diferentes niveles.

---

<sup>22</sup> DINEPP, Av. 10 de Agosto y Santiago-Quito-Ecuador.

La Dirección Nacional de Rehabilitación Social (DNRS) en el Ministerio de Gobierno y Policía (MGP), viene realizando varias acciones entre ellas la coordinación de actividades educativas a través del subproceso de terapia educativa de la DNRS, en coordinación con los subprocesos similares de los CRS, el cual ha hecho posible que desde el mes de Enero de 2006 se tome contacto con la DINEPP-MEC, para ejecutar un proyecto marco “VOLUNTAD” (Verdad, cambio y libertad), que beneficie a las personas detenidas hombres y mujeres, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida dentro de los CRS y se reinseren a la sociedad como elementos positivos.

En los 34 CRS, existen 11 establecimientos primarios y 5 secundarios de Educación Básica presencial, dentro de los CRS y de modalidades semipresencial y a distancia escuelas: 17 y colegios 11, actualmente algunos establecimientos educativos de los CRS, han solicitado a la DINEPP-MEC, la creación del cuarto curso de estudio con una actividad productiva, 1er ciclo de bachillerato, proyección que se hace necesaria.

El número de detenidos entre hombres y mujeres es de alrededor de: 15.407 internos, de los cuales asisten a los establecimientos educativos un promedio de 15 personas por niveles o ciclos con su respectivo profesor, de 28 escuelas y 16 colegios, da un promedio total de 44 establecimientos educativos en los CRS

Las actividades que se vienen ejecutando hacen que se amplíen nuevas acciones en beneficio de las mujeres y hombres detenidos con una visión y misión más humanista, ya que nuestra sociedad se encuentran constantemente transformándose y el avance de la tecnología y la globalización, hacen necesario involucrar a más elementos dentro del contexto educativo de rehabilitación social.

La demanda de la educación no escolarizada en los CRS, es preponderante, es así que en convenios con los Centros de Capacitación Populares, legalmente avalizados por la DINEPP, ampliaran su misión de cumplir con sus objetivos, esta buena nueva a mas de ser positiva como propuesta de capacitación es viable y hace

presumir que en nuestro proyecto de creación de un Centro de Capacitación Popular Permanente, tendremos que mirar esta posibilidad.

## **2.4 EVOLUCIÓN DE LOS MODELOS EDUCATIVOS**

En la sociedad primitiva aprender era una experiencia que partía de una confrontación con la realidad, de donde se obtenían prácticas y consejos útiles transmitidos de padres a hijos.

Con el desarrollo urbano el conocimiento se fue centrando en las escuelas, colegios y universidades que tomaron diferentes modalidades hasta llegar al estándar actual.

Desde la colonia la educación en Ecuador responde al modelo occidental basado en el poder de las ciudades, en especial de las capitales o centros urbanos de decisión.

Desde estas ciudades, los centros educativos han estado obsesionados con la estructuración de estados, sean estos religiosos, nacionalistas imperiales, capitalistas o socialistas de manera que los centros educativos han podido impartir el conocimiento que les permiten estos estados.

La revolución industrial creó un primer conflicto a este poder dogmático, pues el pragmatismo rompía con los conceptos dogmáticos de la educación escolástica que todavía dominan en Ecuador, el liberalismo primero y el pragmatismo y el marxismo luego han restado a los filósofos pedagogos y sacerdotes, que controlaban la educación y dando paso a los científicos y técnicos o ingenieros dentro del laicismo.

Pero la revolución científico técnica actual, ha llevado el conocimiento fuera de las aulas, a la televisión, a los medios de comunicación, etc, traspasó el poder que hasta entonces radicaba en el tamaño de las bibliotecas y la presencia de “eminencias” como profesores, a laboratorios de estudio y experimentación o talleres a la observación de la realidad y sobre todo al Internet.

Hoy los profesores eminencias, van siendo reemplazados por investigadores que operan bajo sus propios criterios de observación y proponen innovaciones

gracias a su inventiva y que estimulan a sus estudiantes a moverse en base a su propia iniciativa. Pero eso sólo es posible solo en los países que lograron adquirir mayor desarrollo tecnológico, en nuestro tercer mundo, persiste la corriente conductista que pretende conducir a los estudiantes hacia parámetros que ayuden a sostener el orden establecido en el que unos pocos lo tienen todo y muchos no tienen nada.

En nuestro país las actividades dependientes de la iniciativa personal como las artes, la investigación, la inventiva, el deporte no encuentran apoyo; los laboratorios necesitan grandes presupuestos, los investigadores se mueren de hambre o migran a los países desarrollados, nos quedamos con personas poseedoras de alguna información o actualizada como profesores y centros de educación son solo centros repetición y no de búsqueda.

#### **2.4.1 MODELOS EDUCATIVOS EN EL ECUADOR**

En el capítulo II PRINCIPIOS Y FINES, de la legislación de educación en el Ecuador, literal

e) dice textualmente: La educación oficial es laica y gratuita en todos los niveles. El estado garantiza la educación particular;

f) La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal

i) La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país.

Bajo estos principios rectores de educación, queda en el libre albedrío de las diferentes instituciones que imparte educación y capacitación elegir el modelo pedagógico que más les convenga a sus intereses económicos y/o sociales; ha continuación analizaremos varios métodos educativos.

- **SABER, SABER HACER, QUERER HACER,**<sup>23</sup> modelo de currículo comunitario que busca reconocer necesidades, intereses y problemas existentes en la comunidad para traducirlos en necesidades educativas básicas de aprendizaje, conocimientos, habilidades y actitudes que deben desarrollar los sujetos para resolver la problemática comunitaria; planteamientos pedagógicos que son refrendados en la Conferencia Mundial de Educación para todos, realizada del 5 al 9 de marzo de 1990 en Jomtiem, Tailandia. Entre los principales aspectos considera los siguientes:
  - Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje
  - Revisar la educación básica a fondo para perfilar la visión
  - Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad
  - Concentrar la atención en el aprendizaje
  - Ampliar los medios y el alcance de la educación básica.
  - Mejorar las condiciones de aprendizaje
  - Fortalecer la concentración de acciones
  - Desarrollar políticas de apoyo
  
- **ENFOQUE CONCEPTUALISTA.-**<sup>24</sup> Las nuevas corrientes pedagógicas que empiezan a dominar los ámbitos mundiales: Educación activa, constructivismo y conceptual. En 1994, la Comisión de Reforma Curricular del MEC, adopta el **“enfoque conceptualista como modelo de educación en el Ecuador”** y publica los documentos “Fundamentos de la Reforma Curricular de la Educación Básica” y la “Matriz Curricular para la Educación Básica”. En este período se adopta por primera vez un enfoque teórico y explícito que sustenta el diseño curricular y su concreción en la instrumentación macro-curricular; en este diseño se consideran los ciclos nacionales, conceptual y formal correspondientes a los tipos de instrumentos y operaciones intelectivas que se plantea desarrollar; el modelo está

---

23 La dimensión ambiental en la educación básica primaria en la región amazónica de países seleccionados del tratado de cooperación amazónica Pág. 276.

24 La dimensión ambiental en la educación básica primaria en la región amazónica de países seleccionados del tratado de cooperación amazónica Pág. 278

concretado en árboles lógicos en el que cada una de las áreas formulan propósitos en los sistemas cognitivos.

Actitudinal y procedimental y de la misma manera los contenidos son organizados y presentados en forma lógica y con secuencia en cada una de las áreas; el planteamiento sicogenético de Peaget; los aportes constructivistas de Ausubel, Novac, y Hanesianl en los que tiene que ver fundamentalmente en el aprendizaje significativo, niveles y tipos, la corriente socio histórica y el método histórico cultural de Vigosqui (Aprendizaje Mediado). Posteriormente se nombra una comisión para analizar la propuesta curricular de 1994, dando origen hasta la actualidad a la Reforma Curricular Consensuada para la Educación.

**APRENDER-HACIENDO.-**<sup>25</sup> El Aprender Haciendo (Sistema de educación dual), es la adquisición de conocimientos prácticos a través del aprendizaje experiencial en diversos ambientes profesionales que reflejan una realidad laboral moderna. El Zamorano Universidad, aplica un modelo de educación integral “El Aprender Haciendo” a través de sus empresas universitarias y laboratorios, así como de los trabajos de investigación y la participación en proyectos y prácticas profesionales, los componentes curriculares ayudan a desarrollar competencias claves:

- Trabajo en equipo
- Manejo de tecnología de la información con efectividad
- Comunicación efectiva oral y escrita, tanto en el idioma Inglés como en el Español
- Disciplina, valores y carácter para afrontar los retos laborales

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, en 1975 establece el modelo educativo de la inteligencia y los planteamientos Thurstonianos de los intereses vocacionales se traducen en la inclusión de las áreas de actividades prácticas y asociación de clase así como, la introducción del departamento de Orientación Vocacional y Bienestar Estudiantil.

---

<sup>25</sup> Tríptico de la Universidad El Zamorano, carrera de desarrollo socioeconómico y ambiente/publicación del centro de comunicación de Zamorano.

En el Ecuador, tomando en cuenta que hubieron regímenes dictatoriales, ejercidos por militares (General Guillermo Rodríguez Lara, Junta Militar y Triunvirato militar), algunos de los planteamientos pedagógicos fueron recogidos en los planes de gobierno de los diferentes períodos, fundamentalmente la introducción de la educación técnica, que de hecho no es ninguna novedad para el país, sino una reafirmación de la tradición pedagógica ecuatoriana iniciada en las Escuelas de Artes y Oficios de la Colonia (Aprender-Haciendo) y de la Escuela del maestro Simón Rodríguez.

#### **2.4.2 DEFICIENCIAS DEL MODELO TRADICIONAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS EN EL ECUADOR**

1. El profesor es la fuente del conocimiento y dicta a sus estudiantes sus conceptos, el trabajo de los estudiantes es copiar y repetir en los exámenes. Así visto el profesor no representa a la autoridad del saber, sino a la autoridad instituida.
2. El profesor no debate sus opiniones ni los criterios, ni estimula la búsqueda espontánea de acuerdo al interés del estudiante, ya que el debate puede poner en duda su autoridad en algún conocimiento.

Teme que los estudiantes se internen en profundidades que le son ajenas y como los conocimientos cambian y crecen con tal velocidad que para un profesor le es imposible seguirlos o absorberlo le resulta difícil, el papel de ser solo un orientador hacia las fuentes de información y un evaluador de la capacidad de sus alumnos para encontrar soluciones en el menor tiempo posible a problemas planteados.

3. Las evaluaciones no prueban las capacidades adquiridas, sino las capacidades nemotécnicas del estudiante, su capacidad de manipulación técnico operativa de algunos instrumentos o procesos e incluso la simpatía o la antipatía del profesor por un estudiante. Los centros educativos tradicionales no manejan criterios que les permitan valuaciones a partir de medir la velocidad, claridad y acierto con la que un estudiante puede encontrar soluciones o información.
4. El conocimiento está en el centro educativo y en las ciudades (bibliotecas, museos etc.), no en la naturaleza ni en el campo. Pero el

conocimiento de la naturaleza y de las culturas, así como mucho del aprovechamiento de los recursos naturales y humanos de un país, están en el campo, en su observación y estudio técnico científico con el complemento de la información obtenible de expertos locales y del Internet. El sistema tradicional procura que los estudiantes estén en el aula y no próximos al objeto de estudio sea en el campo o la ciudad y solo usan las aulas para los procesos de intercambio de información con el docente o el grupo.

5. Los instructores en el modelo educativo tradicional, son personas reconocidas por un título, en muchos casos responden a los intereses de un partido político o al dueño del centro educativo. No son campesinos, expertos y/o sabios locales, ni personas con otras experiencias útiles. El proceso educativo tradicional no rescata ni invita a las personas con conocimientos específicos, a transmitir su experiencia y conocimientos.

## **2.5 ORGANISMOS DE CONTROL DE LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN POPULAR**

Dentro del Ministerio de Educación la **DINEPP**, es la entidad encargada del manejo de la educación de adultos y en la actualidad coordina un plan tendiente a mejorar la oferta de educación formal y no formal para aquellos grupos que, por una u otra razón, han sido excluidos del sistema. La DINEPP, asume el rol de control a todos los Centros de Capacitación Popular Permanente en la Provincia de Pichincha, para las otras provincias son las Direcciones de Educación Provincial

El control de los planes de estudio, así como los horarios de asistencia la entrega de certificados y diplomas son sujetos de verificación constante, anualmente se realiza una inspección del funcionamiento, en lo que tiene que ver con los informes de actividades, la DINEPP exige un informe económico anual de sus acciones.

Para el control tributario el SRI, es la entidad reguladora del sistema de impuestos, en síntesis todos los Centros de Capacitación Popular Permanente gozan

de autonomía administrativa, quedando bajo su bien entender que conoce las obligaciones de seguridad social, Código de Trabajo y las leyes del Código Civil.

En conclusión, los Centros de Capacitación Popular Permanente funcionan de acuerdo al liderazgo y visión de sus promotores.

## **CAPÍTULO 3. ANALISIS DEL ENTORNO MACROECONÓMICO Y DE MERCADO**

### **3.1 ESTUDIO SOCIO-ECONÓMICO Y OCUPACIONAL DE LA LOCALIDAD**

**Antecedentes.-** CENDEC-GERENCIAL, “CENTRO DE EDUCACIÓN GERENCIAL”, Patrocinada por egresados de la Universidad Politécnica Salesiana, requiere de la creación de un Centro Educación Popular Permanente para atender las demandas sociales de la población y del estrato social de la zona de su influencia, CENDEC-GERENCIAL, está localizado en la Parroquia urbana Santa Prisca, Calle Salinas 17245 y Santiago Edificio Federación de Chóferes, 2do. Piso Oficina 203. (Quito)

Al ser Quito DM, la cabecera Cantonal de la Provincia de Pichincha y la capital de la República del Ecuador; el Distrito Metropolitano de Quito, está localizado por su georeferencia: 78° 30' WO° 15' S, con una altitud 900 a 4.500 metros sobre el nivel del mar, con una temperatura media anual de 14,7 grados centígrados, la superficie del total de hectáreas es de 420.400 de las cuales 152.925 se encuentran en producción agrícola (36.4%). Quito cuenta con 28 parroquias urbanas y 33 suburbanas.

Ecuador es uno de los 189 países comprometidos con los ocho “Objetivos de Desarrollo del milenio”, ODM, tendientes a erradicar la pobreza extrema y a mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos antes del año 2015. Uno de estos objetivos, establece la universalización de la educación primaria, esto es, que todos los niños y niñas terminen el ciclo de educación primaria. Dada la reducción de la inversión en educación durante los últimos años a niveles inferiores al 3% del PIB, el cumplimiento de este objetivo está seriamente amenazado.

Dentro del Ministerio de Educación la DINEPP, es la entidad encargada del manejo de la educación de adultos y en la actualidad coordina un plan tendiente a mejorar la oferta de educación formal y no formal para aquellos grupos que, por una u otra razón, han sido excluidos del sistema. El informe de avance de dicho plan indica que los principales problemas que enfrenta se relacionan fundamentalmente

con la falta de apoyo político para llevar a cabo el plan y con la falta de recursos económicos. Dentro de este contexto sus promotores, analizan varios indicadores estadísticos y económicos con el afán de justificar la creación y legalización como Centro Ocupacional CENDEC-GERENCIAL.

**CUADRO 99**  
**Ficha provincial de Pichincha**

PICHINCHA: FICHA PROVINCIAL CUADRO										
Indicador	DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	CAYAMBE	MEJIA	PEDRO MONCAYO	RUMIÑAHUI	SANTO DOMINGO	SAN MIGUEL DE LOS BANCOS	PEDRO VICENTE MALDONADO	PUERTO QUITO	Provincia
CABECERA CANTONAL	Quito DM	Cayambe	Mediachi	Tabacundo	Sangolquí	Santo Domingo de los Colorados	San Miguel de los Bancos	Pedro Vicente Maldonado	Puerto Quito	
GEOREFERENCIA	78°30'W0°15' S	78°10'W0°10' N	78°35'W0°30' S	78°10'W0°05' N	78°30'W0°20' S	79°10'W0°15' S	78°10'W0°05' N	79°05'W0°10' N	79°15'W0°10' N	
FECHA DE CANTONIZACION	junio 5 de 1824	julio 23 de 1883	julio 23 de 1883	septiembre 26 de 1911	mayo 31 de 1938	mayo 29 de 1883	febrero 14 de 1991	enero 28 de 1992	abril 1 de 1996	
PARROQUIAS	2(u), 33(stu)	3(u), 5( r)	1(u), 7( r)	1(u), 4( r)	3(u), 2( r)	7(u), 5( r)	1(u), 1( r)	1(u)	1(u)	46(u), 33(stu), 24( r)
POBLACION CENSO 2001	1.839.853	69.800	62.888	25.594	65.882	287.018	10.717	9.965	17.100	2.388.817
TASA CRECIMIENTO ANUAL 1990-2001	2,7%	3,6%	2,7%	4,4%	3,2%	3,7%	-4,2%	2,4%	2,0%	2,8%
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA	786.691	29.101	25.692	10.917	28.280	101.423	3.620	3.789	5.759	995.452
% POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA	42,8%	41,7%	40,9%	42,7%	42,9%	35,3%	35,6%	38,0%	33,7%	41,7%
ESCOLARIDAD MEDIA AÑOS	8,6	5,7	6,6	5,1	8,5	6,0	5,6	5,1	4,6	
POBLACION PROYECTADA 2006	2.036.260	79.850	69.601	28.326	72.916	317.668	11.861	11.029	18.925	2.646.426
POBLACION URBANA 2006	1.539.907	35.088	13.721	6.722	62.487	219.894	3.354	4.329	2.514	1.888.036
POBLACION RURAL 2006	496.353	44.762	55.880	21.604	10.419	97.764	8.507	6.700	16.411	758.390
POBLACION MENOR DE 5 AÑOS	201.440	7.899	6.885	2.802	7.213	31.425	1.173	1.091	1.872	261.801
POBLACION MENOR DE 10 AÑOS	404.058	15.845	13.811	5.621	14.469	63.033	2.354	2.188	3.755	525.134
POBLACION MENOR DE 20 AÑOS	806.505	31.626	27.567	11.219	28.880	125.815	4.698	4.368	7.496	1.048.175
SUPERFICIE Km2	4.204	1.187	1.459	333	134	3.857	801	657	719	13.351
DENSIDAD Habitantes / Km2	484	67	48	85	544	82	15	17	26	198,2
VIVIENDAS CENSO 2001	555.928	21.029	17.943	7.823	18.484	76.889	3.412	2.921	4.709	709.088
DENSIDAD Viviendas / Km2	132	18	12	23	138	20	4	4	7	53,1
SUPERFICIE Ha	420.400	118.700	145.900	33.300	13.400	385.700	80.100	65.700	71.900	1.335.100
EN PRODUCCION AGRICOLA Ha	152.952	75.397	63.259	17.605	8.127	253.284	62.453	42.138	47.782	722.997
% EN PRODUCCION AGRICOLA Ha	36,4%	63,5%	43,4%	52,9%	60,6%	65,7%	78,0%	64,1%	66,5%	54,2%
ALTITUD msnm	900 a 4.500	2.200 a 2.800	1.700 a 4.600	1.730 a 4.300	2.500 a 3.800	180 a 2.300	450 a 3.400	300 a 900	140 a 500	
TEMPERATURA MEDIA ANUAL °C	14,7	14,8	11,9	14,8	16,4	23,8	24,3	24,3	23,8	

La provincia de Pichincha en el mes de Octubre del 2007, cuenta con 7 cantones, enfocaremos nuestra atención en el Distrito Metropolitano de Quito. Según el censo poblacional del 2001, Quito DM, tiene una población de 1.839.853 habitantes con una tasa de crecimiento del 2.7%. La población económicamente

activa es de 786.691 personas que se encuentran en alguna actividad de los diferentes sectores económicos, siendo Quito la cabecera cantonal con mayor número de habitantes y con un porcentaje del 42.8% de población económicamente activa se encuentra en tercer lugar, el segundo lugar le corresponde al Cantón Pedro Moncayo con un porcentaje del 42.7% y en primer lugar se encuentra el Cantón Rumiñahui con el 42.9% de actividad.

Estos datos nos hacen pensar que Quito, necesita con urgencia una reactivación laboral en todos los sectores de la economía, y para ello se necesita la implementación de plazas de empleo y por lógica el recurso humano debe poseer y adquirir destrezas, conocimientos y habilidades que le permita incursionar en el emprendimiento de micro negocios, entonces; mientras mayor oportunidad de capacitación sustentable y sostenible se brinde a la población circundante del cantón, mayores serán las oportunidades de maximizar la población económicamente activa.

Otro dato que nos impulsa a incentivar la capacitación son los índices de escolaridad, la población de Quito DM, alcanza a ocho años de escolaridad, igual que el Cantón Rumiñahui; quiere decir que, en Rumiñahui si existen posibilidades de educarse tomando en cuenta que el Cantón Rumiñahui cuenta con una población de 65.882 habitantes y, es el primero en actividad económica, mientras en Quito existimos 1.839.853 habitantes y tenemos el tercer puesto en actividad. Estas debilidades y amenazas del Cantón Quito, son para los nuevos centros de capacitación unas oportunidades.

La población proyectada para el año 2006, según el INEC, Quito DM, tenía una población de 2.036.260 habitantes, de los cuales 1.539.907 habitantes son del áreas urbana y 496.353 habitantes del sector rural, es decir que desde el año 2001 hemos crecido en número de habitantes pero no en índices de actividad.

### **3.1.1 ÍNDICE DE ESCOLARIDAD EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA**

La escolaridad media se refiere al número promedio de años aprobados por la población de 10 años y más de edad, en los diferentes niveles de instrucción.

**CUADRO 10**  
**EDUCACIÓN EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA**

PROVINCIA DE PICHINCHA  
ESCOLARIDAD MEDIA SEGÚN CANTONES  
Censos 1990, 2001

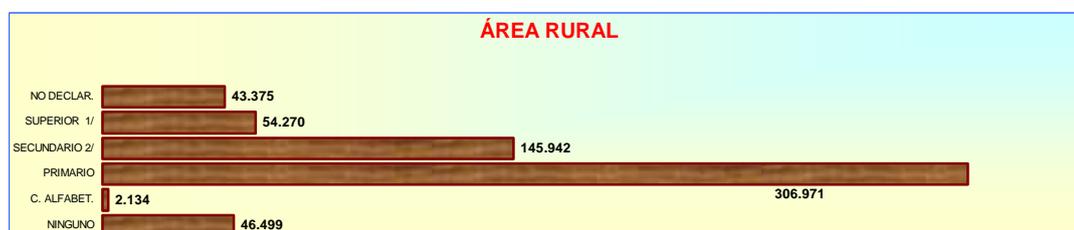
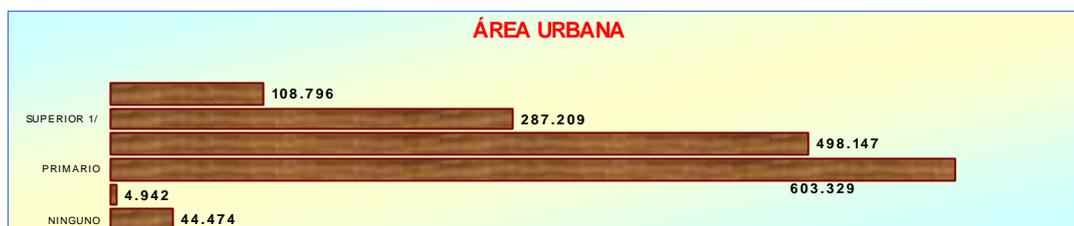
CANTONES	CENSO 1990	CENSO 2001
<b>PROVINCIA</b>	7,7	8,1
<b>QUITO</b>	8,2	8,6
CAYAMBE	4,6	5,7
MEJÍA	6,2	6,6
PEDRO MONCAYO	4,4	5,2
RUMIÑAHUI	7,6	8,5
SANTO DOMINGO	5,6	6,0
Sn. M. DE LOS BANCOS	-	5,6
P.V. MALDONADO	-	5,2
PUERTO QUITO	-	4,7

Fuente: INEC y Plan de desarrollo Provincial de Pichincha  
Elaborado Por: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

Los índices de escolaridad media en el Cantón Quito, en el año 1990 alcanzaron a 8.2 años aprobados por la población de 10 años y más de edad, en los diferentes niveles de instrucción, su crecimiento al año 2001 es de 0,4 puntos porcentuales por años aprobados, nada significativo en comparación por el Cantón Rumiñahui que su crecimiento alcanzó el 0.9 por años aprobados por la población de 10 años y más, esto demuestra que en el Cantón Quito la educación no ha prosperado en el año 2001, pero con el incremento de varios institutos y universidades, se presume que los grados de escolaridad aumentarán en el 2008, es decir, a mayor ofertas de capacitación y educación suben los niveles de escolaridad y aumenta la esperanza de la creación de micro negocios.

**Provincia de Pichincha población de 5 años y más por niveles de instrucción según áreas de residencia. Censo 2001.- 1/ Incluye Postgrado. 2/ Incluye Posbachillerato.**

**GRAFICO 10  
EDUCACIÓN EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA**



Fuente: INEC y Plan de desarrollo Provincial de Pichincha  
Elaborado Por: Fabián Lalaleo y Sandra A

Con los datos que nos proporciona el INEC, podemos evaluar los niveles de instrucción, el nivel primario alcanza a 910.300 personas de 5 años y más. Si la población de Quito DM, al 2006 tenía 2.036.260 habitantes, quiere decir que 16 personas de cada 100 habitantes de la Provincia de Pichincha tiene el privilegio de tener un nivel de instrucción superior.

En el caso de la instrucción secundaria 30 de cada 100 habitantes incursiona el nivel secundario, es aquí en donde debemos impulsar la capacitación en diferentes actividades de todos los sectores económicos.

**CUADRO 11**

**DEMOGRAFÍA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO SEGÚN ÁREAS Y ADMINISTRACIONES ZONALES**

**DEMOGRAFÍA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO SEGÚN ÁREAS Y ADMINISTRACIONES ZONALES**

DESCRIPCIÓN	TOTAL DISTRITO	ADMINISTRACIONES Y DELEGACIONES ZONALES														
		QUITO URBANO	DISTRICTO RSO	URBANO	SUBURBANO	BANANO RURAL	QUITUMBE	ELOY ALFARO	MANUELA SAENZ	EUGENIO ESPEJO	LA DELICIA	NOR OCC.	NOR CENTRAL	CALDERON	TUMBA CO	LOS CHILL
Superficie Ha.	425.532,0	19.135,9	16.064,0	390.332,1	4.820,9	58.005,8	2.362,7	7.184,4	57.800,9	94.818,9	38.785,7	8.731,6	9.266,0	67.150,3	60.540,9	
POBLACIÓN	Censo 1990	1.388.500	1.105.526	24.535	258.439	66.874	354.565	227.233	330.145	167.304	13.240	15.152	40.681	34.276	73.894	40.601
	Censo 2001	1.842.201	1.397.698	13.897	430.606	190.385	412.297	227.173	365.054	262.393	11.975	16.724	93.989	59.576	116.946	71.792
	Viviendas 2001	556.628	419.477	4.409	132.742	54.594	119.059	69.616	118.052	77.011	4.290	5.476	30.244	17.564	34.435	21.878
Densidad Demográfica Hab./Ha.	4	73	0,9	1,1	39	7	96	51	5	0,1	0,4	11	6	2	1,2	
Distribución Proporcional de la población	1990	100,0	79,6	1,8	18,6	4,8	25,5	16,4	23,8	12,0	1,0	1,1	2,9	2,5	5,3	2,9
	2001	100,0	75,9	0,8	23,4	10,3	22,4	12,3	19,8	14,2	0,7	0,9	5,1	3,2	6,3	3,9
Tasa de Crecimiento Demos. 1990-2001%	2,6	2,2	-5,0	4,8	10,0	1,4	-0,002	0,9	4,2	-0,9	0,9	7,9	5,2	4,3	5,3	
Incremento%	32,7	26,4	-43,4	66,6	184,7	16,3	-0,03	10,6	56,8	-9,6	10,4	131,0	73,8	58,3	76,8	
Masculinidad	1*	48,5	48,2	50,3	49,4	49,2	48,4	48,9	47,0	48,7	53,0	51,6	48,9	48,8	49,0	50,1
	2*	94,2	93,2	101,4	97,6	96,9	93,7	95,5	88,8	94,8	112,9	106,6	95,8	95,2	95,9	100,4
Feminidad	3*	51,5	51,8	49,7	50,6	50,8	51,6	51,1	53,0	51,3	47,0	48,4	51,1	51,2	51,0	49,9
	4*	106,1	107,3	98,6	102,5	103,2	106,8	104,7	112,6	105,5	88,6	93,8	104,4	105,0	104,3	99,6

Fuente: Censo de Población Vivienda 2001; INEC elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra A.

