

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**“PLAN DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA MUJER HABITANTE EN
LA CABECERA MUNICIPAL DE SANTA CATARINA PINULA”**

NORMA FABIOLA ABURTO PÉREZ

ADMINISTRADORA DE EMPRESAS

GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2010

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"PLAN DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA MUJER HABITANTE EN LA
CABECERA MUNICIPAL DE SANTA CATARINA PINULA"

TESIS

PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

POR

NORMA FABIOLA ABURTO PÉREZ

PREVIO A CONFERIRSELE EL TÍTULO DE

ADMINISTRADORA DE EMPRESAS

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2010

**MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Decano	Lic. José Rolando Secaida Morales
Secretario	Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal 1°	Lic. Albaro Joel Girón Barahona
Vocal 2°	Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero
Vocal 3°	Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso
Vocal 4°	P.C. Edgar Arnoldo Quiche Chiyal
Vocal 5°	P.C. José Antonio Vielman

JURADO QUE PRACTICÓ EL EXAMEN DE ÁREAS PRÁCTICAS BÁSICAS

Matemática- Estadística	Lic. Carlos Humberto Cifuentes Ramírez
Mercadotecnia	Lic. Francisco Sierra Jiménez
Administración	Lic. Nery Leonidas Guzmán de León

**PROFESIONALES QUE PRACTICARON
EXAMEN PRIVADO DE TESIS**

Presidente:	Lic. Ariel Ubaldo De León Maldonado
Secretario:	Lic. Jaime René Ocampo Muralles
Examinador	Lic. Julio Mauricio González Ruiz

Guatemala, 14 de Mayo de 2010

Licenciado

José Rolando Secaida Morales

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho

Apreciable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emanado de su decanatura, con fecha veintiocho de agosto de dos mil ocho, en que se me designa como asesor de tesis de la estudiante NORMA FABIOLA ABURTO PÉREZ, quien se identifica con el carné número 9580063-3, con el tema: **“PLAN DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA MUJER HABITANTE EN LA CABECERA MUNICIPAL DE SANTA CATARINA PINULA”**, me permito informarle que cumple con las normas y requisitos académicos correspondientes y a la vez constituye un aporte para la carrera académica.

En virtud de lo anterior y considerando que se cumple con los requisitos reglamentarios de la Facultad, recomiendo que se acepte el trabajo en mención para sustentar el Examen Privado de Tesis, previo a optar al Título de Administradora de Empresas en el grado académico de Licenciada.

Sin otro particular, me suscribo con altas muestras de consideración y respeto,

Atentamente,

J. HOSTTAS

Lic. Jorge Humberto Hosttas Vasconcelos

Administrador de Empresas

Colegiado No. 10,218



**FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS**

Edificio "S-8"
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. GUATEMALA,
ONCE DE NOVIEMBRE DE DOS MIL DIEZ.**

Con base en el Punto CUARTO, inciso 4.4, subinciso 4.4.1 del Acta 17-2010 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 9 de noviembre de 2010, se conoció el Acta ADMINISTRACIÓN 127-2010 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 4 de agosto de 2010 y el trabajo de Tesis denominado: "PLAN DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA MUJER HABITANTE EN LA CABECERA MUNICIPAL DE SANTA CATARINA PINULA", que para su graduación profesional presentó la estudiante NORMA FABIOLA ABURTO PÉREZ, autorizándose su impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES
SECRETARIO



LIC. JOSE ROLANDO SECAIDA MORALES
DECANO



Smp.

ACTO QUE DEDICO

- A DIOS** Por las grandes bendiciones en mi vida y permitirme concluir la carrera universitaria. A ti sea la honra y gloria.
- A MIS PADRES:** Manuel Ismael Aburto Bojorge y Haydee Isabel Pérez. Con todo mi amor y agradecimiento, por el apoyo incondicional y por mostrarme el camino a seguir y ser mi ejemplo de vida.
- A MI HIJA:** Jessica, a quien dedico con todo mi amor este logro ya que con su presencia ilumina mi vida y me impulsa a lograr mis metas.
- A MIS HERMANOS:** Hellen, Isabel, Lorena y Alex, por sus palabras de animo y apoyo incondicional. Gracias por estar ahí cuando los necesito.
- A MIS AMIGOS:** Mirma, Sergio y Belilin, por los gratos momentos compartidos durante tantos años y por sus palabras de animo y apoyo incondicional.
- A MIS SOBRINOS:** Gabriel, Norwing, Yeltsin, Amilkar, Víctor, Laijanie, Loami, Dashley y Dilan, con aprecio y cariño.
- A MI FAMILIA** En especial a mis tíos: Donald y Daysee, con todo mi agradecimiento por los consejos oportunos, y palabras de animo.
- A LOS LICENCIADOS:** Rolando Oliva, Otto Morales, Jorge Hosttas, José Antonio Coro, por los conocimientos compartidos y aprecio sincero.

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
A LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CATARINA PINULA Y A TODAS LAS
PERSONAS QUE HICIERON POSIBLE LA REALIZACION DE ESTE
TRABAJO, PERO ESPECIALMENTE A USTED.**

ÍNDICE

Introducción	I	
CAPÍTULO I		
MARCO TEÒRICO		
1	Conceptos Básicos	1
1.1.	Administración	1
1.2.	Educación	4
▪	Educación Formal	4
▪	Educación No Formal o Extraescolar	4
1.3.	Terminología básica	5
▪	Capacitación	6
▪	Capacitación Técnica	6
▪	Adiestramiento	6
▪	Desarrollo	7
▪	Formación	7
▪	Orientación Vocacional	7
▪	Emprendimiento	8
1.4	Instituciones que brindan capacitación en Guatemala	8
▪	Kinal	8
▪	Junkabal	8
▪	Intecap	9
1.5	Estudios previos a la implementación de un proyecto	10
1.5.1	Estudio de viabilidad	11
1.5.2	Estudio de factibilidad	11
▪	Factibilidad operacional y organizacional	11
▪	Factibilidad técnica	11
▪	Factibilidad económica	11
▪	Factibilidad social	12
▪	Factibilidad ambiental	12
▪	Factibilidad legal	13
1.6	Plan de acción	13

1.7	Herramientas para la medición de resultados	13
▪	Línea Basal o base	13
▪	Evaluación de impacto	14

CAPÍTULO II

SITUACIÓN ACTUAL EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL EN LA CABECERA MUNICIPAL DE SANTA CATARINA PINULA

2.	Aspectos Generales del Municipio	15
2.1	Marco Geofísico	15
2.1.1	Situación Geográfica	15
2.1.2	Integración territorial	15
2.2	Marco Cultural	16
2.2.1	Etimología	16
2.2.2	Reseña histórica	17
2.2.3	Idioma	18
2.3	Marco Económico Social	18
2.3.1	Población	18
2.3.2	Medios de transporte	18
2.3.3	Vías de comunicación	18
2.3.4	Producción e industria	19
2.4	Gobierno municipal	19
2.4.1	Municipalidad	20
2.4.2	Estructura Orgánica Municipalidad de Santa Catarina Pinula	20
2.5	Diagnóstico de la situación actual	22
2.5.1	Educación Formal en la Cabecera Municipal	22
2.5.2	Analfabetismo en Santa Catarina Pinula	23
2.5.3	Educación no Formal en la Cabecera Municipal	25
2.6	Metodología de la investigación para el trabajo de campo	26

3.12.1	Factibilidad Social	81
3.12.2	Factibilidad Técnica	82
3.12.3	Factibilidad Operativa u Organizacional	85
3.12.4	Factibilidad Económica y Financiera	85
3.13	Proyección de ingresos	87
3.14	Proyección de egresos	95
3.15	Plan de acción	100
	Conclusiones	105
	Recomendaciones	106
	Bibliografía	108
	Anexos	110

ÍNDICE DE CUADROS

No.	Nombre	Pág.
1	Proceso administrativo	3
2	Estudiantes Inscritos en la EOUM No. 810	23
3	Estadísticas comparativas de analfabetismo en el municipio de Santa Catarina Pinula	24
4	Sabe leer y escribir	29
5	Cursos impartidos en el salón de capacitación	33
6	Carreras técnicas más solicitadas	34
7	Plan de estudios	36
8	Disponibilidad para invertir en educación técnica	39
9	Boleta de selección del estudiantes	56
10	Boleta de preinscripción de las participantes	57
11	Boleta de inscripción municipal	58
12	Pensum estudios de Técnico en Gastronomía	62
13	Pensum de estudio en Técnico en Cultora de Belleza	66
14	Pensum de estudios de Operador de aplicaciones básicas de software	69
15	Pensum de estudios de Modista	71
16	Pensum de estudios de Panadero	73
17	Propuesta de evaluación diagnóstica de la carrera técnica	77
18	Propuesta para elaboración de línea base	79
19	Duración de las carreras	88
20	Costos por servicios de capacitación en Intecap	90
21	Proyección de ingresos del año 2011 de acuerdo alternativa 2	91

22	Proyección de ingresos del año 2012 de acuerdo a alternativa 2	92
23	Proyección de ingresos del año 2011 de acuerdo alternativa 3	93
24	Proyección de ingresos del año 2012 de acuerdo alternativa 3	94
25	Cálculo de costos según convenio	96
26	Proyección de egresos	97
27	Proyección de Ingresos y egresos según alternativa 2	98
28	Proyección de Ingresos y egresos según alternativa 3	99
29	Matriz de ingresos y egresos proyectados	100
30	Plan de Acción	101

ÍNDICE DE FIGURAS

No	Nombre	Pág.
1	Mapa del Municipio de Santa Catarina Pinula	16
2	Árbol del problema: Relación Causa – Efecto	49
3	Árbol de objetivos: Relación Medios – Fines	50

ÍNDICE DE GRÁFICAS

No	Nombre	Pág.
1	Organigrama General Municipalidad Santa Catarina Pinula	21
2	Grado de estudios de las mujeres encuestadas	30
3	Le gustaría estudiar una carrera a nivel técnico	32
4	Jornadas en qué prefieren estudiar	36
5	Cuota mensual a pagar	38
6	Organigrama Nominal Actual de la Dirección de Desarrollo Social y Económico	44

INDICE DE ANEXOS

No.	Nombre
1	Cuestionario dirigido a mujeres de la cabecera Municipal
2	Cuestionario dirigido a representantes del gobierno local
3	Cuestionario dirigido a capacitadores e instructores
4	Carta de entendimiento de cooperación técnica en capacitación

INTRODUCCIÓN

La educación es clave en los procesos de modernización de los países. Ante las exigencias del mundo globalizado es urgente pensar en una reforma que permita sacar a las comunidades del subdesarrollo. Debido a los altos costos de educación, muchas familias de escasos recursos económicos optan por no enviar a sus hijos a recibir educación formal, en su mayoría mujeres, es por ello la importancia de elaborar y formular propuestas de políticas públicas municipales para fomentar el desarrollo integral de las mujeres por medio de planes de capacitación técnica, que permita enseñarles un oficio, esto exige que se visualice la intervención de las autoridades locales para institucionalizar la capacitación técnica y brindar oportunidades de desarrollo.

El presente estudio, propone desarrollar un plan de capacitación técnica en el municipio de Santa Catarina Pinula, donde las autoridades locales han invertido fuertemente en educación formal e informal, y donde se encuentran sentadas las bases para el establecimiento de un centro de capacitación técnica. En ese sentido, se elaboró un estudio diagnóstico para conocer las necesidades de capacitación de las mujeres y con base en los resultados se formuló una propuesta de solución.

Cabe mencionar, que en los últimos años, el gobierno local, ha logrado despertar el deseo de superación en buena parte de sus pobladores y les han brindado herramientas que permiten la participación de sus habitantes en la solución de los problemas que les aquejan, sin embargo estos no pueden ser resueltos solamente a través de la acción comunitaria, sino que requieren la participación de otros actores institucionales públicos y privados, para este caso se plantea la participación del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), como entidad autónoma dedicada a brindar servicios de capacitación, el cual se ajusta actualmente a las necesidades del municipio.

Por lo anteriormente expuesto, se realizó el estudio denominado **“Plan de capacitación técnica para la mujer habitante en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula”**, el cual tiene como objetivo principal contribuir con el desarrollo de las mujeres habitantes en la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula, por medio del mejoramiento y desarrollo de sus competencias, capacidades, destrezas, habilidades y valores, con miras al emprendimiento y propiciar el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida individual y comunitaria, que contribuya a satisfacer las necesidades materiales, intelectuales, afectivas, sociales y sobre esta base se formuló la propuesta.

El presente estudio, fue desarrollado en tres capítulos, El Capítulo I, contiene información relevante al marco teórico, el cual conforma la base científica para la comprensión del estudio. En el Capítulo II, se efectúa el diagnóstico para conocer las necesidades de capacitación de las mujeres habitantes en la Cabecera Municipal del municipio de Santa Catarina Pinula y se recopila información útil y necesaria para elaborar la propuesta, la cual está contenida en el Capítulo III.

En este último capítulo, se diseña el plan de capacitación diseñado, con base en las demandas de las mujeres habitantes en la cabecera municipal, en dicho plan se describe paso a paso la forma de ejecución o implementación y se otorgan herramientas para darle seguimiento y evaluación al mismo. Asimismo, se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. CONCEPTOS BÁSICOS

1.1 Administración

La Administración se define como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos. La administración, indica las directrices de qué hacer y cómo.

En fin todas las organizaciones cuentan con individuos que dirigen las actividades de los otros, con el propósito de alcanzar las metas establecidas.

Por tanto cabe decir que la administración es el proceso de planificar, organizar, integrar al personal, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar metas establecidas por la organización. A continuación se describe brevemente cada una de estas funciones.

La planificación incluye elegir y fijar las misiones y objetivos de la organización. Después, determinar las políticas, proyectos, programas, procedimientos, métodos, presupuestos, normas y estrategias necesarias para alcanzarlos, incluyendo además la toma de decisiones al tener que escoger entre diversos cursos de acción futuros. Planear es decidir de antemano qué hacer, como hacerlo, cuándo y quién deberá llevarlo a cabo.

Por su parte la **Organización**, trata de determinar que recurso y que actividades

se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe de diseñar la estructura de la empresa, y posteriormente asignar responsabilidades y la autoridad formal para cada puesto. Podemos decir que el resultado a que se llegue con esta función es el establecimiento de una estructura organizativa.

Al **integrar al personal**, se logra ocupar y mantener ocupados los puestos en la estructura de la organización mediante la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, inventario de las personas disponibles, reclutamiento, selección, contratación, ascensos, evaluación, planeación de carreras, compensaciones y capacitación.

La **dirección** del personal, implica influir sobre las personas, para que contribuyan a las metas de la organización y del grupo, esto implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen las tareas y actividades esenciales y que estos haga su mejor esfuerzo. La dirección también incluye la motivación, enfoque de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.

La función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos o acontecimientos se adecuen a los planes y objetivos previamente establecidos es el **control**, que implica medir el desempeño con metas y planes; mostrar donde existen desviaciones de los estándares y ayudar a corregirlas.

Cuadro 1
Resumen del proceso administrativo

Funciones en secuencia	Actividades	Definición de actividades
<p>Planificar Predeterminar el curso a seguir. Es la elección del rumbo futuro de los objetivos que se busca alcanzar y la forma cómo se intentará alcanzarlos.</p>	Fijar objetivos	Determinar los resultados finales deseados.
	Desarrollar estrategias	Determinar el propósito, los objetivos y metas y la adopción de cursos de acción y asignación de los recursos.
	Formular políticas	Tomar decisiones de acuerdo a criterios que orienten la acción.
	Fijar procedimientos	Establecer las guías para la acción, actividades con secuencias cronológicas.
	Presupuestar	Asignar recursos.
<p>Organizar: Tomar decisiones permanentes sobre asuntos importantes y recurrentes.</p>	Establecer la estructura de la organización.	Preparar el cuadro de la organización, (organigrama)
	Delinear las relaciones	Definir líneas de enlace para facilitar la coordinación.
	Crear la descripción de cada puesto	Definir funciones, relaciones, responsabilidades y autoridad.
	Fijar requerimientos para cada puesto	Definir las cualidades requeridas del personal para cada puesto
<p>Integrar Seleccionar personal competente para los puestos de la organización.</p>	Seleccionar	Reclutar el personal calificado para cada puesto.
	Capacitar	Preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo para mejorar el desempeño
	Adiestrar	Mejorar el desempeño mediante la instrucción y la practica
	Desarrollar	Ayudar a mejorar conocimientos, actitudes y habilidades.
<p>Dirigir Propiciar actuaciones dirigidas hacia los objetivos deseados. Es la ejecución de las acciones.</p>	Delegar	Asignar responsabilidades y definir exactamente los resultados esperados.
	Motivar	Persuadir e inspirar al personal a tomar la acción deseada. Alentar la iniciativa individual.
	Coordinar	Relacionar esfuerzos en la combinación más eficaz.
	Superar diferencias	Resolver conflictos
	Administrar el cambio	Estimular la creatividad y la innovación para alcanzar las metas.
<p>Controlar Asegurar el progreso hacia los objetivos fijados según el plan.</p>	Fijar sistemas de Información.	Precisar qué datos críticos se requieren, cuándo, cómo se obtendrán, quién los proveerá y qué decisiones se tomarán.
	Desarrollar estándares de actuación	Fijar situaciones que existirán una vez cumplidas las obligaciones
	Medir resultados IC	Fijar el grado de desviación de las metas y de normas fijadas.
	Tomar medidas correctivas	Reajustar planes, asesorar para alcanzar metas, re planificar y repetir el ciclo.
	Dar incentivos	Felicitar, remunerar, premiar, disciplinar

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

1.2 Educación

En la Clasificación Internacional Estándar de Educación, el término *educación* es definido como “comunicación organizada y sostenida diseñada para producir aprendizaje.” (13:1)

Otra definición de *educación* podría llegar a incluir cualquier cosa dirigida hacia producir cambios en las actitudes y modelos de conducta de los individuos, dado que para que este cambio ocurra, ellos tienen que necesariamente haber adquirido nuevos conocimientos, destrezas y habilidades.

Existen varios términos utilizados para clasificar la Educación, por efectos del estudio se abordaran las concernientes a Educación Formal y Educación no formal, las cuales se describen a continuación.

Se puede decir que **la Educación Formal**, es aquella que “es impartida en instituciones (escuelas) por docentes con contratos permanentes dentro del marco de un currículo determinado. Este tipo de educación se caracteriza por: su uniformidad y una cierta rigidez, con estructuras verticales y horizontales (clases agrupadas por edad y ciclos jerárquicos) y criterios de admisión de aplicación universal. Esta educación se diseña para ser universal, secuencial, estandarizada e institucionalizada y garantizar una cierta medida de continuidad (al menos para aquellos que no son excluidos del sistema)” (13:3)

Por su parte **la educación no formal** se define como “Cualquier actividad educacional organizada *fuera del sistema formal establecido*, cuyo propósito es servir a clientelas identificables y objetivas de aprendizaje”. Se caracteriza por ser: *Organizada y estructurada* (caso contrario serian clasificadas como informales); Diseñadas para un *grupo meta identificable*, organizadas para lograr un conjunto específico de *objetivos de aprendizaje*; y *No*

institucionalizadas, llevadas a cabo fuera del sistema educacional establecido y orientadas a estudiantes que no están oficialmente matriculados en la escuela (aún si en algunos casos el aprendizaje tiene lugar en un establecimiento escolar". (13:3)

Esto se aplica al aprendizaje del idioma propio, valores culturales, actitudes y creencias generales y los modelos de conducta de una sociedad determinada, que son transmitidos por la familia, iglesias, asociaciones, miembros prominentes de la sociedad, la comunicación social, los medios de masas, los museos, los publicistas, juegos y cualquier otra institución cultural. Esta educación es obtenida por medio de una combinación de observación, imitación y emulación de miembros específicos de la sociedad. Por ejemplo, las transmisiones de radio, televisión e Internet.

Los términos educación no formal y aprendizaje extra escolar se emplean indistintamente, con el mismo significado, es decir puede ser aplicado igualmente a adultos que a niños y cubre todas las situaciones posibles de aprendizaje y auto instrucción, con una forma más o menos estructurada y ubicada en el borde o fuera del sistema escolar aun así, tales actividades se llevan a cabo en edificios escolares del sistema formal). No obstante, cualquiera sea la terminología usada, la compleja relación entre la educación formal y la no formal subsiste y todavía no hay una definición clara e inequívoca de ambos conceptos.

1.3 Terminología básica utilizada

Dentro del trabajo de investigación se emplean diferentes términos que generalmente suelen confundirse, tales como capacitación, desarrollo, adiestramiento y formación. Por lo que a continuación se hace una breve reseña de dichos términos.

“La capacitación, es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.” (7:3) Es decir, la capacitación hará que las personas sean mas competentes y hábiles.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico de las personas para que se desempeñen eficientemente en las funciones asignadas y producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

Por medio de la capacitación se logra adecuar el perfil del trabajador al perfil de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos en un puesto de trabajo.