1\* Razón por 100 habitantes. 2\* Índice por 100 mujeres. 3\* Razón por 100 habitantes. 4\* Índice por 100 Hombres

**CUADRO 12**  
**EMPLEO, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

DESCRIPCIÓN		TOTAL DISTRITO	QUITO URBANO	DISPERSO URBANO	SUBURBANO RURAL	ADMINISTRACIONES Y DELEGACIONES ZONALES										
						QUITUMB E	ELOY ALFA RO	UELA SAEN Z	NIO ESPE JO (Norte)	LA DELI CIA	OCCI DENT E (Deleg)	NOR CENTRAL	CALDERON	TUMBACO	LOS CHILLO	AEROP.
<b>Población Económicamente Activa (PEA)</b>	<b>Hombres</b>	477.763	358.236	3.893	115.634	48.493	104.170	59.240	94.393	67.920	3.709	4.871	24.145	15.865	30.850	20.214
	<b>Mujeres</b>	308.325	241.826	2.042	64.457	24.854	66.255	40.716	75.600	43.563	997	1.543	14.003	9.850	18.135	10.767
	<b>Total</b>	786.088	600.062	5.935	180.091	73.347	170.425	99.956	169.993	111.483	4.706	6.414	38.148	25.715	48.985	30.981
<b>Población en Edad de Trabajar (PET)</b>	<b>Hombres</b>	674.193	511.856	4.946	157.391	67.164	149.757	85.650	135.633	95.543	4.545	6.348	34.226	21.937	42.669	25.775
	<b>Mujeres</b>	735.148	566.204	4.894	164.050	71.152	164.528	91.570	157.930	103.873	3.845	5.967	36.636	23.371	45.442	25.940
	<b>Total</b>	1.409.341	1.078.060	9.840	321.441	138.316	314.285	177.220	293.563	199.416	8.390	12.315	70.862	45.308	88.111	51.715
<b>Sectores Económicos *</b>	<b>Primario</b>	60.611	16.103	1.231	43.277	2.967	3.839	1.956	6.238	5.648	3.052	6.623	2.650	4.226	7.489	14.692
	<b>Secundario</b>	187.583	136.594	2.229	48.760	22.798	38.544	21.818	32.844	27.430	937	1.457	11.504	6.867	15.146	6.009
	<b>Terciario</b>	592.686	483.719	3.040	105.927	53.315	138.947	82.254	139.648	85.244	1.156	3.472	26.651	16.433	29.997	12.529
	<b>Trabajadores Nuevos</b>	4.597	3.743	25	829	535	1.246	641	753	664	5	32	203	113	231	149
	<b>Total</b>	845.477	640.159	6.525	198.793	79.615	182.576	106.669	179.483	118.986	5.150	11.584	41.008	27.639	52.863	33.379
<b>Tasa bruta de participación laboral %</b>	<b>Hombres</b>	53,5	53,1	55,6	54,4	51,7	52,2	53,4	55,0	53,2	58,4	56,5	52,5	54,6	53,9	56,2
	<b>Mujeres</b>	32,5	33,4	29,6	29,6	25,7	31,1	35,0	39,1	32,3	17,7	19,1	29,2	32,3	30,4	30,1
	<b>Total</b>	42,7	42,9	42,7	41,8	38,5	41,3	44,0	46,6	42,5	39,3	38,4	40,6	43,2	41,9	43,2
<b>Tasa global de participación laboral %</b>	<b>Hombres</b>	70,9	70,0	78,7	73,5	72,2	69,6	69,2	69,6	71,1	81,6	76,7	70,5	72,3	72,3	78,4
	<b>Mujeres</b>	41,9	42,7	41,7	39,3	34,9	40,3	44,5	47,9	41,9	25,9	25,9	38,2	42,1	39,9	41,5
	<b>Total</b>	55,8	55,7	60,3	56,0	53,0	54,2	56,4	57,9	55,9	56,1	52,1	53,8	56,8	55,6	59,9
<b>Tasa bruta de ocupación %</b>	<b>Hombres</b>	70,5	69,6	78,6	73,2	71,7	69,1	68,7	69,3	70,7	81,5	76,6	70,2	72,0	72,0	78,0
	<b>Mujeres</b>	41,7	42,4	41,4	39,1	34,6	39,9	44,2	47,7	41,7	25,9	25,8	38,0	41,9	39,7	41,3
	<b>Total</b>	55,5	55,3	60,1	55,8	52,6	53,8	56,0	57,7	55,6	56,0	52,0	53,5	56,5	55,3	59,6

DESCRIPCIÓN	TOTAL DISTRITO	QUITO URBANO	DISPERSO URBANO	SUBURBANO RURAL	ADMINISTRACIONES Y DELEGACIONES ZONALES											
					QUITUMBUE	ELOYALFARO	UELA SAENZ (Centr)	NIO ESPEJO (Norte)	LA DELICIA	OCCIDENTE (Deleg)	NORCENTRAL	CALDERON	TUMBACO	LOS CHILLO	AEROP.	
Tasa global de ocupación %	Hombres	99,5	99,4	99,8	99,6	99,4	99,3	99,4	99,6	99,4	99,9	99,9	99,5	99,6	99,6	99,5
	Mujeres	99,4	99,3	99,1	99,5	99,1	99,2	99,4	99,5	99,4	100,0	99,8	99,5	99,5	99,4	99,6
	Total	99,4	99,4	99,6	99,6	99,3	99,3	99,4	99,6	99,4	99,9	99,8	99,5	99,6	99,5	99,5
Tasa de dependencia económica %	Hombres	87,1	88,2	79,7	83,9	93,3	91,4	87,3	81,9	88,0	71,2	77,1	90,4	83,1	85,6	77,9
	Mujeres	207,6	199,2	237,9	238,2	289,0	221,3	185,4	155,8	209,2	464,1	424,7	242,8	209,8	229,2	232,8
	Total	134,4	132,9	134,2	139,1	159,6	141,9	127,3	114,7	135,4	154,5	160,7	146,4	131,7	138,7	131,7
Tasa de desempleo %	Hombres	3,0	3,2	1,4	2,2	3,6	3,5	3,4	2,6	3,0	0,9	0,9	2,7	2,3	2,3	2,0
	Mujeres	2,5	2,7	1,5	2,0	3,1	3,0	2,5	2,4	2,5	0,5	0,8	2,3	2,1	2,1	1,4
	Total	2,8	3,0	1,4	2,1	3,4	3,3	3,0	2,5	2,8	0,8	0,9	2,5	2,2	2,3	1,8

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001; INEC Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra A.

### CUADRO 13 RENDA PRIMARIA MENSUAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN DÓLARES 2006

Renda Primaria Mensual por ramas de actividad en dólares 2006														
Mes	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	Industria extractiva	Manufactura	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	Construcción	Comercio	Hotelería y Restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler	Administración Pública y defensa y seguridad social	Servicios de enseñanza, salud sociales, y otros servicios sociales	Servicio doméstico	Total
Ene-04	120	400	190	309	200	170	160	300	360	200	300	200	120	200
Feb-04	184	500	200	240	200	180	204	264	280	200	300	200	120	200
Mar-04	170	600	200	300	190	150	190	250	300	200	300	200	120	190

Renta Primaria Mensual por ramas de actividad en dólares 2006

Mes	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	Industria extractiva	Manufactura	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	Construcción	Comercio	Hotelería y Restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler	Administración Pública defensa y seguridad social	Servicios de enseñanza, sociales, salud y otros servicios sociales	Servicio doméstico	Manufactura
Abr-04	100	491	151	241	171	150	171	240	291	181	291	191	91	210
May-04	140	400	170	400	200	170	150	210	300	180	300	200	100	180
Jun-04	120	400	160	250	160	160	170	240	300	180	280	200	116	180
Jul-04	100	400	180	200	180	160	180	220	300	200	300	200	100	180
Ago-04	200	400	180	270	180	180	160	240	300	200	310	220	100	200
Sep-04	191	391	171	261	171	171	150	200	241	191	291	200	91	171
Oct-04	131	591	191	291	191	151	161	241	241	180	311	201	91	191
Nov-04	180	291	171	291	160	150	150	200	241	171	291	191	91	171
Dic-04	140	500	160	300	160	150	160	200	220	180	300	150	100	160
Ene-05	100	350	160	400	160	150	150	250	220	180	300	150	100	160
Feb-05	100	400	160	350	160	150	150	200	180	195	300	190	100	160
Mar-05	120	300	170	400	160	120	150	200	200	180	300	160	100	150

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra A.

**CUADRO 14**  
**RENTA PRIMARIA MENSUAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN DÓLARES**

Renta Primaria Mensual por ramas de actividad en dólares 2006														
Mes	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	Industria extractiva	Manufactura	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	Construcción	Comercio	Hotelería y Restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler	Administración Pública y defensa y seguridad social	Servicios de enseñanza, sociales, salud y otros servicios sociales	Servicio doméstico	Total
Abr-05	80	300	180	250	160	123	160	200	200	180	300	180	100	150
May-05	60	300	180	300	190	150	180	200	235	180	300	180	100	160
Jun-05	90	291	151	241	190	141	146	191	291	171	291	191	91	151
Jul-05	50	291	151	271	171	130	141	191	191	191	291	171	91	150
Ago-05	91	491	151	191	160	141	170	200	211	191	311	181	91	151
Sep-05	91	471	171	291	151	141	151	200	191	181	291	191	101	151
Oct-05	50	241	171	271	171	120	171	191	191	171	291	141	91	150
Nov-05	200	300	200	380	200	180	200	270	300	200	350	230	120	200
Dic-05	130	500	200	390	200	200	200	250	300	200	400	220	120	200
Ene-06	120	800	200	400	200	200	200	300	350	240	450	230	120	200
Feb-06	150	365	200	450	200	200	180	280	300	200	400	220	120	200
Mar-06	120	270	200	400	200	200	180	260	300	225	450	200	120	200
Abr-06	130	280	200	450	200	175	180	250	300	200	400	200	120	200
May-06	200	340	200	360	200	180	180	250	300	200	360	200	120	200
Jun-06	200	320	200	350	200	200	180	230	300	200	400	250	120	200
Jul-06	200	350	200	450	200	200	200	240	300	220	400	220	120	200
Ago-06	180	350	200	320	230	200	200	250	300	230	400	206	120	200

Fuente: Banco Central del Ecuador Elaboración:  
Fabián Lalaleo y Sandra A.

### **3.1.2 EDUCACIÓN.**

El acceso de niños y jóvenes a la educación en Ecuador ha aumentado con cada generación, resultando en mejores tasas promedio de escolaridad. Las personas nacidas en 1933 eran, en promedio, analfabetas funcionales, con menos de cuatro años de escolaridad, mientras que las personas que nacieron en 1973 tienen en promedio nueve años de escolaridad. Estimaciones del Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador, SIISE, indican que la presente generación de niños y niñas alcanzarán un nivel de escolaridad de 11,5 años. En educación primaria, Ecuador, como el resto de los países de la región ha realizado avances significativos para lograr una cobertura cada vez mayor. A pesar de los esfuerzos realizados, todavía existen amplios sectores de la población los cuales no tienen acceso a la educación o son expulsados prematuramente del sistema.

En 1999, la tasa neta de escolaridad primaria fue del 90%. En el nivel secundario, la cobertura es aún bastante limitada con una tasa neta de escolaridad del 51% y a nivel superior, es de solo el 14%. En el 2007, solamente uno de cada tres niños entre cuatro y cinco años está matriculado en preescolar.

Los avances en la cobertura del sector, particularmente en la educación primaria se deben, en gran parte en la inversión en educación realizadas por el gobierno ecuatoriano durante la década del setenta y del ochenta. En los años setenta, el gasto en educación fue en promedio del 4,4% del PIB. Este porcentaje subió en los años ochenta hasta alcanzar un 5,8% del PIB en 1988. Desde entonces, el gasto en educación ha disminuido paulatinamente alcanzado niveles tan bajos como el 2,7%. Se estima que en la actualidad 2007, este porcentaje es cercano al 3%.

Al menos que la inversión en educación vuelva a los niveles de las décadas pasadas, difícilmente Ecuador podrá cumplir con el objetivo de universalización de la educación primaria para el año 2015, así como el funcionamiento de Centros de Educación Popular Permanente especializados en segmentos productivos que requieren de personal calificado.

El adiestramiento profesional y técnico en actividades consideradas claves de la economía que los 200.000 migrantes dejaron abandonadas no ha sido cubierto en las plazas de empleo; construcción, agricultura, servicios, comercio, hotelería y turismo.

### **3.1.3 EMPLEO**

La evolución macroeconómica de Ecuador, a saber de la crisis de 1998 y la dolarización año 2000, ha tenido una repercusión profunda en el mercado de trabajo. La tasa de actividad aumentó levemente en 1999, cayó en el año 2000 como respuesta a la crisis económica y volvió a subir en el año 2001, fecha en la que alcanzó la cifra más alta de los últimos cuatro años. Estos cambios fueron comunes a hombres y mujeres.

Las tasas de empleo y desempleo siguieron un patrón cíclico similar. El empleo cayó y el desempleo subió como consecuencia de la crisis. Luego, la tasa de empleo se recuperó en el año 2000 y sufrió una pequeña caída en el año 2001, mientras que la tasa de desempleo cayó y luego subió al 11%, cifra similar a la de 1998. aunque según esta tendencia general la situación del mercado de trabajo en el año 2001 fue un tanto mejor que la de 1998, lo cual sugiere que los efectos negativos de la crisis y la dolarización pueden haber sido sólo temporales, se suscitaron otros cambios durante ese mismo período que cuestionan esta visión optimista.

En primer lugar, una gran cantidad de ecuatorianos en edad laboral emigraron del país y, de esta manera, se alivió la presión sobre el mercado laboral. Un claro reflejo de este fenómeno es que, en Cuenca y en otras ciudades que han tenido un alto índice de emigración, el desempleo es más bajo que el promedio nacional.

En segundo lugar, la tasa de subempleo subió notablemente en 1999 y, aunque bajó un poco en el año 2001, se mantuvo a un nivel tres veces más alto que el de 1998. Este aumento indica que un creciente número de trabajadores trabajan involuntariamente menos de 40 horas por semana (subempleo visible) o, aun trabajando 40 horas o más, recibe menos que el sueldo estipulado (subempleo invisible). Más aún, se produjo un incremento en la informalidad que condicionó con la crisis y que luego no se revirtió.

En general, estos cambios sugieren que, en gran parte, la recuperación de la tasa de empleo descrita arriba fue tanto precaria. De hecho, aunque el empleo total creció un 17% entre 1998 y 2001, el empleo formal creció sólo el 11% mientras que el empleo informal creció en 24%. Resulta llamativo que la mayor parte de este crecimiento se concentró en el sector fabril (o comercial) y en la construcción, donde el empleo creció más de un 25% comparado con el 11% en el sector de los servicios (o no comerciable).

### **3.1.4 INGRESO LABORAL Y SALARIOS**

La crisis y la dolarización también afectaron en forma profunda la remuneración de la fuerza de trabajo, tanto en términos de ingreso laboral como de salarios. Según los datos disponibles más actualizados, el ingreso laboral y los salarios reales cayeron en forma apreciable (35%) como consecuencia de la crisis, se recuperaron en el año 2000 debido en gran parte a la estabilización de precios conseguida mediante la dolarización y cayeron levemente en el año 2001 debido a la inflación. El resultado de todos estos cambios fue un aumento en el ingreso laboral real de un 20% durante el período 1998-2001, hoy 2007 el ingreso real subió 2%.

Sin embargo, estas modificaciones deben ser tomadas con reserva debido a que el año 1998 al 2001 se vivió un período de agitación macroeconómica notable en Ecuador y a que estas tendencias son el resultado de variaciones simultáneas en el ingreso laboral y salarios nominales, y de variaciones en los precios y en el tipo de cambio sucre/dólar. En particular, supuestos alternativos acerca de la evolución de los precios entre 1998 y 2001 pueden llegar a generar escenarios diferentes por completo.

El salario mínimo real aumento en 62% entre 1998 y 2001: cayó primero a la mitad de su valor entre 1998 y 1999 y luego aumentó un 200% entre 1999 y 2001. Esto implica que, aunque el salario mínimo real en verdad aumentó más que el ingreso laboral real o que los salarios reales, también fue más volátil (es decir, cayó en forma más drástica luego de la crisis y se recupero más entre 2000 y 2001). Esto podría afectar los cambios observados en la pobreza durante este período, ya que el salario mínimo, por lo general, cubre a aquellos trabajadores que se encuentran en la base de la distribución salarial.

En suma, el mercado de trabajo de Ecuador se caracterizó por una tenue creación de empleo en el sector formal como resultado de un deterioro notable en la mayoría de los indicadores durante la crisis de 1998, seguido por una recuperación muy tímida luego de 1999. Esto resulta en particular preocupante, dado que la emigración aumentó en forma notable luego de 1998 (aproximadamente 200.000 personas han emigrado durante los últimos 3 años, lo cual duplica la cantidad de ecuatorianos que reside y trabaja en el extranjero), Y esto debería de haber aliviado la presión en el mercado de trabajo.

### **3.1.5 SALUD**

Pese a las difíciles condiciones económicas y políticas vividas por el Ecuador durante los últimos años, el Índice de Desarrollo Humano (IDH) de Ecuador ha crecido en forma sostenida, incrementándose en un 9% entre 1980 y el año 2000. Sin embargo, aun cuando se han incorporado nuevos países en el análisis, Ecuador tuvo un retraso pasando de la posición 49 en 1975 al lugar 93 en el año 2000. Durante este período los indicadores de la salud de Ecuador han experimentado una significativa mejoría. La expectativa de vida al nacer (uno de los tres componentes del IDH), pasó de 58.8 años en 1975 a 70 años en el 2000 (67,3 años en los varones y 73.5 en las mujeres), lo que representó un incremento del 19% y un promedio de 11,2 años de vida adicionales por cada individuo de la población.

La mortalidad infantil se redujo en dos tercios, pasando de 87 por mil en 1970 a 30 por mil en el 2000, y la mortalidad de los menores de cinco años disminuyó en tres cuartos y de un valor de 140 por mil alcanzó una tasa de 39 por mil en el mismo período, pero estos cambios en el nivel nacional no fueron homogéneos al interior del país.

Esta tendencia, a mejores niveles de salud, se presentó en la mayoría de los países de la región y han contribuido a estos cambios, factores sociales, culturas, tecnológicos, económicos, ambientales y de accesibilidad y calidad de los servicios de salud. La relación entre ingresos per-cápita de los países y sus expectativas de vida.

Algunos países con similares ingresos que Ecuador presentan expectativas de vida mayores, como Armenia, Siria, Sri Lanka, Surinam y Jamaica entre otros. Pero otros como Egipto, Ucrania, Honduras, Guatemala que comparten ingresos semejantes han logrado expectativa de vidas menores.

Dentro del Ecuador, la heterogeneidad demográfica, cultural y social, ha resultado en un territorio fértil para el desarrollo de inequidades económicas, de las condiciones de vida y de salud.

En la amazonía, la expectativa de vida para 1995-2000 fue de 59,6 años, y se estimó que un 21% de la población no logrará vivir más de los 40 años, mientras que, en el otro extremo, la población de la Provincia de Pichincha tenía una expectativa de 14,9 años superior y sólo un 6,8% morirá antes de los 40 años. Al comparar las expectativas de vida de los niveles de consumo del hogar per-cápita, la relación presenta una curva similar al analizar los países y aquí también las poblaciones de las provincias “pobres” tienen menos expectativas de vida que las de las provincias con mayores recursos.

### **3.1.6 POBLACION ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)**

La provincia de Pichincha y en especial el Cantón Quito es considerado como el primer segmento de mercado más importante del desarrollo comercial, en ella se encuentran localizadas los estratos sociales, culturales y tecnológicos que hacen la fuerza generadora de riqueza del Ecuador.

Los diferentes sectores urbanos y marginales acogen a una población que emigra de las diferentes provincias, creando con ello una población inactiva que necesita la ayuda en todos los estamentos del desarrollo social sostenible y sustentable.

La “Urbanización” de la pobreza ha traído consigo la “marginalización” de las ciudades, particularmente las grandes y las medianas. Los porcentajes de la población que vive en zonas de tugurio en Quito (30%) y Guayaquil (60%) son notoriamente más altos que los encontrados en otras ciudades Latinoamericanas de similar tamaño.

En estos instantes en pleno inicio del año 2007 y haciendo una proyección al año 2011, se espera una reactivación económica y sólida de los sectores financieros los mismos que incidirán en el desarrollo de los diferentes sectores productivos de la provincia y del país, en el caso del cantón Quito la promesa de ayuda de parte del estado en la apertura de nuevas plazas de empleo hace creer que las ofertas de mayor demanda en educación, conocimientos y empleo serán las áreas de Inglés, Informática, Gerencia y Liderazgo.

### 3.1.7 ANÁLISIS DE LA PEA EN EL DISTRITO METROPOLITANO

#### CUADRO 15

#### POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE 5 AÑOS Y MÁS DE EDAD, POR SECTORES ECONÓMICOS, SEGÚN CANTONES, CENSO 2001

PROVINCIA DE PICHINCHA							
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE 5 AÑOS Y MÁS DE EDAD, POR SECTORES ECONÓMICOS, SEGÚN CANTONES, Censo 2001							
CANTONES	TOTAL		SECTOR	SECTOR	SECTOR	NO	TRABAJADOR
	NÚMERO	%	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	ESPECIFICADO	NUEVO
<b>PROVINCIA</b>	<b>995.452</b>	<b>100,0</b>	<b>117.077</b>	<b>213.034</b>	<b>553.985</b>	<b>105.611</b>	<b>5.745</b>
QUITO	786.691	79,0	50.744	178.930	467.845	84.600	4.572
CAYAMBE	29.101	2,9	14.769	4.042	8.174	1.984	132
MEJÍA	25.692	2,6	7.533	5.095	10.890	1.980	194
PEDRO MONCAYO	10.917	1,1	5.561	1.256	3.422	635	43
RUMIÑAHUI	28.260	2,8	2.267	7.310	15.038	3.502	143
SANTO DOMINGO	101.423	10,2	27.967	15.078	45.808	11.942	628
Sn.M.DE LOS BANCOS	3.820	0,4	2.115	477	1.051	167	10
P.V. MALDONADO	3.789	0,4	2.058	446	938	339	8
PUERTO QUITO	5.759	0,6	4.063	400	819	462	15
<b>PORCENTAJE POR SECTORES ECONÓMICOS DEL TOTAL PROVINCIAL</b>	<b>100,0</b>		<b>11,8</b>	<b>21,4</b>	<b>55,7</b>	<b>10,6</b>	<b>0,6</b>

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001; INEC  
Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

**RELACION NIÑOS / MUJERES**

Promedio de hijos nacidos vivos tenidos por las mujeres durante toda su vida.

**TRABAJO INFANTIL**

De la Población Económicamente Activa entre 5 y 11 años de edad de la Provincia de Pichincha se declararon OCUPADOS 2,810, de los cuales 1,760 son niños y 1,050 son niñas.

De acuerdo al Área de Residencia, 1,485 viven en el área urbana y 1.324 en el área rural.

Con respecto al total de la P.E.A. de la provincia, esos menores de edad representan el 0,3% del total.

AREAS	Hijos Nacidos Vivos	Población femenina	Número promedio de hijos
CENSO 1990	( 15 años y +)		
TOTAL	1.447.022	593.738	2,4
URBANO	996.468	452.940	2,2
RURAL	450.554	140.798	3,2
CENSO 2001	( 12 años y +)		
TOTAL	1.946.214	932.313	2,1
URBANO	1.349.687	685.626	2,0
RURAL	596.527	246.687	2,4

EVOLUCION DE LA POBLACION DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, CANTON QUITO Y CIUDAD DE QUITO							
Censos 1950 - 2001							
AÑO CENSAL	POBLACION			TASA DE CRECIMIENTO ANUAL %			
	PROVINCIA PICHINCHA	CANTON QUITO	CIUDAD QUITO	PERIODO	PROVINCIA	CANTON	CIUDAD
1950	386.520	319.221	209.932				
1962	587.836	510.286	354.746	1960-1962	3,50	3,92	4,38
1974	988.306	782.561	599.828	1962-1974	4,51	3,71	4,56
1982	1.382.126	1.116.036	866.472	1974-1982	3,96	4,19	4,34
1990	1.766.228	1.409.846	1.100.847	1982-1990	2,99	2,92	2,99
2001	2.388.817	1.839.863	1.399.378	1990-2001	2,80	2,42	2,18

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001; INEC

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

En el período inter censal, 82-2001, en el Cantón Quito se generaron en términos absolutos una evolución de la población de 723,818, en el año 2001 se crearon 4,572 nuevas plazas de empleo, puestos de trabajo en los diferentes sectores, siendo el sector terciario (Comercio al por mayor y menor, reparaciones y mantenimiento, instalaciones eléctricas y de la construcción, transporte y almacenamiento y comunicaciones, actividades empresariales, inmobiliarias, hoteles y restaurantes) el de mayor porcentaje 55,7% de participación en ofrecer empleo. La industria del sector considerado secundario, (industrias manufactureras, suministros de electricidad gas y agua, construcción) con el 21,4% de participación en el sector económico de ofertar plazas de trabajo.

En consecuencia, en la provincia de Pichincha y en especial el cantón Quito, es receptora del abandono del campo. Por otro lado, el proceso histórico y estadístico del cantón Quito ha provocado una concentración comercial en el año 2001, similar situación en el campo industrial y la centralización de servicios en el cantón Quito y particularmente en las parroquias urbanas, por lo que el Cantón Quito aglutina más del 79% de la población económicamente activa y una tasa de crecimiento anual 1990-2001 del 2,7% así como la población proyectada para el año 2006 alcanza 2,036.260 habitantes; de los cuales 1,539.907 corresponden a la población urbana y 496.353 a la población rural.

En síntesis, el proceso de desarrollo del cantón Quito es sumamente diferente del resto de provincias ecuatorianas, incluso de aquellas aledañas de la región sierra, su articulación comercial fundamentalmente con el litoral determina el crecimiento de una burguesía comercial, sus excedentes son canalizados a otras ramas de actividad como la comercial-industrial individual, (pequeña y microempresa), financiera, fortaleciéndose el proceso de acumulación de capital basado en la industria, concomitantemente con este desarrollo se da el crecimiento de las entidades financieras que son las llamadas a dar mayor agilidad a este proceso.

### **3.1.8 DEMANDA OCUPACIONAL DEL SECTOR**

El urgente desafío de la construcción y el plan de vivienda ofertado por el gobierno actual, el fortalecimiento del sector de educación y servicios de la salud, así como el apalancamiento de las diferentes entidades financieras con sus planes de inyección de capitales a los negocios unipersonales e informales, microempresas, y PYMES, turismo y hotelería, son buenos indicadores para la creación de un proyecto social educativo, compatible con las exigencias que se derivan de la necesidad de superar las marcadas desigualdades sociales integrando a los pueblos como autores de su propio destino, el compromiso con la exaltación de la vida, la práctica de la democracia, la producción de los discursos ajustados a la creciente y variada demanda de las sociedades y sus instituciones y con la promoción de procesos de autogestión financiera, humana y tecnológica avalan nuestra creencia en el cambio “Reingeniería Humana”, el bien común empieza con educación y termina con educación.

Esta nueva visión nos obliga a buscar herramientas de calidad y excelencia para ser utilizada en el Centro de Capacitación Popular Permanente “CENDEC-GERENCIAL”, con el fin de enfrentar con éxito los importantes retos formulados por los nuevos escenarios de la globalización de mercados.

Es importante mencionar que la provincia de Pichincha y en especial la del cantón Quito existe un alto índice de deserción universitaria que margina a un significativo grupo de jóvenes que terminan por convertirse en mano de obra barata o peor aún abandonan a sus familias para ir otros países en busca de sus sueños.

Estas circunstancias concibieron que sus mentalizadores de CENDEC-GERENCIAL, se vean motivados a complementar su accionar social y de servicio en la conformación de un centro de capacitación.

### **3.1.9 OBJETIVOS DEL ESTUDIO SOCIOECONÓMICO**

Uno de los objetivos fundamentales que se determinan en un estudio socio-económico son los hechos de proporcionar parámetros e indicadores de carácter socio-económico en el ámbito interno y externo del Centro de Capacitación Popular Permanente.

Otro de los objetivos es, ofrecer personal idóneo y calificado a los diferentes sectores de la producción, de servicios, comerciales, en base a las ofertas del Centro de Capacitación Popular Permanente.

Finalmente, se requiere coadyuvar al desarrollo socio-económico regional a través del estudio que proyecta a capacitar personas especializadas en la rama que determine las necesidades del mercado ocupacional.

### **3.1.10 JUSTIFICATIVOS DEL ESTUDIO SOCIOECONÓMICO**

En concordancia con la Constitución Política de la República del Ecuador, la ley Orgánica de Educación Capítulo VIII, Art. 44.- (DE-634. RO 199. 29-MAY-1989) y el Art. 45., la DINEPP es la entidad encargada del manejo de la educación de adultos y en la actualidad coordina un plan tendiente a mejorar la oferta de educación

formal y no formal para aquellos grupos que, por una u otra razón, han sido excluidos del sistema.

La falta de Centros de Educación Popular Permanente especializados en varias áreas gerenciales.

El adiestramiento profesional y técnico en actividades consideradas básicas, fuentes de empleo que los 200.000 migrantes dejaron abandonadas no ha sido cubierto en las áreas: construcción, agricultura, servicios, comercio, hotelería y turismo.

En la provincia de Pichincha y particularmente en el cantón Quito, Distrito Metropolitano 53.490 ciudadanos no cuentan con ningún nivel de instrucción, 592.686 habitantes se encuentran trabajando el sector conocido como terciario; comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes, transporte, servicios financieros.

En el sector secundario; 187.583 ciudadanos se ocupan en actividades de manufactura, electricidad, gas y agua, construcción. El sector considerado primario; agricultura, ganadería, selvicultura minas y canteras se emplea a 60.611 personas.

Es evidente que el cantón Quito y la provincia de Pichincha es eminentemente productivo, comercial y por ende financiero, lo que revela la inmensa necesidad de empleo en áreas eminentemente prácticas, técnicas y en donde prevalecen los conocimientos en:

- VALUACIÓN DE PUESTOS
- INGLÉS
- LIDERAZGO
- MEJORAMIENTO CONTINUO
- INFORMÁTICA

Lo que demuestra la necesidad en las diferentes empresas e instituciones públicas y privadas que funcionan en la zona circundante del sector. (Santa Prisca).