Existen varios tipos de capacitación, sin embargo por efecto del estudio se abordara únicamente la **capacitación técnica**, cuyo objetivo primordial es la transmisión de conocimientos, desarrollo de destrezas y habilidades técnicas, para poder llevar a cabo una actividad productiva.

Por su parte, el **adiestramiento** permite “desarrollar una destreza o habilidad física a un colaborador, a través de un proceso psicomotriz para que logre la adecuación a otro puesto”. (7:3)

El adiestramiento resulta esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo es decir implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo para utilizar un equipo o maquinaria.

Se debe considerar al recurso humano como el más valioso, por lo tanto se debe invertir en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades. Esto se conoce como **desarrollo**, es decir "la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar". (6:3)

La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, a pesar de ser ambas actividades educativas, la capacitación es para puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros. La diferencia estriba en los niveles a alcanzar y en la intensidad de los procesos.

Sin embargo, una vez incorporados los trabajadores a la empresa, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que desarrollen bien su trabajo.

La **formación** "es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados, comprende aquellos estudios y aprendizajes que tienen como objetivo la inserción, reinserción y actualización laboral. En general son programas a mediano y largo plazo". (7:6)

La decisión sobre que estudiar generalmente va acompañada de un proceso de **orientación vocacional**, este proceso tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, y ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo.

El presente estudio, está encaminado a diseñar un plan de capacitación dirigido a la mujer, con el propósito motivar el **emprendimiento**, es decir, se busca estimular a la mujer para que haga un esfuerzo adicional que le permita abrir su propio negocio desde la comodidad de su hogar o bien convertirlas en personas innovadoras, con actitudes y aptitudes que le permitan emprender nuevos retos y alcanzar una meta u objetivo y formar parte del proceso productivo.

Esto permitirá a su vez formar comunidades autosuficientes, por medio del diseño e implementación de políticas efectivas de reducción de la pobreza (capacitación) y de ayuda al desarrollo (incentivo de negocios).

1.4 Instituciones que brindan capacitación en Guatemala

En Guatemala, existen una serie de instituciones que se encargan de brindar capacitación y formación técnica, con miras al emprendimiento y que tienen incorporados dentro de los pensum de estudios programas dirigidos a las mujeres, entre las que se citan:

a. KINAL

Kinal es un centro educativo de capacitación técnica laboral, que dirige sus actividades a la formación integral y al desarrollo humano de trabajadores jóvenes y adultos, dicho centro es promovido por el Opus Dei.

b. JUNKABAL

Junkabal es un centro de programas de capacitación, dirigido a incorporar a la mujer guatemalteca en el proceso de desarrollo, especialmente a las provenientes de las áreas marginales.

Además, el centro ofrece, desde 1983, atención médica y dental, dicho centro es promovido por el Opus Dei.

c. INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD (INTECAP)

Es un instituto con estructura propia, organizada y con plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, operando dentro de las prescripciones de su propia Ley Orgánica. Siendo este un organismo que está en capacidad de difundir tecnología de punta, que proporciona conocimientos teóricos y prácticos, para que en el país se desempeñen eficientemente las diversas ocupaciones y oficios, desarrollando sistemáticamente un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes.

Existen muchos métodos adoptados para impartir capacitación, en este caso se definirán las utilizadas por el INTECAP, los cuales se derivan de la búsqueda constante e investigación de nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje y que han contribuido a elevar el desempeño del recurso humano en el país.

Desde el año 1998, INTECAP ha utilizado el *Modelo de Evaluación, Certificación y Formación para Competencias Laborales*, basado principalmente en normas técnicas que muestran los requisitos de la calidad del recurso humano para una función productiva y así, cubrir las actuales necesidades de formación del sector productivo del país, debido a la importancia y múltiples aplicaciones de las competencias laborales ha asumido también la responsabilidad de desarrollar no solo el modelo de gestión de la formación por competencia laboral que es el que se compete, sino el modelo de gestión del Recurso Humano por competencia laboral.

Intecap ha clasificado su oferta formativa utilizando diferentes metodologías de enseñanza, entre las que se encuentran:

- **Modelo Norte:** este es un modelo de formación, evaluación y certificación

laboral basado en la identificación de funciones y competencias, definidas por medio de normas técnicas de competencia laboral o cartas de competencias, determinadas o avaladas por el sector productivo o por un grupo de expertos o consultores asignados, según el enfoque de análisis de funciones.

- **Modelo tradicional:** Es el modelo de formación que se basa en tres características de trabajo que establece que la formación debe ser: a) dinámica, ya que debe responder a demandas siempre cambiantes del medio laboral nacional (estudio de necesidades de capacitación), b) analítica, ya que los programas de formación deben ser producto de un “análisis ocupacional” realizado a la ocupación motivo de la formación; y c) activa, ya que el participante se forma realizando las tareas propias de la ocupación motivo de la formación (talleres de capacitación)
- **Método ECO:** establecido por el INTECAP para la formación, Evaluación y Certificación, basado únicamente en el Plan de Formación, diseñado para dichos efectos. En el método ECO se omite el componente de Normalización (en coordinación con el sector productivo) y se parte del componente de Diseño de la Oferta Formativa, siendo los componentes de este método: el diseño de la formación profesional, la ejecución de la formación, la evaluación, y la certificación a través de un procedimiento de evaluación y certificación tradicional.

1.5 Estudios previos a la implementación de un proyecto

Previo al establecimiento del plan de capacitación es necesario estudiar si tiene posibilidades de desarrollarse exitosamente, para ello deberán efectuarse una serie de estudios que permitan conocer su factibilidad y viabilidad.

1.5.1 Estudio de Viabilidad

Es un documento que permite al emprendedor evaluar la rentabilidad económica de su proyecto. Para ello, se analizan tanto las inversiones y gastos que el negocio ocasionará como los ingresos que se prevén obtener.

1.5.2 Estudio de Factibilidad

Sirve para recopilar datos relevantes sobre el desarrollo de un proyecto y con base a ello tomar la mejor decisión, es decir se efectúa el estudio para conocer en detalle las posibilidades reales de ejecutar el proyecto así como las dificultades que pueden presentarse en su desarrollo y con base en ello decidir si procede el estudio, desarrollo o implementación.

Se analizan varios aspectos: Operativo -Administrativo, Técnico, Económico o Financiero, Social, Ambiental, Legal.

Un estudio de **factibilidad administrativa u operacional** permite establecer si el proyecto puede llevarse a cabo con la estructura organizacional existente o bien definir cuántas personas, con qué cualidades, funciones y responsabilidades asumirán y si necesitaran capacitación, en qué y para qué, así como las asesorías técnicas especializadas que se requerirán. También se define si hay instituciones o empresas que pueden vincularse al proyecto y cuál será su aporte.

Por su parte un estudio de **factibilidad técnica**, permite demostrar si el proyecto puede ponerse en marcha y mantenerse, mostrando evidencias de que se ha planeado cuidadosamente, contemplado los problemas que involucra. Se define si existe o está al alcance la tecnología necesaria para el sistema.

De igual forma el estudio de **factibilidad económica**, permite establecer y

calcular como se invertirán los recursos, se analiza si el beneficio que genera el proyecto compensa la cantidad de recursos que se necesitan invertir, es decir se analizan aspectos como la cantidad de recursos con los que cuenta el proyecto (recursos representados en dinero, mano de obra o en materiales) cuánto hace falta, donde podrían conseguirlo y cómo.

Se dice que un proyecto es **autosostenible** cuando se tiene la capacidad de cubrir el 100% de sus egresos, con ingresos que provienen del giro de su actividad de la organización o empresa, por lo cual no necesita subvenciones de ninguna naturaleza para operar. "

A su vez se habla de **sostenibilidad**, cuando una persona u organización, tiene la capacidad de cubrir el 100% de sus egresos, con recursos que pueden provenir de distintas fuentes, incluyendo subvenciones.

Para conocer si un programa será sostenible o auto sostenible, será necesario efectuar una serie de estudios y análisis financieros. A continuación se presentan una serie de términos y definiciones que servirán de base para desarrollar el estudio.

Al analizar la **factibilidad social**, se determina la demanda social en este sentido, el proyecto debe dar respuesta a una necesidad en la comunidad y no a la intención de una sola persona. Se hace énfasis en el impacto social del mismo, este tipo de análisis tiene como objetivo buscar la satisfacción de las necesidades humanas, materiales y de esta forma mejorar el bienestar social.

La **factibilidad ambiental**, permite definir en que medida el proyecto contribuirá a mejorar y no dañar el entorno en que se llevará a cabo.

De igual forma hay que analizar si legalmente el proyecto se puede ejecutar y

si se dispone de todos los premisos requeridos, a este respecto es necesario anotar cuáles son las licencias o permisos que se requieren conseguir según el caso, quién lo expide y el costo para obtenerlos, lo que se conoce como **factibilidad legal**.

Para el desarrollo del presente estudio se hará necesario elaborar un **Plan de acción**, el cual permitirá priorizar las iniciativas más importantes para cumplir con los objetivos y metas, por lo que la convierte en una guía que brinda un marco o una estructura para llevar a cabo un proyecto, sirve para definir los objetivos, metas, acciones y tareas a realizar, se asignan responsables y fechas de inicio y termino.

1.6 Herramientas para la medición de resultados

Al establecer un plan de capacitación técnica, se hará necesario evaluar los resultados y verificar si se han cumplido con las metas y los objetivos. Para el efecto existen una serie de valiosas herramientas entre las que se encuentran la **Línea Base o Basal**, la cual se define como un conjunto de indicadores seleccionados para el seguimiento y la evaluación sistemáticos de políticas y programas, relaciona la información disponible con necesidades puntuales expresadas en indicadores que determinan la situación actual y sirven de base para medir el desarrollo posterior de un programa o proyecto.

Uno de los mayores obstáculos de la administración pública, lo constituye lo relacionado con el uso y aprovechamiento de la información, ya que al inicio de la gestión se encuentran con el problema de resolver los vacíos de información para la elaboración de los planes de desarrollo. La línea base es una herramienta que contribuye a superar esas dificultades ya que fortalece la cultura de uso y aprovechamiento de la información en entidades publicas.

De igual forma resuelve problemas frecuentes de la improvisación en la planeación y brinda elementos reales para una evaluación sistemática de las

políticas públicas, porque define indicadores que previamente han sido seleccionados en virtud de la importancia y establece un año de referencia para observar la evolución y el comportamiento.

Otra herramienta la constituye la ***evaluación del impacto*** el cual se define como el proceso sistemático que permite la medición de resultados a posteriori a través de indicadores, a fin de constatar el grado en que se han alcanzado los objetivos propuestos en un período de tiempo determinado.

CAPÍTULO II

SITUACIÓN ACTUAL EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL EN LA CABECERA MUNICIPAL DE SANTA CATARINA PINULA

2. Aspectos Generales del Municipio de Santa Catarina Pinula

2.1 Marco Geofísico

2.1.1 Situación Geográfica

El municipio de Santa Catarina Pinula, se encuentra situado al extremo suroeste del departamento de Guatemala, a 9 Km. de la ciudad capital. Su extensión territorial es de 50 Kms², su clima es templado y el promedio de la temperatura anual es de 20° centígrados y tiene un 50% de humedad.

Las colindancias de Santa Catarina Pinula son:

Al Norte: Con el Municipio de Guatemala

Al Sur: Con Fraijanes y Villa Canales (Guatemala)

Al Este: Con San José Pinula y Fraijanes (Guatemala)

Al Oeste: Con Villa Canales y Guatemala (Guatemala)

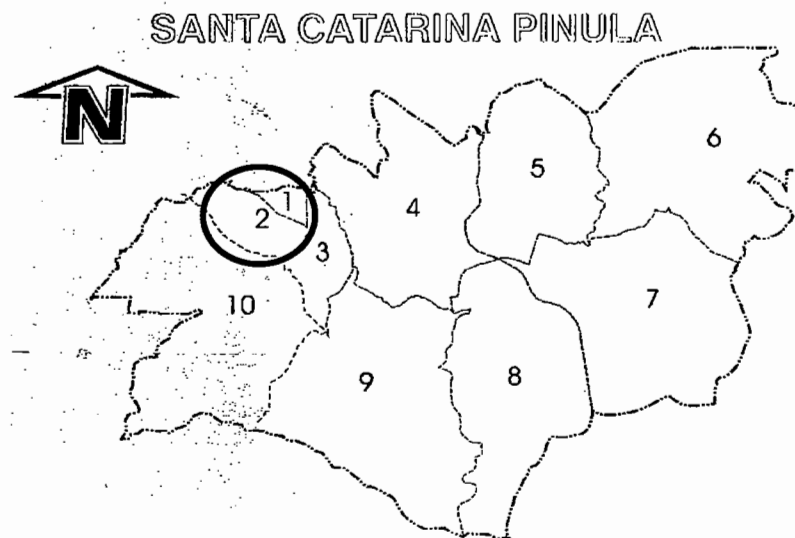
2.1.2 Integración Territorial

El municipio se encuentra distribuido en 10 zonas y está conformado, además de la cabecera municipal, por las siguientes aldeas:

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1. Cuchilla del Carmen | 8. Piedra Parada Cristo Rey |
| 2. El Carmen | 9. Piedra Parada El Rosario |
| 3. Salvadora I | 10. Laguna Bermeja |
| 4. Salvadora II | 11. El Pajón |
| 5. El Pueblito | 12. Manzano Libertad |
| 6. San José El Manzano | 13. Don Justo |
| 7. Nueva Concepción | 14. Puerta Parada |

A continuación se presenta la distribución geográfica por zonas del municipio de Santa Catarina Pinula.

Figura 1
Mapa del Municipio de Santa Catarina Pinula
Distribución geográfica por zonas



ZONAS:

1 y 2: Cabecera Municipal

3: El Pueblito

4: Nueva concepción

5: Santa Rosalía la Laguna

6: San José el Manzano, PP el Rosario,

7. Puerta Parada, Laguna Bermeja, Pajón y Manzano la Libertad

8. Don Justo, Los Cipreses y Canchón

9. Salvadora I y II

10.Cuchilla del Carmen y El Carmen.

Fuente: Departamento de Catastro. Municipalidad de Santa Catarina Pinula. Año 2007

2.2 Marco Cultural

2.2.1 Etimología

Su historia se remonta a la época prehispánica, cuando los indígenas de ese entonces fundaron el pueblo de Pankaj o Pinola. El significado etimológico de

la palabra Pinula es el siguiente: “*Pinul*” significa harina y “*Ha o A*” agua; o sea que etimológicamente la palabra “*Pinula*”, en lengua Pipil significa Harina de Agua. Esto puede relacionarse con el Pinole, una bebida muy conocida entre los pueblos mexicanos.

“El nombre oficial del Municipio, corresponde a Santa Catarina Pinula, y se cree que fue el padre Juan Godínez, quién influyó en ponerle el nombre de Santa Catarina al pueblo de Pankaj o Pinola, en honor a Catarina Mártir de Alejandría” (11:2)

2.2.2 Reseña Histórica

“En Mayo de 1580 el delindador Antonio Juárez sentó que al dar a Alonso Hidalgo posesión de los terrenos que le fueron dados en merced por el Presidente García de Valverde, no obstante por ser la zona de Pinula de habla Pocomán, se entendió con los indios del lugar en la lengua mexicana. El común de Santa Catarina Pinula, obtuvo posesión de dos caballerías de tierra en 1595, autorizado con la firma del cacique don Pedro Pérez de Espinal, y la del oidor de la Real Audiencia.

Por Acuerdo Gubernativo el 1 de octubre de 1886 se segregó el territorio de Hacienda Vieja, para formar el municipio de San José Pinula. El del 8 de febrero de 1915 se segregó el cantón Veintiuno de Agosto y lo anexó a la Villa de Guadalupe.

El entonces Presidente José María Orellana, emitió el 15 de julio de 1925, el Acuerdo Gubernativo, estableciendo los linderos con Fraijanes: “Con vista de las diligencias seguidas al efecto y de lo informado por la Jefatura Política Departamental, -EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA ACUERDA-Que los linderos de los municipios de Fraijanes y Santa Catarina Pinula, sean en lo sucesivo, el camino a la cuchilla que conduce de don Justo a Canchón; de don Justo, camino a San José Pinula, hasta el lindero de la jurisdicción municipal de esta última población; dejando en propiedad y posesión de

Santa Catarina la Escuela y sitio de don Justo, por haber sido adquirido este inmueble por donación que hizo don Antonio Barillas.

En 1,821 pertenecía a Sacatepéquez pero en 1,926 pasa a formar parte del circuito Sur-Guatemala.” (1:7)

2.2.3 Idioma

Todos los habitantes hablan el idioma castellano, pero entre los primeros pobladores indígenas, el idioma predominante era el Pocomán.

2.3 Marco Económico Social

2.3.1 Población

Según censo de población y habitación del año 2002 realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), Santa Catarina Pinula tiene una población de 63,767 habitantes, de los cuales 33,112 que representa al 52 % de la población pertenecen al género femenino. Según estimaciones de la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, la población sobrepasa los 100,000 habitantes.

2.3.2 Medios de transporte

El transporte urbano se ofrece a través de la ruta 75, que brinda el transporte de la capital hacia la cabecera municipal, además de existir transporte extraurbano hacia las aldeas y servicio de microbuses, para cubrir rutas cortas.

2.3.3 Vías de Comunicación

La principal vía de acceso es la Carretera Interamericana CA-1, se aparta la ruta nacional 2 que 6 Km. al oeste lleva a la cabecera municipal. La carretera principal está totalmente asfaltada y se encuentra en buen estado, tiene caminos, roderas y veredas que enlazan a sus poblados y propiedades rurales entre sí, con municipios vecinos, de acuerdo a información

proporcionada por la dirección de obras de la municipalidad el 85% de las calles y avenidas se encuentran asfaltadas.

2.3.4 Producción e Industria

La crianza de cerdos, que desde la formación del municipio viene practicándose, es la principal fuente de riqueza. Existe un rastro municipal, que produce carne de marrano a un promedio de 150 marranos/día. Los cultivos principales son maíz, café, trigo y frijol, que son cultivados por pequeños agricultores que los utilizan para el propio consumo y para ser comercializados en pequeña escala en los mercados, así como el cultivo de hortalizas. El desarrollo de la producción agrícola esta limitado por la falta de tierras y el extremo crecimiento urbano.

2.4 Gobierno Municipal

El órgano máximo de la municipalidad, es el Concejo Municipal, a quien le compete el Gobierno del municipio y es el responsable de ejercer la autonomía del municipio. "El Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene su sede en la cabecera de la circunscripción municipal.

El Concejo Municipal, se integra por el Alcalde, los Síndicos y los Concejales, todos electos directa y popularmente en cada municipio de conformidad con la ley de la materia". (4:4)

"El Alcalde representa a la municipalidad y al municipio; es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al Síndico; (los síndicos representan a la municipalidad, ante los tribunales de justicia y oficinas administrativas), es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal; miembro del Consejo Departamental de Desarrollo respectivo y

presidente del Consejo Municipal de Desarrollo.” (4:23)

“En lo que le corresponde, es atribución y obligación del Alcalde hacer cumplir las ordenanzas, reglamentos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones del Concejo Municipal y al efecto expedirá las órdenes e instrucciones necesarias, dictará las medidas de política y buen gobierno y ejercerá la potestad de acción directa y en general, resolverá los asuntos del municipio que no estén atribuidos a otra autoridad” (4:23) Sus atribuciones y funciones se detallan en el artículo 53 del Código Municipal.

2.4.1 Municipalidad

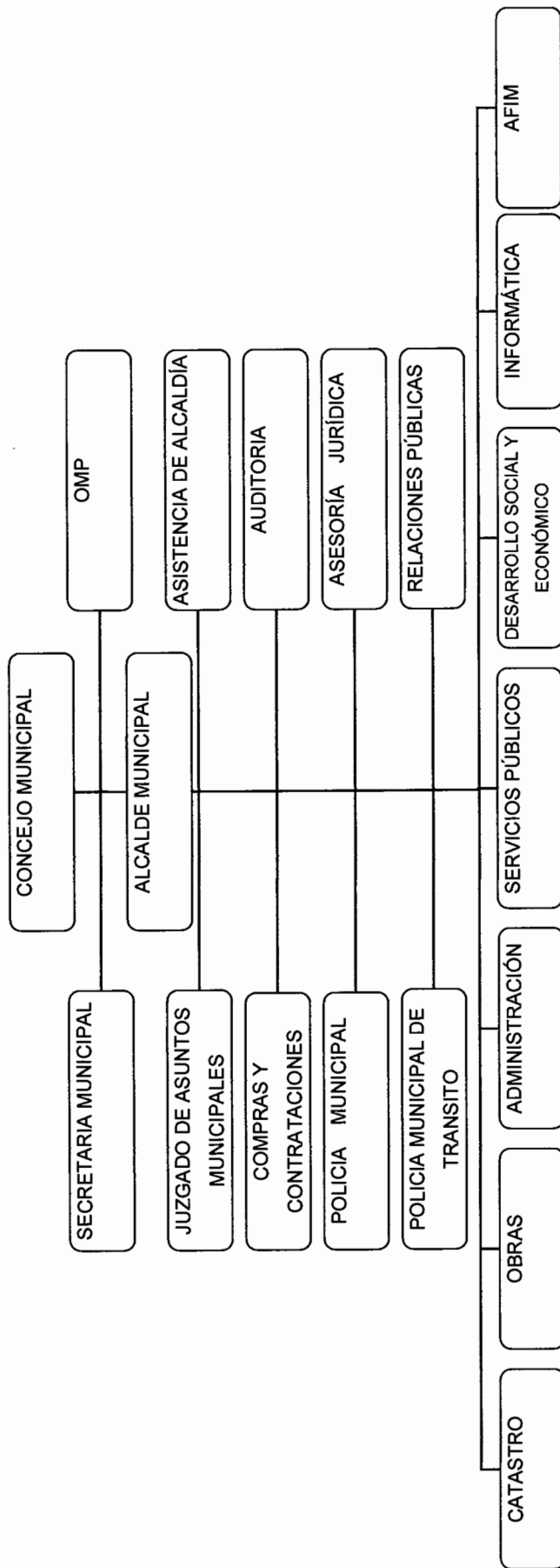
Las municipalidades en Guatemala, se definen de conformidad con el Código Municipal como: “institución autónoma de derecho público”. Tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones y en general para el cumplimiento de sus fines en los términos legalmente establecidos.

2.4.2 Estructura orgánica de la Municipalidad de Santa Catarina Pinula.

De conformidad con la autonomía municipal, y la personalidad jurídica con la que cuentan les da la facultad de organizarse de manera que resulte más adecuada a las características geográficas, económicas, socioculturales, y lingüísticas de la población.

A continuación, se presenta el Organigrama General de la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, el cual fue autorizado por el Honorable Concejo Municipal, en la sesión ordinaria celebrada el 15 de enero de 2009, según consta en el punto 13° del acta No. 2-2009 en lo correspondiente a puntos varios.

Grafica 1
Organigrama General
Municipalidad de Santa Catarina Pinula
Año 2009



Fuente: Municipalidad de Santa Catarina Pinula. Año 2009

Tal como se puede observar , en la gráfica 2, la municipalidad cuenta dentro de su estructura con la ***Dirección de Desarrollo Social y Económico***, la cual fue creada por el Honorable Concejo Municipal, en sesión ordinaria celebrada el 15 de Diciembre de 2005, según lo establece el punto noveno, correspondiente a puntos varios, del acta No. 54-2005.

Tiene como propósito contribuir con la labor social del Municipio de Santa Catarina Pinula, fomentando principalmente el desarrollo integral de la mujer, de los jóvenes, niños y niñas, así como de los adultos de la tercera edad.

Esta dirección, es precedida por la esposa del alcalde municipal, quien trabaja en forma ad honorem. Atienden las áreas de Salud, Educación, Cultura, Deportes, Proyectos Sociales, Formación emprendedora para el Trabajo y Analfabetismo.

2.5 Diagnóstico de la situación actual en el sistema de educación en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula

2.5.1 Educación Formal en la Cabecera Municipal

Se pudo constatar la existencia de establecimientos públicos tales como la Escuela Oficial Rural Mixta No. 810, la cual atiende a más de 1500 estudiantes y cuenta con el mobiliario, equipo y personal para atender adecuadamente la demanda estudiantil, adicionalmente se localiza un Instituto de Educación Básica por Cooperativa que atiende a más de 600 jóvenes en jornada nocturna, un Instituto de Educación Diversificada, que funciona en jornada Matutina y atiende a unos 300 estudiantes, así como un Instituto Nacional de Educación Diversificada que atendió en el 2009 a 35 estudiantes. De igual forma, en el año 2009 inicio el funcionamiento de una sección universitaria de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en la que se imparte la carrera de Abogado y Notario.

Cuadro 2
Estudiantes inscritos en Escuela Oficial Urbana Mixta No. 810
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Años 2005 al 2010

Años	Jornada	Niños	Niñas	Total
2005	Matutina	538	488	1026
2006	Matutina	563	536	1099
2007	Matutina	717	655	1372
2008	Matutina	503	443	946
	Vespertina	130	127	257
2009	Matutina	484	445	929
	Vespertina	197	165	362
2010	Matutina	613	524	1,137
	Vespertina	209	173	382

Fuente: Supervisión Educativa Santa Catarina Pinula. Año 2010

El cuadro anterior, se presenta para demostrar la cantidad de estudiantes del genero femenino que egresa año con año de la escuela pública a nivel primario y que son potenciales para utilizar el servicio de capacitación como alternativa de estudio, ya que las carreras demandan como mínimo el sexto grado de educación primaria.

2.5.2 Analfabetismo en Santa Catarina Pinula

Uno de los indicadores mas importantes para medir el grado de desarrollo socioeconómico de un país radica en el nivel educativo de su población, ya que la falta de instrucción elemental de sus habitantes los lleva a ser considerados como analfabetas, en ese contexto el Comité Nacional de Alfabetización - CONALFA-, que considera analfabetos a los mayores de 15 años de edad, es decir se consideran analfabetas a los que han pasado la edad escolar y no saben leer ni escribir y realizar las cuatro operaciones

aritméticas básicas: sumar, restar, multiplicar y dividir y de conformidad con los datos proporcionados por CONALFA, Santa Catarina Pinula tiene un elevado número de personas analfabetas, 3,588 hasta el año 2009, este dato únicamente lo conforman las personas mayores de 15 años, lo que representa el 6.71% de analfabetismo, de las cuales 2,396 son mujeres, es decir, que el índice de analfabetismo en mujeres es del 8.59%.

Debido a esta situación, la municipalidad realiza un esfuerzo conjunto con la embajada de Cuba y CONALFA para reducir este índice y declararlo municipio libre de analfabetismo, en el año 2010.

Cuadro 3
Estadísticas comparativas de analfabetismo en el Municipio de Santa
Catarina Pinula, Guatemala, CA.
Años 2007 y 2009

Fuente: Comité Nacional de Alfabetización. Año 2009

Descripción / Años	2007	2009
Población mayor de 15 años y más	47,347	53,470
Población analfabeta 15 años y más	3,686	3,588
Índice de Analfabetismo Global	7.79	6.71%
Población de Mujeres 15 años y más	24,957	27,878
Total de Mujeres Analfabetas	2,485	2,396
Índice de Analfabetismo en Mujeres	9.96	8.59%
Población de Hombres 15 años y más	22,390	25,592
Total de Hombres Analfabetas	1,201	1,192
Índice de Analfabetismo en Hombres	5.36	4.66%

Tal como se puede observar en el cuadro anterior, el índice de analfabetismo en mujeres es mayor que en los hombres, esta marcada diferencia ocurre debido a que todavía las mujeres son educadas para ser amas de casa y dedicarse al cuidado del hogar y de los hijos, por lo que carecen de los medios necesarios para contribuir a la economía del hogar. La mayoría de veces provienen de hogares con familias numerosas y de escasos recursos económicos, por lo que los estudios se convierten en un "gasto innecesario" y dan prioridad de estudios a los hijos varones, esta situación es una limitante para que las personas aprendan un oficio o estudien una carrera a nivel técnico, debido a que uno de los requisitos mínimos de las carreras técnicas es saber leer y escribir.

Actualmente, el gobierno local, está desarrollando una estrategia para disminuir los índices de analfabetismo, pretendiendo alcanzar para el año 2010 la declaración por parte de la UNESCO y el Gobierno Central como un municipio libre de analfabetismo. Esto con la implementación del programa cubano de alfabetización denominado: "Yo, Sí Puedo", el cual garantiza que en un termino de siete semanas las personas aprenden a leer y escribir.

Durante los últimos 8 años, la población estudiantil de Santa Catarina Pinula, ha incrementado significativamente, esto se debe al apoyo que el gobierno local ha efectuado al *declarar la educación como prioridad municipal*.

2.5.3 Educación no formal en la Cabecera Municipal

Al efectuar la investigación correspondiente, se pudo constatar que existe un local en el que se imparte capacitación con énfasis en las mujeres y que tiene capacidad para atender unas 30 personas por jornada, dicho local se encuentra debidamente identificado como Salón de Capacitación Municipal, el cual es equipado dependiendo del curso que se imparte. Adicionalmente, se utiliza el antiguo salón municipal, para impartir cursos de corta duración.

Según información recopilada en la Dirección de Desarrollo Social y Económico de la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, actualmente invierte un promedio de Q 200,000.00 para brindar capacitación en todo el municipio, y se está efectuando el esfuerzo por capacitar a más personas, ya que el gobierno local esta conciente que esto contribuye a mejorar el nivel y calidad de vida no solo de las mujeres capacitadas sino de sus familias.

2.6 Metodología de la investigación para el trabajo de campo

Para la elaboración del presente estudio, se hizo necesario diseñar cuestionarios que permitieron efectuar el diagnóstico de la situación actual, el primer cuestionario se diseñó para encuestar a las mujeres habitantes de la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula (Ver Anexo No. 1), el segundo para efectuar una entrevista a los representantes del gobierno local o personas encargadas de coordinar la capacitación en el municipio (Ver Anexo No. 2) y, el tercero para entrevistar a capacitadores del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)(Ver Anexo No. 3).

En el caso de las encuestas a mujeres se procedió a determinar el tamaño adecuado de la muestra, utilizando el método probabilístico del Muestreo, y se estimó el número adecuado de elementos de la muestra para proporciones, cuando se conoce el número de elementos de la población, de acuerdo a la siguiente formula:

Fórmula para calcular el número adecuado de la muestra:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * N - 1 + Z^2 * p * q}$$

En donde:

n = tamaño de la muestra

N = Población de 6,316 mujeres habitantes en la Cabecera Municipal, mayores de 15 años.

Z = Nivel de confianza de la muestra. Para establecer el valor de "Z" ($1 - \alpha/2$), valor que se obtendrá en la tabla de valores de área bajo la curva normal estándar. Este valor será de 1.65

p = Probabilidad del 50% que representa el valor de la proporción de personas que están de acuerdo con la idea planteada en el proyecto.

q = Probabilidad del 50% que representa el valor de la proporción de personas que no le interesa la idea del proyecto.

E = Error de estimación de 0.10, el cual indica el grado en que se espera que variará lo cena muestra en relación con la población.

Sustituyendo los valores de la formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * N - 1 + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(6,316)(1.65)^2(0.5)(0.5)}{(0.10)^2(6,315) + (1.65)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 67.34 = 67 \text{ personas}$$

Como se puede observar en los cálculos efectuados, el mínimo de muestra con el que se puede elaborar el estudio es de **67 personas**, siendo este el número de encuestas a realizar para las mujeres habitantes en la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula.

Adicionalmente, para el desarrollo del estudio fueron utilizadas otras técnicas de investigación tales como la observación, la cual sirvió para obtener elementos de juicio en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, como medio de apoyo se realizaron anotaciones. Adicionalmente, se utilizó la estadística, por medio de la cual los datos recopilados fueron organizados y resumidos y se pudo realizar el trabajo de gabinete que permitió calcular, proyectar y graficar la información obtenida.

Una vez efectuadas las encuestas, se procedió a realizar el vaciado de datos para proceder a analizarlos y así determinar las causas, consecuencias y problemas detectados en la unidad objeto de estudio, que permitieron posteriormente proceder a efectuar el planteamiento de solución al problema..

2.6.1 Resultado de cuestionario dirigido a Mujeres habitantes en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula

El trabajo de campo o encuesta, fue realizado durante el mes de junio de 2009, en la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula, únicamente se encuestaron personas del género femenino, contando para el efecto con la autorización previa del asesor de tesis. Los datos recabados sirvieron de base para conocer la situación real y con base en los resultados plantear posteriormente una propuesta.

De conformidad con el tamaño estimado de la muestra, fueron encuestadas un total de 67 mujeres habitantes de la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula, de las cuales 32 son solteras y las 35 restantes están casadas. El rango de edad de las mujeres encuestadas oscila entre los 18 a 55 años de edad.

Con el propósito de conocer el número de mujeres que saben leer y escribir, lo cual es básico para estudiar una carrera a nivel técnico, se les consulto a las mujeres encuestadas, indicando 50 de 67 mujeres que si saben leer y escribir y 17 de las 67 mujeres que representa el 10% indico que no sabían leer ni escribir, situación que limita el acceso a la formación técnica.

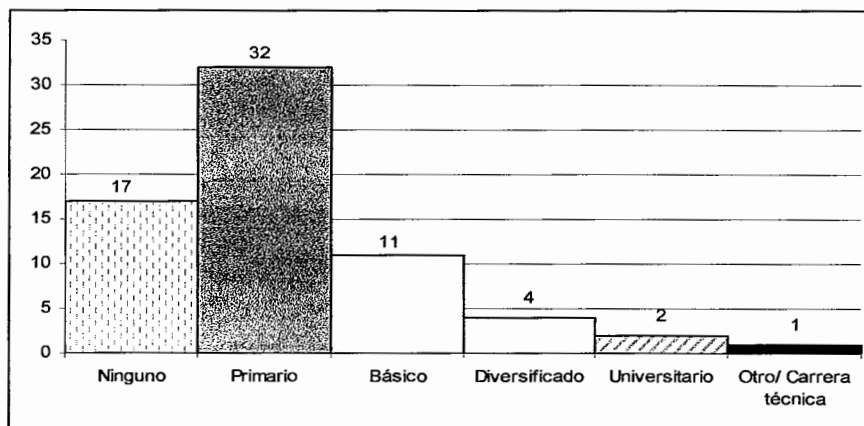
Cuadro 4
Sabe leer y escribir
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2009

Respuesta	Cantidad
Si	50
No	17
TOTAL	67

Fuente: Elaboración propia. Año 2009.

Una de las preguntas relevantes de este estudio, es la que pretende conocer el grado académico de las mujeres habitantes en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, debido a los requisitos que tienen ciertas carreras técnicas en cuanto al nivel académico, por lo que se les consultó cuál es el último grado de estudios aprobado, respondiendo de la siguiente forma: 17 de 67 indicaron que no cuentan con ningún grado académico, es decir no saben leer ni escribir, 32 de 67 indicaron que habían estudiado la primaria, 11 de 67 señaló que su último grado de estudio fue a nivel básico, 4 de 67 indicaron haber concluido estudios a nivel diversificado, únicamente 2 de 67 indicaron que se encontraba estudiando a nivel universitario y 1 de 67 dijo haber estudiado carreras a nivel técnico.

Gráfica 2
Grado de estudios de las mujeres habitantes en la
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2009



Fuente: Elaboración propia. Año 2009

De igual manera se les consultó si alguna vez habían trabajado, indicando 48 de las 67 mujeres encuestadas que alguna vez ha trabajado y 19 de 67 señaló que nunca ha laborado. De las 48 mujeres que han laborado 12 lo han hecho como empleada doméstica, 9 han laborado como empleada en el área administrativa e igual cantidad en el área de las ventas, o comercio, 8 mujeres han trabajado en una fábrica, 3 mujeres manifestaron haber trabajado en un salón de belleza e igual numero dijo haber trabajado como cajera, 2 mujeres indicaron haber trabajado como mesera y el mismo número indico que laboro como modista.

Al efectuarles la pregunta, si actualmente trabajan 34 personas entrevistadas, manifestaron que se encuentran laborando, las 33 personas restantes indicaron no estar laborando en estos momentos. De las 34 personas que si trabajan, 26 laboran fuera del municipio de Santa Catarina Pinula y 8 trabajan en el municipio.

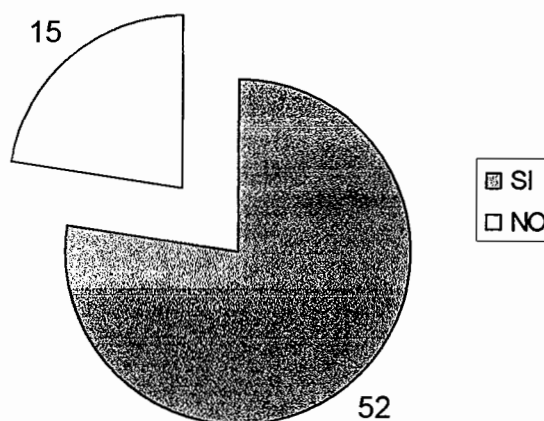
Como parte del estudio, se les consultó si consideraban que los estudios les brindaban oportunidades para obtener un mejor empleo, respondiendo de manera afirmativa las 67 mujeres encuestadas.

Actualmente, diferentes carreras pueden ser estudiadas a través de Internet (*en línea*), por este motivo se les consultó si pueden utilizar una computadora, para evaluar los posibles métodos de enseñanza, sin embargo, solamente 22 mujeres indicaron saber utilizar una computadora, las 45 mujeres restantes manifestaron no saber utilizarlas.

Con el propósito de conocer la tendencia hacia el estudio formal y no formal se consultó a las encuestadas si se encontraban en posibilidad de continuar con sus estudios formales, a lo que 25 mujeres respondieron afirmativamente y 42 mujeres indicaron no estar en posibilidad de continuar con sus estudios formales, ya que consideran se encuentran por encima de la edad requerida para entrar al sistema formal de estudios.

Sin embargo, al consultarles si les gustaría estudiar una carrera técnica, 52 de las mujeres encuestadas respondieron afirmativamente ya que consideran que esto les da mejores oportunidades para conseguir un trabajo al aprender un oficio, las 15 mujeres restantes indicaron que no les interesa estudiar o aprender un oficio, ya que no cuentan con un el tiempo necesario para estudiar, o tienen compromisos familiares que no les permitirán asistir en forma regular a las clases. Con esto se muestra que existen mujeres con deseos de aprender un oficio por lo que se prevé la demanda del servicio.

Gráfica 3
Le gustaría estudiar una carrera a nivel técnico
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2009



Fuente: Elaboración propia. Año 2009

De igual forma, se les consultó si conocían sobre la existencia de centros que brinden estudios o carreras técnicas en la cabecera municipal, 29 de las mujeres encuestadas respondieron que conocen del funcionamiento de un salón de capacitación municipal en la cabecera y 38 indicaron que no conocían o sabían sobre la existencia de centros que brinden estudios o carreras a nivel técnico, en la cabecera municipal.

Tal como se menciona en el apartado correspondiente a capacitación no formal, se constató que existe un salón de capacitación municipal, con capacidad para atender a 30 personas por jornada, el cual es equipado dependiendo del curso a impartir.

Al consultarles si conocían que carreras o cursos son impartidos en los centros de capacitación existentes en la cabecera municipal, las encuestadas manifestaron que conocían que eran impartidos 7 cursos entre los que se citan: Cocina, Corte y confección, Belleza, Manualidades, Repostería, Arreglos florales y sastrería. Sin embargo, al efectuar el estudio de campo se

logro constatar que se impartían únicamente los cursos de corte y confección, corte de cabello básico, y cocina móvil con equipamiento de Intecap. Esta situación evidencia que no todas las mujeres están enteradas de los cursos que son impartidos, por lo que sería recomendable realizar difusión por los medios al alcance de la municipalidad para hacer de conocimiento de los habitantes de los cursos que son impartidos.

Cuadro 5
Cursos impartidos en el salón de capacitación municipal
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2010

Respuestas	Cantidad
No Sabe/ No Respondió	38
Cocina	7
Corte y Confección	6
Estilismo/ Belleza	6
Manualidades	4
Repostería	2
Todas	2
Arreglos Florales	1
Sastrería	1
Enfermería	0
TOTAL	67

Fuente: Elaboración propia. Año 2009.

Al consultarles si consideraban necesaria la apertura de un centro de capacitación municipal que ofrezca carreras técnicas para la mujer en la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula, las 67 mujeres encuestadas respondieron afirmativamente, ya que consideran que esta es una fuente de estudios alternativas para aquellas familias que no pueden brindar educación

formal a sus hijas y que les daría la opción de aprender un oficio que contribuya a mejorar los niveles y calidad de vida propia y de sus familias.

▪ **Carreras técnicas más solicitadas**

Con el objeto de conocer la preferencia sobre las carreras técnicas de las mujeres encuestadas y de esa cuenta la tendencia del estudio, se les pidió que elegirán una de las 11 opciones proporcionadas, dejando la opción 12 para que señalaran otra que no estuviese contemplada en el listado proporcionado y que fuera de interés o preferencia, cabe señalar que estas opciones se hicieron tomando en cuenta que para impartir las mismas se necesita de equipamiento básico.