### **3.1.11 ENTORNO SOCIAL Y ECONÓMICO DEL SECTOR**

En la zona circundante del Centro de Capacitación CENDEC GERENCIAL, encontramos las siguientes instituciones comerciales, sociales y culturales:

- 15 Instituciones Bancarias
- 7 Instituciones Estatales
- 4 Hospitales
- 7 Universidades
- 8 Colegios
- 3 Institutos de Educación Superior
- 20 Hoteles
- 758 Almacenes comerciales y de servicio
- 988 Restaurantes
- 4 Cooperativas de ahorro y crédito

Considerando los datos que se publican en la Cámara de Comercio y de Industrias de Pichincha, con la colaboración de diversas instituciones de la Provincia de Pichincha, quienes determinan que la producción comercial de las empresas de manufactura, servicios, hoteles, mano de obra ocupada, son los más altos en la zona; además es la provincia que más aporta económicamente, datos que nos fortalecen para demostrar nuestra hipótesis de que es necesario crear el Centro de Capacitación Popular Permanente “CENDEC-GERENCIAL”.

Estas evidencias constituyen una información valiosa para todos los sectores involucrados, incluidos el educativo que estarán a expensas de la necesidad profesional del sector.

Finalmente, deseamos evidenciar que para la autorización de funcionamiento de un Centro Ocupacional “CENDEC-GERENCIAL”, el mismo que cuenta con infraestructura adecuada, personal docente de diferentes especializaciones que laboran en varios sectores productivos de la zona, así como la posibilidad de dar

empleo a las personas que cursen los estudios en CENDEC-GERENCIAL, gracias a los convenios interinstitucionales que tienen sus promotores.

### **3.2 DELIMITACIÓN DEL MERCADO**

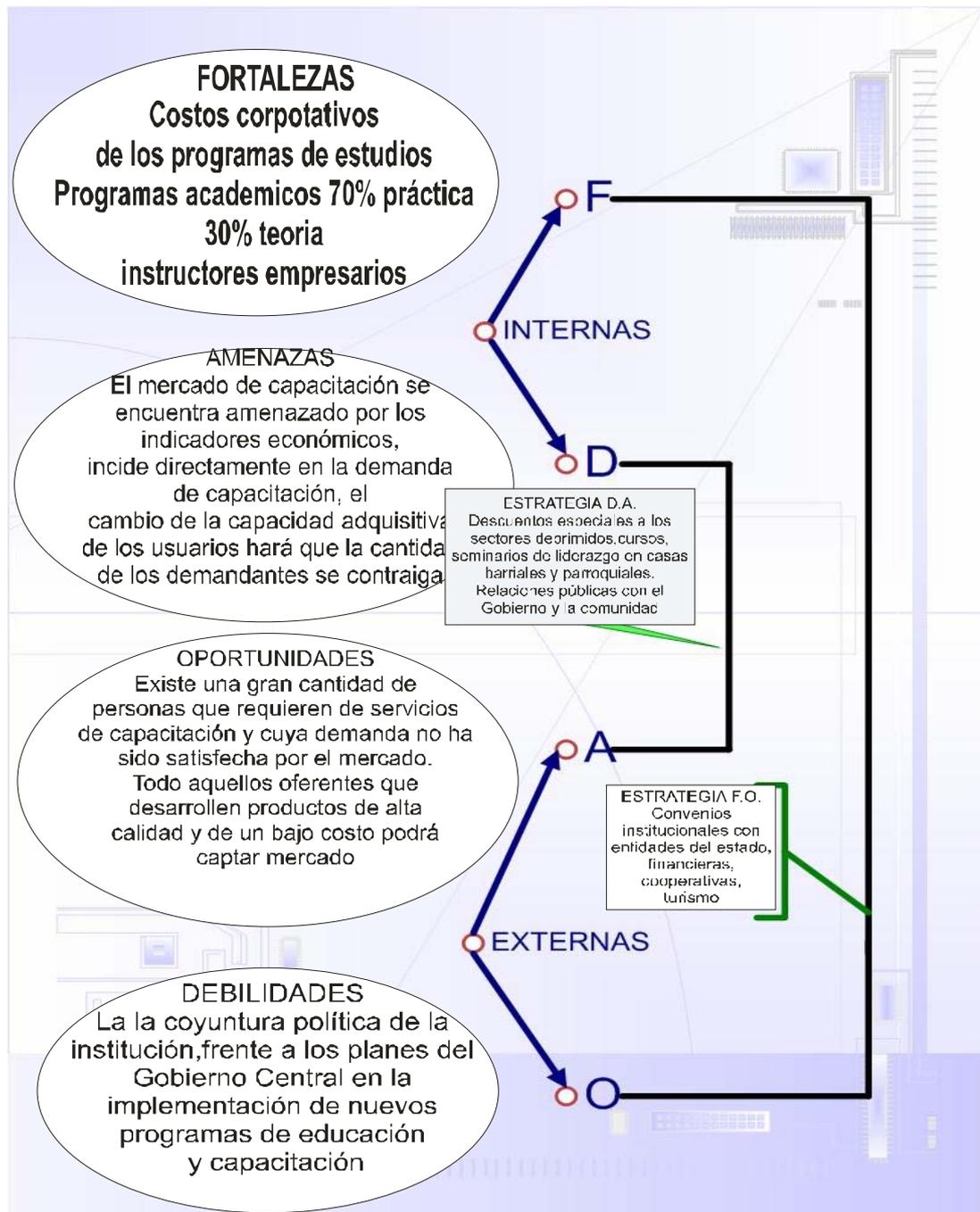
Se efectuará la documentación previa al funcionamiento del Centro de Capacitación Popular Permanente, un estudio socioeconómico, diseño de un plan, programas analíticos, presupuestos, contratos de trabajo, inventarios de equipos y otros documentos habilitantes que permitan el adecuado funcionamiento social y legal del Centro Ocupacional “CENDEC-GERENCIAL” institución jurídica de derecho privado localizada en la Provincia de Pichincha del Cantón Quito, Parroquia Santa Prisca, en al Calle Salinas 17245 y Santiago, Edificio Federación de Chóferes 2do. Piso oficina 203.

En el capítulo IV, 4.2 Estudio Socio económico y ocupacional se ampliará un modelo general de la delimitación del mercado.

### **3.3 APLICACIÓN DEL FODA**

Las cuatro estrategias alternativas que propone la matriz TOWS por sus siglas en inglés T= (threats) = Amenazas; O= (oportunidades); W= (weaknesses) debilidades y S= (strengths) = Fortalezas. A esta matriz también se lo conoce en español como matriz FODA, acrónimo formado con las iniciales de: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Para cualquier organización que proceda a la planeación estratégica la matriz TOWS, es el punto de partida en la percepción de crisis, problemas o amenazas. En nuestro proyecto de investigación “CONFORMACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN POPULAR PERMANENTE EN EL CANTON QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA” la matriz en mención es utilizada para el desarrollo de tácticas o planes de acción, que permitan una adecuada estrategia en el centro de capacitación en la Cuadro 8, presentamos las cuatro estrategias, alternativas de la matriz FODA de “CENDEC-GERENCIAL”

**CUADRO 16**  
**MATRIZ FODA DE “CENDEC-GERENCIAL”**



Elaborado Por: Fabián Lalaleo & Sandra Armas/2007.

La estrategia F.O. Fortalezas internas en armonía con las Oportunidades externas CENDEC-GERENCIAL, es fuerte internamente con los programas de estudio, estos programas han sido desarrollados, matizados y desarrollados con

indicadores de gestión y mejoramiento continuo, dando como resultado costos competitivos que beneficien a los alumnos, ejemplo: Al tener desarrollado una matriz de estudio con todas las actividades a seguir se espera que el facilitador cumpla con el 100% del programa y como resultado se obtiene el COSTO BENEFICIO; el costo que invierte el alumno, se recompensa con el aprendizaje óptimo (Beneficio) 100% y éste beneficio lo transmite a otras personas, generando con esto un empoderamiento institucional de respeto en el cumplimiento de lo ofertado.

Los convenios institucionales, son parte de la fortaleza interna de CENDEC-GERENCIAL, se implementarán convenios institucionales con las empresas de todos los sectores de la economía utilizando un marketing estratégico y promocional.

La estrategia D-A, se complementa con las debilidades y amenazas; para CENDEC-GERENCIAL, la mayor debilidad se encuentra en su inicio como Centro de Capacitación, para contrarrestar esta debilidad se maximizará las amenazas que existen en la economía de los ecuatorianos difundiendo boletines de prensa para contrarrestar el desempleo con seminarios y cursos promocionales de capacitación.

### **3.4 DETERMINACIÓN DE LAS FUERZAS DE PORTER**

Michael E. Porter <sup>26</sup> “El cambio tecnológico no es importante por sí mismo, sino que es importante en la medida en que inicia sobre la ventaja competitiva. No todos los cambios tecnológicos son estratégicamente beneficiosos; algunos pueden empeorar la posición competitiva de una empresa y el atractivo de un sector. La alta tecnología no garantiza rentabilidad”.

De hecho, muchos sectores de alta tecnología son mucho menos rentables que algunos sectores de baja tecnología, como consecuencia de sus desfavorables estructuras. Sin embargo, la tecnología impregna la cadena de valor de una empresa y se extiende más allá de las tecnologías asociadas directamente con el producto. De hecho, si adoptamos este punto de vista más amplio, no existen sectores de baja

---

26 Michael Porter es catedrático en la universidad Obispo William Lawrence de la escuela de Negocios de Harvard y, junto con Mark Kramer, cofundador del grupo de Estrategia de Fundamentos. Ambos son los autores de “The Competitive Advantage of corporate Philanthropy” Harvard Business review, Diciembre de 2002/ pág. 113

tecnología. La consideración de que un sector cualquiera es tecnológicamente maduro con frecuencia conduce al desastre estratégico. Además, muchas innovaciones importantes para la ventaja competitiva son triviales y no entrañan grandes adelantos científicos. La innovación puede tener serias consecuencias estratégicas tanto para las empresas de baja tecnología como para las de alta tecnología.

En nuestra investigación “CONFORMACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN POPULAR PERMANENTE EN EL CANTON QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA”, analizando lo que menciona PORTER, nos deja un mensaje directo y pragmático aplicable en CENDEC-GERENCIAL:

### **3.4.1 ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA**

Para el profesor PORTER<sup>27</sup> menciona que toda industria cuenta con cinco fuerzas en su análisis. Sobre la base del análisis de la industria, una compañía puede adoptar estrategias genéricas. Son genéricas porque pueden adaptarse a muy diferentes tipos de organizaciones. Sin embargo, una empresa puede aplicar más de una estrategia.

#### **1) Competencia entre compañías.**

En nuestro caso el Factor 1) Se refiere a la competencia entre los Centros de Capacitación, sean éstos adscritos al Ministerio de Educación y/o instituciones que brinden educación y capacitación, analizando éste factor de la competencia CENDEC-GERENCIAL, sabe que estrategia de segmentación de mercado aprovechar y como hacerse líder en el segmento.

#### **2) Posibilidad de acceso al mercado de nuevas compañías**

En el Factor 2) Mercado de nuevas compañías, o sea nuevos Centros de Capacitación es efímero pensar que en un mundo globalizado no se pueda maximizar el acceso de nuevas instituciones de capacitación, en pleno año 2008 se han creado instituciones de educación y capacitación por Internet, esto vislumbra una metáfora

---

27 PORTER Michael, Estrategia y ventaja competitiva/ Líderes del Management/Deusto pág. 113

que decía que “El pez grande que se come al chico y al pequeño”, ”hoy el pez más rápido se come a los dos”. Para nuestro caso y en nuestro proyecto de capacitación se aplicará un modelo educativo (70 y 30) setenta de práctica y treinta de teoría, hacer práctica y saber teoría, así como una estrategia de producto; Atributo, Beneficio, Amplitud, Profundidad y Fidelidad de la marca.

### **3) Posibilidad de uso de productos o servicios sustitutos**

En el Factor 3) CENDEC-GERENCIAL, tiene desarrollado un portafolio de producto educativos permanentes por el tiempo de 2 años, luego implementará varios portafolios de productos educativos y recreativos dirigidos a varios segmentos demográficos y psicográficos.

### **4) Poder de negociación de los proveedores**

En el Factor 4) Todas las personas somos proveedores (suministradores) y receptores de algún bien y/o servicio; en educación el Ecuador es deficiente <sup>28</sup> en la consulta realizada en 1998, a través de “Barómetro Latino”. Los encuestados indicaron que consideraban al sistema educativo ecuatoriano como uno de los más deficientes del continente americano. A la misma conclusión llegaron los investigadores responsables de una encuesta a empleadores realizada en el año 2001 por el World Economic Forum y la Universidad de Harvard (CID). En nuestro proyecto Educativo, el sistema educativo y de capacitación aplicará el modelo (70 y 30)<sup>29</sup>.

### **5) Poder de negociación de los compradores o clientes**

En el Factor 5) Poder de negociación de los compradores o clientes, O sea nuestros beneficiarios de los bienes, (Tecnología Educativa, salas de capacitación, materiales audiovisuales, computadores, Internet) y de los servicios (atención y Servicio al Cliente con instructores empresarios y emprendedores, mallas curriculares y una programación de procesos y trazabilidad), permitirá expandir varias opciones de costo-beneficio a sus seguidores.

---

28 Ecuador: Una Agenda Económica y social del Nuevo Milenio, Vicente Fretes y otros, Pág. 228 y 229. Edición 2003 Banco Mundial.

29 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE XICOTEPEC DE JUAREZ/ 70% de practica y 30% de teoría .www.utxj.edu.mx.

### **3.4.2 ANÁLISIS DE LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN**

Los autores Fabián Lalaleo & Sandra Armas aplican el modelo de PORTER y lo trasladan a la realidad de la presente investigación utilizando las siguientes estrategias:

#### **3.4.2.1 Estrategia de Liderazgo de costos**

La estructura de CENDEC-GERENCIAL, posee costos bajos en comparación de sus competidores por haber normalizado y estandarizado todos los procesos de capacitación, así como las guías de estudio, planes académicos, mallas curriculares. Con esta estrategia queda asegurado y protegido los costos de los diferentes cursos de capacitación por el tiempo de un año y, cualquier eventualidad que se pueda dar con los señores instructores los manuales están a disposición de otros profesores de reemplazo, la planificación y presupuestos se ha diseñado para un año calendario.

#### **3.4.2.2 Estrategia de Diferenciación**

Los servicios de capacitación desarrollados por CENDEC-GERENCIAL, lo difiere de la competencia en dos valores corporativos:

- a) Profesionales y empresarios son nuestros instructores
- b) Empresarios y profesionales son nuestros alumnos
- c) Nuestro Portafolio de Negocios cuenta con Amplitud, Profundidad y Consistencia, herramientas del Marketing de Productos

#### **3.4.2.3 Estrategia de Enfoque**

CENDEC-GERENCIAL, enfoca su atención al segmento poblacional de la Zona Centro de la Provincia de Pichincha del Cantón Quito, del sector secundario de la economía, (Formal e informal administración y servicios), hombres y mujeres mayores de 18 años, con un grado de escolaridad de segundo, tercer nivel.

### **3.5 DIAGNÓSTICO DE FACTIBILIDAD EN FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

Con la finalidad de conocer la demanda social en áreas de potenciación de conocimientos, habilidades y destrezas, formación profesional, capacitación

permanente, experiencias y prácticas que les permitirá mitigar el desempleo y el mejoramiento en la calidad de vida procedemos a realizar un “diagnóstico de factibilidad en formación y capacitación profesional”, de las áreas productivas cercanas al Centro de Capacitación Popular Permanente “**CENDEC-GERENCIAL**”. Este estudio utilizó la técnica de la encuesta bajo la modalidad de cuestionario el mismo que detallamos a continuación.

Para el procedimiento de investigación del “Diagnóstico de factibilidad en formación y capacitación profesional”, se utilizó un solo formato de investigación en las cuatro zonas

**CUADRO 17**  
**DIAGNÓSTICO DE FACTIBILIDAD EN FORMACIÓN Y**  
**CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados
Zona Centro, sector; Santa Prisca	30	30	40	100
Zona Norte, sector; La Mariscal	30	30	40	100
Zona Noreste, sector; La Vicentina	30	30	40	100
Zona Noroeste, sector; La Gasca	30	30	40	100
<b>TOTALES</b>	120	120	160	400
<b>%</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

<b>Primario:</b>	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; explotación de minas y canteras
<b>Secundario:</b>	Industrias manufactureras; suministros de electricidad, gas y agua; construcción
<b>Terciario:</b>	Comercio al por mayor y menor; Hoteles y Restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunitario;
	Financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; administrativas; seguridad social.
	Enseñanza; actividades de servicios sociales y de salud; Otras actividades comunitarias sociales
	Hogares privados con servicio doméstico; organizaciones y órganos extraterritoriales

Elaborado Por: Fabián Lalaleo & Sandra Armas/2007.

Las variables de las encuestas son dirigidas a un segmento poblacional de hombres y mujeres mayores de edad con primer, segundo y tercer nivel de instrucción, con y sin actividad laboral de los sectores públicos, privados,

microempresarios, artesanos, trabajadores por cuenta propia, estudiantes, amas de casa.

### **3.5.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Con todos los resultados anteriores procedemos a realizar un análisis dinámico, la información que presentamos a continuación es tabulada en los tres sectores económicos y luego los resultados de todas las áreas del campo de la administración que los encuestados dominan, así como la información en cantidades y porcentajes de todas las preguntas de la hoja censal, correspondientes a la Provincia de Pichincha, Cantón Quito, Parroquia Santa Prisca.

**CUADRO 18**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 1**

**TABULACIÓN**  
**Resultados: De Opinión Cantón Quito, Parroquia Santa Prisca.**  
**Tamaño de la Muestra 400 Personas**

**PREGUNTA 1. Qué tema del campo de la administración domina usted? Elija una sola respuesta.**

**ADMINISTRACIÓN**

A1. Administración Básica de Personal. A2. Técnicas de archivo A3. Administración de sueldos y salarios A4. Valuación de puestos A5. Selección de personal. A6. Reclutamiento de personal. A7. Organización y sistema de almacenamiento. A8. Normas de redacción. A9. Recepción o información. A10. Liderazgo Organizacional. A11. Áreas de Negocios y Ventas. A12. Marketing. A13. Mejoramiento Continuo A15. Informática



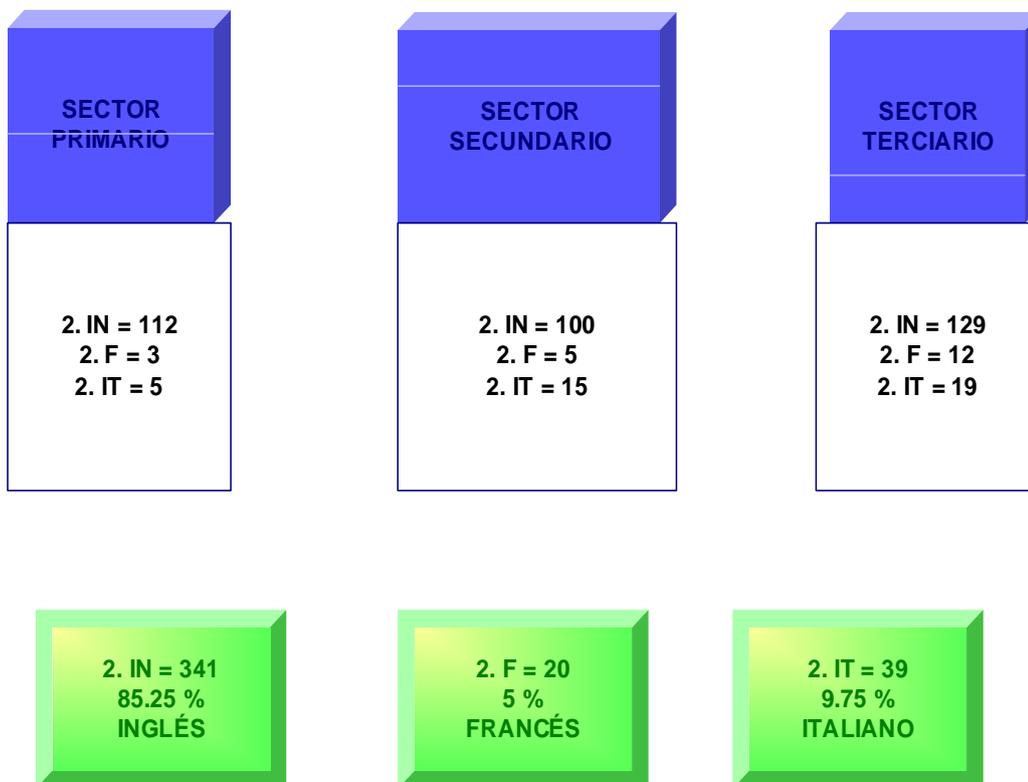
Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**CUADRO 19**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 2**

**TABULACIÓN**  
Resultados : De Opinión Cantón Quito , Parroquia Santa Prisca .  
Tamaño de la Muestra 400 Personas

PREGUNTA 2. ¿Qué idioma le gustaría hablar y escribir ?

2. IN. INGLÉS  
2. F. FRANCÉS  
2. IT. ITALIANO



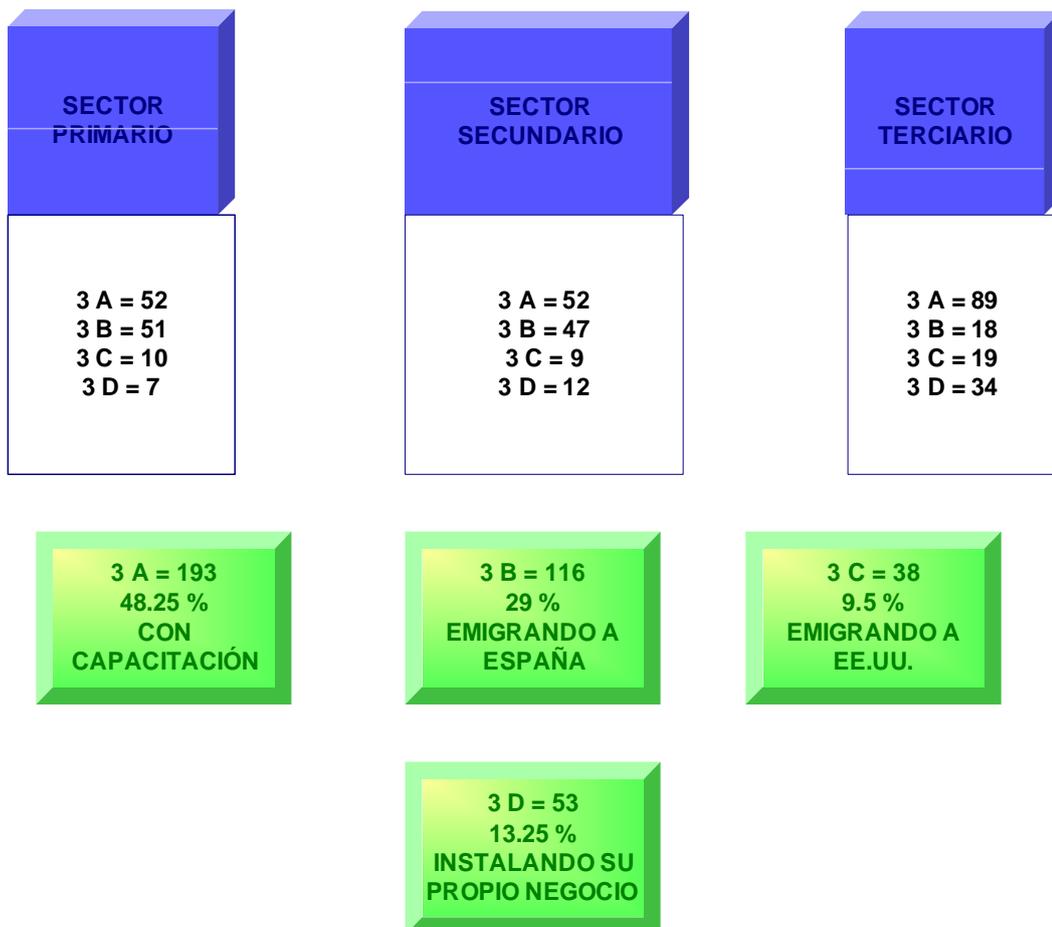
Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**CUADRO 20**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 3**

**TABULACIÓN**  
Resultados : De Opinión Cantón Quito , Parroquia Santa Prisca .  
Tamaño de la Muestra 400 Personas

**PREGUNTA 3. ¿Cómo cree usted que puede aumentar sus ingresos?**

- 3 A. CON CAPACITACIÓN
- 3 B. EMIGRANDO A ESPAÑA
- 3 C. EMIGRANDO A EE.UU.
- 3 D. INSTALANDO SU PROPIO NEGOCIO



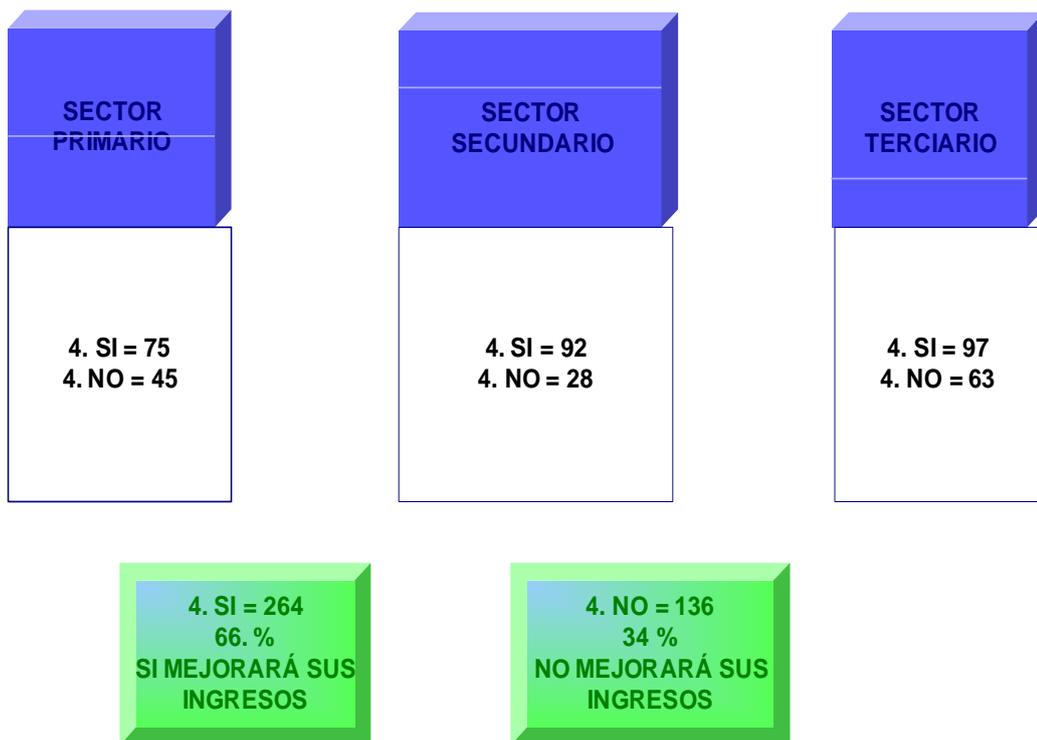
Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**CUADRO 21**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 4**

**TABULACIÓN**  
**Resultados : De Opinión Cantón Quito , Parroquia Santa Prisca .**  
**Tamaño de la Muestra 400 Personas**

**PREGUNTA 4. ¿Cree usted que si se capacita mejorarán sus ingresos ?**

**4. SI**  
**4. NO**



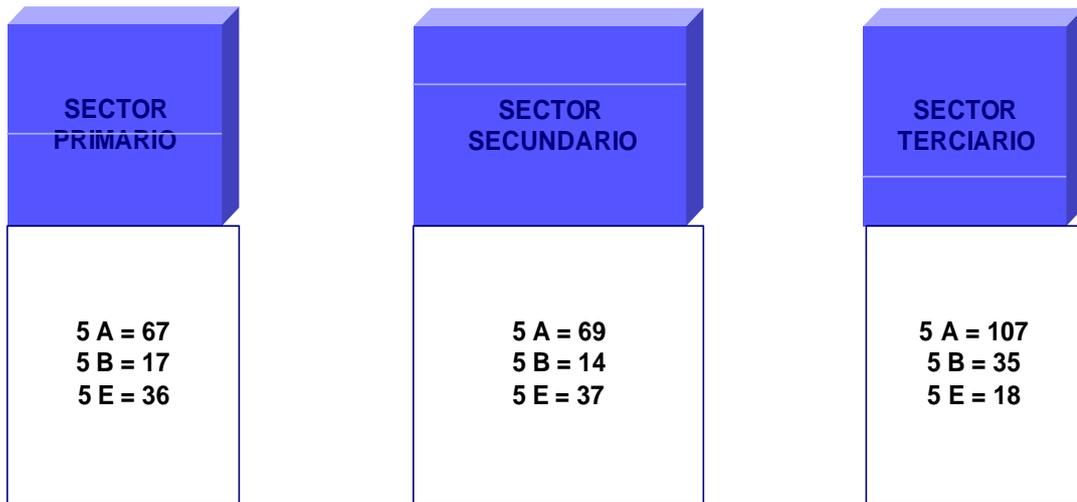
Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**CUADRO 22**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 5**

**TABULACIÓN**  
**Resultados : De Opinión Cantón Quito , Parroquia Santa Prisca .**  
**Tamaño de la Muestra 400 Personas**

**PREGUNTA 5. ¿Estudia en la actualidad ?**

- 5 A. Universidad
- 5 B. Instituto Superior
- 5 C. Colegio
- 5 D. Escuela
- 5 E. No estudia