Cuadro 6
Carreras técnicas más solicitadas
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2009

Cursos o Carreras técnicas	Cantidad
Gastronomía/Cocina	21
Cultura de Belleza	12
Enfermería	8
Computación	8
Repostería	6
Manualidades	4
Masajista	3
Panadería	2
Floristería	2
Corte y Confección	1
Sastrería	0
Otros	0
TOTAL	67

Fuente: Elaboración propia. Año 2009.

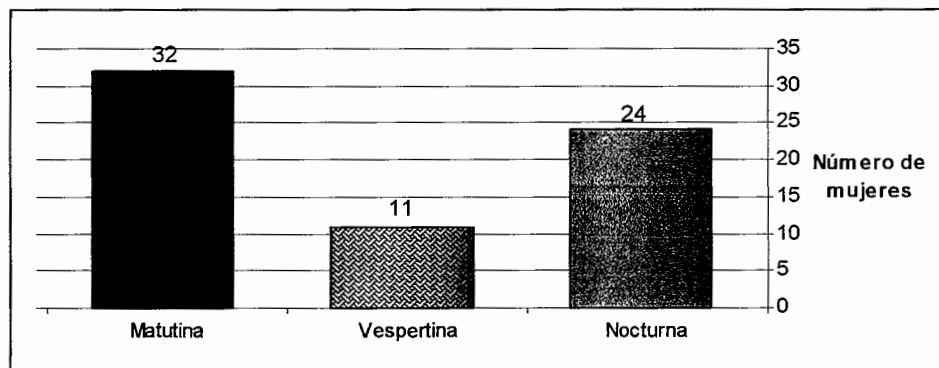
Tal como se puede observar en el cuadro anterior, entre las carreras más solicitadas, se encuentran: *Gastronomía o cocina* esto fue solicitado por 21 mujeres encuestadas que representa el 31% de preferencia, seguido de

Cultora de belleza, siendo del interés de 12 mujeres entrevistadas, seguido de *Computación y Enfermería* solicitado por igual número de mujeres (8), *Repostería* se constituye en otra de las más solicitadas teniendo la preferencia de 6 de las 67 personas entrevistadas; *Manualidades* (4 personas); seguido de las carreras de masajista, (3), *Panadería y Floristería*, elegida por igual número de mujeres (2) *Corte y confección* (1) y *Sastrería* (0). Cabe mencionar que se dejó la opción de colocar otra carrera, sin que las encuestadas adicionaran otra al listado.

Por lo que partiendo de esta información se presentará la propuesta para la implementación de un centro de capacitación técnica para la mujer en la cabecera municipal en Santa Catarina Pinula, el cual funcione de manera permanente y se impartan las carreras del gusto y preferencia de las habitantes, para que los recursos invertidos sean aprovechados de la mejor manera.

Con el objeto de diseñar un plan de capacitación acorde a las necesidades, gustos y preferencias de las mujeres habitantes de la cabecera municipal, se les consultó en que jornada preferían estudiar, los resultados se presentan a continuación: 32 de las 37 mujeres encuestadas indicaron que prefieren estudiar en jornada matutina, ya que aprovecharían el tiempo en el que sus hijos están estudiando, 24 mujeres indicaron que prefieren estudiar en jornada vespertina, y 11 de las 67 manifestaron que prefieren estudiar en jornada nocturna, ya que les daría la opción de estudiar después de llegar de trabajar.

Grafica 4
Jornadas en que prefieren estudiar
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala



Fuente: Elaboración propia. Año 2009

De igual forma se les consulto sobre la preferencia de estudiar en modalidad de plan diario o fin de semana, esto con el objeto de diseñar un plan acorde a las necesidades reales de las mujeres habitantes en la cabecera municipal, a lo que respondieron así:

Cuadro 7
Plan de estudios
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2009

Respuestas	Cantidad
Diario	35
Fin de Semana	32
TOTAL	67

Fuente: Elaboración propia. Año 2009

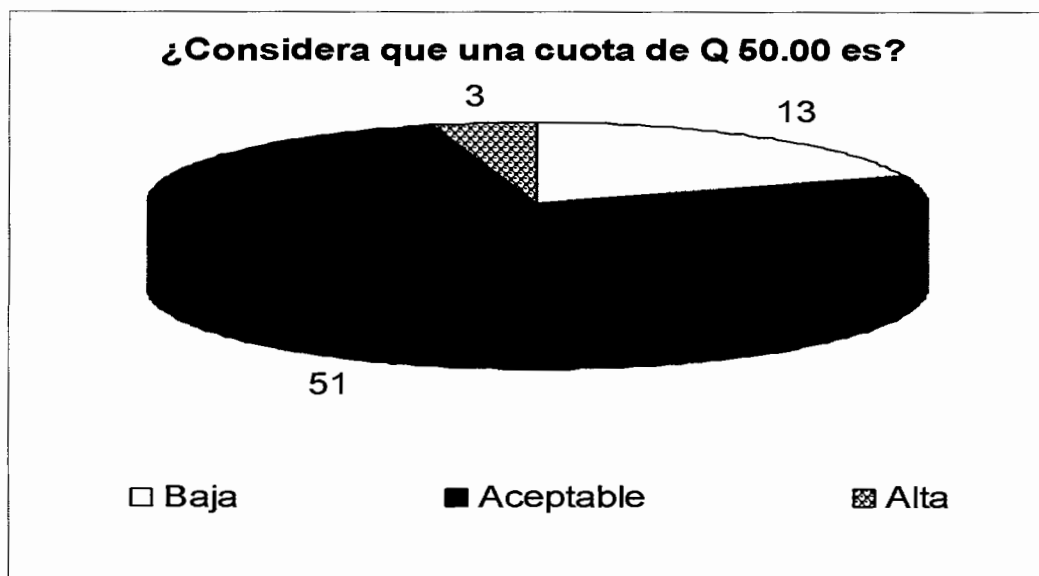
De las 67 mujeres encuestadas 35 prefieren estudiar en plan diario, según manifiestan es por que aprovecharían el tiempo en el que sus hijos se encuentran en la escuela para recibir los cursos, y las 32 personas restantes

indicaron que prefieren estudiar en plan fin de semana, ya que trabajan y esta opción les permitiría estudiar sin ningún inconveniente de horario.

A las mujeres encuestadas se les consultó si consideraban que la carencia de estudios influía o les limitaba de alguna forma en sus actividades diarias, a lo que respondieron que efectivamente la falta de estudios les limitaba en la obtención de empleo bien remunerado esto lo manifestaron 17 de las 67 mujeres encuestadas, de igual forma 7 mujeres señalaron que consideran que la falta de estudios influye en la discriminación de la mujer, situación que hace que disminuya la autoestima de la mujer y se sienta poco valorada, de igual forma 4 de las mujeres encuestadas consideran que esta situación conlleva a la explotación laboral o sea el abuso en las condiciones de trabajo por el desconocimiento de los derechos y obligaciones, 2 de las encuestadas señalan que la falta de estudios es causa de maltrato en los hogares, 33 ellas que representa al 49% consideran que todas las opciones anteriores se ven manifestadas cuando las mujeres carecen de estudios. Contrariamente piensan 4 mujeres encuestadas, quienes consideran que la carencia de estudios no influye en el desempeño laboral, personal, social y afectivo.

De conformidad con el trabajo de campo e investigación realizada en la cabecera municipal, se logró constatar que los cursos que actualmente son impartidos con apoyo de la municipalidad de Santa Catarina Pinula, se brindan de manera gratuita, el único requisito es ser pinulteco o residir en Santa Catarina Pinula. En ese sentido y con el objeto de evaluar y crear un programa de capacitación autosostenible se consultó a las mujeres encuestadas si consideraban que una cuota mensual de Q50.00 es: alta, aceptable o baja, a lo que respondieron de la siguiente manera:

Grafico 5
Cuota mensual a pagar por las mujeres
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2009



Fuente: Elaboración propia. Año 2009.

Tal como se puede observar en el grafico anterior, de las 67 mujeres encuestadas 51 de ellas, que representa al 76% consideran que pagar una cuota mensual de Q 50.00 para recibir una formación técnica es aceptable, ya que se ahorrarían tiempo y dinero al contar con un centro en la cabecera municipal, 13 de las mujeres encuestadas consideran que la cuota es baja, ya que las instituciones o empresas dedicadas a brindar servicios de capacitación tienen cuotas superiores, por lo que con esta cuota se estaría poniendo al alcance del bolsillo de los habitantes el estudiar una carrera técnica, las 3 personas restantes indicaron que la cuota es alta, y no podrían pagarla.

Los estudios conllevan costos adicionales, para la compra de materiales, equipo y herramientas para uso propio, el cual se hace indispensable para el

aprendizaje, por este motivo se les consulto cuanto estarían dispuestas a invertir adicionalmente en capacitación, respondiendo de la siguiente manera:

Cuadro 8
Disponibilidad para invertir en capacitación técnica
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2009

Respuesta en Quetzales	Cantidad
Q 1.00 a Q 50.00	5
Q 51.00 a Q100.00	7
Q 101.00 a Q150.00	12
Q 151.00 a Q200.00	24
Q201.00 a Q250.00	8
Q251.00 a Q300.00	0
Q301.00 a Q350.00	9
Q350.00 a Q400.00	2
TOTAL	67

Fuente: Elaboración propia. Año 2009.

Como se puede observar en el cuadro anterior, de las 67 mujeres encuestadas 24 manifestaron estar en disponibilidad para invertir entre el rango de 151.00 a Q200.00 quetzales, 5 mujeres señalaron el rango mas bajo entre Q 1.00 a Q 50.00 y 9 de ellas dijo estar dispuesta a invertir entre Q300.00 a Q350.00, esta situación permite conocer que las mujeres realmente reconocen que el estudiar una carrera técnica requiere una inversión adicional y brinda un parámetro para conocer cuánto están dispuestas a gastar las mujeres para la compra de materiales, e insumos necesarios para recibir la capacitación.

2.6.2 Resultado de entrevista efectuada a personal de la Dirección de Desarrollo Social y Económico de la Municipalidad de Santa Catarina Pinula

De la misma forma se elaboró una boleta de entrevista dirigida a los representantes del gobierno local, esta entrevista en particular se efectuó a personal de la Dirección de Desarrollo Social y Económico, quienes son los encargados de planificar, ejecutar, dirigir, supervisar y controlar el programa de formación emprendedora para el trabajo o lo que es lo mismo, los programas de capacitación en general en todo el municipio. El objetivo es obtener la perspectiva de la municipalidad para esta propuesta, mostrándose los resultados de la entrevista a continuación:

Se consultó sobre la existencia de centros de capacitación en donde se imparten cursos o carreras técnicas específicamente a la mujer en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula y los cursos que son impartidas, a lo que la entrevistada respondió que actualmente se localizan salones que son utilizados para brindar capacitación gratuita para los participantes, entre los cursos que se otorgan en el momento del estudio se citan; corte de cabello básico, corte y confección, así como el curso de cocina básica en un tráiler móvil de INTECAP, el cual se encuentra ubicado en el estacionamiento del nuevo salón municipal, según manifiesta son cursos de corta duración y no son otorgados en forma permanente sino que son rotados al resto de aldeas que conforman el municipio, por lo que se confirma la inexistencia de un centro de capacitación en la cabecera municipal, que funcione en forma permanente, sistemática y planificada.

Al efectuar la pregunta, si han recibido alguna solicitud por parte de mujeres habitantes de la cabecera municipal, para habilitar un centro de capacitación técnica, indicó que no debido a que ya cuentan con salones los cuales procuran mantener ocupados durante todo el año, con cursos ya sean

municipales o provenientes de instituciones o empresas que ofrecen de manera gratuita los cursos para promocionar sus productos.

Asimismo, se le solicitó que indicara si la municipalidad ha realizado algún estudio que indique las necesidades en el tema de capacitación, con énfasis en la mujer, a lo que respondió que se han efectuado talleres con mujeres en todo el municipio, asimismo, se efectúan encuestas a las mujeres al concluir determinado curso y de esa forma obtienen información sobre los cursos que desean sean impartidos, otro de los mecanismos utilizados son las solicitudes formales de vecinas, dicha información es importante para definir el lugar y capacitación a impartir.

De este modo, se le solicitó que indicará que carrera es la más solicitada, a lo que respondió que belleza y cocina representan los cursos más solicitados.

Al consultar, si se ha efectuado algún estudio para establecer qué tipo de capacitación se necesita en el municipio, para conocer la demanda de la fuerza laboral y con base en esa necesidad capacitar a los habitantes, indicó que aún no se ha efectuado ningún estudio a ese nivel, pero que será tomado en cuenta para su realización.

De igual forma, se le consultó si conoce hacia dónde se orienta el mercado laboral en el municipio, respondiendo que se dedican en su mayoría a la crianza y destace de ganado porcino, ya que la atracción del municipio es la degustación de camitas y chicharrones, existiendo en la cabecera el rastro municipal, en donde a diario son destazados gran cantidad de marranos, pero que de igual forma no se cuentan con estudios para determinar la orientación del mercado laboral en el municipio.

Se consultó si como representantes del gobierno local y encargados de mejorar las condiciones y calidad de vida de los habitantes estarían dispuestos a apoyar la implementación de un plan de capacitación para la

mujer en la Cabecera Municipal, a lo que respondió afirmativamente, ya que cuentan con la Dirección de Desarrollo Social y Económico, y tiene como objetivo primordial apoyar a los grupos vulnerables, siendo estos los niños, las mujeres y las personas de la tercera edad, por lo que un plan de capacitación contribuiría a trabajar en forma ordenada y medir los resultados, aunado a ello indico que hace falta evaluar las necesidades reales de las mujeres, ya que se planifican los cursos de conformidad a los requerimientos de un grupo de personas, o según los ofrecimientos de instituciones o empresas.

De igual forma, se les consultó si existían limitantes para brindar capacitación a las mujeres, a lo que respondieron que efectivamente existen limitantes, señalando como las principales: la carencia de instalaciones físicas, ya que de 15 comunidades que se atienden, únicamente en tres disponen de instalaciones propias, uno se encuentra ubicado en la cabecera municipal, otro en la parte alta del municipio y otro en la denominada parte baja, lo cual es insuficiente para atender la demanda existente, ya que los mismos tienen poca capacidad y se encuentran sin equipamiento, es decir de conformidad al curso que se imparte así son equipados, es por este motivo que en el resto de lugares tienen que solicitar el apoyo de la comunidad, brindando los cursos en los hogares o bien en salones comunales, aunado a ello el mobiliario utilizado como sillas y mesas son trasladados diariamente a esos lugares y en algunos casos los instructores/as también se les brinda apoyo con transporte.

Otra limitante, lo constituye el equipamiento de los salones, ya que se requiere de inversión con mobiliario equipo, utensilios y herramientas necesarias para impartir dichos programas, eso limita el que se puedan brindar carreras técnicas y únicamente se brinden cursos de corta duración ya que los salones cuentan con el equipamiento básico.

También señala como limitantes, el grado de estudios de las mujeres del municipio, ya que instituciones como INTECAP, solicitan un grado mínimo de estudios para poder impartir determinada carrera, siendo por lo general sexto

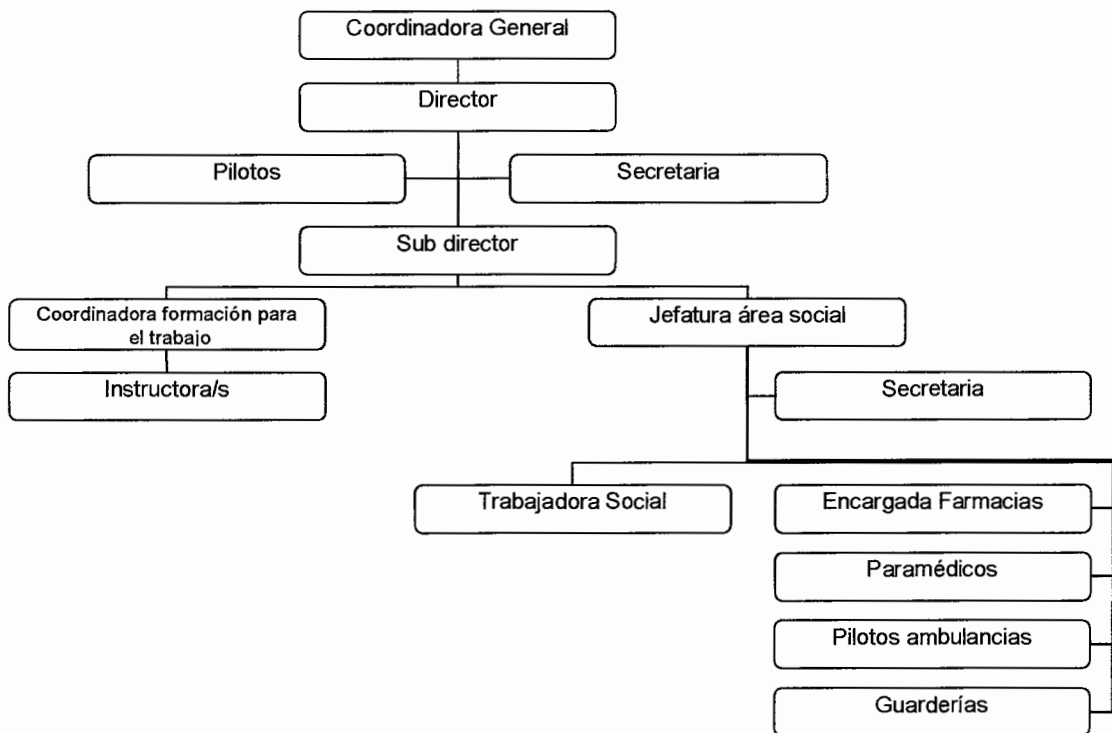
grado o básico, por lo que son contratadas capacitadoras municipales, para impartir cursos de corta duración y al finalizar se les otorga un diploma municipal que acredita su participación.

Como información adicional, manifestó que todos los cursos se brindan a mujeres sin que represente un costo de inscripción y las mujeres únicamente desembolsan los costos del material a utilizar, la Municipalidad apoya también con materiales para uso de los/as capacitadoras.

Ampliando información relevante a la estructura organizacional actual, manifestó que actualmente existe únicamente una persona que se encarga de coordinar el proceso de capacitación en todo el municipio, por lo que esto representa otra limitante que no permite supervisar, controlar y evaluar los diferentes cursos de capacitación y medir el impacto en la comunidad, ni permite llevar un registro y control de las participantes, puesto que han detectado que una misma persona recibe el mismo curso en más de tres ocasiones y que generalmente son las mismas personas las que se inscriben a los cursos siguientes, por lo que esta situación impide que más personas se inscriban ya que los cupos son limitados.

A continuación, se presenta la estructura actual de la Dirección de Desarrollo Social y Económico.

Grafica No. 6
Organigrama Nominal Actual
Dirección de Desarrollo Social y Económico
Municipalidad de Santa Catarina Pinula
Año 2010



Fuente: Municipalidad de Santa Catarina Pinula. Extraído de página web: www.scp.gob.gt. Año 2010

2.6.3 Resultado de entrevista efectuada a Instructoras

Como parte del estudio, se entrevistó a dos instructoras de cursos provenientes del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), con el fin de obtener y evaluar desde otra perspectiva la apertura de un centro de capacitación en la cabecera municipal, y ampliar la investigación desde la perspectiva del docente.

A continuación, se muestran los resultados de las entrevistas a instructoras, las cuales fueron realizadas en forma individual y se describe en forma breve los comentarios adicionales y experiencias obtenidas por las capacitadoras, cabe mencionar que imparten cursos de corte y confección y belleza.

Se les solicitó, que indicaran el número de personas que capacitaban en el año, indicando que este es variable, pero en promedio es entre 30 y 60 personas por jornada en el año, indicaron que depende en gran medida del acuerdo o convenio suscrito entre las instituciones e Intecap, en el que se especifica el número de personas a capacitar.

De igual forma, se les solicitó que indicaran según su experiencia, cuál consideraban es el mejor horario para impartir los cursos a lo que ambas respondieron que consideraban que en la jornada matutina, ya que las personas asisten regularmente y con mayor disciplina,

Al preguntarle sobre el promedio de mujeres que concluyen los cursos respondieron que es variable y depende del curso y lugar donde es impartido, pero en la cabecera municipal el 95% aproximadamente suelen concluir el curso. Esta información es respaldada con los reportes de asistencia ya que las participantes deben tener un promedio de asistencia del 80% para poder obtener un diploma o certificado de Intecap.

De igual forma, se les solicitó que indicaran si disponen de estadísticas que muestren el progreso e inserción de la mujer en el campo laboral, a lo que manifestaron que no cuentan con estudios o seguimiento posterior a la capacitación, sin embargo, conocen de casos en los que las mujeres obtienen ingresos como resultado del estudio recibido.