**5 A = 243**  
**60.75 %**  
**Universidad**

**5 B = 66**  
**16.50 %**  
**Instituto Superior**

**5 E = 91**  
**22.75 %**  
**NO ESTUDIA**

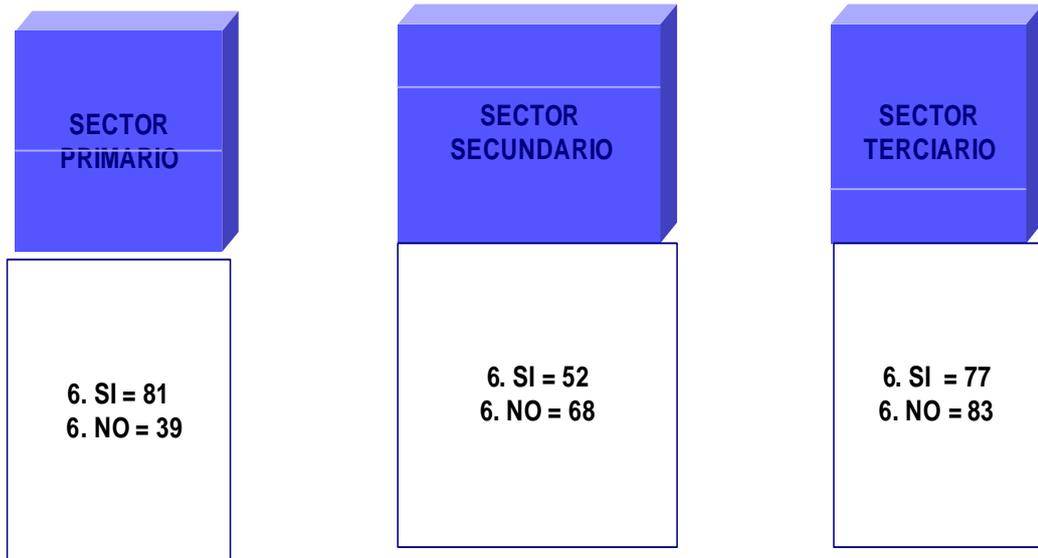
Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**CUADRO 23**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 6**

**TABULACIÓN**  
**Resultados : De Opinión Cantón Quito , Parroquia Santa Prisca .**  
**Tamaño de la Muestra 400 Personas**

**PREGUNTA 6. ¿Dispone de dos horas diarias para capacitarse?**

**6. SI**  
**6. NO**



**6 SI = 210**  
**52.50 %**  
**Si dispone de dos horas diarias para capacitación**

**6 NO = 190**  
**47.50 %**  
**No dispone de dos horas diarias para capacitación**

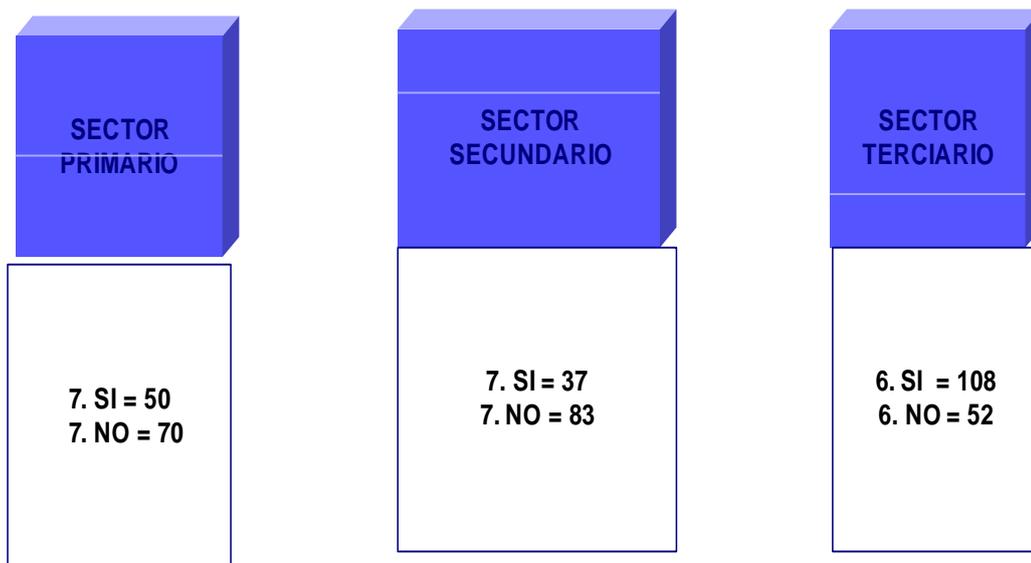
Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**CUADRO 24**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 7**

**TABULACIÓN**  
**Resultados : De Opinión Cantón Quito , Parroquia Santa Prisca .**  
**Tamaño de la Muestra 400 Personas**

**PREGUNTA 7.¿invertiría 60 dólares mensuales, por estudiar 3 meses o un año previo a obtener un certificado reconocido por el Ministerio de Educación?**

**7. SI**  
**7. NO**



**6 SI = 195**  
**48.75 %**  
**Si invertiría 60 dólares por estudiar**

**6 NO = 205**  
**51.25 %**  
**No invertiría 60 dólares por estudiar**

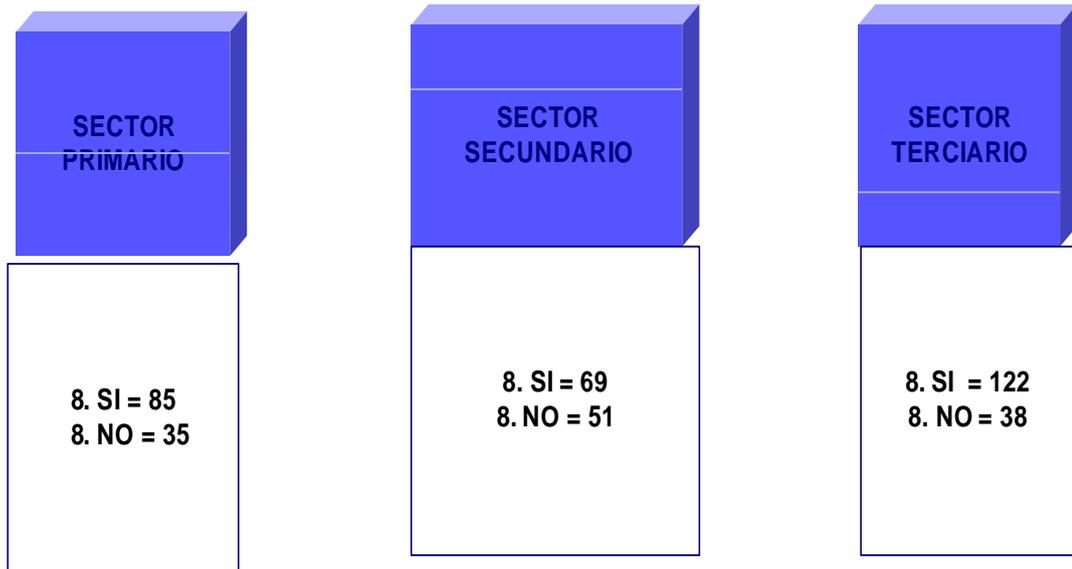
Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**CUADRO 25**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 8**

**TABULACIÓN**  
**Resultados : De Opinión Cantón Quito , Parroquia Santa Prisca .**  
**Tamaño de la Muestra 400 Personas**

**PREGUNTA 8.¿ si usted no desea capacitación, invertiría los 60 dólares mensuales en sus hijos o familiar ?**

**8. SI**  
**8. NO**



**8 SI = 276**  
**69 %**  
**Si invertiría 60 dólares en capacitación de hijos y familiares**

**8 NO = 124**  
**31 %**  
**No invertiría 60 dólares en capacitación de hijos y familiares**

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**CUADRO 26**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 9**

**TABULACIÓN**  
Resultados : De Opinión Cantón Quito , Parroquia Santa Prisca .  
Tamaño de la Muestra 400 Personas

**PREGUNTA 9. ¿por qué usted no se capacita?**

- 9 A. No desea
- 9 B. No le alcanza su presupuesto
- 9 C. Su edad le impide

SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO
9 A = 12 9 B = 83 9 C = 25	9 A = 27 9 B = 63 9 C = 30	9 A = 30 9 B = 107 9 C = 23

9 A = 69  
17. %  
**NO DESEA**

9 B = 253  
63.25 %  
**NO LE ALCANZA EL PRESUPUESTO**

9 C = 78  
19. 50 %  
**SU EDAD LO IMPIDE**

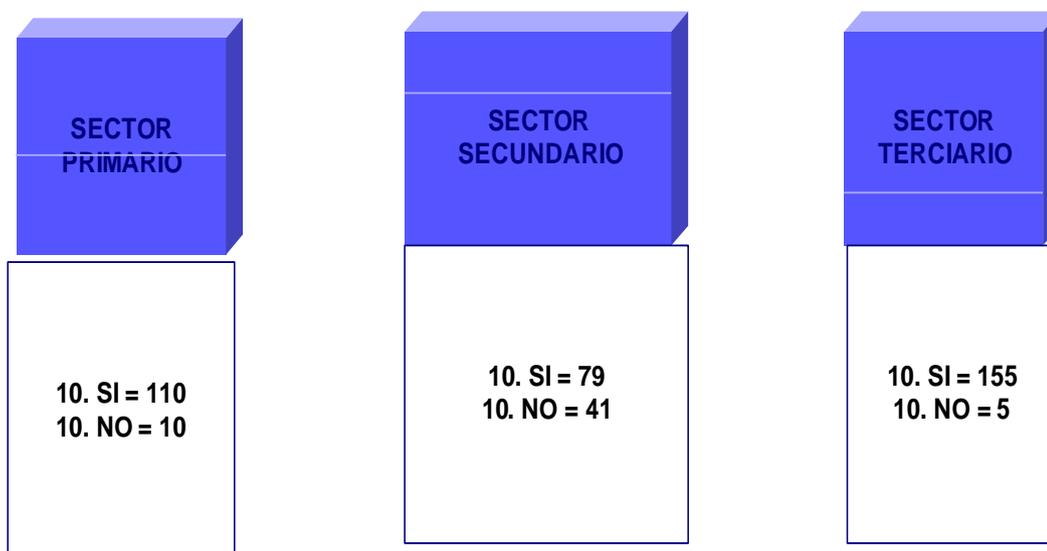
Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**CUADRO 27**  
**RESULTADOS DE LA PREGUNTA 10**

**TABULACIÓN**  
**Resultados : De Opinión Cantón Quito , Parroquia Santa Prisca .**  
**Tamaño de la Muestra 400 Personas**

**PREGUNTA 10.¿Si una Fundación le entrega el 50% del Costo de capacitación, usted se capacitaría?**

**10. SI**  
**10. NO**



**10. SI = 344**  
**86 %**  
**Si se capacitaría si una Fundación le entrega el 50% del costo**

**10. NO = 56**  
**14 %**  
**No se capacitaría si una Fundación le entrega el 50% del costo**

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

### **3.5.1.1 CRITERIOS PARA ELABORAR LA PROPUESTA**

La forma dinámica de interpretación de los resultados, demuestra técnicamente que las expectativas y las esperanzas de capacitación en áreas administrativas que desconocen las personas y desean aprender son: Liderazgo, Inglés, Valuación de puestos, Mejoramiento Continuo e Informática, dominan la atraktividad del segmento de mercado del Cantón Quito. La reacción de los diferentes sectores nos llama la atención en este segmento de mercado, sin duda nos damos cuenta que en éste sector las personas laboran en instituciones públicas, bancos, almacenes, construcción y negocios que necesitan el adiestramiento en las áreas mencionadas.

Por otra parte, las áreas de dominio en el campo de la administración son estáticas y se encuentran ocupadas por personas de mandos medios, no necesariamente por profesionales.

Nuestra propuesta esta enfocada a llamar la atención a capacitación en áreas nuevas y de desarrollo, en las ciencias de la tecnología: Liderazgo, dirigido a ciudadanos de cualquier formación académica. Inglés, dirigido a toda persona que desee obtener mayores ingresos. Mejoramiento Continuo, dirigido a todas las personas que laboran en todos los sectores de la economía y la Informática que día a día crea nuevos procedimientos y tareas.

### **3.5.1.2 INFORME EJECUTIVO**

Cuando se realizó la hoja censal con el contenido de las preguntas y en especial la pregunta número 1. ¿Qué tema del campo de la administración domina usted? Elija una sola respuesta. Existieron varias opiniones en contra de nuestra pregunta, pero en la realidad lo que deseábamos saber en el segmento de mercado es el porcentaje de desconocimiento de las áreas nuevas de capacitación: Valuación de puestos, Liderazgo, Mejoramiento Continuo, Inglés e Informática.

Es así como nos dimos cuenta que, Liderazgo, Mejoramiento Continuo, Valuación de puestos es desconocido por los entrevistados, pero también nos llama la atención que el 25.75% de los encuestados dicen tener conocimientos suficientes en

la Informática, sin embargo, cuales son los principales impedimentos o falencias que se presentan en las personas en asistir a programas de capacitación:

En la pregunta número 7. ¿Invertiría 60 dólares mensuales por estudiar 3 meses o un año previo a obtener un certificado reconocido por el Ministerio de Educación? **El 51.25% Mencionan que no invertirían.**

En la pregunta número 8. ¿Si usted no desea capacitación, invertiría los \$ 60 dólares mensuales en sus hijos o familiar? **El 69% dice que sí.**

En la pregunta 9. ¿Por qué usted no se capacita? **El 63.25% no le alcanza el presupuesto más al 17% que no desea.**

En la pregunta 10. ¿Si una fundación le entrega el 50% del costo de capacitación, usted se capacitaría? **El 86% dice sí se capacitaría con el 50% del Costo.**

En conclusión, con esta pregunta podemos deducir que del 100% de los encuestados solo el 50% se encuentra en condiciones de invertir en capacitación personal o para sus familiares, es decir ya podemos proyectar que en las instituciones, empresas, fábricas o almacenes existe la probabilidad de que por lo menos del 50% de sus empleados estaría en condiciones de invertir 60 dólares.

Otra limitante es que no le alcanza el presupuesto, pero si analizamos los resultados de la pregunta 10, podemos deducir que si se oferta un bono de descuento del 50% podemos conseguir un incremento de estudiantes potenciales de alrededor del 60% del total de la nómina de las empresas o instituciones, así como del sector.

Al preguntar a los encuestados la forma de aumentar sus ingresos ellos respondieron así:

En la pregunta número 3. ¿Cómo cree usted que puede aumentar sus ingresos? **48.25%** dice con capacitación y el **13.25%** instalando su propio negocio, entonces podemos visualizar que existe un 60% de posibilidades de ofertar

programas de capacitación con destrezas y habilidades en emprendimientos microempresariales con ayuda de la Informática y del idioma Inglés.

En la pregunta número 2. ¿Qué idioma le gustaría hablar y escribir? Los encuestados respondieron en su gran mayoría a favor del idioma Inglés, los resultados son del **85.25%**. Estos datos nos permiten proyectar que el idioma Inglés tiene una proyección de expansión y crecimiento en el sector de estudio.

Si analizamos los resultados de los encuestados a su actividad de estudio el **60.75%** menciona que estudia en la Universidad, esto reduce el campo de acción en la oferta de capacitación en áreas de la administración, pero existe la probabilidad de que ellos decidan capacitación y aprendizaje en el Inglés e Informática.

El tiempo disponible es otro factor preponderante en la capacitación, por lo tanto los horarios deben ser flexibles de lunes a viernes y extendidos los fines de semana, ya que el **52.50%** si dispone de dos horas diarias de capacitación.

Dentro de este contexto, visualizamos un futuro positivo de incrementar ofertas de capacitación en las áreas de: Valuación de puestos, Mejoramiento Continuo, Liderazgo, Inglés e Informática.

## **CAPÍTULO 4. ESTRUCTURACION DEL PROYECTO DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN GERENCIAL**

### **4.1 DATOS INFORMATIVOS DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN**

De acuerdo a la aceptación mayoritaria de sus promotores, se decide y pone a consideración de las autoridades de la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente, el nombre de: “**CENDEC-GERENCIAL**”, que significa “CENTRO DE EDUCACIÓN GERENCIAL”

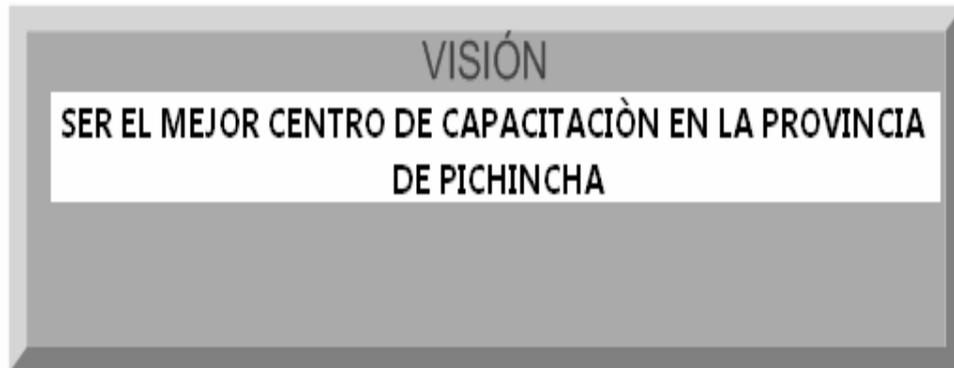
Ubicación.- Provincia de Pichincha, Cantón Quito, Parroquia Santa Prisca.

Dirección.- Post Office Box: 17-07-9522 Quito-Ecuador  
Salinas 17245 y Santiago Edificio Federación de Chóferes 2do. Piso of. 203  
Telefax: 2 909980, E-mail: [cendec\\_gerencial@yahoo.com](mailto:cendec_gerencial@yahoo.com)

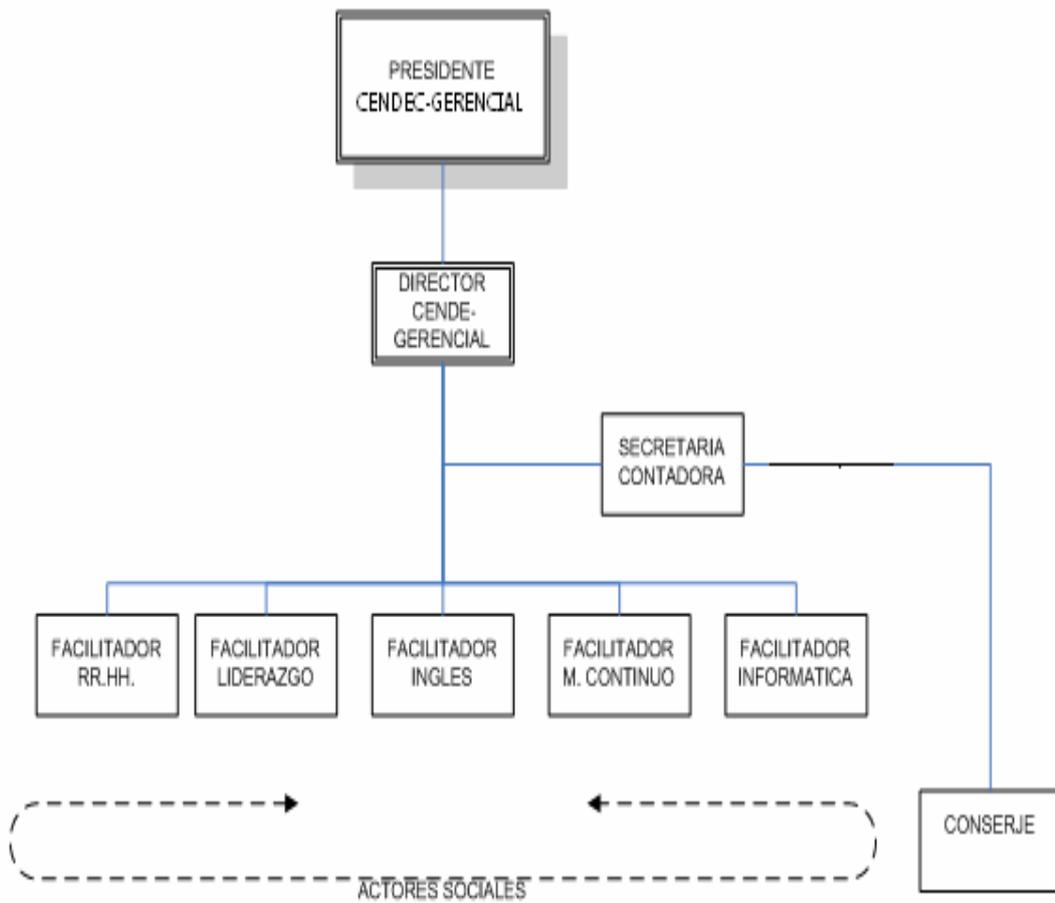
### **4.2 PLAN DE TRABAJO DE CENDEC-GERENCIAL**

La planificación de los cursos ocupacionales “CENDEC-GERENCIAL” es diseñada para tres años; 2008-2011. Un plan social de carácter educativo, debe cumplir con su visión y misión, así como un cuadro de mando integral; éstos enunciados proporcionan los objetivos de calidad institucionales de los diferentes planes y programas de los cursos ocupacionales.

**CUADRO 28**  
**VISIÓN DE CENDEC-GERENCIAL**

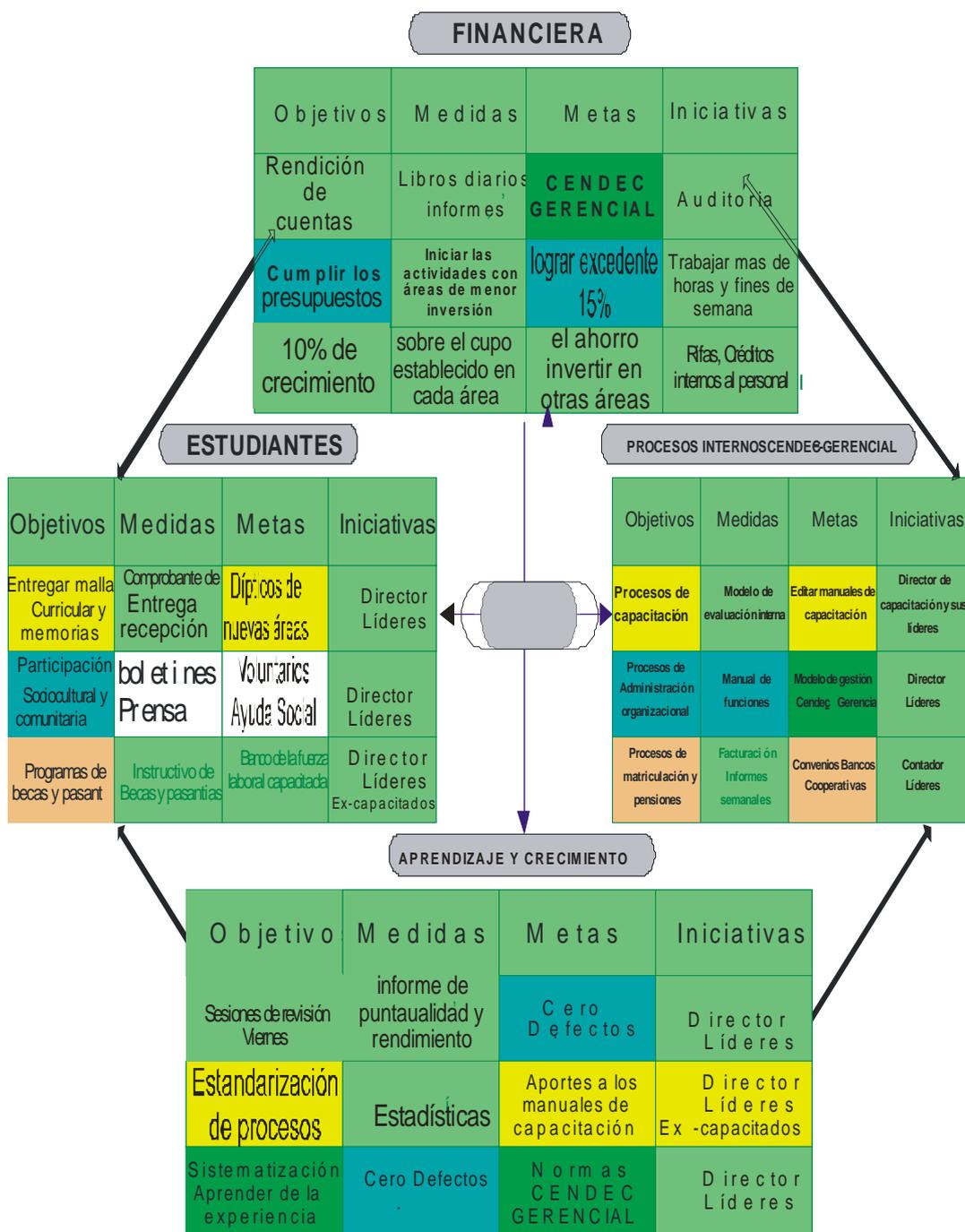


**ORGANIGRAMA CENDEC GERENCIAL**



Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

**CUADRO 29**  
**MANDO INTEGRAL CENDEC-GERENCIAL**



Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

### **4.3 PROPUESTA FÍSICA DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN**

#### **4.3.1 TECNOLOGÍAS Y EQUIPOS**

La tecnología en un Centro de Capacitación es primordial y debe propender a disponer de tecnología de última generación que tenga todos los programas indispensables para su utilización eficiente, eficaz y efectiva. De igual manera, deberá existir una conexión de Internet.

Los proveedores, tanto de equipos de computación, servidores de Internet y las instalaciones y conexiones en Red.

#### **4.3.2 DEFINICIÓN DEL TAMAÑO ÓPTIMO**

El tamaño óptimo es el espacio físico, con todos los servicios básicos y la infraestructura para desarrollar el trabajo. En el proyecto los espacios destinados para la ejecución, son oficinas localizadas en el sector de Santa Prisca.

Para definir el espacio óptimo se tomó en cuenta el número de estudiantes a los cuales se atenderá diariamente. Para ello se tomó como referente un Centro de Capacitación del sector, y se estableció que, la capacidad de nuestro centro es de 15 alumnos por aula, se estima atender un promedio de 10 estudiantes diarios, tanto para uso de capacitación como en el equipo de computación, número que se ira incrementando hasta lograr cubrir la capacidad máxima del centro.

#### **4.3.3 DISTRIBUCIÓN DEL ESPACIO FÍSICO**

El centro contara con dos aulas de capacitación y un laboratorio de Informática con la capacidad antes anotada, el espacio de cada uno será de 48m<sup>2</sup>.

Contaremos además de un área de recepción que servirá a la vez para brindar los servicios adicionales, tales como: fotocopiado, anillado, impresiones escaneo de documentos y el control de las horas de Internet. Este espacio tendrá una medida de 16 m<sup>2</sup>.

#### **4.3.4 AULAS DE CAPACITACIÓN**

Las aulas de capacitación están diseñadas en función de las necesidades de estudio, dinámica y ejecución de tareas de práctica. Para esta área es necesario, según el espacio asignado dotar de mesas individuales rectangulares de 0.60 cm. x 0.50 cm., cada mesa contará con su respectiva silla, de esta forma para los usuarios es más fácil realizar los trabajos asignados, estas mesas son muy prácticas para unir las y lograr grupos de hasta 4 personas que facilitará el trabajo en grupo.

En el lugar asignado para el estudio debe disponer de cierta distancia entre mesa y mesa, obteniendo un flujo y comodidad de personas circulando entre ellas teniendo en cuenta que el sitio será estimado para quince personas, las cuales ingresarán en diferente horario y el lugar no será muy concurrente. Para esto el espacio estimado de circulación es de 0.60 cm. entre la separación de cada mesa, para que facilite la salida y entrada por cualquiera de los cuatro lados que son destinados para cada persona.

Para la capacitación se cuenta con:

- 30 mesas (0.50 cm. x 0.60 cm.)
- 30 sillas (0.40 cm. x 0.40 cm.)

#### **4.3.5 LABORATORIO DE CÓMPUTO E INTERNET**

El espacio destinado a la capacitación virtual contará con 15 computadores de última generación. Las computadoras tendrán las siguientes características:

- 1 GB MEMORIA RAM
- Monitor de 14"
- Procesador Core 2 Duo
- 80GB Disco duro

Además se contará con:

- 2 Baños
- 1 Oficina

Como puede notarse, el espacio establecido es considerado óptimo por las siguientes razones:

- La afluencia que se tendrá no será en el mismo horario.
- Los seminarios y cursos tienen un cronograma preestablecido.

#### **4.3.6 REQUERIMIENTO DE TALENTO HUMANO**

El requerimiento de talento humano se basa en los perfiles y competencias que deberán tener el personal que laborará en el Centro de Capacitación Popular Permanente, CENDEC-GERENCIAL; así para el funcionamiento de estas se necesitará:

**Director.-** Cuya función será la de planificar, ejecutar, dirigir y controlar que el centro funcione de la manera óptima cumpliendo todos los procesos que se deben realizar. A la vez, será la encargada de los recursos financieros y técnicos, teniendo en sus principales funciones llevar la contabilidad del centro, roles de pago, declaraciones, adquisición de materiales y equipo de oficina. El grado de escolaridad del Director del Centro de Capacitación será un profesional con título de tercer nivel con especialización en el área de Administración.

**Instructores.-** Seleccionados por su director y con disponibilidad en diferentes horarios, se valorará sus rasgos de madurez, experiencia, carisma, facilidad de expresión y ser empresario emprendedor, podrán acceder todos los profesionales de educación superior, tecnólogos, de tercer nivel, cuarto nivel, quinto nivel, siempre y cuando demuestren ser empresarios, propietarios de negocios y/o consultores privados que tengan actualizado su RUC, y alcancen un promedio de evaluación del 70% de aptitud (Valuación de puestos), requisitos que permitirán fortalecer el método educativo del (70 y 30)<sup>30</sup>

**Información al cliente.-** (Secretaria 1), con funciones de recepción, secretaría, información e inscripción a los cursos de capacitación, nómina de estudiantes, clientes potenciales, servicio de apoyo en materiales etc. Grado de

---

30 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE XICOTEPEC DE JUAREZ/ 70% práctica y 30% teoría [www.utxj.edu.mx](http://www.utxj.edu.mx).

escolaridad mínimo bachiller (Marketing) de sexo femenino con perfiles de atención y servicio al cliente, con dominio de funciones básicas de contabilidad y secretariado, tendrán prioridad personas discapacitadas.