Al consultarles, cuales consideraban eran las carreras más solicitadas por las mujeres y las que eran aprovechadas de mejor forma, indicaron que *belleza* es uno de los mas solicitados, ya que requiere de una inversión mínima para

iniciar a generar ingresos desde la comodidad del hogar o bien son fuente de trabajo, otra de los cursos que consideran son mas solicitados o demandados son *cocina, repostería, corte y confección y panadería*.

De igual forma, se les consultó si consideraban viable efectuar un plan de capacitación técnica dirigido a la mujer habitante en la cabecera municipal, de Santa Catarina Pinula, respondieron afirmativamente, indicando que consideran que la población demanda el servicio ya que actualmente no existe en el municipio centros que brinden capacitación técnica y quienes desean estudiar deben recorrer grandes distancias con lo que los costos se ven incrementados y esta es una de las razones por las cuales consideran las mujeres no concluyen las carreras técnicas, por lo que consideran que si el gobierno local esta en la disposición de apoyar el plan brindando las instalaciones y el equipo básico es factible la implementación

Asimismo, se les preguntó si estarían dispuestas a apoyar en la implementación de un plan de capacitación para la mujer habitante de la cabecera municipal, ambas respondieron que si estaban dispuestas a apoyar brindando asesoramiento en el campo de su competencia.

2.6.4 Resultado de investigación documental y trabajo de campo

Concluidos los estudios para conocer la realidad de la educación formal y no formal, en la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula y con base en el estudio de campo e investigación realizada se constato lo siguiente:

Se puede establecer que efectivamente el gobierno local ha invertido fuertemente en educación al establecerla como prioridad municipal, sin embargo, después de 10 años los resultados en el campo de educación no formal no se vislumbran, esto obedece en gran medida a que no existe una política definida, que permita desarrollar programas de formación permanentes, sistemáticos y verdaderamente planificados, sino que los mismos son hasta cierto punto improvisados o desarrollados de conformidad

con los ofrecimientos de instituciones o empresas y que en cierta medida sirven para llenar un vacío o incrementar las cifras de participantes, (que como se menciono con anterioridad generalmente son las mismas personas las que se inscriben en los diferentes cursos).

Hasta ahora el programa de formación para el trabajo, implementado por la Dirección de Desarrollo Social y Económico de la Municipalidad, se ha enfocado en ofrecer cursos de corta o mediana duración, sin contar con una estrategia que permita formar técnicos profesionales en áreas específicas de conformidad con la demanda existente e incorporarlos al sistema productivo, ya sea como empleados o bien como formadores de sus propios negocios.

En lo concerniente a capacitación se logro establecer que durante el año 2009, la municipalidad capacito a un total de 1,272 personas que incluyen jóvenes, trabajadores municipales y mujeres en todo el municipio, esto con apoyo de diferentes instituciones y empresas tales como: Ministerio de Educación, Digeex, Intecap, Hotel Vista Real, Gold Medal, y Colegios, Cabe resaltar que estos datos incluyen talleres y cursos de 1 día de duración. Pese a que se ha logrado beneficiar a familias de escasos recursos económicos, no se ha logrado el impacto deseado, ni se dispone de información estadísticas de las mujeres, previa o posteriormente a recibir la capacitación, por lo que se desconoce que ocurre con ellas luego de ser capacitadas.

En lo correspondiente a las instalaciones, se constato que en el año 2008, fueron entregadas a la Dirección de Desarrollo Social de la Municipalidad, las instalaciones del segundo nivel del nuevo salón municipal, para establecer un centro de capacitación municipal, sin que hasta la fecha se habilite, dichas instalaciones se utilizan esporádicamente para impartir cursos de capacitación a docentes, jóvenes, niños y personal municipal.

Dichas instalaciones cuentan con ocho salones y disponen de todos los servicios básicos, energía eléctrica, agua potable, servicios sanitarios, servicios de limpieza y mantenimiento.

En este sentido, la propuesta va encaminada a analizar la viabilidad de crear un centro de formación técnica que permita a las mujeres habitantes en la cabecera municipal desarrollarse de manera integral y a la vez permita a las autoridades locales mejorar las condiciones y calidad de vida de sus habitantes, ya que programas de capacitación se logran desarrollar las comunidades, esto mediante la planificación adecuada y responsable la cual permitirá contar con información estadística mediante la utilización de herramientas administrativas que permitan medir y evaluar los resultados en un corto y mediano plazo, tal como se plantea en el capítulo siguiente.

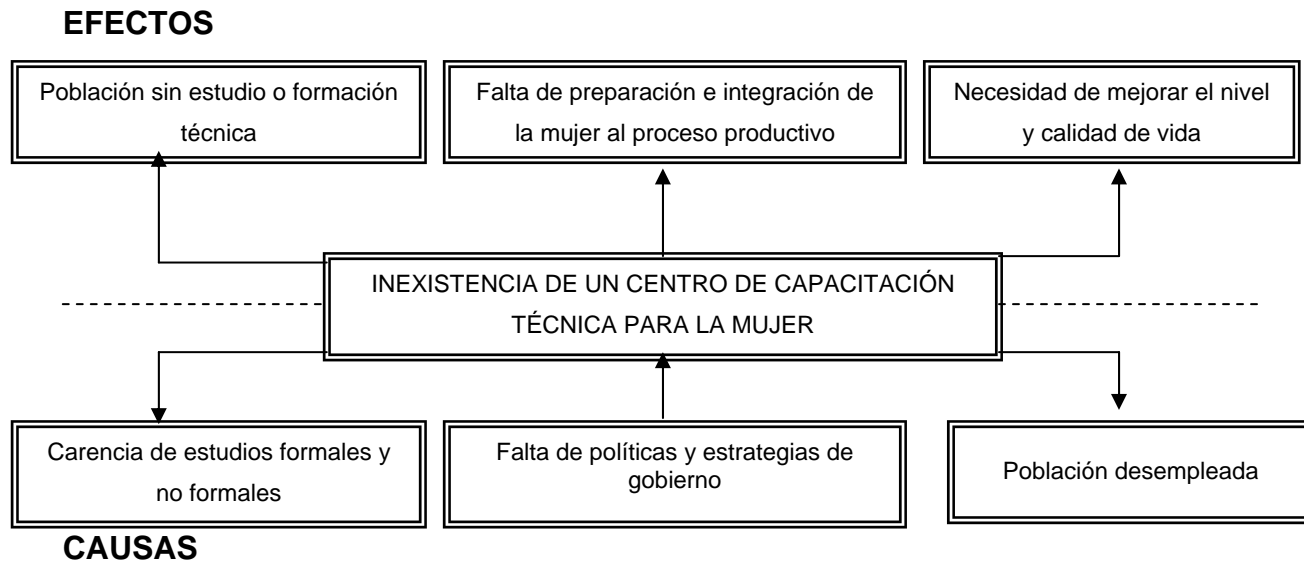
CAPÍTULO III

FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA: “PLAN DE CAPACITACIÓN Ó FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA MUJER HABITANTE EN LA CABECERA MUNICIPAL DE SANTA CATARINA PINULA”

3.1 Esquema de la problemática a resolver

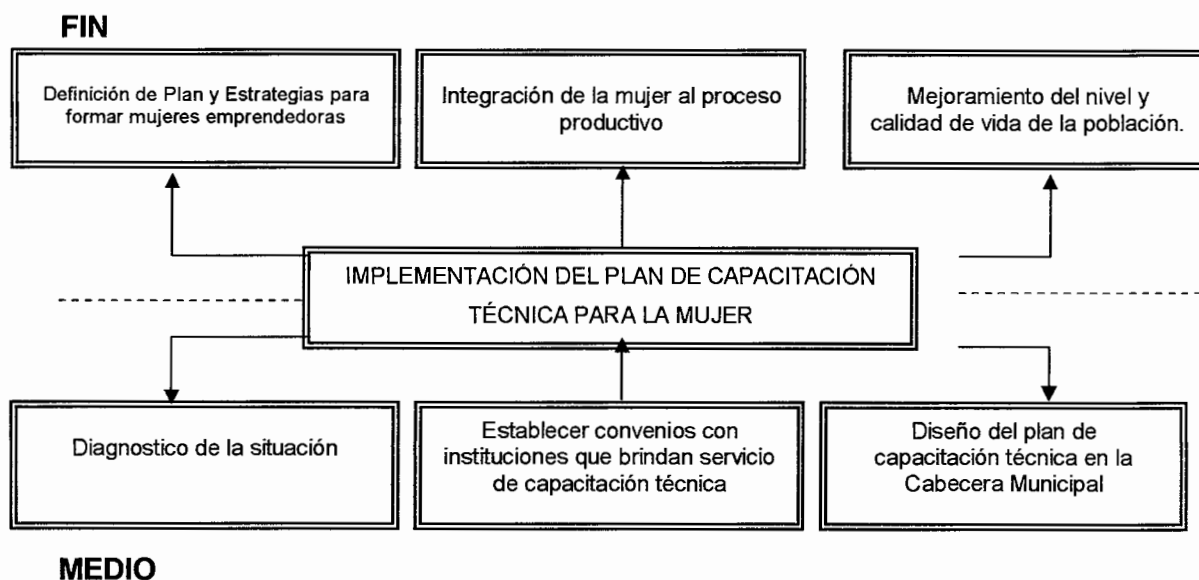
De conformidad con el diagnostico efectuado, se presenta un bosquejo en donde se representa en forma grafica el problema y a continuación la solución al problema encontrado.

Figura 2
Árbol del problema: Relación Causa – Efecto
Santa Catarina Pinula
Año 2010



Fuente: Elaboración Propia. Año 2010

Figura 3
Árbol de objetivos: Relación Medios – Fines
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2010



Fuente: Elaboración Propia. Año 2010

3.2 Caracterización del área geográfica

La población a beneficiar pertenece al municipio de Santa Catarina Pinula, del departamento de Guatemala. El cual colinda al norte con el Municipio de Guatemala, al sur con los municipios de Fraijanes y Villa canales (Guatemala), al Este con los municipios de San José Pinula y Fraijanes (Guatemala) y al Oeste con Villa Canales y Guatemala (Guatemala). La cabecera Municipal, esta distribuida geográficamente en dos zonas la 1 y 2

Las instalaciones para implementar el plan se ubican en la zona 1, específicamente en el nuevo salón municipal de la Cabecera Municipal.

3.3 Justificación del plan

De acuerdo al estudio efectuado en el capítulo anterior, en donde se logró establecer que una de las causas que limita el acceso a una formación técnica a las mujeres habitantes en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, es la inexistencia de centros que brinden capacitación técnica en forma sistemática, planificada y permanente, por lo que se procederá a efectuar una propuesta que permitirá obtener las siguientes ventajas:

- Contribuya a desarrollar una estrategia de formación en cultura empresarial en las mujeres habitantes de Santa Catarina Pinula e impulsar el espíritu emprendedor que permita a las egresadas conformar su propia empresa o trabajar por cuenta propia, y generar más riqueza e inversión, lográndose de esta forma mejorar las condiciones y calidad de vida propia y de las familias.
- Permita trabajar de manera ordenada, planificada, mediante el desarrollo de instrumentos técnico administrativos que coadyuven con el proceso de medición y evaluación de los programas de formación municipales.
- Formar técnicos profesionales en diferentes áreas, que les permita incorporarse al sistema productivo.
- Permita evaluar la factibilización para la creación de un centro de formación o capacitación técnica para la mujer habitante en la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula, que permita contribuir a generar ingresos y promover el desarrollo local.

En ese sentido, se desarrolla la propuesta a continuación:

3.4 Presentación del plan de capacitación

El presente Plan debe deberá ejecutarse de forma sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general debe encaminarse a preparar, desarrollar e integrar a las mujeres habitantes en la Cabecera Municipal al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias, todo ello encaminado a mejorar sus competencias y por ende las condiciones y calidad de vida tanto propias como de sus familias.

El Plan de Capacitación Técnica, fue elaborado partiendo del diagnóstico efectuado en el capítulo II, en donde se manifestó la preferencia de las mujeres en lo referente a las carreras, horarios y planes de estudio y con base en ellas se diseñó el plan el cual se espera sea validado por la administración municipal y se logre su ejecución, seguimiento y evaluación respectiva.

3.5 Objetivo del plan de capacitación

El objetivo es diseñar un Plan de Capacitación Técnica que contribuya con el desarrollo de las mujeres habitantes en la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula, por medio del mejoramiento y desarrollo de sus competencias, capacidades, destrezas, habilidades, y valores, con miras al emprendimiento y propiciar el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida individual y comunitaria, que contribuya a satisfacer las necesidades materiales, intelectuales, afectivas y sociales.

3.6 Meta

Capacitar a 300 mujeres anualmente en las carreras de Gastronomía, Cultura de Belleza, Computación, Panadería y Corte y Confección/ Modista.

3.7 Propuesta para la Administración del Plan de Capacitación

Dentro de la Propuesta se presenta a la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, a través de la Dirección de Desarrollo Social y Económico como administradora general del Plan de Capacitación, ya que será la institución

encargada de administrar, ejecutar, controlar y erogar los fondos necesarios, para llevarlo a cabo.

Tomando en cuenta la estructura actual de la Dirección de Desarrollo Social y Económico, y teniendo en cuenta que dentro de su estructura existe una dependencia encargada del Programa de Formación para el trabajo, se propone que sean quienes ejecuten y administren el plan de capacitación.

Dicho plan, fue diseñado para ser un programa sostenible, sin fines de lucro, por lo que se requiere de una inversión inicial para equipar el centro y ponerlo en funcionamiento.

3.8 Instituciones participantes

Para el efecto, se hará necesario establecer alianzas estratégicas con instituciones dedicadas a brindar capacitación técnica, en este caso han sido analizadas diferentes instituciones tales como Kinal, Junkabal y el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, denominado de ahora en adelante como INTECAP, pero al efectuar el análisis de costos, trayectoria, métodos de trabajo, certificación, y experiencia, se recomienda establecer alianzas con el INTECAP, institución con la que ha trabajado la municipalidad hasta el momento y que mediante convenio los instructores se desplazan hacia las comunidades, contando con el equipo, herramientas y materiales necesarios para impartir la capacitación. Adicionalmente, los costos son relativamente bajos y el proceso de certificación y acreditación cuenta con reconocimiento basado en normas internacionales de calidad, lo que le da un valor agregado.

3.9 Estrategias generales para la implementación del plan

A continuación se presentan estrategias propuestas para la implementación y desarrollo del Plan de Capacitación o Formación Técnica para la mujer, así como para la evaluación correspondiente, entre estas se citan:

1. La firma de Convenios con INTECAP, esto con el fin de institucionalizar la capacitación o formación académica de las mujeres, legalizarla y convertirla en un programa a largo plazo.
2. La asignación presupuestaria para la administración y ejecución del plan, tomando en cuenta que se plantea el cobro de una cuota mensual, con el objeto de hacer el programa sostenible y a largo plazo.
3. La designación de instalaciones físicas, así como el equipamiento necesario, para que funcione en forma permanente.
4. La publicidad y/o propaganda para difundir las ofertas de capacitación por parte de la Municipalidad.
5. Efectuar el análisis permanente de la demanda de capacitación.
6. Establecer el presente plan como prueba piloto, a fin de implementarlo en el resto de comunidades que conforman el municipio, tomando en cuenta las necesidades de cada área.
7. Incorporar dentro del pensum de estudios el desarrollo de competencias laborales que permita a las participantes desarrollar actitudes y aptitudes necesarias para administrar sus propios negocios o bien incorporarse a la fuerza laboral del país.
8. Evaluar constantemente el plan y efectuar las correcciones necesarias para que sea un éxito.

3.10 Diseño del plan de capacitación y/o formación técnica

Definida las estrategias e instituciones encargadas de velar por que el plan se ejecute correctamente, se definirán los aspectos siguientes:

3.10.1 Carreras a impartir

De conformidad con el resultado de las encuestas realizadas entre la población de mujeres habitantes de la Cabecera Municipal, y con base en el estudio realizado en donde se determinó la demanda de las carreras y tomando en cuenta el equipamiento que dispone la municipalidad, se efectúa la propuesta de carreras a impartir siendo estas las siguientes:

- Gastronomía /Cocina
- Cultura de Belleza
- Computación
- Corte y Confección/ Modista
- Panadería

3.10.2 Población Objetivo

El enfoque del presente trabajo, es diseñar una propuesta a las mujeres mayores de 16 años, habitantes en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, del departamento de Guatemala, a quienes se destinan los beneficios del plan de capacitación.

Sin embargo, se deberá seleccionar a las participantes de conformidad a los requisitos que exija la carrera, ya que no todas contarán con el perfil o cumplirán con los requisitos necesarios, esto debido a que algunas veces se cae en el error generalizado de creer que todas las personas necesitan de la capacitación técnica o los padres envían a sus hijas por que consideran que la necesitan y las inscriben sin que estas tengan la vocación o voluntad para hacerlo y terminan desertando o al final no se cumplen con los objetivos de formar personas emprendedoras que se inserten a la sociedad con fines productivos.

Con el objeto de facilitar el proceso de selección y formalización de la preinscripción, se presenta una ficha que permita evaluar a las candidatas y seleccionarlas previo a la inscripción.

Cuadro 9
Selección de las Estudiantes
Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2010

<p>I. INFORMACION GENERAL DEL PARTICIPANTE</p> <p>Nombre: _____</p> <p>Dirección: _____</p> <p>Identificación: DPI: _____ Cédula No. _____</p> <p>Fecha de Nacimiento: Día _____ Mes: _____ Año: _____</p> <p>Teléfono Fijo: _____ Teléfono Celular: _____ Otro: _____</p> <p>e-mail: _____ Estado civil: S _____ C _____</p> <p>II. REQUISITOS</p> <p>Carrera: _____</p> <p>Cumple con los requisitos que requiere la carrera: SI ___ NO ___</p> <p>¿En caso de ser negativa, tiene competencias adicionales que le permitan ser apto para cursar la carrera? SI ___ NO ___ Cuáles: _____</p> <p>¿Estaría dispuesto a ser sometido a un período de prueba? Si ___ NO ___</p> <p>III. HORARIO Y DISPONIBILIDAD DE TIEMPO:</p> <p>¿Tiene algún impedimento para asistir en horario establecido? SI ___ NO ___</p> <p>¿Considera que tiene vocación para estudiar esta carrera? SI ___ NO ___</p> <p>¿Ha recibido algún curso con anterioridad? SI ___ NO ___ A cuántos: _____</p> <p>IV. COMPROMISO DE CONCLUIR EL CURSO</p> <p>Yo, _____ manifiesto tener interés en estudiar la carrera y contar con disponibilidad de tiempo. Acepto cancelar el costo en concepto de inscripción y mensualidades los primeros 05 días de cada mes, asistir regular y puntualmente a las clases y apegarme a las medidas disciplinarias.</p> <p>FIRMA DE ACEPTACIÓN _____</p> <p>No. Identificación: _____</p>
--

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

3.10.3 Instrumentos de apoyo para el control de participantes

Dentro de la propuesta, se presenta una ficha de preinscripción de las participantes, por lo que previo a proceder a la misma, se deberá seleccionar a los participantes según la propuesta presentada en el cuadro 13, y brindarles toda la información de la carrera relevante a requisitos, contenido, costos, duración de la carrera y evaluación de la aspirante. En el entendido que cada carrera tiene diferente duración y requisitos. Es en este momento en el que se efectúa la selección de personas para recibir la capacitación.



Cuadro 10
Propuesta de Boleta de Preinscripción
Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula
Año 2010



No.	DATOS GENERALES					FORMA PARA COMUNICARSE		Carrera que le interesa
	Apellido	Nombre	Dirección	Fecha Nacimiento	DPI o Cédula	Teléfono	Correo electrónico	

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

El proceso de inscripción de las participantes se realizará en la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, en el departamento de Desarrollo Social y Económico, para lo cual deberán llenar la boleta de inscripción – Ver Cuadro 11. Para estar formalmente inscrito, deberá cancelar el costo de inscripción y

la primera mensualidad (el cual se define en el apartado correspondiente a ingresos) A continuación se presenta la propuesta de ficha de inscripción.



Cuadro 11
Boleta de inscripción Municipal
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula
Año 2010



Formulario No.: 0001 – 2011 Carrera: _____ Horario _____

Boleta Pago No: _____ Fecha: _____

Nombres: _____ Apellidos: _____ Apellido de casada: _____
Dirección: _____

No. de teléfono domiciliario: _____ No. celular: _____ Otro tel. _____

Correo electrónico: _____ Estado civil: Soltera _____ Casada _____

Fecha de nacimiento: Día _____ Mes _____ Año: _____ Edad cumplida: _____

Documento de identificación: Cédula: No. de orden _____ No. de registro _____

Extendida en: _____

Partida de nacimiento: Libro _____ Acta _____ Folio _____

Extendida en _____ Departamento _____

Escolaridad:

Último grado aprobado: _____

Nivel: Primario _____ Secundario: _____ Diversificado: _____ Universitario

_____ ¿Estudia actualmente? Sí _____ No. _____ En qué horario:

Información General

¿Tiene alguna limitación física? Sí _____ No _____ Especifique: _____

¿Tiene problemas de salud? Sí _____ No _____ Especifique: _____

¿Trabaja actualmente? Sí _____ No _____ Relación dependencia _____ Independiente _____

Puesto que desempeña: _____

Tiempo de laborar: _____

Negocio propio: Sí _____ No _____ Tipo de negocio: _____

Nombre empresa: _____

(PARA MENORES DE EDAD):

Nombre persona responsable _____

Parentesco: Padre _____ Madre: _____ Otro _____

Número de programa (uso exclusivo de Intecap _____

(Para certificación)

Fuente: Elaboración propia. Año 2010.