**Servicios adicionales.-** (Secretaria 2), sus funciones serán de apoyo a las actividades de la secretaria 1, además de esto será la o él encargado de brindar el servicio de fotocopiado, anillado, escaneado, control de Internet; razón por la cual debe ser mínimo bachiller (Informático) de sexo indistinto, preferiblemente que posea experiencia en servicios informáticos y de fotocopiado.

**Personal de limpieza.-** Cuya función será el mantenimiento y limpieza del Centro de Capacitación. Con un grado de escolaridad básico, de preferencia mujer.

#### **4.3.7 REQUERIMIENTOS DE MATERIALES E INSUMOS**

Todas las clases se dictarán utilizando diversos materiales, como tizas líquidas, papelógrafos, láminas de acetato; cuyos costos ya están considerados en la factibilidad financiera.

#### **4.3.8 PERFILES DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN EL SECTOR**

Los perfiles de capacitación que serán implementados en la zona circundante del Centro de Capacitación Popular Permanente CENDEC-GERENCIAL, han sido desarrollados en base a la demanda ocupacional del sector.

Los certificados de las especializaciones, tanto como los horarios de clase, la metodología a seguir y los recursos materiales permitirán cumplir con sus objetivos de enseñanza aprendizaje.

**CUADRO 30**  
**PERFIL VALUACIÓN DE PUESTOS**

CERTIFICADO DE ESPECIALIDAD	HORARIO DE CLASE	METODOLOGÍA	RECURSOS
<b>VALUACIÓN DE PUESTOS</b>	<p align="center"><b>PRESENCIAL</b></p> <p align="center">De lunes a viernes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li align="center">• <b>Nocturno</b></li> </ul> <p align="center">De 18h30 a 20H30</p> <p align="center">TOTAL: 70 HORAS</p>	<p align="center">Motivación</p> <p align="center">Experimentación</p> <p align="center">Análisis</p> <p align="center">Plenarias</p> <p align="center">Investigación de campo</p> <p align="center">Casos reales</p> <p align="center">Prácticas comerciales</p> <p align="center">Pasantías</p> <p align="center">Método Inductivo</p> <p align="center">Método Deductivo</p> <p align="center">100% Práctico</p>	<p align="center">Pizarra, tiza líquida, borrador.</p> <p align="center">Retroproyector</p> <p align="center">Infocus</p> <p align="center">Videos</p> <p align="center">Productos</p> <p align="center">Material didáctico.</p> <p align="center">Hojas de evaluación y dirección de trabajos.</p>

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

**CUADRO 31**  
**PERFIL MEJORAMIENTO CONTINUO**

CERTIFICADO DE ESPECIALIDAD	HORARIO DE CLASE	METODOLOGÍA	RECURSOS
<b>MEJORAMIENTO CONTINUO</b>	<p align="center"><b>INTENSIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li align="center">• <b>Sábado</b></li> </ul> <p align="center">De 09H00 a 14H00.</p> <p align="center">TOTAL: 160 HORAS CADA HORARIO</p>	<p align="center">Motivación</p> <p align="center">Experimentación</p> <p align="center">Análisis</p> <p align="center">Plenarias</p> <p align="center">Productos</p> <p align="center">Empaques</p> <p align="center">Embalajes</p> <p align="center">Etiquetas</p> <p align="center">Códigos de barra</p> <p align="center">Prácticas dirigidas</p> <p align="center">Método Inductivo</p> <p align="center">Método Deductivo</p> <p align="center">100% Práctico</p>	<p align="center">Pizarra, tiza líquida, borrador. retroproyector</p> <p align="center">Infocus</p> <p align="center">Material didáctico.</p> <p align="center">Hojas de evaluación y dirección de trabajos.</p>

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

**CUADRO 32**  
**PERFIL INFORMÁTICA**

<b>CERTIFICADO DE ESPECIALIDAD</b>	<b>HORARIO DE CLASE</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RECURSOS</b>
<b>INFORMÁTICA</b>	<p align="center"><b>PRESENCIAL</b></p> <p>De lunes a viernes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diurno</b></li> </ul> <p>De 08H00 a 10H00. De 10H15 a 12H15.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tarde</b></li> </ul> <p>De 14H00 a 16H00. De 16H00 a 18H00</p> <p align="center">TOTAL: 40 HORAS CADA HORARIO</p> <p align="center"><b>APLICADA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sábado</b></li> </ul> <p>De 09H00 a 13H00. De 14H00 a 18H00.</p> <p align="center">TOTAL: 144 HORAS CADA HORARIO</p>	<p>Motivación Experimentación Análisis Plenarias Ergonomía Prácticas dirigidas Método Inductivo Método Deductivo</p> <p align="center">100% Práctico</p>	<p>Pizarra, tiza líquida, borrador. Computador Infocus Material didáctico. Hojas de evaluación y dirección de trabajos.</p>

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

**CUADRO 33**  
**PERFIL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

CERTIFICADO DE ESPECIALIDAD	HORARIO DE CLASE	METODOLOGÍA	RECURSOS
<b>LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</b>	<p align="center"><b>PRESENCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nocturno</b> De 18h30 a 20H30</li> </ul> <p align="center">TOTAL: 70 HORAS CADA HORARIO</p>	<p align="center">Motivación Experimentación Análisis Plenarias Gráficos Herramientas Seguridad industrial Prácticas dirigidas Pasantías Método Inductivo Método Deductivo 100% Práctico</p>	<p align="center">Pizarra, tiza líquida, borrador. Retroproyector Infocus Productos Material didáctico. Hojas de evaluación y dirección de trabajos.</p>

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

**CUADRO 34**  
**PERFIL INGLÉS**

CERTIFICADO DE ESPECIALIDAD	HORARIO DE CLASE	METODOLOGÍA	RECURSOS
<b>INGLÉS</b>	<p align="center"><b>PRESENCIAL</b></p> <p align="center">De lunes a viernes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diurno</b> De 08H00 a 10H00. De 10H15 a 12H15.</li> <li>• <b>Tarde</b> De 14H00 a 16H00. De 16H00 a 18H00</li> </ul> <p align="center">TOTAL: 70 HORAS CADA HORARIO</p> <p align="center"><b>INTENSIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sábado</b> De 09H00 a 13H00. De 14H00 a 18H00.</li> </ul> <p align="center">TOTAL: 144 HORAS CADA HORARIO</p>	<p align="center">Inductiva, emotiva, psicosocial. Motivación Experimentación Análisis Plenarias Conversatorio diario de temas reales de la vida comercial, laboral, social.</p> <p align="center">100% Práctico</p>	<p align="center">Pizarra, tiza líquida, borrador. Retroproyector Infocus Productos Material didáctico. Hojas de evaluación y dirección de trabajos.</p>

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

#### **4.4 ESTUDIO FINANCIERO DE CENDEC-GERENCIAL**

El estudio financiero constituye la sistematización contable y financiera de los estudios realizados anteriormente y que permitirán verificar los resultados y la liquidez que genera para cumplir con sus obligaciones operacionales y no operacionales y, finalmente la estructura financiera expresada por el estado de resultados.

El análisis se realizó dentro de un escenario económico social que es el más aproximado a las circunstancias reales de la vida del proyecto.

##### **4.4.1 FUENTE DE LOS RECURSOS FINANCIEROS**

Existen dos fuentes básicas de recursos financieros: fuentes propias y fuentes externas. En el presente proyecto solo se tomará en cuenta las fuentes propias, que constituyen los aportes de sus promotores. Este tipo de recursos se caracteriza por la estabilidad, es decir, que no tienen fecha de devolución y no generan por su utilización un costo.

#### 4.4.2 INVERSIÓN INICIAL FIJA

**CUADRO 35**  
**INVERSIÓN INICIAL FIJA**

INVERSION INICIAL FIJA			
CONCEPTO	NUMERO DE	VALOR	TOTAL
	UNIDADES	UNITARIO	
COMPUTADORA	17	500	8500
ESCANER	1	80	80
IMPRESORA MATRICIAL	2	250	500
IMPRESORAS A TINTA	2	140	280
RETROPROYECTOR	1	150	150
RETROPROYECTOR INFOCUS	1	850	850
MOBILIARIO	15	20	300
ARCHIVADORES	3	100	300
COPIADORA	1	2000	2000
SUMINISTROS Y MATERIALES	1	1000	1000
EQUIPO DE SONIDO	1	120	120
ESCRITORIO PROFESOR	3	45	135
ESCRITORIO EJECUTIVO	1	160	160
FRANELOGRAFO	1	20	20
MESAS	30	86,7	2601
MODULARES	3	75	225
PIZARRONES	3	85	255
SILLAS	30	15	450
SILLAS PARA ESTUDIO	15	25,76	386,4
SILLONES EJECUTIVOS	2	140	280
TELÉFONO	2	17	34
TV	1	200	200
DVD	1	80	80
<b>SUB-TOTAL INVERSION FIJA</b>			18.906,40
<b>ESTUDIO TÉCNICO</b>			400,00
<b>INSTALACIÓN TECNICA</b>			400,00
<b>TOTAL INVERSION</b>			<b><u>19.706,40</u></b>

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

Para iniciar el proyecto la inversión inicial fija que sus promotores aportarán la cantidad de de: 19.706,40 (cálculo de costo de inversión incluido los activos diferidos).

Las inversiones se han definido anteriormente, el investigador procederá a analizar el financiamiento, que como se dijo anteriormente será realizada por sus promotores la cual cubrirá el valor de las inversiones.

Se procedió a realizar un cuadro resumen de las inversiones y financiamiento del proyecto que consta a continuación:

**CUADRO 36**  
**INVERSIONES Y FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO**

<b>INVERSIONES</b>		
<b>Activos Fijos</b>	<b>Valores</b>	<b>%</b>
Material Informático	10.360,00	52,57
Materiales de Equipamiento	8.546,4	43,37
<b>SUB – TOTAL</b>	<b>18.906,40</b>	<b>95,94</b>
<b>Activos diferidos</b>		
Instalaciones técnicas	400,00	2,03
Estudio técnicos	400,00	2,03
<b>TOTAL</b>	<b>800,00</b>	<b>2,26</b>
<b>TOTAL DE INVERSIONES</b>	<b>19.706,40</b>	<b>100%</b>
<b>FINANCIAMIENTO</b>		
APORTE PROMOTORES 50% c/u	<b>19.706,40</b>	100%
<b>TOTAL FINANCIAMIENTO</b>	<b>19.706,40</b>	100%

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

Además del análisis de los costos de inversión inicial en activos fijos y diferidos se elaboró el calendario de inversiones para la operación que establecen periodos de inicio para la puesta en marcha del proyecto.

**CUADRO 37**  
**CRONOGRAMA DE INVERSIONES**

<b>INVERSIONES</b>	<b>PERIODO PREOPERACIONAL</b>			
	Ene	Feb - Mar	Abr	May
<b>Activos fijos</b>				
Insumos y Materiales de equipamiento		8546,40		
Material informático			10360,00	
Instalaciones Técnicas				400,00
Estudios técnicos	400,00			
<b>TOTAL DE INVERSIONES</b>	<b>400,00</b>	<b>8546,40</b>	<b>10360,00</b>	<b>200,00</b>

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas



DETALLE DE INGRESOS MATRICULAS	VALORES	DETALLE DE EGRESOS	VALORES
<b>INFORMATICA I</b> <b>Código INFO I</b> <b>Matricula: Aula I.</b> Curso Normal. Horario diurno Lunes a viernes, De 08H00 a 10H00. De 10H15 a 12H15. De 14H00 a 16H00. De 16H00 a 18H00 Curso de 40 horas; 10 horas semanal 4 semanas de duración. Costo del curso \$ 60 Alumnos 10 en cada horario. (cálculo con el 66,67% de capacidad) Ingreso \$ 2.400,00 cada mes	<b>PROMEDIO MENSUAL</b>  <b>\$ 2.400,00</b>	<b>Docente: 03/04</b> Ing. Ing. . 5,00 dólares la hora	800,00
<b>Pasa Subtotal:</b>	<b>2.400,00</b>		<b>800,00</b>
<b>INGLÉS I</b> <b>Aula 2.</b> Curso Normal. Horario diurno Lunes a viernes, De 08H00 a 10H00. De 10H15 a 12H15. De 14H00 a 16H00. De 16H00 a 18H00 Curso de 70 horas; 7 horas semanal 4 semanas de duración: Costo \$ 120 Alumnos 10 en cada horario. (cálculo con el 66.67% de capacidad) Ingreso \$ 2.742,86 cada mes.	<b>PROMEDIO MENSUAL</b>  <b>\$ 2.742,86</b>	<b>Docente:05/06</b> Lic. Lic. . 5,00 dólares la hora	800,00
<b>Subtotal:</b>	<b>2.742,86</b>		<b>800,00</b>
<b>INGLÉS INTENSIVO</b> <b>Aula 2.</b> Curso Normal. Horario sábados; cuatro horas semanales. De 09H00 a 13H00 ó 14H00 A 18H00 Curso de 144 horas; 9 semanas de duración. Costo \$ 120 Alumnos 10 en cada horario. (cálculo con el 66.67% de capacidad) Ingreso \$ 1.066,67 mensual.	<b>PROMEDIO MENSUAL</b>  <b>\$1.066,67</b>	<b>Docente:</b> Lic. Lic. 5,00 dólares la hora	640,00
<b>Subtotal:</b>	<b>1.066,67</b>		<b>640,00</b>
<b>INFORMÁTICA APLICADA</b> <b>Código INFO I</b> <b>Aula 1.</b> Curso Normal. Horario sábados; cuatro horas semanales De 09H00 a 13H00. ó De 14H00 a 18H00. Curso de 144 horas; 9 semanas de duración. Costo del curso \$ 120 Alumnos 10 en cada horario. (cálculo con el 66.67% de capacidad) Ingreso \$ 1.066,67 mensual	<b>PROMEDIO MENSUAL</b>  <b>\$1.066,67</b>	<b>Docente:</b> Ing. Ing. 32 Horas mensuales a 5,00 dólares la hora	640,00
<b>Subtotal:</b>	<b>1.066,67</b>		<b>640,00</b>

DETALLE DE INGRESOS MATRICULAS	VALORES	DETALLE DE EGRESOS	VALORES
<b>MEJORAMIENTO CONTINUO</b> <b>Código MC-2007</b> <b>Aula 3.</b> Curso Especial. Convenios Institucionales Horario sábados; cinco horas semanales. De 09H00 a 14H00. Curso de 160 horas; 8 semanas de duración. Costo del curso \$ 150 Alumnos 10 (calculo con el 66.67% de capacidad) Ingreso \$ 750,00 mensuales.	<b>PROMEDIO MENSUAL</b>  <b>\$750,00</b>	<b>Docente:</b> Ing. Ing. 20 Horas mensuales a 7 dólares la hora	560,00
<b>Subtotal:</b>	<b>750,00</b>		<b>560,00</b>
<b>SUBTOTAL INGRESOS MATRÍCULAS</b>	<b>9.397,62</b>	<b>SUBTOTAL EGRESOS</b>	<b>DE 5.313,18</b>

<b>Deserción 10%</b>	-939,76	<b>Otros rubros:</b>	
<b>OTROS SERVICIOS</b>		Arriendo:	600,00
<b>Internet</b>	144,00	Reparación y	
<b>Copiado</b>	48,00	mantenimiento:	150,00
<b>Anillado</b>	40,00	Gastos administrativos	
<b>Impresiones</b>	200,00		
<b>Escaner</b>	10,00		200,00
	<b>442,00</b>		<b>950,00</b>
		<b>Servicios Básicos:</b>	
		Luz:	60,00
		Agua:	75,00
		Teléfono:	150,00
		Internet:	150,00
			<b>435,00</b>
<b>SUBTOTAL OTROS INGRESOS</b>	<b>442,00</b>	<b>SUBTOTAL EGRESOS</b>	<b>1.385,00</b>
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>\$8.899,86</b>	<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>\$6698,18</b>

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

#### 4.4.4.1 CAPITAL DE TRABAJO

De los datos mensuales de los ingresos y egresos el resultado de los egresos no proporciona el valor de nuestro capital de trabajo que corresponde a \$6698,18 que sería lo que necesitaremos para el primer mes de funcionamiento de nuestro centro,

suponiendo que en ese mes no tendremos ningún ingreso, este capital de trabajo nos ayudara a subvencionar cualquier eventualidad.

Este rubro sumado a la inversión nos da el valor del desembolso inicial para el funcionamiento del centro.

#### 4.4.5 ELABORACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE FACTIBILIDAD DEL PROYECTO

Los estados financieros se requieren, principalmente para realizar evaluaciones y tomar decisiones de carácter económico social. Se considera como uno de los estados financieros básicos en un proyecto social al Estado de pérdidas y ganancias, el mismo que detallaremos a continuación:

##### 4.4.5.1 Estado de pérdidas y ganancias

El estado de pérdidas y ganancias presenta el resultado de las operaciones provenientes del uso de los recursos en un período determinado. Cuando se trata del estado de resultados, este se sustenta en estimaciones de ingresos, costos y gastos que elaborados objetivamente permitirán definir la utilidad, que como se mencionó anteriormente el objetivo del proyecto es sin fines de lucro.

**CUADRO39**  
**ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS**

ESTADO DE PERDIDAS Y GANACIAS					
AÑOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
<b>INGRESOS OPERACIONALES</b>	<b>84.198,57</b>	<b>92.618,43</b>	<b>101.880,27</b>	<b>112.068,30</b>	<b>123.275,13</b>
Cuotas de usuarios Internet y otros	1.440,00	1.584,00	1.742,40	1.916,64	2.108,30
Cuotas de usuarios servicio de copiado	480	528,00	580,80	638,88	702,77
Anillados, escáner e impresiones	2500	2.750,00	3.025,00	3.327,50	3.660,25
Ingresos por matrículas y pensiones	79.778,57	87.756,43	96.532,07	106.185,28	116.803,81
<b>GASTOS OPERACIONALES</b>	<b>76.378,00</b>	<b>83.488,24</b>	<b>90.167,30</b>	<b>97.380,68</b>	<b>105.171,14</b>
Director	5.600,00	6.048,00	6.531,84	7.054,39	7.618,74
Servicios Profesionales instructores	44.000,00	47.520,00	51.321,60	55.427,33	59.861,51
Información y servicio al cliente	5.800,00	6.264,00	6.765,12	7.306,33	7.890,84
Limpieza	2.900,00	3.132,00	3.382,56	3.653,16	3.945,42
Servicios Básicos	5.220,00	5.637,60	6.088,61	6.575,70	7.101,75
Aporte patronal	1.458,00	1.574,64	1.700,61	1.836,66	1.983,59
Fondos de reserva	0,00	1.000,00	1.080,00	1.166,40	1.259,71

ESTADO DE PERDIDAS Y GANACIAS					
AÑOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Gastos de Administración	2.400,00	2.592,00	2.799,36	3.023,31	3.265,17
Reparación y mantenimiento	1.800,00	1.944,00	2.099,52	2.267,48	2.448,88
Arriendos	7.200,00	7.776,00	8.398,08	9.069,93	9.795,52
<b>UTILIDAD OPERACIONAL</b>	<b>7.820,57</b>	<b>9.130,19</b>	<b>11.712,97</b>	<b>14.687,62</b>	<b>18.103,99</b>
DEPRECIACION	-4307,97	-4307,97	-4307,97	-854,64	-854,64
AMORTIZACION	-160,00	-160,00	-160,00	-160,00	-160,00
<b>UTILIDAD ANTES DE TRAB E IMP.</b>	<b>3.352,60</b>	<b>4.662,22</b>	<b>7.245,00</b>	<b>13.672,98</b>	<b>17.089,35</b>
15% TRABAJADORES	502,89	699,33	1086,75	2050,95	2563,40
UTILIDAD ANTES DE IMP	2.849,71	3.962,88	6.158,25	11.622,03	14.525,95
25% IR	712,43	990,72	1539,56	2905,51	3631,49
<b>UTILIDAD NETA</b>	<b>2.137,28</b>	<b>2.972,16</b>	<b>4.618,69</b>	<b>8.716,52</b>	<b>10.894,46</b>

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

#### 4.4.5.2 Análisis de los indicadores de factibilidad

Para la presente investigación se ha considerado conveniente realizar el análisis de viabilidad financiera en base al coeficiente de relación beneficio costo que engloba a la Tasa Interna de Retorno, Relación Beneficio Costo, Valor Actual Neto y el Período de Recuperación de la Inversión.

#### CUADRO 40 ANÁLISIS DE VIABILIDAD FINANCIERA

	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
<b>UTILIDAD NETA</b>		<b>2.137,28</b>	<b>2.972,16</b>	<b>4.618,69</b>	<b>8.716,52</b>	<b>10.894,46</b>
(+) DEPRECIACIONES		4307,97	4307,97	4307,97	854,64	854,64
(+) AMORTIZACIONES		160,00	160,00	160,00	160,00	160,00
INVERSION INICIAL	19.706,40					
CAPITAL DE TRABAJO	<b>6.698,18</b>					
<b>FLUJO NETO</b>	-26.404,58	6.605,25	7.440,14	9.086,66	9.731,16	11.909,10

**TIR = 17%**

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

#### TIR.

Con la ejecución del proyecto se ha obtenido una TIR de 17%, lo que significa que el inversionista obtendrá un adicional de 3 puntos por arriba de la tasa promedio de inversión por el riesgo de su inversión. En otras palabras, se dice que,

por cada dólar que se invierta a lo largo del proyecto en esta actividad productiva, el inversionista recibirá 17 centavos adicionales a su inversión.

Esto sin lugar a duda hace ver que el presente proyecto tiene factibilidad financiera en su ejecución y por ende es digno de ser aprobado.

### CUADRO 41 ÍNDICES DE EVALUACIÓN

INDICES DE EVALUACIÓN						
AÑOS	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
FLUJOS DE FONDOS NOMINALES	26.404,58	6.605,25	7.440,14	9.086,66	9.731,16	11.909,10
TASA DE DESCUENTO APLICABLE: $K_e$		14%	14%	14%	14%	14%
FACTOR DE VALOR ACTUAL: $1/(1+K_e)^i$		0,88	0,77	0,67	0,59	0,59
FLUJOS DE CAJA ACTUALIZADOS		<b>5.794,08</b>	<b>5.724,94</b>	<b>6.133,24</b>	<b>5.761,63</b>	<b>7.051,14</b>
FNCi ACTUALIZADOS Y ACUMULADOS		5.794,08	11.519,03	17.652,26	23.413,89	30.465,04
SUMA DE LOS FNCi ACTUALIZADOS		30.465,04				
MONTO DE LA INVERSION INICIAL		-26.404,58				
<b>VALOR ACTUAL NETO</b>		<b>4.060,46</b>				
<b>RELACION BENEFICIO/COSTO (B/C)</b>		<b>1,15</b>				

VALOR ACTUAL NETO \$ **4.060,46**  
RELACION BENEFICIO/COSTO (B/C) **1,15**

Elaboración: Fabián Lalaleo y Sandra Armas

### VAN

Una vez realizado los cálculos pertinentes se ha establecido que el proyecto proporcionará de una VAN correspondiente a \$ 4.060,46 obteniendo un resultado positivo denota nuevamente que el proyecto es factible.

### RELACIÓN BENEFICIO COSTO

Este indicador señala que si es mayor que uno, este debe ser aceptado. Para el presente caso el indicador corresponde a 1,15 y debería considerarse la ejecución del mismo.

Se puede decir con es resultado anterior que en valores actuales se recupera la inversión y se recibirá un adicional de 15 centavos por dicha inversión.

En suma por el análisis del método de relación beneficio costo se concluye que el presente proyecto si debe ser ejecutado, por cuanto este, refleja éxito en su ejecución.

#### **4.5 DOCUMENTACIÓN PARA LA CONFORMACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN**

##### **4.5.1 CUADRO H1**

#### **MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DIVISIÓN DE EDUCACIÓN POPULAR PERMANENTE DE PICHINCHA**

CENTRO: CENDEC GERENCIAL  
Tecnología de la Informática, Inglés.

Especialidad: Administración,

CANTON: Quito

Parroquia: Santa Prisca

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	TÍTULOS QUE POSEE	OTORGADO No. REFRENDACIÓN	MATERIA QUE DICTA	INSTITUCIÓN QUE HA LABORADO	FIRMAS

\_\_\_\_\_  
DIRECTOR

\_\_\_\_\_  
SUPERVISOR

\_\_\_\_\_  
SECRETARIA

#### 4.5.2 CUADRO H2

### MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DIVISIÓN DE EDUCACIÓN POPULAR PERMANENTE DE PICHINCHA

CENTRO: CENDEC-GERENCIAL  
de la Informática, Inglés.

Especialidad: Administración, Tecnología

CANTON: Quito

Parroquia: Santa Prisca

No	APELLIDOS Y NOMBRES	ASIGNATURA A SU CARGO	CURSOS	HORAS SEMANAL	COMISIONES

---

DIRECTOR

---

SUPERVISOR

---

SECRETARIA

### **4.5.3 CONTRATOS DE TRABAJO**

Existirán 2 tipos de contratos de trabajo:

**4.5.3.1** Contrato de dependencia.- que será celebrado entre los trabajadores administrativos y colaboradores del centro de capacitación.

**4.5.3.2** Contrato por horas.- este se elaborará para los capacitadores que laboraran en el centro de capacitación.

### **4.5.4 CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO O TÍTULOS DE PROPIEDAD DE LOS LOCALES**

El contrato se hará entre los gestores de “CENDEC-GERENCIAL” y el administrador del local en que funcionara el centro, por un tiempo mínimo de 2 años renovables.

### **4.5.5 COPIA DE RUC DEL DIRECTOR DEL CENTRO**

Para cumplir con este requerimiento se gestionará el RUC de la institución en el SRI antes de su funcionamiento.

### **4.5.6 SOLICITUD AL DIRECTOR NACIONAL DE EDUCACIÓN POPULAR PERMANENTE**

Quito DM, 1 de julio del 2008

SR. DIRECTOR NACIONAL DE EDUCACIÓN POPULAR PERMANENTE

Quito.-

De mi consideración:

Señor Director, sírvase tramitar la autorización de funcionamiento del Centro Ocupacional, “CENDEC-GERENCIAL”, el mismo que funcionará en la Parroquia Santa Prisca del Cantón Quito, Provincia de Pichincha, para lo cual adjunto todos los requisitos para la creación de centros ocupacionales.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración distinguida.

---

Ing. Fabián Lalaleo Beltrán  
DIRECTOR

## **CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 CONCLUSIONES**

Para concluir el presente trabajo de investigación de fin de carrera, examinamos cual fue el objetivo de nuestra tesis “CONFORMACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN POPULAR PERMANENTE EN EL CANTON QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA”. El objetivo propuesto en el inicio de nuestra investigación consistía en cumplir con los requisitos de factibilidad para la creación de un Centro de Capacitación Popular Permanente; creemos que lo hemos cumplido en todas sus exigencias, esto es un estudio socioeconómico de la localidad y su zona de influencia, la parroquia Santa Prisca demuestra ser una zona comercial importante del Distrito Metropolitano de Quito, así como es considerada un sitio estratégico para la conformación del Centro de Capacitación por la gran capacidad de afluencia de diferentes líneas de transporte urbano y rural.

En síntesis y, al extracto científico de los contenidos de la presente investigación, “CONFORMACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN POPULAR PERMANENTE EN EL CANTON QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA”, podemos formular las siguientes conclusiones:

- ✓ La Capacitación y la Educación en Ecuador ha demostrado ser una herramienta modificadora en todos los sectores de la economía, así lo demuestra los datos estadísticos proporcionados por el SECAP que dan cuenta de más de 3000 cursos dictados por año en el país y en su mayoría aproximadamente el 70% se desarrollan en el área de comercio esto permite la multiplicidad y emprendimiento de nuevos micro negocios en el sector terciario de la economía, según la estructura del nuevo modelo de Educación y en especial el de la DINEP, se aspira que la capacitación y educación en los Centros de Capacitación Popular será una verdadera política de Estado, Pasantías y emprendimiento de micronegocios para todos los jóvenes del país.

- ✓ La capacitación como herramientas para incursionar o fortalecer conocimientos están más enfocados en el área administrativa tratando de llegar el objetivo de optimizar los conocimientos para beneficio de la productividad, por ejemplo la informática por medio del Internet ha demostrado ser una instrumento muy útil del convivir de todos los ecuatorianos, es así como se han establecido accesos directos por parte de los usuarios a estamentos gubernamentales y privados tales como el IESS, SRI, Banca Electrónica, etc. para acceder a sus diferentes servicios simplificando sus trámites, entre otros beneficios de esta cátedra, además se puede enfatizar que hay una mayor preferencia por los cursos de corta duración, La DINEP, en su actual administración apoya la creación de cursos con un mínimo de 40 horas.
  
- ✓ Los resultados de la capacitación son inmediatos y palpables en la realidad, un ejemplo más objetivo de estos resultados es el caso de los comerciantes del Mercado Central en Quito, logrando mejorar sus servicios para beneficio directo de los comerciantes y aportando al entorno productivo de la zona y del país. Las personas que carecen de certificados de capacitación y/o conocimientos específicos en todas las áreas de los sectores de la economía, tendrán menos posibilidades de ser parte de una nómina de empleo.
  
- ✓ Los Centros de Capacitación Populares Permanentes, Centros de Formación Profesional, Centros de Desarrollo Empresarial o como quieran llamarse, tienen la obligación moral y ética de preparar y potenciar las habilidades y destrezas del talento humano, implementando y dosificando el modelo 70 y 30, 30% de teoría y 70% de práctica.
  