En el momento de inscripción, se hará entrega del programa de actividades, en la que se presentan y describen las competencias laborales que se requiere desarrollar, la forma de evaluación, objetivos, el método a utilizar, el tiempo o duración de la carrera técnica, los horarios, contenidos a desarrollar, en fin la más completa información, la cual se desarrolla en el apartado correspondiente al diseño de la capacitación.

3.10.4 Instalaciones

De acuerdo al estudio efectuado, se constato que existen instalaciones adecuadas para impartir capacitación a las mujeres en el nuevo salón municipal ubicado en la Cabecera Municipal. Dicho salón cuenta en el segundo nivel con 8 salones y han sido entregados mediante acto público el día de su inauguración, por parte del alcalde municipal a la Dirección de Desarrollo Social y Económico para brindar capacitación a la comunidad.

Siendo este el sitio ideal para instaurar un centro de capacitación técnica, ya que dispone de todos los servicios básicos, agua, electricidad, extracción de basura, mantenimiento y seguridad.

3.10.5 Oferta y Demanda del servicio

Como parte del estudio, se logró comprobar que existen personas demandantes de las carreras técnicas y que están interesadas en capacitarse, si bien es cierto se contempla capacitar a las mujeres habitantes en la Cabecera Municipal, el establecimiento de un centro de capacitación fijo y permanente permitirá también recibir a mujeres de aldeas o comunidades circunvecinas.

Según los resultados de las encuestas realizadas, se proyecta inscribir a 30 mujeres por jornada y por carrera.

De igual forma, se estableció que existen una serie de instituciones y empresas que se dedican a brindar servicios de capacitación,

estableciéndose INTECAP, como la institución que ofrece mejores opciones y ventajas para ofertar sus servicios en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula-

3.10.6 Institución seleccionada para impartir capacitación

Tal como se menciona con anterioridad, luego de analizar los costos, trayectoria, experiencia, capacitadores profesionales y facilidades técnicas, operativas y económicas, se sugiere establecer un convenio marco de cooperación interinstitucional entre la Municipalidad de Santa Catarina Pinula y el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP-, para que sea esta la institución que se haga cargo de brindar los servicios de capacitación en la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula.

Ambas instituciones han trabajado conjuntamente, por lo que se propone continuar con el esquema del convenio actual que sostiene INTECAP con la Municipalidad, en lo referente a los cursos de corta duración en donde se establece por parte de Intecap el compromiso de proporcionar a instructores/as capacitados para cada una de las áreas de capacitación que sean solicitadas, supervisar periódicamente a los instructores/as, por parte del Departamento Técnico Pedagógico con el fin de velar por el buen desarrollo de los eventos de capacitación y que se trabajen con base en los planes y programas específicos.

3.10.7 Diseño del currículo

Este apartado contempla el establecimiento de planes de estudio, horarios, modalidades, métodos de enseñanza, marco curricular o contenidos de las carreras, duración, evaluación y certificación, los cuales han sido establecidos de conformidad con el estudio realizado y los aportes del INTECAP.

Con ayuda y aportes del INTECAP, quien brindó información relevante al pensum de estudios de las cinco carreras propuestas, se determinó las modalidades, métodos y niveles de las carreras propuestas, se definen los

objetivos, y competencias que adquirirán las participantes para obtener una formación profesional.

A continuación se presenta el Marco Curricular, de las cinco carreras técnicas propuestas:

1. Técnico en Gastronomía
2. Cultora de belleza
3. Técnico en computación
4. Corte y Confección / Modista
5. Panadería

Cuadro 12
Pensum de estudios de la carrera: Técnico en Gastronomía
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula
Año 2010

I. Información General:

Nombre de la Carrera: *Técnico en Gastronomía*

II. Objetivo

Durante el desarrollo del evento el participante adquirirá las competencias para la preparación, control de producción y procesos en el área gastronómica, teniendo en cuenta los procedimientos y normas de rentabilidad establecidas, administrar y organizar establecimientos de alimentos y bebidas, aplicando bases de salud, nutrición y control de los recursos.

III. Requisitos

Edad: Mayor de edad.

Escolaridad: Título o diploma de nivel medio/ Ciclo diversificado

Experiencia: No necesaria.

Selección: Necesaria por ser certificable.

Otros requisitos: Cédula de Santa Catarina Pinula,

IV. Dirigido a:

Mujeres emprendedoras, con deseos de superación y formación como Técnico Medio, que posean las destrezas innatas y habilidades mínimas para la ocupación y que dispongan de tiempo para asistir durante 4 ó 5 horas diarias al Centro de Capacitación Municipal y efectuar las prácticas en la empresa, en función de la duración y estrategias de la carrera.

V. Modalidad

Plan de estudio: Diario (Clases presenciales)

Jornada: Matutina: 8.00 a 12:00 horas

Vespertina: 13:00 a 17:00 horas

VI. Duración de la carrera

La carrera técnica tiene una duración de 1,338 horas las cuales están desglosadas de la siguiente manera:

Horas teoría: 601 horas

Horas prácticas: 737 horas

Lo que representa 335 días efectivos de clases de cuatro horas diarias, que equivalen a 16.7 meses, es decir año y cinco meses.

VII: Pensum de estudios		
Contenido	Objetivo	Desglose de horas
Bases culinarias	Durante el evento la participante adquirirá las competencias necesarias para aplicar las técnicas y métodos en la utilización del cuchillo, cortes de vegetales, cocción de alimentos y en la preparación de fondos de cocina.	70 horas
Cocina fría	La participante adquirirá las habilidades y destrezas para elaborar ensaladas y entremeses.	70
Cocina caliente	La participante adquirirá las competencias necesarias para elaborar guarniciones y platillos a base de huevos, arroces, pastas, aves, carnes, pescados y mariscos.	70
Preparación de bebidas	La participante adquirirá las habilidades, destrezas y técnicas en la preparación de bebidas nacionales e internacionales.	56
Haccp	La participante adquirirá las competencias necesarias para analizar, solucionar, corregir riesgos y eventualidades en puntos críticos durante la elaboración de alimentos.	20
Gastronomía Guatemalteca	La participante adquirirá las competencias para desarrollar la elaboración de productos gastronómicos guatemaltecos, en sus diferentes regiones socioculturales.	70
Alta repostería	La persona participante adquirirá las competencias necesarias para elaborar variedad de postres con aplicación a repostería, de acuerdo a técnicas de preparación, montaje y presentación de pasteles.	77
Montaje de mesas y tipos de servicio	La persona participante adquirirá las competencias necesarias para montar mesas, de acuerdo a tipos de servicio y tipos de montaje.	50
Gestión de la calidad en gastronomía	La persona adquirirá las competencias que le permitirán aplicar los conceptos de la gestión de calidad en los procesos gastronómicos, de acuerdo a normas higiénicas y procedimientos técnicos.	50
Principios bioquímicas	La persona participante adquirirá las capacidades que	50

de los alimentos, nutrición y dietética	le permitan identificar las bio moléculas presentes en los alimentos, los procesos por los cuales el cuerpo los cataboliza, así como las necesidades nutricionales, la planificación de menús balanceados, con base a la bioquímica, nutrición y dietética.	
Legislación aplicada a la producción gastronómica	La persona participante adquirirá las capacidades que le permitan identificar y aplicar las leyes vigentes que rigen los servicios de alimentación, de acuerdo con la legislación guatemalteca.	50
Frances técnico para alimentos y bebidas	Adquirir las competencias para aplicar los elementos básicos, gramaticales, conceptos básicos, vocabulario y términos técnicos del idioma francés, empleados en la preparación de Alimentos y Bebidas, de acuerdo a la estructura gramatical del idioma.	70
Bases financieras contables, área de alimentos y bebidas	Adquirir las capacidades que le permitan identificar y aplicar los controles financieros, registros contables, análisis e interpretación de estados financieros, de acuerdo con la teoría.	50
Proyectos gastronómicos de pequeña escala	Adquirir las capacidades que le permitan elaborar proyectos gastronómicos de pequeña escala a través de los estudios de: mercado, técnico, administrativo, de impacto ambiental y financiero, de acuerdo a lineamientos técnicos y teoría.	50
Principios de panadería	Adquirir las competencias para preparar recetas básicas de panadería, así como desarrollar el procedimiento y características de elaboración, de acuerdo a teoría y recetas estándar	75
Primeros auxilios aplicados a la producción gastronómica	Adquirir las competencias que le permitirán atender emergencias, de acuerdo a técnicas y procedimientos establecidos en primeros auxilios.	20
Gastronomía internacional básica	Adquirir las competencias para elaborar productos gastronómicos básicos españoles, franceses, italianos, cantoneses y mexicanos, de acuerdo a recetas y técnicas de cada país.	70
Técnicas de comunicación,	Adquirir las competencias para desarrollar proyectos de investigación y redactar reportes técnicos	40

redacción e investigación	administrativos, de acuerdo a teoría relacionada.	
Inglés complementario para comidas y bebidas	Adquirir las competencias para aplicar los elementos básicos, gramaticales, vocabulario y términos técnicos del idioma inglés, empleados en la preparación y servicio de alimentos y bebidas, de acuerdo a la estructura gramatical del idioma.	70
Procesos lácteos básicos	Adquirir las competencias necesarias para procesar productos lácteos, de acuerdo a normas sanitarias y procedimientos establecidos.	70
Procesos cárnicos básicos	Adquirir las competencias necesarias para elaborar, empacar y almacenar productos cárnicos básicos, de acuerdo a medidas de seguridad e higiene.	50
Supervisión de cuentas de turismo	Adquirir las competencias para dirigir los procesos, de acuerdo a principios administrativos, técnicas grupales establecidas y requerimientos de la organización.	40
Mercadotecnia	Esta unidad modular permitirá al participante adquirir las competencias necesarias para aplicar los fundamentos de mercadotecnia en un contexto empresarial de acuerdo a la teoría administrativa.	50
Administración de empresas	Durante el desarrollo de la unidad, el participante adquirirá las competencias que le permitirán aplicar herramientas básicas empleadas en la Administración de Organizaciones, de acuerdo a teoría.	50
Total de horas		1338 horas
VII. METODOLOGIA:		
Norte y Enfoque de Competencia		

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

Cuadro 13
Pensum de estudios de la carrera: Técnico en Cultora de Belleza
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula
Año 2010

I. Información General:	
Nombre de la Carrera: <i>Técnico en Cultor/a de belleza</i>	
II. Objetivo	
Durante el desarrollo del evento la participante adquirirá las competencias para realizar cortes de cabello, peinados, secados, acabados finales, tratamientos de cambio de textura, alta coloración, maquillajes, interpretar instrucciones en inglés específicamente en productos y tratar los diferentes cuidados de la piel, de acuerdo a técnicas, procedimientos y prácticas.	
III. Requisitos	
Edad:	16 años en adelante
Escolaridad:	6to. Año de educación primaria aprobado
Experiencia:	No necesaria.
Vinculación laboral	No necesaria
Selección:	Necesaria por ser certificable.
Otros requisitos:	Tarjeta de salud y Cédula de Santa Catarina Pinula,
IV. Dirigido a:	
Mujeres emprendedoras, con deseos de superación y formación que necesitan formación en la ocupación completa, que posean destrezas y habilidades innatas mínimas para la ocupación, así como la disponibilidad de tiempo requerido para la formación en centro y en empresas y efectuar las prácticas necesarias.	
V. Modalidad	
Plan de estudio:	Diario / Clases presenciales
Jornada:	Matutina: 8.00 a 12:00 horas
	Vespertina: 13:00 a 17:00 horas
VI. Duración de la carrera	
La carrera técnica tiene una duración de 884 horas las cuales están desglosadas de la siguiente manera:	
Horas teoría:	573 horas
Horas prácticas:	311 horas
Que representa 221 días hábiles, de cuatro horas diarias, que equivalen a 11 meses.	

VII. Pensum de estudios		
Contenido	Objetivo	Desglose de horas
Competencias básicas y genéricas	Durante el desarrollo de la unidad, la participante adquirirá las competencias para administrar un taller, practicar actitudes positivas y éticas en el servicio al cliente, mejorar la productividad, calidad y trabajar en equipo, de acuerdo a teoría y parámetros de calidad establecidos.	90
Buenas prácticas para el /la cultor/a de belleza	Adquirir competencias para aplicar buenas prácticas de higiene personal, desinfectar equipo y área de trabajo, preveer la contaminación de enfermedades contagiosas de alto riesgo y manejar desechos orgánicos, de acuerdo a procedimientos, técnicas y teoría.	40
Corte de cabello unisex	Adquirir competencias para recomendar el modelo de corte básico de cabello, realizar el corte básico de cabello, realizar el corte de cabello con efecto y acabado final y eliminar cabello y bello, de acuerdo a características y deseo del cliente, técnicas y buenas prácticas.	200
Peinados y acabados finales	Adquirir competencias para recomendar modelos básicos de peinados, realizar el moldeo preliminar del cabello y peinar el cabello con acabado final, de acuerdo a técnicas, características y requerimientos del cliente.	84
Tratamientos químicos de belleza	Adquirir competencias para evaluar las condiciones de cabello, recomendar el tratamiento químico adecuado, preparar y aplicar la fórmula indicada y determinar el tiempo de exposición del cabello, de acuerdo a requerimientos del cliente, estado de cabello y factores de riesgo.	120

Colorimetría y textura	Adquirir competencias para proporcionar servicios básicos de colorimetría, lo que le permitirá modificar la estructura del cabello, de acuerdo a requerimientos del cliente, factores a considerar previo a aplicación, contraindicaciones de uso.	140
Esteticismo	Adquirir competencias para realizar tratamientos faciales, masajes corporales y los conocimientos de anatomía y fisiología, higiene de vida, nutrición y piel del organismo humano que brindarán al alumno la oportunidad de realizar la depilación corporal parcial y definitiva; naturales, peeling, mascarillas, etc. Así como maquillajes de tipo facial y de fantasía; manicure, pedicure, siguiendo las normas de higiene y seguridad en el trabajo.	160
Inglés básico para el cultor/a de belleza	Adquirir competencias para interpretar terminología básica utilizada en el área de trabajo del (de la) cultor(a) de belleza y realizar una interacción con el cliente, para la venta de servicios y productos, de acuerdo a elementos básicos y gramaticales del idioma inglés y tipo de servicio al cliente.	50
Total de horas		884 horas
VII. Metodología de enseñanza: Norte y Enfoque de competencias		

Fuente: Elaboración propia. Año 20010

Cuadro 14
Pensum de estudios: Operador de aplicaciones básicas de software
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula
Año 2010

I. Información General:	
Nombre de la Carrera: Computación/ Operador de aplicaciones básicas de software	
II. Objetivo	
Desarrollar en el participante, los conocimientos básicos requeridos para realizar las operaciones básicas de software, para manejo administrativo de oficinas, lo cual incluye: manejo de Windows, Excel, Word, PowerPoint, Outlook, Access e Internet, de acuerdo a procedimientos establecidos.	
III. Requisitos	
Edad:	16 años en adelante
Escolaridad:	Saber leer y escribir de preferencia que demuestren competencias mecanográficas básicas.
Experiencia:	No necesaria.
Selección:	Necesaria por ser certificable.
Otros requisitos	Cédula de Santa Catarina Pinula. Manejo de operaciones matemáticas básicas
IV. Dirigido a:	
Mujeres emprendedoras con deseos de superación y formación en la adquisición de conocimientos básicos requeridos para realizar las operaciones básicas de software, para manejo administrativo de oficinas.	
V. Modalidad	
Plan de estudio:	Diario/ Clases presenciales
Jornada:	Matutina: 8.00 a 12:00 horas Vespertina: 13:00 a 17:00 horas
VI. Duración de la carrera	
La carrera técnica tiene una duración de 411 horas las cuales están desglosadas de la siguiente manera:	
Horas teoría:	184 horas
Horas prácticas:	227 horas
Que representa 103 días hábiles de clases de cuatro horas diarias. Equivalente a 5 meses.	

VII Pensum de estudios		
Contenido	Objetivo	Desglose de horas
Introducción a la computación	Que los participantes adquieran las competencias para manejar las aplicaciones básicas de computación.	26
Principios básicos de Access	Adquirir competencias para identificar las partes de una base de datos, elaborar tablas de datos, consultas, formularios e informes, de acuerdo a procedimientos establecidos en el programa.	20
Principios básicos de Internet y sus herramientas	Adquirir las competencias para distinguir la estructura del INTERNET, localizar información y utilizar los diferentes servicios y aplicaciones, de acuerdo a las especificaciones técnicas.	20
Principios básicos de Outlook	Adquirir las competencias para utilizar las herramientas básicas de Outlook y organizar sus actividades diarias, de acuerdo a especificaciones técnicas del programa.	20
Principios básicos de Windows	Adquirir las competencias para utilizar los componentes y las aplicaciones del sistema operativo Windows XP, de acuerdo a especificaciones técnicas del programa.	20
Principios básicos de Word	Adquirir las competencias para utilizar las herramientas básicas de Word en la elaboración de documentos escritos y gráficos para el uso y aplicación de oficinas, de acuerdo a especificaciones técnicas del programa.	20
Principios básicos de Excel	Adquirir las competencias para utilizar las herramientas básicas y funciones Excel, tales como: elaborar tablas, planillas de pago, gráficos y manejo de fórmulas para organizar las actividades diarias de una oficina, de acuerdo a especificaciones técnicas del programa.	20
Principios básicos de power point	Adquirir las competencias para utilizar las herramientas básicas de Power Point, para crear presentaciones escritas, gráficos y animaciones, de acuerdo a especificaciones técnicas del programa.	15
Operador de computadora	Adquirir las competencias para manejar herramientas de Office y diseño Web, instalar software y hardware, coordinar labores en el procesamiento de datos y servicio al cliente en aplicaciones informáticas.	250
Total de horas		411
VIII. Metodología de enseñanza:		
Norte y Enfoque de competencias		

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

Cuadro 15
Pensum de estudios de la carrera de Modista
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula
Año 2010

I. Información General:

Nombre de la Carrera: Modista

II. Objetivo

Durante el desarrollo de este evento las participantes adquirirán las aptitudes para medir, trazar, cortar y confeccionar prendas de vestir simples tales como delantal, faldas, blusas, vestidos, prendas para niño, traje de dama, vestido de noche, vestido de novia, sastrería, y fustán, utilizando el equipo y herramienta propia de la ocupación. Así mismo, los conocimientos básicos para administrar adecuadamente su taller de costura.

III. Requisitos

Edad: 16 años en adelante.

Escolaridad: Educación primaria completa

Experiencia: No necesaria.

Selección: Necesaria por ser certificable.

Otros requisitos: Cédula de Santa Catarina Pinula,
Poseer vocación afín a la carrera y someterse a un proceso de
Selección de participantes

IV. Dirigido a:

Mujeres con necesidad de habilitación, rehabilitación ó reconversión profesional, o que estén trabajando, interesadas en desempeñarse en una ocupación semi calificada de nivel operativo, que posean destrezas y habilidades innatas mínimas para la ocupación.

V. Modalidad

Plan de estudio: Diario (Clases presenciales)

Jornada: Matutina: 8.00 a 12:00 horas

Vespertina: 13:00 a 17:00 horas

VI. Duración de la carrera

La carrera técnica tiene una duración de 600 horas las cuales están desglosadas de la siguiente manera:

Horas teoría: 126 horas

Horas prácticas: 474 horas

Que representa 150 días hábiles de clases de cuatro horas diarias, que equivalen a 8 meses

VII: Pensum de estudios		
Contenido	Objetivo	Desglose de horas
Competencias Básicas y genéricas	Durante el desarrollo de la unidad, el participante adquirirá las competencias para administrar un taller, practicar actitudes positivas y éticas en el servicio al cliente, mejorar la productividad, calidad y trabajar en equipo, de acuerdo a teoría y parámetros de calidad establecidos.	90
Corte y Confección de prendas básicas	Durante el desarrollo de este módulo, el participante adquirirá las competencias necesarias para manejar y proveer mantenimiento básico a máquinas de coser de pedal, así como trazar, cortar y confeccionar faldas, blusas y vestidos, de acuerdo a requerimientos de los clientes.	180
Corte y Confección de Blusa, vestido y prendas para niñas	Durante el desarrollo de este módulo, el participante adquirirá las competencias necesarias para trazar, cortar y confeccionar diferentes estilos de blusas, vestidos y prendas para niña, de acuerdo a los requerimientos de los clientes.	165
Corte y Confección de traje sastre y vestidos de fiesta y novia	Durante el desarrollo del este módulo, el participante adquirirá las competencias necesarias para trazar, cortar y confeccionar pantalón y saco para dama, vestidos de fiesta y novia, de acuerdo a requerimiento de los clientes.	165
Total de horas		600
VII. METODOLOGIA: Tradicional y Enfoque de Competencias		

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

Cuadro 16
Pensum de estudios: Panadero
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula
Año 2010

I. Información General:	
Nombre de la Carrera: <i>Panadero</i>	
II. Objetivo	
Durante el desarrollo de este evento las participantes adquirirán las competencias para preparar materias primas para panadería, limpiar maquinaria, equipo, utensilios y recipientes, dosificar y preparar premezclas, y elaborar y empaquetar productos de panadería y repostería, de acuerdo a órdenes de trabajo, estándares de calidad y medidas de higiene y seguridad personal.	
III. Requisitos	
Edad:	16 años en adelante
Escolaridad:	6to. Grado de Educación Primaria
Experiencia:	No necesaria.
Selección:	Necesaria por ser certificable.
Otros requisitos:	Cédula de Santa Catarina Pinula, Tarjeta de Salud
IV. Dirigido a:	
Mujeres que requieran habilitación ó reconversión profesional, o que estén trabajando, interesadas en desempeñarse en una ocupación calificada de nivel operativo, que posean las destrezas innatas y habilidades mínimas para la ocupación, así como, disponibilidad de tiempo requerido para la formación en centro y en empresa.	
V. Modalidad	
Plan de estudio:	Diario (Clases presenciales)
Jornada:	Matutina: 8.00 a 12:00 horas Vespertina: 13:00 a 17:00 horas
VI. Duración de la carrera	
La carrera técnica tiene una duración de 470 horas las cuales están desglosadas de la siguiente manera:	
Horas teoría:	124 horas
Horas prácticas:	346 horas
Que representa 118 días hábiles de clases de cuatro horas diarias, que equivalen a 6 meses.	

VII: Pensum de estudios		
Contenido	Objetivo	Desglose de horas
Competencias Básicas y Genéricas	Las participantes adquirirán las competencias para administrar un taller, practicar actitudes positivas y éticas en el servicio al cliente, mejorar la productividad, calidad y trabajar en equipo, de acuerdo a teoría y parámetros de calidad establecidos.	90
Preparación de materias primas	Las participantes adquirirán las competencias para realizar las funciones de calcular y verificar la calidad de las materias primas, limpiar maquinaria, equipo, utensilios y recipientes, pesar, dosificar y preparar premezclas, de acuerdo a órdenes de trabajo, procedimientos establecidos, y estándares de calidad.	55
Elaboración de productos panaderías	Las participantes adquirirán las competencias para realizar las funciones de elaborar, formar, fermentar, hornear y congelar productos de panadería, en el proceso de elaboración de productos de panadería, de acuerdo a procedimientos establecidos y estándares de calidad.	200
Elaboración de productos repostería	Las participantes adquirirán las competencias para realizar las funciones de elaborar y hornear productos de repostería, preparar de productos base de decoración y realizar decoración sencilla de productos de repostería, conforme a procedimientos establecidos y estándares de calidad.	85
Empaque de productos panadería y pastelería	Las participantes adquirirán las competencias para realizar las funciones de seleccionar material de empaque y empacar productos de panadería y repostería, conforme a procedimientos establecidos y estándares de calidad.	40
Total de horas		470
VII. Método de enseñanza: Enfoque de competencias y Norte		

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

3.10.8 Evaluación de las participantes

El proceso de evaluación y certificación de las participantes, se realizará con base en los métodos y técnicas que utiliza el Intecap y de conformidad con los estándares de calidad establecidos. Para ello se efectuarán evaluaciones teóricas y prácticas a cada una de las participantes.

Con la aplicación de los planes y programas de evaluación de las competencias, el INTECAP determinará el nivel de competencia de las mujeres, con el fin de certificarlos en las funciones o en las ocupaciones respectivas para lograr un desempeño efectivo, en este caso en las cinco carreras antes descritas, con el objeto de poder llevar a cabo una actividad productiva.

3.10.9 Certificación de las participantes

Actualmente INTECAP, cuenta con el Departamento de Certificación Laboral, el cual tiene como objetivo establecer las necesidades de evaluación y certificación de las personas bajo el esquema de certificación laboral por competencias laborales, por medio de nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje y que han contribuido a elevar el desempeño del recurso humano.

Es importante señalar que sus acreditaciones cuentan con la certificación ISO 9000, que supone un modelo de "garantía de la calidad", lo que le añade un valor agregado.

3.11 Evaluación del programa de capacitación

Para conocer de primera fuente los resultados de la capacitación, se han trabajado una serie de instrumentos de apoyo que permitirán al final del proceso de capacitación evaluar los resultados y verificar si se han cumplido las metas y objetivos, o si por el contrario será necesario reorientar el actuar.

Para obtener información valiosa, se ha diseñado una boleta sencilla y fácil de completar para medir el grado de satisfacción e insatisfacción de las participantes. Cabe mencionar que Intecap, evalúa y supervisa a sus instructores, por medio de los supervisores, quienes reportan por escrito los hallazgos encontrados, por lo que esta información sería para hacer un cruce de resultados.

Se propone efectuar la encuesta dos semanas después de iniciado el proceso de capacitación, o bien al finalizar el mismo. Tal como se puede apreciar, es un enfoque sencillo, de fácil comprensión y lo que se pretende es basarse en las reacciones de las participantes, quienes aportaran información respecto de contenidos y técnicas que consideran más útiles, así como tener una visión del actuar del instructor/a.

A continuación se presenta la propuesta de evaluación diagnóstica de las carreras técnicas.

Cuadro 17
Propuesta de Evaluación diagnóstica de la carrera técnica
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2010

Carrera: _____	Fecha: _____
Instructor/a: _____	Horario: _____
1. ¿Conoce el objetivo de la carrera?	Sí () No ()
2. ¿Considera que se ha cumplido con el objetivo?	Sí () No ()
3. ¿Conoce el contenido o pensum de estudios?	Sí () No ()
4. ¿Considera que el método utilizado es el adecuado?	Sí () No ()
5. ¿Considera que el tiempo empleado en cada módulo es el adecuado?	Sí () No ()
6. Si la respuesta anterior fue negativa, en qué módulo Considera se debe brindar mas tiempo? _____	
7. ¿Se ha impartido el contenido según lo establecido?	Sí () No ()
8. ¿El instructor/a cumple con su horario de trabajo?	Sí () No ()
9. ¿El instructor/a utiliza un lenguaje adecuado?	Sí () No ()
10. ¿El instructor/a se desempeña con ética y profesionalismo?	Sí () No ()
11. ¿El instructor/a muestra conocimiento pleno del área?	Sí () No ()
12. ¿Recomendaría el estudio de la carrera?	Sí () No ()
¿Por qué? _____	
13. ¿Cuáles son sus expectativas al culminar la carrera: _____	
Sugerencias o comentarios: _____	

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

Adicionalmente, se propone utilizar una herramienta valiosa y de bajo costo, como lo es el establecimiento de una línea basal (la cual se define como un conjunto de indicadores, los cuales son seleccionados para el seguimiento y evaluación sistemática de políticas y programas) de esa cuenta se propone su implementación para disponer de indicadores al iniciar el proceso de capacitación y al finalizar la misma. Esto permitirá vincular la información para la toma de decisiones, para cumplir con tres funciones importantes: i) agrupar y poner a disposición indicadores claves para la planeación, seguimiento y evaluación del proceso de capacitación; ii) analizar la información para establecer una comparación; y monitorear los avances y el resultado final iii) facilitar el sistema de información oportuna y confiable, para la adecuada toma de decisiones.

Para que este proceso tenga validez, deberá realizarse con transparencia, confiabilidad, es decir sin manipulación de los resultados y las personas a cargo de llevar a cabo este proceso, deberán ser objetivas en el análisis e interpretación de los indicadores.

Cabe mencionar, que mucha de la información, puede ser obtenida de diferentes fuentes, cuadros de inscripción, encuestas, entrevistas, y los datos deberán ser procesados por medio de una hoja de Excel y trasladarlas en indicadores (%)

A continuación se presenta una propuesta para la implementación de una línea basal.

Cuadro 18
Propuesta de línea base
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2010

Carrera: _____	Módulo: _____
Fecha: _____	Instructor/a: _____
Objetivo del curso: _____	
Contenido del curso: _____	
Duración, jornada y plan de estudio: _____	
1. Participantes en el taller de diagnóstico: Total de mujeres participantes en el taller. _____ (100 %)	
2. Edad promedio: a. Mayor de edad: Total de mayores de edad (%) b. Menor de edad: Total de menores de edad (%)	
3. Nivel escolar a. Mayor de edad: Total nivel primario (%), Diversificado (%), Otro (%) b. Menor de edad: Total nivel primario (%), Diversificado (%), Otro (%)	
4. Estado civil: a. Mayor de edad: (% Solteras), (% Casadas) b. Menor de edad: (% Solteras), (% Casadas)	
5. Número de hijos: a. Mayor de edad: (% hijos/as) b. Menor de edad: (% hijos/as)	
6. Mujeres con negocio establecido en el área de estudio: a. Total de personas (%) promedio b. Cuántos años tiene el negocio establecido: Total de años c. Promedio de ingresos mensuales que genera: (%)	
7. Mujeres con local propio para el negocio: a. En local propio (%) promedio b. En alquiler (%) promedio c. En casa de habitación: (%) promedio	

- 8. Mujeres con trabajo en la actualidad:**
- a. Total de mujeres que trabajan _____ (%)
 - b. En qué área trabaja: _____ (%)
 - c. Ingreso promedio mensual _____ (%)

- 9. Ha recibido capacitación previa en el área de estudio:**
- a. Sí _____ (%)
 - b. No _____ (%)

- 9. Razón por la que se está capacitando**
- a. Aprender un oficio (%)
 - b. Mejorar y ampliar conocimientos (%)
 - c. Establecer negocio propio (%)
 - d. Aprovechar la oportunidad (%)
 - e. Diversificar productos (%)
 - f. Generar ingresos (%)
 - g. Le gusta la carrera (%)
 - h. Aumentar su autoestima (%)
 - i. Otros (%)

- 10. Cuál es su situación económica actual**
- a. Estable: (%) de las participantes
 - b. Inestable (%) de las participantes

- 11. Qué otro tipo de capacitación le interesa:**
- a. _____ (%)
 - b. _____ (%)
 - c. _____ (%)

Conclusiones:

Recomendaciones:

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

Otra herramienta de evaluación de la capacitación, la constituyen las mediciones de mejoría de los conocimientos o evaluación del aprendizaje, que corresponden a los diseñados por Intecap para el curso, son instrumentos para evaluar los conocimientos y otro para evaluar las habilidades de las participantes, la cual se obtiene mediante las pruebas escritas o prácticas, esta función estará a cargo de Intecap por medio del instructor y supervisor respectivamente. Por lo que la cantidad de participantes promovidas proporcionará otro indicador que permitirá medir los resultados.

3.12 Estudio de la factibilización

Una vez diseñado el Plan de Capacitación Técnica para la mujer, se efectúa el estudio de factibilidad para conocer la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos del plan de capacitación, es decir si se cuenta con los requerimientos operativos, técnicos y económicos, necesarios para su ejecución. Dicho estudio fue elaborado con base en la información proporcionada por la Dirección de Desarrollo Social y Económico, tomando en cuenta el convenio elaborado entre ambas instituciones durante el año 2009.

3.12.1 Factibilidad Social

Al evaluar la factibilidad social del plan se hará énfasis en el impacto social del mismo.

Luego de analizar la población perteneciente al género femenino, el cual representa un 52% de la población total de habitantes. Se determina que el plan es factible en vista que no solo se beneficiará en forma directa a las mujeres que reciban la capacitación, sino a sus familias y por ende a la comunidad en general., ya que los beneficios serán palpables al integrar a estas mujeres al proceso productivo por medio de la generación de empleo o auto empleo, se integran a la población económicamente activa, lo cual contribuirá a incrementar el PIB y a su vez contribuirá a mejorar la calidad de vida e incrementar el grado de desarrollo de las comunidades.

3.12.2 Factibilidad Técnica

En este análisis se evaluarán aspectos que determinarán si técnicamente el plan se puede poner en marcha, se analiza el uso de la tecnología, mobiliario, instalaciones y equipo necesarios para su ejecución y también se contemplarán los problemas y la forma de solucionarlos para poner en marcha el plan.

- **Instalaciones**

En lo concerniente a las instalaciones, se determinó que la ejecución del plan es viable en vista que existen las instalaciones adecuadas para impartir las carreras técnicas, dichas instalaciones cuentan con todos los servicios básicos, energía eléctrica, agua potable, servicios sanitarios, servicios de limpieza.

- **Mobiliario y equipo**

En este sentido, la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, dispone de mobiliario básico para impartir los módulos de capacitación: sillas, pizarrones, mesas, pupitres, cañonera y retroproyector.

A continuación se describe parte del mobiliario y equipo disponible por parte de la Municipalidad de Santa Catarina Pinula

1) Cultura de belleza

Se comprobó que existe el equipamiento necesario para llevar a cabo esta carrera, ya que disponen de espejos, muebles con gabinetes, archivos, lava cabezas, secadoras de pelo, tijeras, planchas de pelo, equipo de manicure, pedicure, y demás utensilios para impartir los módulos. Por lo que esta carrera se considera factible su realización.

2) Gastronomía

La Municipalidad dispone dentro de sus activos de refrigeradora, estufas de horno, ollas, sartenes y microondas, como equipo básico para cursos cortos de cocina que imparte. Por lo que se sugiere solicitar el apoyo técnico y operativo de INTECAP, a efecto de incluir dentro del convenio la prestación del servicio que incluya el equipamiento por medio de los centros móviles de Intecap. En el caso de gastronomía, disponen del equipo completo y necesario para llevar a cabo este proceso, en los denominados centros móviles que funcionan con un mínimo costo adicional, el requerimiento adicional consiste en efectuar las instalaciones de agua y energía eléctrica, así como el resguardo del trailer móvil que contiene todo el mobiliario y equipo necesario para impartir la carrera.

Cabe mencionar, que durante el estudio, el centro móvil de Intecap se encontraba instalado en la Cabecera Municipal, por lo que se considera factible su realización.

3) Computación

Se comprobó que la Municipalidad dispone de las instalaciones necesarias para habilitar un centro de cómputo, el cual dispone del cableado eléctrico necesario, así como de mobiliario.

Durante el año 2009 y como parte de un proyecto de gobierno el cual fue ejecutado con apoyo de INTECAP, fueron impartidos cursos libres de computación y debido a la carencia de equipo de cómputo necesario se contó con el equipamiento del centro móvil de INTECAP, por lo que se sugiere continuar con este sistema de trabajo. Adicionalmente, ante la demanda existente se habilitó un centro adicional, el cual funciona con apoyo directo de la Municipalidad, en donde se puso a disposición el mobiliario y equipo para impartir dichos cursos, por lo que se considera factible su ejecución en vista que existen alternativas de solución.

Cabe señalar, que el costo de equipar un laboratorio de cómputo y su mantenimiento es relativamente alto por lo que se sugiere la opción del centro

móvil de Intecap, con lo que se evitaran costos adicionales en concepto de mantenimiento y depreciación del equipo.

4) Modista / Corte y Confección

Se comprobó que la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, dispone de un total de 59 máquinas de coser manuales, dos eléctricas, dos overlock, planchas, planchadores. Dicha maquinaria se encuentra distribuida en 4 puntos del municipio. Como información adicional, para el año 2010 se contempla la compra de máquinas para sustituir a la que se encuentra con problemas de mantenimiento.

Por lo que se comprobó que existe la maquinaria básica para poder impartir esta carrera técnica, lo que hace factible su implementación desde el punto de vista técnico.

5) Panadero

En lo referente al equipamiento específico para impartir esta carrera técnica, se determinó que hasta el año 2009 no existe el equipo que sea parte del inventario de la Municipalidad, sin embargo, se estaba contemplando la compra de equipo para el 2010.

El equipo básico para impartir este curso consiste en: horno industrial, estanterías, bandejas para horneado y batidoras. Adicionalmente, se presenta otra alternativa de solución en la parte financiera, en la cual se contempla la compra del equipo necesario para habilitar esta carrera, proveniente de los ingresos obtenidos por los servicios de capacitación.

3.12.3 Factibilidad Operativa u Organizacional

De conformidad con el estudio efectuado, se considera viable la ejecución del plan, en vista que la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, dispone en su estructura organizacional de la Dirección de Desarrollo Social y Económico, dentro de la que funciona "Formación para el trabajo", que se encarga de planificar, supervisar y evaluar el funcionamiento y desarrollo de los cursos de capacitación en todo el municipio.

Para cumplir con el plan de trabajo presentado y darle el seguimiento correspondiente, es necesario que los puestos de trabajo existentes en la Dirección de Desarrollo Social y Económico, estén ocupados en forma permanente.

Dentro de la propuesta presentada, se contempla que sea Intecap, quien proporcione los instructores capacitados para impartir las carreras técnicas, por lo que será necesario firmar un convenio de Cooperación interinstitucional.

3.12.4 Factibilidad económica y financiera

Al analizar el presupuesto de ingresos y egresos del año 2010, de la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, se establece que cuenta con los recursos financieros necesarios para establecer un programa de capacitación de beneficio para la comunidad. Sin embargo, se encuentra carente de un plan de capacitación que le permita trabajar de manera ordenada, evaluar y medir los resultados obtenidos.

Asimismo y de conformidad con el estudio, se estableció que las mujeres participantes están dispuestas a pagar la cantidad de Q 50.00 mensuales en concepto de capacitación técnica, y adicionalmente están dispuestas a sufragar los gastos adicionales que la misma conlleva, para la compra de materiales y equipos.

Para la implementación del plan de capacitación técnica para la mujer, se contempla la habilitación de un centro de capacitación técnica en la cabecera municipal, para lo cual se hace necesario obtener recursos y determinar la fuente de financiamiento, en este sentido se plantean diferentes alternativas que permitan ejecutar el plan, siendo estas las siguientes:

- **Alternativa 1:** La primera es continuar con el esquema municipal, de capacitar a las personas sin costo para las participantes, sin importar el estatus social o cantidad de veces que se inscriben a los cursos. En este esquema de trabajo el cual se basa en un enfoque social, no se producen ingresos, pero si se generan gastos, los cuales deberán ser absorbidos por el ente rector en este caso es la Municipalidad de Santa Catarina Pinula.
- **Alternativa 2:** Consistirá en fijar una tasa municipal, que le permita cubrir los costos totales del plan y hacerlo sostenible, lo que permitirá institucionalizarlo, para que se ejecute en un largo plazo, sin importar los cambios de gobierno o de autoridades locales. Esta alternativa permitirá promover otro tipo de plans que permitan impulsar la conformación de micro empresas o pequeñas empresas en el municipio e incentivar el desarrollo local.
- **Alternativa 3:** Efectuarlo de manera bipartita, es decir entre la Municipalidad y las participantes, quienes aportaran los recursos necesarios para ejecutar el plan.

Todas las alternativas serán analizadas en el siguiente apartado:

3.13 Proyección de Ingresos

La siguiente proyección se efectuó tomando en cuenta los siguientes aspectos:

1. De acuerdo a la demanda existente, se proyecta un mínimo de 30 personas por jornada, es decir 60 mujeres por año en una carrera-
2. Serán habilitadas las dos jornadas.
3. Duración de carreras:

Gastronomía	=	17 meses
Cultora de belleza	=	11 meses
Computación	=	5 meses
Corte y confección /Modista	=	8 meses
Panadero:	=	6 meses
4. Se establece que el plan inicie a implementarse el primer día hábil del mes de Febrero del año 2011. Es decir se contempla que se brinde capacitación de Febrero a Diciembre, esto permitirá dejar una holgura durante el mes de enero que servirá para evaluar los resultados, redefinir estrategias, o bien para renovar contratos, planificar y presentar los resultados obtenidos.