- ✓ Todo esfuerzo social y educativo que se realice en beneficio de la educación debe ser apoyado por todos los sectores sociales y productivos del país, ha pesar que las cifras estadísticas de crecimiento poblacional, PEA, ingresos per cápita, datos analíticos y econométricos no surten el efecto esperado en proyecciones reales, nosotros los egresados de la UPS, hemos desarrollado varias estrategias de capacitación en zonas consideradas vulnerables con resultados positivos en el sentido social sin importar el sentido económico; en esta ocasión tenemos la

certeza que nuestro esfuerzo será considerado un modelo de desarrollo social sostenible y sustentable, así lo ha demostrado ser el caso de (FE Y ALEGRÍA)

- ✓ Existen factores sociales comerciales y culturales; Organizaciones privadas, públicas, centros de comercio, financieras, hoteles, negocios unipersonales, colegios, universidades que motivan y son creadores de fuentes de empleo y por ende todos necesitan capacitación y educación, y además, los resultados que se visualizan en el análisis financiero son positivos para la conformación de CENDEC-GERENCIAL, demostrando recuperación de la inversión con una utilidad importante, ingresos que permitirán el crecimiento tecnológico del Centro de Capacitación, haciendo atractiva la inversión en este tipo de proyectos de capacitación.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

- ✓ La Dirección Nacional de Capacitación Popular Permanente, debe brindar más facilidades para lograr una reestructuración y el fortalecimiento de la oferta de especializaciones o cursos de capacitación que vayan acorde con las necesidades actuales del mercado laboral y empresarial, un mercado que cada vez se encuentra inmerso en una globalización constante, y por este hecho es apremiante la actualización del conocimiento, esto permitirá obtener alumnos que aporten al aparato productivo del país.
- ✓ El Ministerio de Educación y Cultura, ampliando el campo de acción de los Centros de Educación Populares ayudarán a la consolidación de un verdadero servicio de capacitación social, permitiendo innovar en los contenidos de las materias para que estas sean, en un porcentaje importante, prácticas.
- ✓ Para entrar a competir en el mercado de la capacitación existe un requerimiento de innovación constante en las cátedras acompañadas de una buena pedagogía, estos elementos nos entregará competitividad en este sector de la capacitación. Se debe ofrecer servicios alternativos de capacitación para lograr atraer a interesados de capacitarse, enfocando el servicio en el área de gerencia.

- ✓ Se debería poner especial énfasis en el manejo de los entornos virtuales, así como herramientas adicionales que nos permitan ayudar a la productividad de los proyectos, ideas de negocios o micro empresas, adjunto a una pedagogía en su mayoría práctica del idioma Inglés para que el nivel de asimilación del conocimiento sea óptimo.
  
- ✓ Hay que aprovechar el sector en donde esta ubicado el centro de aprendizaje CENDEC-GERENCIAL, para lograr posicionarse en el mercado de la capacitación, valiéndose también de los resultados financieros obtenidos en el proyecto coordinados con planes de crecimiento de los educandos, para mejorar las expectativas de ingresos. Se debe brindar el respaldo de los certificados de aptitud otorgados por el centro de capacitación, este respaldo será avalizado por la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente.
  
- ✓ Debemos recordar que todo proyecto educativo ha sido creado sin fines de lucro, pero en nuestra realidad ecuatoriana la educación privada se ha convertido en un negocio redondo, olvidado los principios filosóficos y éticos, antes de pensar en el cuanto, tenemos que pensar en el cómo podemos lograr una adecuada capacitación para conseguir la asimilación y aplicación de los conocimientos impartidos.

Recomendar a las Autoridades de la Universidad Politécnica Salesiana, que durante la vida estudiantil sus discípulos realicen prácticas estudiantiles, servicio comunitario con emprendimientos de proyectos sociales, una cosa es la teoría y otra muy interesante y necesaria la práctica.

Motivar el talento de los señores Docentes de la Universidad Politécnica Salesiana, para que se incluya dentro del plan de estudios de nuestra especialización la cátedra

de PROYECTOS SOCIALES Y MODELOS DE ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS.

Para concluir nuestras recomendaciones, dejamos constancia que solo con la educación y capacitación permanente, cambiaremos nuestras pésimas costumbres latinas, eliminando los viejos paradigmas y arquetipos negativos, nos comprometemos a ser parte de la solución potenciando nuestros conocimientos para fortalecer los conocimientos de los demás.

## BIBLIOGRAFÍA

ANZOLA Rojas, Sérvulo, *Administración de Pequeñas Empresas*. México. Ed. Mc.Graw-Hill. ISBN 970-10-0352-7.

ANZOLA Rojas, Sérvulo, *Administración de Pequeñas Empresas*. México. Ed. Mc.Graw-Hill. ISBN 970-10-0352-7.

BANCO CENTRAL

Corporación de estudios y publicaciones, *ley de educación*/septiembre de 2005

Corporación de estudios y publicaciones, *Ley de Seguridad Social*/2005.

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS Hay/Mcber actualizado en 1998

Education Unlimited Corporation

Apolo 13.Un ejemplo de Gerencia y Trabajo en Equipo.

Resolución 066-DINEPP.

Enciclopedia Microsoft ® Encarta ®. 98. Control de Calidad. 1993-1997. Microsoft Corporation

ENCICLOPEDIA PRÁCTICA INFORMÁTICA. ALGAR/ Orbis Publishing Ltda.. London-Editorial Delta, S.A. Barcelona Ediciones Algar, S.A. 1986.

GRUPO HAY, Asociados, *Valuación de Puestos*. México.

INEC.

J. M. Juran y F. M. Tryna. *Análisis y planeación de la calidad*. Mc Graw Hill.

J.M. Juran. "*Juran y la planificación para la calidad*". Ediciones Díaz de Santos.

[www.juran.com](http://www.juran.com)

Manual de Six Sigma y Herramientas "[wwwcorp.jci.com/sixsigmabb](http://wwwcorp.jci.com/sixsigmabb)

Manual de Summit Herramientas de Mejora Continua

MASAAKI, Imai "Kaizen" *La Clave de la Ventaja Competitiva Japonesa* .

Octava Reimpresión México 1995.Compañía Editorial Continental ,S.A,de C.V.

México

ORUETA, Lucas, *Valuación de Tareas y Estructuras de Salarios*. México. Ed. Limusa.

REYES Ponce, Agustín, *Administración de Personal: Relaciones Humanas*. México. Ed. Limusa. ISBN 968-18-0153-9.

REYES Ponce, Agustín, *Administración de Personal: Sueldos y Salarios*. México. Ed. Limusa. ISBN 968-18-0274-8.

WILLIAM M., Mercer, *Taller de Compensación*. México.

## **ANEXOS**

### **Anexo No. 1.- ENCUESTA**

# **CENDEC-GERENCIAL** **CENTRO DE EDUCACIÓN GERENCIAL**

## **DIAGNÓSTICO DE FACTIBILIDAD EN FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

Quito DM, 24 DE SEPTIEMBRE DEL 2007

Marque con una x las siguientes preguntas:

**1. ¿Qué temas del campo de la administración domina usted? Elija una sola respuesta.**

### ADMINISTRACIÓN

- A1. Administración básica del personal ( )
- A2. Técnicas de archivo ( )
- A3. Administración de sueldos y salarios ( )
- A4. Valuación de puestos ( )
- A5. Selección de personal ( )
- A6. Reclutamiento de personal ( )
- A7. Organización y sistema de almacenamiento ( )
- A8. Normas de redacción ( )
- A9. Recepción o información ( )
- A10. Liderazgo organizacional ( )
- A11. Áreas de Negocios y ventas ( )
- A12. Marketing ( )
- A13. Mejoramiento Continuo ( )
- A15. Informática ( )

**2. ¿Qué idioma le gustaría hablar y escribir?**

- 2IN. Inglés ( )
- 2F. Francés ( )
- 2IT. Italiano ( )

**3. ¿Cómo cree usted que puede aumentar sus ingresos?**

- 3A. Con capacitación ( )
- 3B. Emigrando a España ( )
- 3C. Emigrando a EEUU ( )
- 3D. Instalando su propio negocio ( )

**4. ¿Cree usted que si se capacita mejorarán sus ingresos?**

- 4. SI ( )
- 4. NO ( )

**5. ¿Estudia en la actualidad?**

- 5A. Universidad ( )
- 5B. Instituto Superior ( )
- 5C. Colegio ( )
- 5D. Escuela ( )
- 5E. No estudia ( )

**6. ¿Dispone de dos horas diarias para capacitarse?**

- 6. SI ( )
- 6. NO ( )

**7. ¿Invertiría 60 dólares mensuales, por estudiar 3 meses/ o un año previo a obtener un certificado reconocido por el Ministerio de Educación?**

- 7. SI ( )
- 7. NO ( )

**8. ¿Si usted no desea capacitación, invertiría los \$ 50 dólares mensuales en sus hijos o familia?**

- 8. SI ( )
- 8. NO ( )

**9. ¿Por qué usted no se capacita?**

- 9A. No desea ( )
- 9B. No le alcanza su presupuesto ( )
- 9C. Su edad le impide ( )

**10. ¿Si una fundación le entrega el 50% del costo de capacitación, usted se capacitaría?**

- 10. SI ( )
- 10. NO ( )

Gracias por su cooperación.

## Anexo No.2.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

### CENDEC-GERENCIAL CENTRO DE EDUCACIÓN GERENCIAL

Resultados: Total de encuestados 400 personas Cantón Quito. Parroquia Santa Prisca.

#### 1. ¿Qué tema del campo de la administración domina usted? Elija una sola respuesta.

#### ADMINISTRACIÓN

- A1. Administración básica del personal
- A2. Técnicas de archivo
- A3. Administración de sueldos y salarios
- A4. Valuación de puestos
- A5. Selección de personal
- A6. Reclutamiento de personal
- A7. Organización y sistema de almacenamiento
- A8. Normas de redacción
- A9. Recepción o información
- A10. Liderazgo organizacional
- A11. Áreas de Negocios y ventas
- A12. Marketing
- A13. Mejoramiento Continuo
- A15. Informática

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	A1= 5P A5= 10P A6= 5P A7= 5P A11= 5P	A6= 10P A7= 3P A15= 3P A11= 10 A1= 4P	A11= 25P A12= 5P A9= 6P A1= 4P	100	100%
Zona Norte La Mariscal	A15= 18P A6= 5P A5= 7P	A9= 9P A5= 12P A1= 9P	A11= 15P A12= 8P A15= 17P	100	100%
Zona Noreste La Vicentina	A1= 12P A9= 7P A3= 5P A5= 6P	A15= 8P A9= 6P A7= 4P A3= 12P	A15= 21P A11= 9P A9= 7P A5= 3P	100	100%
Zona Noreste La Gasca	A6= 4P A11= 12P A7= 9P A1= 5P	A15= 11P A3= 7P A9= 10P A11= 2P	A15= 25P A12= 4P A11= 11P	100	100%
Totales	120.P	120.P	160.P	400	100%
%	30%	30%	40%		

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

## 2. ¿Qué idioma le gustaría hablar y escribir?

- 2IN. Ingles  
2F. Frances  
2IT. Italiano

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	<b>2IN= 25P</b> 2F= 1P 2IT= 4P	<b>2IN= 30P</b>	<b>2IN= 24P</b> 2F= 8P 2IT= 8P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Norte La Mariscal	<b>2IN= 30P</b>	2IN= 15P 2F= 5P 2IT= 10P	2IN= 30P 2F= 2P 2IT= 8P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Vicentina	2IN= 27P 2F= 2P 2IT= 1P	<b>2IN= 30P</b>	<b>2IN= 35P</b> 2F= 2P 2IT= 3P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Gasca	<b>2IN= 30P</b>	<b>2IN= 25P</b> 2IT= 5P	<b>2IN= 40P</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Totales	<b>120.P</b>	<b>120.P</b>	<b>160.P</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>
%	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>		

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

## 3. ¿Cómo cree usted que puede aumentar sus ingresos?

- 3A. Con capacitación  
3B. Emigrando a España  
3C. Emigrando a EEUU  
3D. Instalando su propio negocio

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	<b>3A= 19P</b> 3B= 11P	3A= 9P <b>3B= 14P</b> 3C= 7P	<b>3A= 19P</b> 3B= 7P 3C= 8P 3D= 6P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Norte La Mariscal	3A= 10P <b>3B= 20P</b>	<b>3B= 25P</b> 3D= 5P	<b>3A= 18P</b> 3B= 7P 3C= 8P 3D= 7P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Vicentina	3A= 2P <b>3B= 18P</b> 3C= 7P 3D= 3P	<b>3A= 22P</b> 3B= 4P 3D= 4P	<b>3A= 27P</b> 3D= 13P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Gasca	<b>3A= 21P</b> 3B= 2P 3C= 3P 3D= 4P	<b>3A= 21P</b> 3B= 4P 3C= 2P 3D= 3P	<b>3A= 25P</b> 3B= 4P 3C= 3P 3D= 8P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Totales	<b>120.P</b>	<b>120.P</b>	<b>160.P</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>
%	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>		

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

#### 4. ¿Cree usted que si se capacita mejorarán sus ingresos?

4. SI  
4. NO

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	4.SI= 14P 4.NO= 16P	4.SI= 25P 4.NO= 5P	4.SI= 29P 4.NO= 11P	100	100%
Zona Norte La Mariscal	4.SI= 24P 4.NO= 6P	4.SI= 28P 4.NO= 2P	4.SI= 17P 4.NO= 23P	100	100%
Zona Noreste La Vicentina	4.SI= 18P 4.NO= 12P	4.SI= 17P 4.NO= 13P	4.SI= 19P 4.NO= 21P	100	100%
Zona Noreste La Gasca	4.SI= 19P 4.NO= 11P	4.SI= 22P 4.NO= 8P	4.SI= 32P 4.NO= 8P	100	100%
Totales	120.P	120.P	160.P	400	100%
%	30%	30%	40%		

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

#### 5. ¿Estudia en la actualidad?

- 5A. Universidad  
5B. Instituto Superior  
5C. Colegio  
5D. Escuela  
5E. No estudia

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	5A= 14P 5B= 2P 5E= 14P	5A= 18P 5B= 2P 5E= 10P	5A= 33P 5B= 2P 5E= 5P	100	100%
Zona Norte La Mariscal	5A= 21P 5B= 5P 5E= 4P	5A= 19P 5B= 2P 5E= 9P	5A= 25P 5B= 12P 5E= 3P	100	100%
Zona Noreste La Vicentina	5A= 14P 5B= 7P 5E= 9P	5A= 15P 5B= 8P 5E= 7P	5A= 27P 5B= 10P 5E= 3P	100	100%
Zona Noreste La Gasca	5A= 18P 5B= 3P 5E= 9P	5A= 17P 5B= 2P 5E= 11P	5A= 22P 5B= 11P 5E= 7P	100	100%
Totales	120.P	120.P	160.P	400	100%
%	30%	30%	40%		

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**6. ¿Dispone de dos horas diarias para capacitarse?**

6. SI  
6. NO

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	<b>6.SI= 30P</b> 6.NO=	<b>6.SI= 15P</b> <b>6.NO= 15P</b>	<b>6.SI= 24P</b> 6.NO= 16P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Norte La Mariscal	<b>6.SI= 22P</b> 6.NO= 8P	6.SI= 11P <b>6.NO= 19P</b>	6.SI= 19P <b>6.NO= 21P</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Vicentina	<b>6.SI= 17P</b> 6.NO= 13P	6.SI= 15P <b>6.NO= 15P</b>	<b>6.SI= 20P</b> 6.NO= 20P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Gasca	6.SI= 12P <b>6.NO= 18P</b>	6.SI= 11P <b>6.NO= 19P</b>	6.SI= 14P <b>6.NO= 26P</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Totales	<b>120.P</b>	<b>120.P</b>	<b>160.P</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>
%	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>		

**Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007**

**7. ¿Invertiría 60 dólares mensuales, por estudiar 3 meses/ o un año previo a obtener un certificado reconocido por el Ministerio de Educación?**

7. SI  
8. NO

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	<b>7.SI= 22P</b> 7.NO= 8P	<b>7.SI= 17P</b> 7.NO= 13P	<b>7.SI= 24P</b> 7.NO= 16P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Norte La Mariscal	7.SI= 11P <b>7.NO= 19P</b>	7.SI= 7P <b>7.NO= 23P</b>	<b>7.SI= 35P</b> 7.NO= 5P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Vicentina	7.SI= 7P <b>7.NO= 23P</b>	7.SI= 8P <b>7.NO= 22P</b>	7.SI= 15P <b>7.NO= 25P</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Gasca	7.SI= 10P <b>7.NO= 20P</b>	7.SI= 5P <b>7.NO= 25P</b>	<b>7.SI= 34P</b> 7.NO= 6P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Totales	<b>120.P</b>	<b>120.P</b>	<b>160.P</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>
%	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>		

**Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007**

**8. ¿Si usted no desea capacitación, invertiría los \$ 60 dólares mensuales en sus hijos o familiar?**

8. SI  
8. NO

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	8.SI= 25P 8.NO= 5P	8.SI= 17P 8.NO= 13P	8.SI= 38P 8.NO= 2P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Norte La Mariscal	8.SI= 22P 8.NO= 8P	8.SI= 21P 8.NO= 9P	8.SI= 35P 8.NO= 5P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Vicentina	8.SI= 16P 8.NO= 14P	8.SI= 17P 8.NO= 13P	8.SI= 20P 8.NO= 20P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Gasca	8.SI= 22P 8.NO= 8P	8.SI= 14P 8.NO= 16P	8.SI= 29P 8.NO= 11P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Totales	<b>120.P</b>	<b>120.P</b>	<b>160.P</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>
%	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>		

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**9. ¿Por qué usted no se capacita?**

- 9A. No desea  
9B. No le alcanza su presupuesto  
9C. Su edad le impide

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	9B= 30P	9A= 2P 9B= 18P 9C= 10P	9A= 8P 9B= 30P 9C= 2P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Norte La Mariscal	9A= 7P 9B= 13P 9C= 10P	9A= 9P 9B= 11P 9C= 10P	9A= 12P 9B= 28P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Vicentina	9A= 4P 9B= 16P 9C= 10P	9A= 12P 9B= 18P	9A= 9P 9B= 20P 9C= 11P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Zona Noreste La Gasca	9A= 1P 9B= 24P 9C= 5P	9A= 4P 9B= 16P 9C= 10P	9A= 1P 9B= 29P 9C= 10P	<b>100</b>	<b>100%</b>
Totales	<b>120.P</b>	<b>120.P</b>	<b>160.P</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>
%	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>		

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**10. ¿Si una fundación le entrega el 50% del costo de capacitación, usted se capacitaría?**

10. SI  
10. NO

ZONA	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	Número de encuestados	%
Zona Centro, Sector Santa Prisca	10.SI= 30P 10.NO=	6.SI= 28P 6.NO= 2P	6.SI= 38P 6.NO= 2P	100	100%
Zona Norte La Mariscal	10.SI= 27P 10.NO= 3P	6.SI= 14P 6.NO= 16P	6.SI= 40P 6.NO=	100	100%
Zona Noreste La Vicentina	10.SI= 29P 10.NO= 1P	6.SI= 18P 6.NO= 12P	6.SI= 37P 6.NO= 3P	100	100%
Zona Noreste La Gasca	10.SI= 24P 10.NO= 6P	6.SI= 19P 6.NO= 11P	6.SI= 40P 6.NO=	100	100%
Totales	120.P	120.P	160.P	400	100%
%	30%	30%	40%		

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**Anexo 3.- ACTIVIDAD TIEMPO DE DURACIÓN HORARIO DE TRABAJO Y PROGRAMAS ANALÍTICO POR CURSOS**

**Anexo 3.1 VALUACIÓN DE PUESTOS**

- NOMBRE DEL CURSO: VALUACIÓN DE PUESTOS
- NIVEL DEL SABER: Flexible
- ÁREA DE CONOCIMIENTO: Conocimientos Técnicos Administrativos
- COMISIÓN ACADÉMICA: Área Administrativa
- NÚMERO CONSECUTIVO DE ASIGNATURA:
- HORAS PRÁCTICAS: 50
- HORAS TEÓRICAS: 20
- HORAS TOTALES: 70
- CÓDIGO: AVP-07

UNIDADES TEMÁTICAS QUE INTEGRAN EL CURSO AVP-07	HRS. PRÁCTICAS	HRS. TEÓRICAS	HRS. TOTALES
I. Administración de Sueldos y Salarios.	10	5	15
II. Sistemas de valuación de puestos	17	5	22
III. Método HAY de perfiles y Escalas	10	5	15
IV. Método de grados MERCER	13	5	18
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>20</b>	<b>70</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS

PROGRAMA ANALITICO POR UNIDAD TEMÁTICA

NOMBRE DEL CURSO: VALUACIÓN DE PUESTOS  
 UNIDAD TEMÁTICA: I. Administración de Sueldos y Salarios  
 HORAS PRÁCTICAS: 10  
 HORAS TEÓRICAS: 5  
 HORAS TOTALES: 15

Objetivo: Reconocer la importancia de la administración y sus principios, así como las teorías de sueldos y salarios.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
Análisis del puesto. Análisis del personal. Asignación de sueldos y salarios.	La aplicación de los principios y técnicas de administración de sueldos, permite articular en forma tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica, que se logre, no sólo pagar sueldos justos, sino también convencer a aquél de esa justicia.	2	Para la práctica profesional, en las carreras de Relaciones Industriales y Administración de Empresas: las políticas y técnicas de sueldos son de las que tienen más amplia e inmediata aplicación.	2
Porcentaje Límite	Debemos tener definido cuál es el objetivo de pago para cada nivel de desempeño. Determinaremos ahora los porcentajes mínimos y máximos de aumento.	2	Los parámetros para la administración de sueldos	1
Tiempos Límite	Los tiempos límite son muy importantes para ajustar el costo total de la nómina a las cifras autorizadas.	4	Los parámetros para la administración de sueldos	2
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>		<b>5</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
PROGRAMA ANALÍTICO POR UNIDAD TEMÁTICA**

**NOMBRE DEL CURSO:** VALUACIÓN DE PUESTOS  
**UNIDAD TEMÁTICA:** II. Sistemas de valuación de puestos  
**HORAS PRÁCTICAS:** 17  
**HORAS TEÓRICAS:** 5  
**HORAS TOTALES:** 22

**Objetivo:** Con el fin de ver en qué nos va a ayudar el análisis de puesto, el adquirir la capacidad de valorar a un cargo de acuerdo a los requerimientos del Centro.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
Análisis de puestos	Recabar información acerca del puesto, es la herramienta para poder valorar un puesto y trata de analizar un puesto en cada una de las actividades individuales que realiza un puesto.	6	Describir la importancia del puesto dentro de la organización	2
Jerarquización de los puestos	Para organizar el personal de una empresa, es esencial establecer una apropiada jerarquía dentro de la misma. Cada trabajador debe estar colocado exactamente en el nivel que le corresponde respecto de los demás.	6	La importancia relativa o valor de un puesto depende de muchos elementos difíciles de apreciar por su complejidad y sutileza, la mayoría de los cuales están en relación con la influencia que el trabajo tiene sobre la producción.	2
Necesidades de la Valuación de puestos	El valor técnico de los sistemas de valuación de puestos, descansa en distinguir dos cosas distintas: Lo que vale el puesto, aunque esta medición se haga con las naturales y necesarias limitaciones que existen siempre que se trata de medir aquello que de alguna manera está relacionado con lo humano. Lo que debe pagarse por la eficiencia o rendimiento de cada trabajador.	5	Identificar y analizar los temas de: Escalas de puntuación. Listas de verificación. Métodos de selección forzada.	1
<b>TOTAL</b>		<b>17</b>		<b>5</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
PROGRAMA ANALITICO POR UNIDAD TEMÁTICA**

NOMBRE DEL CURSO: VALUACIÓN DE PUESTOS  
 UNIDAD TEMÁTICA: III. Método HAY de perfiles y Escalas  
 HORAS PRÁCTICAS: 10  
 HORAS TEÓRICAS: 5  
 HORAS TOTALES: 15

Objetivo: En este método, la valuación de puestos es el proceso de establecer las relaciones relativas de los puestos dentro de una organización, aplicando una medida cuantitativa al contenido del puesto, teniendo como principales objetivos:

Lograr que los puestos tengan el orden de importancia correcto. Establecer una distancia relativa adecuada entre los puestos dentro de ese orden.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
El Método Hay	Es importante hacer notar que la valuación de puestos no tiene como intención producir un nivel de pagos. Más bien produce una estructura de puestos en términos de "contenido del puesto valuado" alrededor del cual se puede establecer una estructura salarial.	1	El Método Hay de Perfiles y Escalas permite la comparación de puestos a través de un análisis de tres factores comunes (factores universales) dentro de los cuales se hace un total de ocho juicios independientes en relación a los diferentes aspectos (elementos) de cada puesto.	1
Escala para valuar habilidades (know-how) habilidad especializada ("técnica")	Demostrar que En conjunto, estas escalas permiten realizar juicios disciplinados sobre la relatividad del contenido del puesto. Los valores de puntos derivados de la escala incorporada en cada una de las tres tablas por tanto se combinan para formar una expresión cuantificada del contenido total de un puesto.	3	En el proceso Hay de valuación de puestos se emplea en el diseño de las Matrices, es una escala geométrica basada en pasos. Se define un "paso de diferencia" como la diferencia mínima que los evaluadores bien informados y experimentados pueden discernir entre los puestos o los elementos de los puestos. El paso es el bloque de construcción esencial del método y la unidad básica de la escala de valuación de puestos.	1

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
<p>Escala para valorar habilidades (know-how) habilidad en gerencia</p>	<p>validez de la valuación considerando si es un reflejo exacto de las funciones y responsabilidades de los puestos. Para hacerlo, debemos analizar las relaciones de los tres factores de la valuación (Habilidades, Solución de Problemas y Responsabilidades por Resultados).</p>	3	<p>verificamos los puntos de valuación totales de los puestos adyacentes para asegurar que el orden tenga sentido, sino que también buscamos rompimientos en los patrones relacionados a las decisiones individuales en cuanto a las Habilidades, Solución de Problemas y Responsabilidad por Resultados.</p>	2
<p>Escala para valorar habilidades (know-how) habilidad en relaciones humanas</p>	<p>Podemos decir que en el Método Hay de Perfiles y Escalas, los puestos no necesitan tener definiciones fijas y rígidas, simplemente necesitan tener suficiente contenido y alcance para ser analizados, de lo contrario, no podríamos reclutar, capacitar y desarrollar al personal, así como motivarlos e identificar puestos mal definidos.</p>	3	<p>Una de las ventajas del método Hay de Perfiles y Escalas, es que nos permite asegurar la validez de la comparación entre los mismos, con base al contenido (finalidades/responsabilidades) y no al título. Otra ventaja de utilizar este método, es que se cuenta con una escala o “metro común de medición”</p>	1

TOTAL

10

5

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
PROGRAMA ANALITICO POR UNIDAD TEMÁTICA**

**NOMBRE DEL CURSO:** VALUACIÓN DE PUESTOS

**UNIDAD TEMÁTICA:** IV. Métodos de grados MERCER

**HORAS PRÁCTICAS:** 10

**HORAS TEÓRICAS:** 5

**HORAS TOTALES:** 15

Objetivo: Conocer los principales principios de Equidad Interna, Competitividad, Efectividad.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS	SABER (TEORÍA)	HRS.
Conocimientos	La Equidad Interna es el principio que establece que a cada puesto se le debe reconocer su importancia relativa en una empresa. Se sustenta en las responsabilidades y en los requerimientos del puesto y se nutre de los criterios de mercado que establecen el valor de esas responsabilidades y requerimientos en un entorno concreto.	3	La equidad es un principio universal, aunque su aplicación concreta puede tener diferencias regionales en función de las características del mercado en cada caso.  La equidad interna se complementa con la competitividad, que puede ser definida como: El principio que establece que a cada puesto se le debe otorgar una compensación coherente con el mercado de trabajo.	1
Responsabilidades	Las áreas o ámbitos específicos de actividad en los que se espera que el ocupante dé resultados.	2	En el método de grados Mercer, la forma más común de analizar un puesto es a través de una entrevista con quien o quienes ocupan este puesto.	2
Condiciones de trabajo	Valúa la necesidad de que el empleado realice sus labores en condiciones ambientales adversas.	2	Por estos motivos, los distintos factores o parámetros de valuación suelen estar ponderados o pesados en el sistema de valuación, de tal forma que los factores más "pesados" influyan más que los menos pesados en el resultado final.	1

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS	SABER (TEORÍA)	HRS.
Conclusiones	Ya han pasado los días en que el trabajador era considerado y tratado en las empresas como una simple máquina. Se han superado, inclusive, los tiempos en que el trabajo del hombre era objeto de estudios, únicamente con el fin de aumentar su productividad mecánica.	3	Obreros, supervisores, técnicos y ejecutivos, contribuyen a la supervivencia y al progreso del mismo organismo social. El trabajo de unos repercute en el bienestar de los demás.  Si las máquinas se detienen, el organismo peligra; si las ventas decaen, la empresa sufre; si la dirección tropieza, se resiente toda la organización: todo ello depende, al fin y al cabo, del trabajo del hombre.	1
TOTAL		10		5

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **VALUACIÓN DE PUESTOS**

ANZOLA Rojas, Sérvulo, *Administración de Pequeñas Empresas*. México. Ed. Mc.Graw-Hill. ISBN 970-10-0352-7.

GRUPO HAY, Asociados, *Valuación de Puestos*. México.

ORUETA, Lucas, *Valuación de Tareas y Estructuras de Salarios*. México. Ed. Limusa.

REYES Ponce, Agustín, *Administración de Personal: Relaciones Humanas*. México. Ed. Limusa. ISBN 968-18-0153-9.

REYES Ponce, Agustín, *Administración de Personal: Sueldos y Salarios*. México. Ed. Limusa. ISBN 968-18-0274-8.

WILLIAM M., Mercer, *Taller de Compensación*. México.

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA

**Anexo 3.2 IDIOMA EXTRANJERO**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA:	IDIOMA EXTRANJERO
NIVEL DEL SABER:	Básico
ÁREA DE CONOCIMIENTO:	Lenguajes y métodos
COMISIÓN ACADÉMICA:	Idiomas
NÚMERO CONSECUTIVO DE ASIGNATURA:	
HORAS PRÁCTICAS:	48
HORAS TEÓRICAS:	22
HORAS TOTALES:	70
CÓDIGO:	INGLÉS 1

Objetivo: El alumno será capaz de interactuar a nivel básico en un contexto cotidiano usando el tiempo presente.

UNIDADES TEMÁTICAS QUE INTEGRAN LA ASIGNATURA	HRS. PRÁCTICAS	HRS. TEÓRICAS	HRS. TOTALES
I. EXCHANGING PERSONAL INFORMATION	16	7	23
II. EVERYDAY AND WORK ROUTINES	16	7	23
III. LIFE STYLES	16	8	24
TOTAL	48	22	70

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

## HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** IDIOMA EXTRANJERO  
**UNIDAD TEMÁTICA I:** EXCHANGING PERSONAL INFORMATION  
**HORAS PRÁCTICAS:** 16  
**HORAS TEÓRICAS:** 7  
**HORAS TOTALES:** 23

Objetivo: Intercambiar información personal.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
MY NAME IS BEN WHERE ARE YOU FROM?	Introductions  Asking for and giving classroom instructions Talking about occupations  Talking about nationality  Asking for and giving personal information	16	Verb be-singular  Subject pronouns  Possessive adjectives  Questions using verb be Numbers 1-20 Classroom Occupations Indefinite articles Verb be- plural Wh-questions using verb be Occupations Countries and nationalities	7
	TOTAL	16		7

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

## HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** IDIOMA EXTRANJERO  
**UNIDAD TEMÁTICA II:** EVERYDAY AND WORK ROUTINES  
**HORAS PRÁCTICAS:** 16  
**HORAS TEÓRICAS:** 7  
**HORAS TOTALES:** 23

Objetivo: Hablar de la rutina diaria de uno mismo y de su familia.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
WHAT DO YOU LIKE TO DO?	Asking and answering about age Talking about possessions and hobbies Talking about work and study Describing people Talking about likes and dislikes	16	Subject + verb to be +age Present simple Yes / no questions Why-questions Numbers 20 + Subject + be for descriptions. Subject + have for description Possessive adjectives and genitive ('s) Likes and dislikes	7
TOTAL		16		7

Vocabulario recomendado: Familia, deportes, pasatiempos, números ordinales.
---

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

## HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** IDIOMA EXTRANJERO  
**UNIDAD TEMÁTICA III:** LIFESTYLES  
**HORAS PRÁCTICAS:** 16  
**HORAS TEÓRICAS:** 8  
**HORAS TOTALES:** 24

Objetivo: Describir estilos de vida y habilidades personales.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
MY LIFE	Asking and answering about quantities Talking about likes and dislikes Talking about occupations and sports Describing activities during the week Telling the time Talking about abilities	16	There is / there are Some and any Adverbs of frequency Can and can't Time words and phrases Prepositions of place	8
TOTAL		16		8

Vocabulario recomendado: Familia, deportes, pasatiempos, números ordinales.
---

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

Con respecto al nivel intensivo de inglés se incrementará:

Inglés Técnico que equivale a treinta horas.

Talleres 100% prácticos de conversación que equivale a treinta horas.

Talleres prácticos e interactivos con uso de herramientas audiovisuales equivalentes a 14 horas.

### **BIBLIOGRAFÍA**

#### **IDIOMA EXTRANJERO**

BREWSTER, Simón y otros. *Skyline 1 Student book*. Ed. Macmillan, Oxford, Inglaterra 2001.

DIXSON, R.J. *Regents English Workbook*, Ed. Prentice Hall Regents, USA: 1986

HERWINGS, Martin. *Advanced Grammar in Use*. Ed. Cambridge University Press, UK. 1999

MURPHY Raymond. *Basic Grammar in Use*. Ed. Cambridge University Press, USA, 1999.

SCHRAMPFER, Betty. *Fundamentals of English Grammar*, Ed. Prentice Hall Regents, Englewood Cliffs, New Jersey U.S.A 3ª Edición 1995.

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA

**Anexo 3.3 INFORMÁTICA BÁSICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA:	INFORMÀTICA I
NIVEL DEL SABER:	Básico
ÁREA DE CONOCIMIENTO:	ciencias básicas
COMISIÓN ACADÉMICA:	tecnologías de la información y comunicación
HORAS PRÁCTICAS:	26
HORAS TEÓRICAS:	14
HORAS TOTALES:	40
CÓDIGO:	

Objetivo: al término del curso el alumno será capaz de operar las herramientas básicas de productividad además de conocer y manejar los servicios de Internet.

UNIDADES TEMÁTICAS QUE INTEGRAN LA ASIGNATURA	HRS. PRÁCTICAS	HRS. TEÓRICAS	HRS. TOTALES
Introducción a la informática	1	2	3
Conceptos básicos de sistemas operativos	0	1	1
Utilerías preventivas para la PC	0	2	2
Herramientas de productividad.	15	5	20
Internet	10	4	14
Total	26	14	40

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA:   **INFORMÁTICA**

UNIDAD TEMÁTICA I:

HORAS PRÁCTICAS:                    **1**

HORAS TEÓRICAS:                    **2**

HORAS TOTALES:                      **3**

Objetivo: conocer el origen de las computadoras así como la arquitectura general de la misma.

<b>TEMAS</b>	<b>SABER HACER (PRÁCTICAS)</b>	<b>HRS.</b>	<b>SABER (TEORÍA)</b>	<b>HR S.</b>
Antecedentes de las computadoras			Conocer de manera cronológica los instrumentos utilizadas antes de la aparición de la PC.	½
Historia de las computadoras			Definición del término computadora. Conocer de manera cronológica las etapas evolutivas o generaciones de las computadoras.	½
Estructura básica de una PC hardware software	Identificar en el cpu cada uno de los componentes electrónicos que forman parte de la PC.	1	Conocer el concepto de hardware y software. Conocer los componentes básicos de una PC como son fuente de poder, tarjeta madre, procesador, memorias, disco duro, floppy, cd rom, ranuras de expansión, bios, chipset, etc. conocer los tipos de software existentes: a) sistemas operativos b) software de aplicaciones c) software de utilerías	½
Definición y origen del término informática			definir el término de informática y conocer su origen	½
<b>Totales</b>		<b>1</b>		<b>2</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA  
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: **INFORMÁTICA**  
 UNIDAD TEMÁTICA II: **Conceptos básicos de sistemas operativos**  
 HORAS PRÁCTICAS: **0**  
 HORAS TEÓRICAS: **1**  
 HORAS TOTALES: **1**

Objetivo: conocer los aspectos fundamentales de los sistemas operativos.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICAS)	HRS.	SABER (TEORÍA)	MINUTOS
Definición de sistema operativos			Conocer el concepto de sistema operativo	15
Evolución de los sistemas operativos			Reseña historia de cómo fueron evolucionando los sistemas operativos desde sus inicios.	15
Clasificación de los sistemas operativos			Conocer la clasificación de los sistemas operativos en base a su funcionamiento.	15
Funcionamiento a nivel general de un sistema operativo			Forma en que trabaja internamente un sistema operativo.	15
	<b>Total</b>	<b>0</b>		<b>1 hora</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMÁTICA**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** INFORMÁTICA  
**UNIDAD TEMÁTICA III:** Utilerías preventivas para la PC  
**HORAS PRÁCTICAS:** 0  
**HORAS TEÓRICAS:** 2  
**HORAS TOTALES:** 2

Objetivo: propósito: que el alumno conozca las herramientas preventivas que permiten dar mantenimiento a nuestra PC.

<b>TEMAS</b>	<b>SABER HACER (PRÁCTICAS)</b>	<b>HRS.</b>	<b>SABER (TEORÍA)</b>	<b>HRS.</b>
Herramientas (antivirus, scandisk, defrag, format)			Conocer las principales herramientas preventivas que nos permiten mantener ciertos aspectos del funcionamiento del sistema, tanto a nivel software como a nivel hardware	2
<b>Totales</b>		<b>0</b>		<b>2</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMÁTICA**

<b>NOMBRE DE LA ASIGNATURA:</b>	<b>INFORMÁTICA</b>
<b>UNIDAD TEMÁTICA IV.</b>	<b>Herramientas de productividad.</b>
<b>HORAS PRÁCTICAS:</b>	<b>15</b>
<b>HORAS TEÓRICAS:</b>	<b>5</b>
<b>HORAS TOTALES:</b>	<b>20</b>

Objetivo: Que el alumno maneje con destreza los paquetes: Windows, Word, Excel y Power Point, para dar alta calidad a sus trabajos y representaciones gráficas para introducir textos eficientemente, los edite y los presente de manera estética.

<b>TEMAS</b>	<b>SABER HACER (PRÁCTICAS)</b>	<b>HRS.</b>	<b>SABER (TEORÍA)</b>	<b>HRS.</b>
Windows	configurar escritorio de Windows Manipular ventanas, menús y cuadros de diálogo. Utilizar el menú de inicio de Windows y sus programas. Configurar Windows con el panel de control: fecha y hora, monitor, Mouse, colores y elementos de escritorio. Utilizar en icono mi PC para administrar programas y archivos. Creación de nuevas carpetas y archivos. Desplazamiento y copia de archivos y carpetas. uso de papeleras de reciclaje Búsqueda de archivos y carpetas.	2	Windows básico. Escritorio, menú de inicio. Barra de tareas, mi PC. Panel de control. Accesorios.	1
Microsoft Word	entorno de trabajo de Word introducir texto a los documentos Cortar, copiar, mover y modificar texto. Abrir y cerrar documentos. Vista preliminar e impresión. Configurar página. Encabezado y pie de página. Formato a párrafos y fuentes. copiar formato imprimir documentos revisión de ortografía y gramática Búsqueda y reemplazo de texto Tablas e imágenes.	3	Word básico. Creación y edición de documentos.	1

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICAS)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
Microsoft Excel	entorno de trabajo de Excel abrir y cerrar libros edición de la información en celdas cortar, copiar, pegar y pegado especial introducción de valores y formulas vista previa e impresión combinación y división de celdas formatos de celdas inserción y eliminación de filas y columnas ocultar y mostrar celdas rangos auto formato inserción de objetos de textos gráficos en Excel comentarios	5	Excel básico. Creación y edición de hojas de cálculo. Aplicación de fórmulas a los datos. generación de gráficos	2
Microsoft Power Point	Entorno de trabajo de Power Point guardar y cerrar un archivo nueva presentación inserción de textos en la vista normal añadir nuevas diapositivas estilo de la diapositiva diseño de la diapositiva adición de notas de orador impresión de diapositivas y páginas de notas patrones dibujo y formato a objetos imágenes prediseñadas inserción de imagen desde un archivo adición de efectos de transición intervalos de transiciones en diapositivas inserción de gráficos en la presentación	5	Power Point básico. Crear presentaciones con vistas, títulos, imágenes, plantillas de colores y blanco y negro, animación y dibujos. vista de presentación	1
Totales		15		5

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007



HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMÁTICA

**Anexo 3.4 INFORMÁTICA APLICADA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA:	INFORMÁTICA APLICADA
NIVEL DEL SABER:	Aplicable a empresas
ÁREA DE CONOCIMIENTO:	Ciencias básicas
COMISIÓN ACADÉMICA:	Tecnologías de la informática
HORAS PRÁCTICAS:	101
HORAS TEÓRICAS:	43
HORAS TOTALES:	144
CÓDIGO:	

Objetivo: Practicar con los paquetes administrativos que permitan sistematizar y automatizar los procesos administrativos comunes a toda organización

UNIDADES TEMÁTICAS QUE INTEGRAN LA ASIGNATURA	HRS. PRÁCTICAS	HRS. TEÓRICAS	HRS. TOTALES
Sistema de contabilidad y bancos	35	15	50
Sistema de nóminas	17	9	26
Sistema administrativo empresarial	25	6	31
Sistema de caja	14	7	21
Sistema de producción	10	6	16
Total	101	43	144

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA**

**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMÁTICA**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** INFORMÁTICA APLICADA  
**UNIDAD TEMÁTICA :** Sistema de Contabilidad y Bancos  
**HORAS PRÁCTICAS:** 35  
**HORAS TEÓRICAS** 15  
**HORAS TOTALES:** 50

Objetivo: Identificar las funciones contables y bancarias de una organización a través del software correspondiente

<b>TEMAS</b>	<b>SABER HACER (PRÁCTICAS)</b>	<b>HRS.</b>	<b>SABER (TEORÍA)</b>	<b>HRS.</b>
Conocer la instalación y configuración del sistema de contabilidad	Puesta en marcha de la aplicación contable con todas las especificaciones necesarias	6	Catálogos disponibles, parámetros de la empresa, niveles del catalogo de cuentas, tipos de periodos y ejercicios,	3
Consultas, reportes hojas de cálculo y gráficas	Emitir reportes contables, fiscales y financieros, exportar información a hojas de cálculo	10	Tipos de reportes contables, identificar las ventajas de realizar análisis de información por medio de hojas de cálculo	5
Procesos especiales	Regeneración de archivos dañados, control de usuarios, administración de empresas, respaldos, índices	9	Identificar, los procesos indispensables para el funcionamiento optimo del sistema	3
Instalación y puesta en marcha del sistema de bancos	Procesos principales, movimientos bancarios, manejo de chequeras.	10	Conceptos bancarios, inversiones, depósitos, pagos, y reportes	4
<b>Total</b>		<b>35</b>		<b>15</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA**

**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMÁTICA**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** INFORMÁTICA APLICADA

**UNIDAD TEMÁTICA :** Sistema de nóminas

**HORAS PRÁCTICAS:** 17

**HORAS TEÓRICAS:** 9

**HORAS TOTALES:** 26

Objetivo: Identificar la función de nómina de una organización a través del software correspondiente que permita automatizar el control de percepciones y deducciones de los empleados, así como las aportaciones de la empresa, considerando los requerimientos de la legislación fiscal y laboral vigente.

<b>TEMAS</b>	<b>SABER HACER (PRÁCTICAS)</b>	<b>HRS.</b>	<b>SABER (TEORÍA)</b>	<b>HRS.</b>
Parámetros principales	Configuración del sistema para las necesidades específicas de cada empresa	3	Cálculos, días trabajados, calendarios y tablas	2
Departamentos y puestos	Departamentos y sueldos tabulares, salario diario	3	Recursos humanos, y relación con los empleados de cada departamento.	2
Catálogo de trabajadores	Clasificación y asignación de puestos en los diferentes departamentos de la empresa	3	Datos de los trabajadores y tipos de créditos e impuestos a considerar.	2
Percepciones y deducciones	Fórmulas definidas por el usuario, cálculo del Sri, Seguro Social, fondo de ahorro, cooperativa, etc.	3	Principales tipos de ingresos sueldos a destajo y fijos, aguinaldos, vacaciones y prima vacacional.	1
Reportes y recibos	Nóminas, recibos de honorarios, desglose monetario.	3	Conceptos básicos de los diferentes tipos de reportes.	1
Movimientos	Captura de movimientos por trabajador, tiempos extras, faltas, y vacaciones	2	Principales movimientos para el cálculo de nóminas, y emisión de reportes	1
<b>Total</b>		<b>17</b>		<b>9</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA**

**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA:    **INFORMÁTICA APLICADA**  
 UNIDAD TEMÁTICA :               **Sistema administrativo empresarial**  
 HORAS PRÁCTICAS:               **25**  
 HORAS TEÓRICAS:                **6**  
 HORAS TOTALES:                 **31**

Objetivo: Identificar la función de sistema administrativo empresarial de una organización a través del software correspondiente, que permita controlar el ciclo de todas las operaciones de compra-venta de la empresa en forma segura y confiable. (Clientes, proveedores, facturación, etc.)

<b>TEMAS</b>	<b>SABER HACER (PRÁCTICAS)</b>	<b>HRS.</b>	<b>SABER (TEORÍA)</b>	<b>HRS.</b>
Clientes y cuenta por cobrar	Captura de datos generales del cliente, antigüedad de saldos, manejo de vendedores y comisiones	4	Modificación de datos del cliente, reportes de ventas políticas del modulo	1
Facturación	Facturación y tipos de ventas, pedidos, cotizaciones, y remisiones, emisión de reportes	4	Descripción de los movimientos válidos para el módulo de ventas.	1
Proveedores y cuentas por pagar	Datos generales y comerciales del proveedor, aplicación de cargo y abonos, y tipo de pagos, reportes generales	6	Descripción de movimientos, pagos, y pronóstico de pagos	1
Compras	Trabajar con órdenes de compra, y recepción de mercancía, emisión de reportes	4	Procesos relacionados con compras, y módulos del sistema relacionados.	1
Inventarios	Control de inventarios de productos y servicios	5	Descripción de entradas y salidas de materiales	1
Procesos especiales	Configuración, respaldo, y consideraciones especiales para el óptimo funcionamiento del sistema	2	Conceptos necesarios para manejo de almacén, tipos de costeo, compra-venta, y reportes principales.	1
<b>Total</b>		<b>25</b>		<b>6</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA**

**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMATICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: INFORMATICA APLICADA  
 UNIDAD TEMÁTICA : Sistema de caja.  
 HORAS PRÁCTICAS: 14  
 HORAS TEÓRICAS: 7  
 HORAS TOTALES: 21

Objetivo: Identificar la función de caja de una organización a través del software correspondiente, que permita controlar las ventas de mostrador e inventarios de una o varias tiendas.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICAS)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
Organización en base a tiendas	Manejo de diferentes cajas de la tienda, características de cada una de ellas	4	Datos importantes de operación (folios, captura de productos,.	2
Caja	Formas de pago,	2	Conceptos generales	1
Usuarios e inventarios	Alta de usuarios y manejo de inventario	2	Características principales del módulo de usuarios	2
Políticas de descuento	Aplicar descuentos	2	Configuración de políticas de descuento.	1
Reportes y estadísticas	Elaboración de informes tales como: usuarios, inventarios, formas de pago etc.	4	Definición y tipos de reportes.	1
Total		14		7

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA**

**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA:      **INFORMÁTICA APLICADA**  
 UNIDAD TEMÁTICA :               **Sistema de producción.**  
 HORAS PRÁCTICAS:               **10**  
 HORAS TEÓRICAS:                **6**  
 HORAS TOTALES:                 **16**

Objetivo: Identificar la función de producción de una organización a través del software correspondiente, que le permita planear, controlar y optimizar los procesos de producción de una empresa, consumo de materiales y así tener una mejor planeación y control en la administración de costos de la producción.

<b>TEMAS</b>	<b>SABER HACER (PRÁCTICAS)</b>	<b>HRS.</b>	<b>SABER (TEORÍA)</b>	<b>HRS.</b>
Insumos, y materia prima	Catálogos de gastos e insumos	2	Definiciones de procesos de producción	1
Procesos de producción	Elaboración de pedidos, y ordenes de producción, lotes, seguimiento de productos etc.	4	Etapas del proceso de producción	1
Producto terminado	Identificar los pedidos que han pasado por todo el proceso de producción	1	Departamentos principales en una empresa	1
Ordenes de producción	Analizar pedidos y elaborar ordenes de producción	1	Metodología para la elaboración de ordenes de producción	2
Reportes	Emisión de los principales reporte diseñados para el proceso de producción	2	Descripción de las actividades de producción.	1
<b>Total</b>		<b>10</b>		<b>6</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**BIBLIOGRAFÍA**

John Sharp “MICROSOFT VISUAL C#.NET STEP BY STEP” Version 2003

Jon Jagger “MICROSOFT VISUAL C#.NET DELUXE LEARNING” Version 2003

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA

**Anexo 3.5 MEJORAMIENTO CONTINUO**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: MEJORAMIENTO CONTINUO  
 NIVEL DEL SABER: BÁSICO  
 ÁREA DE CONOCIMIENTO: TÉCNICOS  
 COMISIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRATIVA  
 HORAS PRÁCTICAS: 110  
 HORAS TEÓRICAS: 50  
 HORAS TOTALES: 160  
 CÓDIGO: MC-2007

Objetivo: Identificar la importancia de implementar programas de calidad en las organizaciones y conocer las normas y técnicas que permiten la adecuada operación y medición de los mismos.

UNIDADES TEMÁTICAS QUE INTEGRAN LA ASIGNATURA	HRS. PRÁCTICAS	HRS. TEÓRICAS	HRS. TOTALES
I. FUNDAMENTOS DE LA CALIDAD, FILOSOFÍA DE MEJORA CONTINUA, COSTOS DE “NO CALIDAD” Y CIRCULOS DE CALIDAD.	19	15	34
II. PRODUCTIVIDAD, PLANEACIÓN Y CONTROL DE LA PRODUCTIVIDAD	15	11	26
III. CONTROL ESTADÍSTICO DEL PROCESO	15	11	26
IV. NORMALIZACIÓN Y ESTÁNDARES DE CALIDAD ISO 9000 e ISO 14000.	10	7	17
V. ORGANIZACIÓN PARA LA CALIDAD	13	10	23
VI MANUAL DE CALIDAD SEGÚN LA NORMA ISO 9000	19	15	34
TOTAL	91	69	160

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** MEJORAMIENTO CONTINUO  
**UNIDAD TEMÁTICA:** I. Fundamentos de la Calidad, Filosofía de la Mejora Continua, Costos de “No Calidad” y Círculos de Calidad.  
**HORAS TEÓRICAS:** 15  
**HORAS PRÁCTICAS:** 19  
**HORAS TOTALES:** 34

**Objetivo:** El alumno detectará los elementos fundamentales requeridos en un “plan maestro” en la implantación del proceso de calidad total en la organización, su impacto en la estructura operativa de la misma y la organización del trabajo.

TEMAS	SABER HACER (PRACTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS
Desarrollo histórico de la calidad.  Corriente filosófica moderna sobre la calidad.	Analizar las diferencias entre las corrientes filosóficas de la calidad y la aplicaciones de los diagramas en las organizaciones	5	Concepto de paradigma, cambio y de calidad según criterios basados en el producto, juicio y clientes. Aportaciones de Deming, Crosby, Jurán, Ishikawa, Feigenbaum y Shingo.	4
Mejora Continua.	Ejercitar a través de representaciones, el funciona-miento de círculos de calidad.	4	Control de calidad, Círculos de calidad, Equipos de mejora, Innovación.	3
Costos de la calidad y la no calidad.	Valorar la implantación exitosa de un proyecto de mejora para una empresa: incremento en ventas, utilidades, motivación y reconocimiento de la fuerza de trabajo, así como la reducción de costos y gastos, etc.	5	Factores materiales y humanos que se requieren para la implementación de la calidad.	4
Modelos de Organización.  Estructura Organizacional	Analizar los elementos de un plan maestro y estructurar uno para una empresa, considerando dichos elementos	5	Elementos principales de un plan, modelo de la calidad total, modelo estructurado, modelo inestructurado. Roles y estructura requerida, comités de calidad, el rol del directivo, estructura paralela, participación de la fuerza de trabajo y participación de proveedores	4
Total		19		15

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA: MEJORAMIENTO CONTINUO**

**UNIDAD TEMÁTICA:** II. Productividad, Planeación y Control de la Producción.  
**HORAS TEÓRICAS:** 11  
**HORAS PRÁCTICAS:** 15  
**HORAS TOTALES:** 26

Objetivo: El estudiante analizará la importancia que tiene el ofrecer un servicio de calidad a los consumidores o usuarios de los mismos. Así como identificar los puntos clave que debe contener el plan de calidad total del servicio.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS	SABER (TEORÍA)	HRS
El servicio, el nuevo valor estratégico.	Analizar casos reales en los cuales se identifique el servicio como un factor determinante de éxito	4	El consumidor y el usuario, identificación de las necesidades de los clientes.	3
Planeación del proceso.	Elaboración de diagramas de planeación de procesos	4	Generación del proceso de producción de bienes y servicios, planeación de la productividad y de las operaciones del proceso.	3
Productividad.	Identificar las necesidades del cliente, traducir estas necesidades en nuevas ideas, para participar activamente en la planeación y desarrollo en la creación de nuevos programas de trabajo, considerando ser competitivos en un mercado abierto.	7	Conceptos básicos, relación que existe entre calidad y productividad.	5
<b>Total</b>		<b>15</b>		<b>11</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: MEJORAMIENTO CONTINUO  
 UNIDAD TEMÁTICA: III. Control Estadístico de Procesos.  
 HORAS TEÓRICAS: 11  
 HORAS PRÁCTICAS: 15  
 HORAS TOTALES: 26

Objetivo: El alumno experimentará y cambiará el uso de las herramientas gerenciales básicas y de control estadístico del proceso para efectuar un análisis de causas potenciales de los errores, fallas o retrasos y posteriormente plantear y apoyar el procedimiento de solución más efectivo para las áreas de mejora detectadas.

TEMAS	SABER HACER (PRACTICA)	HRS	SABER (TEORÍA)	HRS.
Conceptos básicos.	Analizar las causas de variación de acuerdo a casos de muestreo e inspección.	6	Causas de la variación de un proceso, estadística, inspección y muestreo.	4
Herramientas básicas para el control estadístico de procesos.	Aplicar algunas de las herramientas y técnicas disponibles para alcanzar el logro de las metas administrativas, efectuando un análisis de las causas potenciales de los posibles errores que retrasan los proyectos para posteriormente dar soluciones.	9	Diagrama de flujo, hojas de verificación, diagrama de Pareto, diagrama causa efecto, estratificación, diagrama de dispersión, histograma, corridas, gráficas de control, análisis de campo de fuerza, diagrama de afinidad y diagrama de árbol.	7
Total		15		11

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** MEJORAMIENTO CONTINUO

**UNIDAD TEMÁTICA:** IV. Normalización y Estándares de Calidad:  
ISO- 9000 e ISO- 14000

**HORAS TEÓRICAS:** 7

**HORAS PRÁCTICAS:** 10

**HORAS TOTALES:** 17

Objetivo: El alumno argumentará mediante la aplicación de técnicas modernas el apoyo al proceso e implantación de calidad total de la organización.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS	SABER (TEORÍA)	HRS.
Conceptos básicos.	Identificar los conceptos básicos de la norma	2	Concepto de norma, estándar, modelo u sistema, metrología y los 14 puntos de Deming.	2
Normas internacionales para la calidad.	Análisis de los criterios considerados para obtener premio de calidad	2	Criterio del premio nacional de calidad total en México, criterio Baldrige para el premio nacional de calidad en E.U ISO-9000 e ISO-14000.	2
Certificación para la calidad	Realizar una guía que facilite la implantación exitosa de un proyecto de mejora para una empresa: incremento en ventas, utilidades, motivación y reconocimiento de la fuerza de trabajo, así como la reducción de costos y gastos, etc.	6	La certificación, etapas para obtener la certificación, importancia del proyecto de certificación para una empresa.	3
<b>Total</b>		<b>10</b>		<b>7</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: MEJORAMIENTO CONTINUO  
 UNIDAD TEMÁTICA: V. Organización para la calidad.  
 HORAS TEÓRICAS: 10  
 HORAS PRÁCTICAS: 13  
 HORAS TOTALES: 23

Objetivo: El alumno conocerá técnicas modernas de la administración y la calidad para de esta forma hacer propuestas, que haga más competitiva la organización del tipo que esta sea.

TEMAS	SABER HACER (PRACTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS
Modelos de organización.			Elementos principales de un plan.  Modelo estructurado y modelo no estructurado Modelo de calidad Total.	5
Estructura organizacional	Diseñar un modelo estructurado para administrar un sistema de calidad total en una empresa.	13	Roles y estructura requerida; el rol del directivo, comités de calidad, estructura paralela, participación de la fuerza de trabajo y participación de los proveedores.	5
Total		13		10

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: MEJORAMIENTO CONTINUO  
 UNIDAD TEMÁTICA: VI Manual de calidad total.  
 HORAS TEÓRICAS: 15  
 HORAS PRÁCTICAS: 19  
 HORAS TOTALES: 34

Objetivo: Identificar los elementos y alcance de un manual de calidad con la finalidad de formula de estructura del mismo.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS
Manual de calidad	Formular un manual de calidad según el modelo de ISO o del Premio de Calidad	19	Contenido y alcance de un manual de calidad	15
Total		19		15

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**BIBLIOGRAFÍA**

DEMING W. Edgard. *Calidad, Productividad Y Competitividad La Salida De La Crisis*. Ed. Díaz Santos México, 1994.

GUTIÉRREZ, Mario *Administrar Para La Calidad* 4ª Edición Ed. Limusa, México, 1994.

ISHIKAWA Kaoru *¿Qué Es Control De Calidad? La Modalidad Japonesa* Ed. Norma. Colombia, 1990.

**COMPLEMENTARIA:**

ARONA, H. Felipe. *Calidad, El Secreto De La Productividad*. Ed. Técnica México, 1990.

A.V Feigenbaum *“Control Total De La Calidad”* 9ª Edición Ed. Continental. México, 1992.

JURAN, J. M. *Planificación De La Calidad*. Ed. Díaz Santos España, 1990.

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA

**Anexo 3.6 LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
 NIVEL DEL SABER: FLEXIBLE  
 ÁREA DE CONOCIMIENTO: Conocimientos Gerenciales  
 COMISIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRATIVA  
 HORAS PRÁCTICAS: 43  
 HORAS TEÓRICAS: 27  
 HORAS TOTALES: 70  
 CÓDIGO: LI-ORG-2007

Objetivo: Identificar los comportamientos de tarea y relación, como dos dimensiones claves en la conducta del líder; conducta baja en apoyo y alta en dirección, conducta alta en apoyo y alta en dirección, conducta alta en apoyo y baja en dirección; conducta baja en apoyo y baja en dirección. Estos estilos pueden ser eficientes o ineficientes dependiendo de la situación.

UNIDADES TEMÁTICAS QUE INTEGRAN LA ASIGNATURA	HRS. PRÁCTICAS	HRS. TEÓRICAS	HRS. TOTALES
I. LOS CUATRO ESTILOS FUNDAMENTALES DEL COMPORTAMIENTO DEL LÍDER	14	10	24
II. LIDERAZGO SITUACIONAL DEL LIDER	5	3	8
III. LIDERAZGO SITUACIONAL, PERCEPCIÓN, Y EL IMPACTO DEL PODER	5	3	8
IV. EL USO SITUACIONAL DEL PODER	5	3	8
V. LA PERCEPCIÓN DEL PODER	6	4	10
VI ESPECTRO DE ESTILOS GERENCIALES	8	4	12
TOTAL	43	27	70

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
**UNIDAD TEMÁTICA:** I. Los cuatro estilos fundamentales del comportamiento del líder.  
**HORAS TEÓRICAS:** 10  
**HORAS PRÁCTICAS:** 14  
**HORAS TOTALES:** 24

Objetivo: El alumno identificará la Teoría de Liderazgo Situacional como la capacidad de un individuo o grupo para establecer objetivos altos pero alcanzables (Motivación hacia el éxito).

TEMAS	SABER HACER (PRACTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS
Nivel de Madurez  Comportamiento de relación Comportamiento de Tarea.	Analizar el concepto de madurez definida en la teoría de Liderazgo Situacional y llevar a la práctica realizando tareas, funciones, objetivos que el líder intenta cumplir a través de ellos	3	Concepto básico de teoría de liderazgo situacional, conforme aumenta el nivel de madurez del individuo en términos de cumplir una tarea específica	2
Estilo del líder vrs. La madurez del individuo.	Ejercitar a través del grafico 2 dividiendo el espectro de madurez en cuatro etapas	3	Identificar el vínculo entre la madurez con relación a la tarea y el estilo de liderazgo apropiado, según el líder va madurando.	2
Determinando el estilo apropiado	Determinar que estilo de liderazgo es apropiado, precisar el nivel de madurez del individuo en relación a una tarea específica	4	En estos ejemplos, cuando se indica un comportamiento de baja relación, no quiere decir que la gente deba ser hostil o poco amigable	3
Estilo del Líder  Madurez del Individuo o grupo.	Delegar, Participar, vender, dirigir	4	Qué, cómo, cuándo y dónde realizar las tareas. Comportamiento del líder de alta tarea/baja relación.	3
Total		14		10

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
 UNIDAD TEMÁTICA: II. Liderazgo Situacional del Líder  
 HORAS TEÓRICAS: 3  
 HORAS PRÁCTICAS: 5  
 HORAS TOTALES: 8

Objetivo: Al usar Liderazgo Situacional es importante mantener en mente que no existe “una única manera” de influenciar a otros. La clave está en que cualquier comportamiento del líder para ser efectivo debe tomar en cuenta la madurez de la persona a la que intenta influenciar.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS	SABER (TEORÍA)	HRS
Diagnosticar el nivel de madurez, seleccionar el estilo de liderazgo adecuado, y estilos de comunicación para influenciar en el comportamiento efectivamente.	Procesar diálogos; El líder toma la decisión, El líder toma la decisión con dialogo y/o explicación; El Líder/ individuo toman la decisión o el individuo toma la decisión con el apoyo del líder.	1	Saber cuando aplicar; Delegar, observar, monitorear, ratificar, participar, estimular, colaborar, comprometer, vender, explicar, clarificar, persuadir, dirigir, guiar, decir, establecer.	1
Comportamiento de tarea	Elaboración de y establecimiento de: Objetivos. Organizar, coordinar límites de tiempo, dirigir, controlar	1	Se refiere al alcance que el líder ejerce al definir roles dirigiendo qué, cómo, cuando, dónde, y si es necesario más de una persona, para realizar	1
Comportamiento de relación	Identificar al grupo: Dando soporte, comunicando, facilitando la interacción, escucha activa, proveyendo, retroalimentando	3	Se refiere al alcance que el líder ejerce en ambos sentidos (o en varios sentidos) de la comunicación, escuchando, comportamientos de apoyo, soporte socio emocional.	1
Total		5		3

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
**UNIDAD TEMÁTICA:** III. Liderazgo Situacional, percepción, y el impacto del poder  
**HORAS TEÓRICAS:** 3  
**HORAS PRÁCTICAS:** 5  
**HORAS TOTALES:** 8

Objetivo: El propósito de esta unidad temática es integrar el concepto de poder con liderazgo Situacional, mostrando como la percepción de las bases de poder del líder pueden afectar la utilización de varios estilos de liderazgo.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS	SABER (TEORÍA)	HRS.
Bases de poder	Lograr influir a otras personas, utilizando poder para influir	2	Analizar los conceptos de Liderazgo y Poder	1
El Poder Coercitivo El Poder de contactos El poder de recompensa El poder legítimo El poder referente El poder de información El poder de la experiencia	Ejercitar las siete bases importantes de poder	3	Los líderes no pueden automáticamente influir a otras personas; ellos deben utilizar poder para lograr influir en el resto	2
<b>Total</b>		<b>5</b>		<b>3</b>

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
 UNIDAD TEMÁTICA: IV. El uso situacional del poder  
 HORAS TEÓRICAS: 3  
 HORAS PRÁCTICAS: 5  
 HORAS TOTALES: 8

Objetivo: Los alumnos estarán en capacidad de ejercer bases de poder necesarias para influir el comportamiento de las personas en los varios niveles de madurez.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS	SABER (TEORÍA)	HRS.
El poder Coercitivo El poder de contactos El poder de recompensa El poder legítimo El poder referente El poder de información El poder de la experiencia	Analizar el caso de un individuo bajo en madurez; generalmente necesita un fuerte comportamiento de dirección para llegar a ser productivo.	1	El comportamiento de las personas en los niveles de madurez parece ser influido por el temor a lo que les podría suceder si no aprenden o incumplen las “reglas del juego”	1
Pensar en las fuentes de poder.	Hacer criterios de diagnóstico, dibujar un triángulo alrededor de las tres bases de poder necesarias para influir bajo la medida, moderada, y sobre la medida del nivel de madurez.	1	Es importante analizar que la gente con un nivel de madurez bajo la media, se le debe poner énfasis en obedecer; con gente de madurez moderada se le debe poner énfasis en obedecer e influir; con gente de nivel de madurez sobre la medida se le debe poner énfasis únicamente en influir	1
Desarrollando las fuentes de poder	Practicar las siete bases de poder, están potencialmente disponibles para cualquier líder, como un medio para inducir obediencia o influenciar el comportamiento de otros	3	Resaltar la relevancia que las bases de poder juntas constituyen un sistema de interactuar e influir. En otras palabras, el poder no se desenvuelve en el vacío o mejor dicho aisladamente. Cada base de poder tiende a influir en cada una de las otras bases de poder.	1
Total		5		3

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
 UNIDAD TEMÁTICA: V. La percepción de poder  
 HORAS TEÓRICAS: 4  
 HORAS PRÁCTICAS: 6  
 HORAS TOTALES: 10

Objetivo: El alumno estará en capacidad de percibir el poder matizando que la verdad y la realidad no necesariamente evocan un mismo comportamiento.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS
Percepción o interpretación de la realidad lo que produce el comportamiento			Es la percepción que el grupo tiene del poder del líder lo que proporciona la habilidad a inducir obediencia o influencia en sus comportamientos	2
Perfil de percepción del poder	Desarrollar perfiles de poder, desarrollando pares de oraciones, el poder referente está representado por la primera oración y el poder coercitivo está reflejado en la segunda.	6	El resultado representa la percepción de influencia de ellos mismos o de otro líder.	2
Total		6		4

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS  
INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
 UNIDAD TEMÁTICA: VI Espectro de Estilos Gerenciales  
 HORAS TEÓRICAS: 4  
 HORAS PRÁCTICAS: 8  
 HORAS TOTALES: 12

Objetivo: Analizar la cultura de su organización tal como es directamente afectada por el estilo gerencial prevaleciente.

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS
Hoja de estilos gerenciales Hoja de introducción y Test.	Realizar encuesta. No hay respuestas correctas o incorrectas la mejor respuesta es la que describe a su organización en la forma mas exacta.	8	La encuesta tiene como propósito fundamental ayudarle a su organización a entender mejor el estilo gerencial que practica.	4
Total		8		4

Fuente: Fabián Lalaleo y Sandra Armas/Tesis/UPS/2007

**BIBLIOGRAFÍA**

**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

Education Unlimited Corporation. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Hay/McBer actualizado en 1998.

## Anexo No. 4 INVERSIONES

### Anexo No. 4.1 INVERSIÓN INICIAL FIJA

CONCEPTO	NUMERO	VALOR	AÑOS DE	DEPRECIACION						VALOR HISTORICO				
	UNIDADES	UNITARIO		TOTAL	VIDA UTIL	DEPREC 1	DEPREC 2	DEPREC 3	DEPREC 4	DEPREC 5	V. HIST/AÑO 1	V. HIST/AÑO 2	V.HIST/AÑO 3	V. HIST/AÑO 4
COMPUTADORA	17	500	8500	3	2833,33	2833,33	2833,33	0,00	0,00	5.666,67	2.833,33	0,00	0,00	0,00
ESCANER	1	80	80	3	26,67	26,67	26,67	0,00	0,00	53,33	26,67	0,00	0,00	0,00
IMPRESORA MATRICIAL	2	250	500	3	166,67	166,67	166,67	0,00	0,00	333,33	166,67	0,00	0,00	0,00
IMPRESORAS A TINTA	2	140	280	3	93,33	93,33	93,33	0,00	0,00	186,67	93,33	0,00	0,00	0,00
RETROPROYECTOR	1	150	150	3	50,00	50,00	50,00	0,00	0,00	100,00	50,00	0,00	0,00	0,00
RETROPROYECTOR INFOCUS	1	850	850	3	283,33	283,33	283,33	0,00	0,00	566,67	283,33	0,00	0,00	0,00
MOBILIARIO	15	20	300	10	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	270,00	240,00	210,00	144,00	120,00
ARCHIVADORES	3	100	300	10	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	270,00	240,00	210,00	180,00	150,00
COPIADORA	1	2000	2000	10	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	1.800,00	1.600,00	1.400,00	1.200,00	1.000,00
SUMINISTROS Y MATERIALES	1	1000	1000	10	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	900,00	800,00	700,00	600,00	500,00
EQUIPO DE SONIDO	1	120	120	10	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	108,00	96,00	84,00	72,00	60,00
ESCRITORIO PROFESOR	3	45	135	10	13,50	13,50	13,50	13,50	13,50	121,50	108,00	94,50	81,00	67,50
ESCRITORIO EJECUTIVO	1	160	160	10	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	144,00	128,00	112,00	92,00	160,00
FRANEOLOGRAFO	1	20	20	10	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	18,00	16,00	14,00	12,00	10,00
MESAS	30	86,7	2601	10	260,10	260,10	260,10	260,10	260,10	2.340,90	2.080,80	1.820,70	520,20	433,50
MODULARES	3	75	225	10	22,50	22,50	22,50	22,50	22,50	202,50	180,00	157,50	135,00	112,50
PIZARRONES	3	85	255	10	25,50	25,50	25,50	25,50	25,50	229,50	204,00	178,50	153,00	127,50
SILLAS	30	15	450	10	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	405,00	360,00	315,00	90,00	75,00
SILLAS PARA ESTUDIO	15	25,76	386,4	10	38,64	38,64	38,64	38,64	38,64	347,76	309,12	270,48	618,24	515,20
SILLONES EJECUTIVOS	2	140	280	10	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	252,00	224,00	196,00	168,00	140,00
TELÉFONO	2	17	34	10	3,40	3,40	3,40	3,40	3,40	30,60	27,20	23,80	20,40	17,00
TV	1	200	200	10	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	180,00	160,00	140,00	120,00	100,00
DVD	1	80	80	10	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	72,00	64,00	56,00	48,00	40,00

CONCEPTO	NUMERO	VALOR		AÑOS DE		DEPRECIACION					VALOR HISTORICO		
				VIDA UTIL	DEPREC 1	DEPREC 2	DEPREC 3	DEPREC 4	DEPREC 5	V. HIST/AÑO 1	V. HIST/AÑO 2	V. HIST/AÑO 3	
SUB-TOTAL INVERSION FIJA			18.906,40		4307,97	4307,97	4307,97	854,64	854,64	14.598,43	10.290,45	5.982,48	
ESTUDIO TÉCNICO			400,00										
INSTALACIÓN TECNICA			400,00										
INVERSION INICIAL			<b>19.706,40</b>										

#### Anexo No. 4.2 INVERSIONES ACTIVOS FIJOS Y DIFERIDOS, FINANCIAMIENTO

INVERSIONES		
Activos Fijos	Valores	%
Material Informático	10360	52,57
Materiales de Equipamiento	8546,4	43,37
<b>SUB - TOTAL</b>	<b>18.906,40</b>	<b>95,94</b>
Activos diferidos		
Instalaciones técnicas	400	2,03
Estudio técnicos	400	2,03
<b>TOTAL</b>	<b>800</b>	<b>2.26</b>
<b>TOTAL DE INVERSIONES</b>	<b>19.706,40</b>	<b>100%</b>
FINANCIAMIENTO		
APORTE PROMOTORES 50% c/u	<b>19.706,40</b>	100%
<b>TOTAL FINANCIAMIENTO</b>	<b>19.706,40</b>	100%

### Anexo No. 4.3 CAPITAL DE TRABAJO

CAPITAL DE TRABAJO	
EGRESO	VALOR
Director	466,67
Secretaria 1	241,67
Secretaria 2	241,67
Personal limpieza	241,67
Aporte Patr. IESS	121,50
Capacitador (Valuación de puestos)	280,00
Capacitador (Liderazgo organizacional)	280,00
Capacitadores (Informática)	1440,00
Capacitadores (Inglés)	1440,00
Capacitadores (Mejoramiento continuo)	560,00
Arriendo	600,00
Reparación y mantenimiento	150,00
Administración	200,00
Luz	60,00
Agua	75,00
Teléfono	150,00
Internet	150,00
<b>TOTAL (KT)</b>	<b>6698,18</b>

### Anexo No. 5 INGRESOS Y EGRESOS

#### Anexo No. 5.1 SERVICIOS ADICIONALES

SERVICIOS ADICIONALES								
SERVICIO	CANT./DIA	UNIDAD	CANT./MES	UNIDAD	CANT./AÑO	UNIDAD	VALOR	INGRESO/anual
INTERNET (3 COMP.)	12	horas	240	horas	2400	horas	0,60	1440,00
COPIADO	80	copias	1600	copias	16000	copias	0,03	480,00
ANILLADO	2	libros	40	libros	400	libros	1,00	400,00
IMPRESIONES	100	hojas	2000	hojas	20000	hojas	0,10	2000,00
ESCANER	5	hojas	100	hojas	1000	hojas	0,10	100,00
<b>TOTAL INGRESOS</b>								<b>4420,00</b>

## Anexo No. 5.2 SUELDOS Y SALARIOS

EMPLEADO	SUELDO	H. EXTRAS	TOTAL	APORTE IESS	TOTAL A	AP. PAT.	DECIMO	DECIMO	VACACIONES	TOTAL	TOTAL
			INGRESOS	9,35%	RECIBIR	12,15%	TERCERO	CUARTO		MENSUAL	ANUAL
DIRECTOR	400,00		400,00	37,40	362,60	48,60	33,33	16,67	16,67	466,67	5.600,00
SECRETARIA 1	200,00	-	200,00	18,70	181,30	24,30	16,67	16,67	8,33	241,67	2.900,00
SECRETARIA 2	200,00	-	200,00	18,70	181,30	24,30	16,67	16,67	8,33	241,67	2.900,00
PERSONAL DE LIMPIEZA	200,00	-	200,00	18,70	181,30	24,30	16,67	16,67	8,33	241,67	2.900,00
<b>TOTALES</b>	<b>1.000,00</b>	<b>-</b>	<b>1.000,00</b>	<b>93,50</b>	<b>906,50</b>	<b>121,50</b>	<b>83,33</b>	<b>66,67</b>	<b>41,67</b>	<b>1.191,67</b>	
						<b>1.458,00</b>					<b>14.300,00</b>

## Anexo No. 5.3 INGRESOS POR CURSO

VALUACIÓN DE PUESTOS AULA No.1							
HORARIOS/Lunes a viernes	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
18h30 a 20H30	2	10	70	7	120,00	10	6857,14
<b>SUB TOTAL INGRESOS</b>							<b>6857,14</b>

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL AULA No.2							
HORARIOS/Lunes a viernes	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
18h30 a 20H30	2	10	70	7	120,00	10	6857,14
<b>SUB TOTAL INGRESOS</b>							<b>6857,14</b>

<b>INFORMATICA I AULA No.1</b>							
<b>HORARIOS/Lunes a viernes</b>	<b>HORS./DIA</b>	<b>HORS./SEMN.</b>	<b>HORS./TOTALES</b>	<b>DURACION/SEMN</b>	<b>COSTO</b>	<b>No. ALUMNOS</b>	<b>INGR./ANUAL</b>
De 08H00 a 10H00.	2	10	40	4	60,00	10	6000,00
De 10H15 a 12H15.	2	10	40	4	60,00	10	6000,00
De 14H00 a 16H00.	2	10	40	4	60,00	10	6000,00
De 16H00 a 18H00	2	10	40	4	60,00	10	6000,00
<b>SUB TOTAL INGRESOS</b>							<b>24000,00</b>

<b>INGLES I AULA No.2</b>							
<b>HORARIOS/Lunes a viernes</b>	<b>HORS./DIA</b>	<b>HORS./SEMN.</b>	<b>HORS./TOTALES</b>	<b>DURACION/SEMN</b>	<b>COSTO</b>	<b>No. ALUMNOS</b>	<b>INGR./ANUAL</b>
De 08H00 a 10H00.	2	10	70	7	120,00	10	6857,14
De 10H15 a 12H15.	2	10	70	7	120,00	10	6857,14
De 14H00 a 16H00.	2	10	70	7	120,00	10	6857,14
De 16H00 a 18H00	2	10	70	7	120,00	10	6857,14
<b>SUB TOTAL INGRESOS</b>							<b>27428,57</b>

<b>INFORMATICA APLICADA AULA No.1</b>							
<b>HORARIOS/Sabados</b>	<b>HORS./DIA</b>	<b>HORS./SEMN.</b>	<b>HORS./TOTALES</b>	<b>DURACION/SEMN</b>	<b>COSTO</b>	<b>No. ALUMNOS</b>	<b>INGR./ANUAL</b>
De 09H00 a 13H00.	4	16	144	9	120,00	10	5333,33
De 14H00 a 18H00.	4	16	144	9	120,00	10	5333,33
<b>SUB TOTAL INGRESOS</b>							<b>10666,67</b>

<b>INGLES INTENSIVO AULA No.2</b>							
<b>HORARIOS/Sabados</b>	<b>HORS./DIA</b>	<b>HORS./SEMN.</b>	<b>HORS./TOTALES</b>	<b>DURACION/SEMN</b>	<b>COSTO</b>	<b>No. ALUMNOS</b>	<b>INGR./ANUAL</b>
De 09H00 a 13H00.	4	16	144	9	120,00	10	5333,33
De 14H00 a 18H00.	4	16	144	9	120,00	10	5333,33
<b>SUB TOTAL INGRESOS</b>							<b>10666,67</b>

MEJORAMIENTO CONTINUO II AULA No.2							
HORARIOS/Sábados	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
De 09H00 a 14H00.	5	20	160	8	150,00	10	7500,00
<b>SUB TOTAL INGRESOS</b>							<b>7500,00</b>
SUB-TOTAL INGRESOS / CURSOS							88642,86
DESERCIÓN 10%							-8864,29
TOTAL INGRESOS / CURSOS							79778,57

#### Anexo No. 5.4 EGRESOS POR CURSO

VALUACIÓN DE PUESTOS AULA No.1							
HORARIOS/Lunes a viernes	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
18h30 a 20H30	2	10	70	7	7,00	10	3080,00
<b>SUB TOTAL EGRESOS</b>							<b>3080,00</b>

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL AULA No.2							
HORARIOS/Lunes a viernes	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
18h30 a 20H30	2	10	70	7	7,00	10	3080,00
<b>SUB TOTAL ENGRESOS</b>							<b>3080,00</b>

INFORMATICA I AULA No.1							
HORARIOS/Lunes a viernes	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
De 08H00 a 10H00.	2	10	40	4	5,00	10	2200,00
De 10H15 a 12H15.	2	10	40	4	5,00	10	2200,00
De 14H00 a 16H00.	2	10	40	4	5,00	10	2200,00
De 16H00 a 18H00	2	10	40	4	5,00	10	2200,00
<b>SUB TOTAL EGRESOS</b>							<b>8800,00</b>

INGLES I AULA No.2							
HORARIOS/Lunes a viernes	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
De 08H00 a 10H00.	2	10	70	7	5,00	10	2200,00
De 10H15 a 12H15.	2	10	70	7	5,00	10	2200,00
De 14H00 a 16H00.	2	10	70	7	5,00	10	2200,00
De 16H00 a 18H00	2	10	70	7	5,00	10	2200,00
<b>SUB TOTAL EGRESOS</b>							<b>8800,00</b>

INFORMATICA APLICADA AULA No.1							
HORARIOS/Sábados	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
De 09H00 a 13H00.	4	16	144	9	5,00	10	3520,00
De 14H00 a 18H00.	4	16	144	9	5,00	10	3520,00
<b>SUB TOTAL EGRESOS</b>							<b>7040,00</b>

INGLES INTENSIVO AULA No.2							
HORARIOS/Sábados	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
De 09H00 a 13H00.	4	16	144	9	5,00	10	3520,00
De 14H00 a 18H00.	4	16	144	9	5,00	10	3520,00
<b>SUB TOTAL EGRESOS</b>							<b>7040,00</b>

MEJORAMIENTO CONTINUO II AULA No.2							
HORARIOS/Sábados	HORS./DIA	HORS./SEMN.	HORS./TOTALES	DURACION/SEMN	COSTO	No. ALUMNOS	INGR./ANUAL
De 09H00 a 14H00.	5	20	160	8	7,00	10	6160,00
<b>SUB TOTAL EGRESOS</b>							<b>6160,00</b>

**TOTAL EGRESOS 44000,00**

**Anexo No. 5.5 OTROS EGRESOS**

<b>ARRIENDO</b>			
<b>CANON</b>		<b>TIEMPO</b>	<b>ANUAL</b>
600,00		MENSUAL	<b>7200,00</b>

**Anexo No. 5.6**

<b>REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO</b>			
<b>ARTICULOS</b>	<b>NUMERO</b>	<b>COSTO /SEMESTRAL</b>	<b>COSTO ANUAL</b>
COMPUTADORAS	17	30,00	1020,00
OTROS EQUIPOS	7	20,00	280,00
COPIADORA	1	50,00	100,00
OTROS FIJOS		200,00	400,00
<b>TOTAL</b>			<b>1800,00</b>

**Anexo No. 5.7**

<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS</b>			
<b>RUBRO</b>		<b>GASTO/MENSUAL</b>	<b>GASTO/ANUAL</b>
PUBLICIDAD		150,00	1800,00
INSUMOS		50,00	600,00
<b>TOTAL</b>			<b>2400,00</b>

**Anexo No. 5.8**

<b>SERVICIOS BÁSICOS</b>			
		<b>GASTO/MENSUAL</b>	
LUZ		60,00	720,00
AGUA		75,00	900,00
TELÉFONO		100,00	1200,00
INTERNET		200,00	2400,00
			<b>5220,00</b>

## Anexo No. 6 TASAS DE INTERÉS ACTIVA

OPERACIONES DE LIBRE CONTRATACION																			
Promedio ponderado del período																			
Período \ No. de días	BANCOS PRIVADOS (2)						SOCIEDADES FINANCIERAS PRIVADAS						ASOCIACIONES MUTUALISTAS						
	Operaciones de libre contratación						Operaciones de libre contratación						Operaciones de libre contratación						
	1- 29	30-83	84-91	92-175	176-360	361 o más	1-29	30-83	84-91	92-175	176-360	361 o más	1-29	30-83	84-91	92-175	176-360	361 o más	
<b>2005</b>	Enero	7,03	10,59	9,93	9,49	10,89	10,77	12,07	12,17	12,38	12,15	12,58	12,49	-	9,96	12,05	-	11,96	11,92
	Febrero	6,56	10,86	10,14	9,74	10,34	10,94	12,18	12,22	12,07	12,17	12,06	12,11	-	0,00	12,21	-	10,10	12,08
	Marzo	6,22	11,12	9,82	9,97	10,45	11,03	12,88	12,78	12,73	12,79	12,66	12,61	-	0,00	12,89	-	12,89	12,11
	Abril	6,63	10,54	10,76	10,26	10,48	11,63	13,49	13,36	13,27	13,41	13,28	13,05	-	13,50	13,41	-	13,07	12,74
	Mayo	8,53	11,01	10,85	10,40	10,81	11,46	13,41	13,42	13,40	13,41	13,42	13,10	-	0,00	13,47	-	13,43	12,88
	Junio	7,37	10,45	10,52	9,06	11,02	11,29	13,40	13,40	13,39	13,38	13,41	12,85	-	13,43	12,05	-	13,43	12,99
	Julio	8,47	10,56	10,63	9,33	10,62	11,44	13,40	13,40	13,39	13,37	13,42	13,27	8,33	8,99	13,43	10,67	10,75	12,93
	Agosto	6,50	11,06	10,48	10,07	10,87	11,20	13,40	13,39	13,35	13,42	13,41	13,22	7,04	8,98	12,94	9,72	13,43	12,57
	Septiembre	6,09	11,59	9,92	9,92	10,30	11,29	13,36	13,38	13,38	13,42	13,41	13,36	8,29	9,21	10,64	10,41	13,21	12,47
	Octubre	6,84	9,59	10,45	10,12	10,49	11,27	13,33	13,32	13,40	13,23	12,98	12,72	-	-	13,43	-	13,22	11,99
	Noviembre	7,08	9,68	10,50	9,68	10,46	11,29	13,40	13,38	13,37	13,37	13,36	13,15	-	-	-	-	13,36	11,96
	Diciembre	6,73	9,86	10,38	10,16	10,27	10,80	13,39	13,04	13,39	13,35	13,21	13,03	-	12,00	13,43	12,05	12,07	12,20
<b>2006</b>	Enero	7,26	10,33	10,31	9,84	10,47	11,38	13,40	11,99	13,14	13,32	13,46	13,00	-	-	-	-	13,41	12,25
	Febrero	6,90	9,82	10,21	8,97	10,16	10,85	12,43	11,30	12,35	12,43	12,35	12,18	-	-	12,43	-	11,36	11,65
	Marzo	7,82	9,74	10,23	9,46	10,52	11,18	13,13	12,92	13,07	13,10	12,84	12,59	13,14	-	12,25	-	12,50	11,81
	Abril	7,03	9,79	9,92	9,51	10,09	11,32	12,23	13,17	12,80	13,29	12,84	12,63	-	-	13,35	-	12,46	11,84
	Mayo	6,64	9,35	9,96	9,18	9,48	10,66	12,16	11,99	12,16	12,16	12,14	12,06	-	-	12,17	-	12,17	11,20
	Junio	6,55	9,76	10,21	9,57	10,28	11,05	13,47	12,98	13,65	13,64	13,49	12,73	-	13,76	13,76	-	11,36	11,88
	Julio	6,80	8,56	10,03	9,87	9,92	10,94	12,76	12,01	12,44	12,70	12,69	12,42	12,77	12,17	12,77	-	12,77	11,81
	Agosto	6,94	9,82	10,17	9,19	9,81	10,97	12,76	12,66	12,77	12,79	12,78	12,54	-	12,21	-	-	12,79	11,27
	Septiembre	7,40	9,81	9,88	9,60	9,66	11,49	13,37	13,55	13,16	13,94	13,94	12,93	-	14,13	14,13	12,17	13,23	11,57
	Octubre	7,32	9,88	10,33	9,34	9,98	11,30	12,98	13,04	12,86	13,11	13,03	12,72	-	13,62	-	12,9	12,35	11,98

OPERACIONES DE LIBRE CONTRATACION																			
Promedio ponderado del período																			
Período \ No. de días	BANCOS PRIVADOS (2)						SOCIEDADES FINANCIERAS PRIVADAS						ASOCIACIONES MUTUALISTAS						
	Operaciones de libre contratación						Operaciones de libre contratación						Operaciones de libre contratación						
	1- 29	30-83	84-91	92-175	176-360	361 o más	1-29	30-83	84-91	92-175	176-360	361 o más	1-29	30-83	84-91	92-175	176-360	361 o más	
2007	Noviembre	7,72	9,75	10,09	9,69	9,92	11,17	12,90	12,41	12,76	12,87	12,89	12,52	-	12,9	12,05	-	12,71	11,65
	Diciembre	7,41	10,21	10,24	9,97	9,89	10,63	13,75	13,78	13,78	13,73	13,80	13,30	-	-	13,83	-	13,29	11,87
	Enero	8,15	10,70	10,16	9,29	10,43	11,90	14,75	13,71	14,29	14,50	14,70	13,95	-	-	12,90	-	14,65	11,55
	Febrero	9,21	10,57	10,27	9,95	10,22	11,92	13,35	13,31	13,33	13,24	13,07	12,96	-	14,79	-	-	12,86	11,36
	Marzo	8,47	10,52	10,78	10,19	10,48	12,06	14,25	13,13	14,21	13,20	13,20	13,55	-	14,27	14,27	-	14,27	12,30
	Abril	9,10	10,59	10,28	10,19	10,84	12,18	14,00	13,99	13,96	13,10	13,40	13,74	-	-	14,07	-	14,07	11,59
	Mayo	9,10	10,73	11,04	10,12	10,91	12,24	14,95	14,58	14,69	13,13	13,38	14,06	-	14,97	14,74	-	14,52	11,75
	Junio	9,11	10,95	11,07	10,62	11,26	12,35	15,13	14,59	14,67	13,25	13,13	14,04	-	-	-	15,39	13,96	11,56
	Julio	10,01	10,85	10,79	10,49	11,40	11,84	13,48	13,45	13,00	13,07	12,61	13,22	-	12,05	12,00	-	12,52	12,18

(1) Según Regulación 060-2000 de 11 de abril de 2000.  
(2) Corresponde a tasas de bancos nacionales, extranjeros y con asistencia estatal.

FUENTE: Instituciones financieras.