Tomando en cuenta los aspectos anteriores, se presenta el siguiente presupuesto de ingresos, de conformidad con el presupuesto de ingresos del sector público, el cual será ingresado en la partida correspondiente a: *Derechos de inscripción, examen y matrícula.*

La proyección de ingresos de los dos primeros años de ejecución del plan, se hacen con base en el número de meses que dura la carrera. Ejemplo: En el caso, de las carrera de Computación, que tiene una duración de 5 meses, pueden impartirse dos eventos en el año, lo que permitirá tener inscritas y capacitadas de acuerdo a la proyección a un total de 120 mujeres en un año. En el caso de gastronomía, que tiene una duración de 17 meses, se proyecta

recibir en el año 2011 ingresos por los 11 meses y durante el segundo año (2012) se recibirán lo correspondiente a los 7 meses restantes y el inicio de un nuevo grupo de participantes. Por lo que se contempla mantener ocupados los espacios durante los 11 meses del año, salvo los casos en los que los cursos concluyan durante el mes de noviembre, en los que en Diciembre no iniciaran cursos sino hasta el mes de Febrero del siguiente año.

Cuadro 19
Información sobre la duración de las Carreras
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2010

No.	Carrera	Duración de Carrera		
		En horas	En días	En meses
1	Técnico en Gastronomía	1,338 horas	335 días	17 meses
2	Cultora de belleza	884 horas	221 días	11 meses
3	Técnico en computación	411 horas	103 días	5 meses
4	Corte y Confección / Modista	600horas	150 días	7 meses
5	Panadería	470 horas	118 días	6 meses

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

Se plantean tres alternativas, para dar marcha a la propuesta y de conformidad con los resultados se recomendara la que se considere la mejor opción, describiéndose las mismas a continuación:

Alternativa 1:

Esta alternativa plantea continuar con el esquema de trabajo actual de la Municipalidad, en donde las participantes se inscriben sin costo alguno- Esta opción no generará ingresos, pero si genera gastos, los cuales deberán ser absorbidos por el ente rector, es decir por la Municipalidad de Santa Catarina Pinula.

Alternativa 2:

Consistirá en fijar una tasa municipal sin fines de lucro, que le permita cubrir los costos totales de la propuesta y hacerla sostenible, lo que permitirá institucionalizarlo, para que se ejecute en un largo plazo, sin importar los cambios de gobierno o de autoridades locales. Esta alternativa permitirá obtener recursos para equipar el centro o bien utilizar los recursos para promover otro tipo de proyectos que permitan impulsar la conformación de micro empresas o pequeñas empresas en el municipio e incentivar el desarrollo local.

Según el estudio realizado, el Intecap ofrece variedad de carreras técnicas, cuyas tarifas se encuentran catalogadas dependiendo de las horas de los servicios de capacitación ofrecidos, y de su clasificación, en este caso se muestran las tarifas establecidas para el año 2010. Cabe resaltar, que a estos costos habrá que adicionarle los gastos en concepto de transporte, material didáctico, herramientas y equipos por mencionar algunos.

Cuadro 20
Costos por servicios de capacitación en Intecap
Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2010

No.	Descripción	Costo por participante
1	Hasta 40 horas	Q 100.00
2	Hasta 100 horas	Q 200.00
3	Hasta 200 horas	Q 250.00
4	Hasta 250 horas	Q 300.00

Fuente: Intecap. Año 2010

En este sentido, se efectuaron los cálculos para determinar la viabilidad de la propuesta de acuerdo a la alternativa 2, en donde se establece una tarifa fija mensual de Q25.00. Cabe resaltar que en el estudio se consulto a las mujeres encuestadas si estaban en posibilidad de pagar Q 50.00 mensuales por recibir la capacitación, a lo que el 76 % considero que la cuota era aceptable y que se encontraban en disponibilidad de cancelar esa cantidad. Sin embargo al realizar los cálculos y el análisis de costos se contempla que esta cuota sea menor, debido a que los gastos fijos serán absorbidos por la Municipalidad de Santa Catarina Pinula

A continuación, se presenta la proyección de ingresos del año 2011 y del año 2012 respectivamente, de conformidad con las alternativas u opciones planteadas con anterioridad. Los cálculos fueron realizados con base en los meses de duración de las carreras, así como la proyección de mujeres inscritas. – Ver cuadros 21 y 22-.

Cuadro 21

Alternativa 2: Proyección de ingresos correspondientes al año 2011

Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala

Año 2011

Descripción	No. Eventos por año	Programación cursos	Total inscritas Año 2011	Total Meses a cobrar Año 2011	Costo mensual	Proyección de Ingresos Año 2011
Computación	2	Inicio: 01/02/2011	120	10	Q25.00	Q30,000.00
		Finaliza: 23/06/2011				
		Inicio: 01/07/2011				
		Finaliza: 22/11/2011				
Cultura de Belleza	1	Inicio: 01/02/2011	60	11	Q25.00	Q16,500.00
		Finaliza: 06/12/2011				
Gastronomía	1	Inicio: 01/02/2011	60	11	Q25.00	Q16,500.00
		Finaliza: 19/07/2012**				
Modista	1	Inicio: 01/02/2011	60	7	Q25.00	Q10,500.00
		Finaliza: 29/08/2011				
Panadería	2	Inicio: 01/02/2011	120	11	Q25.00	Q33,000.00
		Finaliza: 14/07/2011				
		Inicio: 18/07/2011				
		Finaliza: 29/12/2011				
PROYECCIÓN DE INGRESOS DEL AÑO 2011						Q106,500.00

Fuente: Elaboración propia. Año 2010.

** Los ingresos correspondientes a los meses de Febrero a Junio de 2012 se reportaran en la proyección de los ingresos del año 2012.

De conformidad con los cálculos efectuados, se proyecta percibir en concepto de derechos de inscripción, examen y matricula en el año 2011 la cantidad de Q 106,500.00 con la proyección de atender a 420 personas en el año, con un costo mensual de Q 25.00

Cuadro 22

Alternativa 2: Proyección de ingresos correspondientes al año 2012

Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala

Año 2012

Descripción	No. Eventos por año	Programación cursos	Total inscritas Año 2012	Total Meses a cobrar Año 2012	Costo mensual	Proyección de Ingresos Año 2012
Computación	2	Inicio: 01/02/2012	120	10	Q25.00	Q30,000.00
		Finaliza: 22/06/2012				
		Inicio: 02/07/2012				
		Finaliza: 21/11/2012				
Cultura de Belleza	1	Inicio: 01/02/2012	60	11	Q25.00	Q16,500.00
		Finaliza: 05/12/2012				
Gastronomía	1	Inicio: 01/02/2012	60	6	Q25.00	Q9,000.00
		Finaliza: 19/07/2012				
		Inicio: 23/07/2012	60	5	Q25.00	Q7,500.00
		Finaliza: 29/11/2013				
Modista	1	Inicio: 16/04/2012	60	8	Q25.00	Q12,000.00
		Finaliza: 09/11/2012				
Panadería	2	Inicio: 01/02/2012	120	11	Q25.00	Q33,000.00
		Finaliza: 24/07/2012				
		Inicio: 01/08/2012				
		Finaliza: 16/01/2013				
PROYECCIÓN DE INGRESOS DEL AÑO 2012						Q108,000.00

Fuente: Elaboración propia. Año 2010.

** Carrera iniciada en 2011, con duración de 17 meses.

De conformidad con los cálculos efectuados, se proyecta percibir en concepto de derechos de inscripción, examen y matrícula en el año 2012 la cantidad de Q 108,000.00 con la proyección de atender a 480 personas en el año, con un costo mensual de Q 25.00

• **Alternativa 3:**

En esta alternativa se plantea desarrollar la propuesta de manera bipartita, es decir Municipalidad y Mujeres participantes quienes aportaran los recursos necesarios para ejecutar el plan.

Con esta alternativa se pretende establecer un costo mínimo de Q 10.00. En donde las mujeres participantes aporten una cuota simbólica que permita cubrir los costos en concepto de capacitación.

Cuadro 23

Alternativa 3: Proyección de ingresos correspondiente al año 2011
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2011

Descripción	No. Eventos por año	Programación cursos	Total inscritas Año 2011	Total Meses a cobrar Año 2011	Costo mensual	Proyección de Ingresos Año 2011
Computación	2	Inicio: 01/02/2011	120	10	Q10.00	Q12,000.00
		Finaliza: 23/06/2011				
		Inicio: 01/07/2011				
		Finaliza: 22/11/2011				
Cultura de Belleza	1	Inicio: 01/02/2011	60	11	Q10.00	Q6,600.00
		Finaliza: 06/12/2011				
Gastronomía	1	Inicio: 01/02/2011	60	11	Q10.00	Q6,600.00
		Finaliza: 19/07/2012 **				
Modista	1	Inicio: 01/02/2011	60	7	Q10.00	Q4,200.00
		Finaliza: 29/08/2011				
Panadería	2	Inicio: 01/02/2011	120	11	Q10.00	Q13,200.00
		Finaliza: 14/07/2011				
		Inicio: 18/07/2011				
		Finaliza: 29/12/2011				
PROYECCIÓN DE INGRESOS EN EL AÑO 2011						Q42,600.00

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

** Los ingresos correspondientes a los meses de Febrero a Junio de 2012 se reportaran en la proyección de ingresos del año 2012.

De conformidad con los cálculos efectuados, y tomando en cuenta un pago mensual de Q 10.00 en concepto de derechos de inscripción, examen y matrícula, se proyecta percibir en el año 2011 la cantidad de Q 42,600.00 con la proyección de atender a 420 personas durante ese año. – Ver cuadro 23-.

Cuadro 24

Alternativa 3: Proyección de ingresos correspondientes al año 2012 Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala Año 2012

Descripción	No. Eventos por año	Programación cursos	Total inscritas Año 2012	Total Meses a cobrar Año 2012	Costo mensual	Proyección de Ingresos Año 2012
Computación	2	Inicio: 01/02/2012	120	10	Q10.00	Q12,000.00
		Finaliza: 22/06/2012				
		Inicio: 02/07/2012				
		Finaliza: 21/11/2012				
Cultura de Belleza	1	Inicio: 01/02/2012	60	11	Q10.00	Q6,600.00
		Finaliza: 05/12/2012				
Gastronomía	1	Inicio: 01/02/2012 **	60	6	Q10.00	Q3,600.00
		Finaliza: 19/07/2012				
		Inicio: 23/07/2012	60	5	Q10.00	Q3,000.00
		Finaliza: 29/11/2013				
Modista	1	Inicio: 16/04/2012	60	8	Q10.00	Q4,800.00
		Finaliza: 09/11/2012				
Panadería	2	Inicio: 01/02/2012	120	11	Q10.00	Q13,200.00
		Finaliza: 24/07/2012				
		Inicio: 01/08/2012				
		Finaliza: 16/01/2013				
PROYECCIÓN DE INGRESOS AÑO 2012						Q43,200.00

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

** Carrera iniciada en 2011, con duración de 17 meses.

Luego de los cálculos efectuados, y tomando en cuenta un pago mensual de Q 10.00 en concepto de derechos de inscripción, examen y matrícula, se proyecta percibir en el año 2011 la cantidad de Q 43,200.00 con la proyección de atender a 480 personas en el año. – Ver cuadro 24-.

3.14 Proyección de Egresos

Para conocer si la propuesta es viable económicamente, se necesitan establecer los costos de los mismos con base en los resultados tomar la decisión de apoyar o no la propuesta.

A continuación se realiza el desglose de costos de capacitación, de conformidad con las tarifas y términos del convenio a establecer con INTECAP. Es importante señalar, que hasta el año 2009 la Municipalidad cancelaba un 30% del costo total, siendo el costo de la hora de Q 35.00. Sin embargo, para el año 2010 se establecieron nuevos términos en el convenio, en donde se contempla un incremento del 50% del monto total del convenio.

Cabe resaltar, que en la proyección de egresos efectuada no se contemplan egresos en concepto de servicios personales, instalaciones, energía eléctrica y agua potable, debido a que las instalaciones pertenecen a la Municipalidad y este será el aporte que brindará como apoyo a la mujer pinulteco.

Los cálculos en concepto de servicios de capacitación se efectuaron con base en la cantidad de horas programadas en cada año por carrera. De los cuales la Municipalidad cancelara el 50% del costo total, de conformidad con los términos del convenio

Cuadro 25
Calculo de costos según convenio
Municipalidad e Intecap
Año 2011

Descripción	Duración Carrera (en horas)	Fechas	Total horas por carrera por curso	Total de horas Año 2011	Total de horas Año 2012
Computación	411	Inicio: 01/02/2011	411	822	822
		Finaliza: 23/06/2011			
		Inicio: 01/07/2011	411		
		Finaliza: 22/11/2011			
Cultora de Belleza	884	Inicio: 01/02/2011	884	884	884
		Finaliza: 06/12/2011			
		Inicio: 01/02/ 2012	884		
		Finaliza: 05/12/2012			
Gastronomía	1,338	Inicio: 01/02/ 2011	868	868	822
		Finaliza: 13/07/2012	470		
		Inicio: 23/07/ 2012	352		
		Finaliza: 29/11/2013	986		
Modista	600	Inicio: 01/02/ 2011	600	600	600
		Finaliza: 29/08/2011			
Panadería	470	Inicio: 01/02/ 2011	470	940	940
		Finaliza: 14/07/2011			
		Inicio: 18/07/ 2011	470		
		Finaliza: 29/12/2011			
Total de horas de capacitación por año				4,114	4068
Total pago a instructores 029 INTECAP (Año 2011) = Total de horas * Costo por hora= 4,114 horas * Q 40.00 = Q 164,560				Q 164,560.00	Q162,720.00
Total pago municipalidad 50 % =				Q82,280.00	Q81,360.00

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

Cuadro 26
Proyección de egresos
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2011 - 2012

Grupo y Renglón	Nombre del Grupo y Renglón	Proyección Egresos Año 2011	Proyección Egresos Año 2012
<u>0</u>	<u>SERVICIOS PERSONALES</u>		
	Total renglón 0	Q. 0.00	Q 0.00
<u>1</u>	<u>SERVICIOS NO PERSONALES</u>		
121	Publicidad y Propaganda	Q10,000.00	Q 10,000.00
185	Servicios de Capacitación	Q82,280.00	Q81,360.00
	Total renglón 1	Q92,280.00	Q 91,360.00
<u>2</u>	<u>MATERIALES Y SUMINISTROS</u>		
291	Útiles de oficina	Q3,000.00	Q3,000.00
296	Útiles de cocina y comedor	Q 5,000.00	Q 5,000.00
	Total renglón 2	Q 8,000.00	Q 8,000.00
<u>3</u>	<u>PROPIEDAD, EQUIPO E INTANGIBLES</u>		
	Total renglón 3	Q 5,000.00	Q 5,000.00
TOTAL EGRESOS		Q 105,280.00	Q 104,360.00

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

Tal como se puede observar en el cuadro anterior, se tiene una proyección de egresos anuales para la implementación del plan de capacitación técnica, por un monto de Q 105,280.00 para el año 2011 y de Q 104,360.00 para el año 2012. Cabe resaltar que se contempla la compra de equipo de cocina y

comedor durante los dos primeros años de funcionamiento para equipar el salón de panadería y posteriormente, cuando se encuentre totalmente equipado, proceder a equipar las otras áreas.

Cuadro 27
Proyección de ingresos y egresos según alternativa 2
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Años 2011- 2012

Proyecciones	Primer año 2011	Segundo año 2012
Total de ingresos	Q106,500.00	Q108,000.00
Total egresos	Q 105,280.00	Q 104,360.00
	Q 1,220	Q 3,640.00

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

Según se puede observar en el cuadro 24, de conformidad con la alternativa 2 correspondiente a los ingresos y en donde se establece fijar una tasa en concepto de derecho de inscripción, examen y matrícula de Q25.00 se determina que la propuesta es viable, ya que con los ingresos percibidos se logra cubrir los gastos, lo que la convierte en una propuesta autosostenible. Adicionalmente, permitirá equipar los centros, lo que a mediano plazo los costos decrementarían al contar con mobiliario y equipo propio.

Cuadro 28
Proyección de ingresos y egresos según alternativa 3
Cabecera Municipal, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Años 2011 -2012

Proyecciones	Primer año 2011	Segundo año 2012
Total de ingresos	Q42,600.00	Q 43,200.00
Total egresos	Q 105,280.00	Q 104,360.00
Déficit	(Q 62,680.00)	(Q 61,160.00)

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

De conformidad con esta alternativa, los ingresos percibidos permitirán cubrir únicamente en un 40% el costo total, es decir con esta alternativa se hará necesario recibir un subsidio municipal, por lo que el programa se considerará sostenible. Este esquema de trabajo permitirá a la municipalidad continuar apoyando a la mujer pinulteca de escasos recursos económicos, por lo que su enfoque sería eminentemente social.

Con el propósito de condensar la información en un solo cuadro se presenta la siguiente matriz, que permitirá observar de manera rápida los resultados anteriormente analizados.

Cuadro 29
Matriz de Ingresos y Egresos proyectados de las tres alternativas
Cabecera Municipal
Años 2011 y 2012

DESCRIPCION	ALTERNATIVA 1	ALTERNATIVA 2	ALTERNATIVA 3
	(Sin costo para participantes)	(Q 25.00 Mensuales)	(Q 10.00 Mensuales)
Proyección de Ingresos Año 2011	Q0.00	Q106,500.00	Q42,600.00
Proyección de Egresos Año 2011	Q105,280.00	Q105,280.00	Q105,280.00
Saldo Proyectado 2011	-Q105,280.00	Q1,220.00	-Q62,680.00
Proyección de Ingresos Año 2012	Q0.00	Q108,000.00	Q43,200.00
Proyección de Egresos Año 2012	Q104,360.00	Q104,360.00	Q104,360.00
Saldo Proyectado 2012	-Q104,360.00	Q3,640.00	-Q61,160.00

Fuente: Elaboración propia. Año 2010

En resumen, de conformidad con los cálculos efectuados para determinar la proyección de ingresos y egresos, se determina que la mejor alternativa la constituye la número dos, en vista que se cubrirán los costos para la implementación del plan, durante los dos primeros años de su implementación.

3.15 Plan de acción

La propuesta de implementación del plan de capacitación técnica para la mujer habitante en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, conlleva plantear un plan de acción que proporcione una guía de apoyo y en donde se definan las estrategias a realizar, así como los responsables de su ejecución y las fechas de inicio y término.

A continuación se presenta la propuesta.

Cuadro 30

**Plan de acción para la implementación del plan de capacitación municipal en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, Guatemala
Año 2011**

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN				
Contribuir con el desarrollo de las mujeres habitantes en la cabecera municipal de Santa Catarina Pinula, por medio del mejoramiento y desarrollo de sus competencias, capacidades, destrezas, habilidades, y valores, con miras al emprendimiento y propiciar el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida individual y comunitaria, que contribuya a satisfacer las necesidades materiales, intelectuales, afectivas y sociales.				
Meta	Plazo de consecución	Recursos necesarios	Acciones	Responsable
1. Capacitar a 60 mujeres en el área de gastronomía , en un lapso de 17 meses.	Inicia: 01/02/2011 Finaliza: 09/07/2012	- Humanos - Materiales - Económicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convocatoria para apertura de carreras, por todos los medios al alcance: cable, radio, volantes, mantas. ✓ Evaluación del plan de capacitación para conocer los resultados (mediante la supervisión y monitoreo constante) ✓ Difundir los resultados por todos los medios (incluye la ceremonia de inauguración y clausura) ✓ Crear políticas de inserción laboral para las participantes. Crear incentivos para establecer negocio propio de las egresadas mediante la exoneración o rebajas en el pago de impuestos en concepto de licencias de funcionamiento, para comedores o restaurantes. 	Director/a Desarrollo Social y Económico en conjunto con el Coordinador/a de Formación para el trabajo

Meta	Plazo de consecución	Recursos necesarios	Acciones	Responsable
2. Capacitar a 60 mujeres en la carrera de cultura de belleza , en un periodo de 11 meses	Inicia: 01/02/2011 Finaliza: 06/12/2011	- Humanos - Materiales - Económicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convocatoria para apertura de carreras. ✓ Evaluación del plan de capacitación para conocer los resultados ✓ Difundir los resultados por todos los medios ✓ Crear políticas de inserción laboral para las participantes o incentivos para establecer negocio propio en el municipio, mediante la exoneración o rebajas en el pago de impuestos en concepto de licencias de funcionamiento de salones de belleza. 	Director/a Desarrollo Social y Económico en conjunto con el Coordinador/a de Formación para el trabajo
3. Capacitar a 120 mujeres en la carrera de computación , en un periodo de 10 meses	<p>I Semestre</p> <p>Inicia: 01/02/2011 Finaliza: 23/06/2011</p> <p>II Semestre</p> <p>Inicia: 01/07/2011 Finaliza: 22/11/2011</p>	- Humanos - Materiales - Económicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convocatoria para apertura de carreras, por todos los medios al alcance. ✓ Evaluación del plan de capacitación para conocer los resultados. ✓ Difundir los resultados por todos los medios. ✓ Crear políticas de inserción laboral para las participantes o incentivos para establecer negocio propio. 	Director/a Desarrollo Social y Económico en conjunto con el Coordinador/a de Formación para el trabajo

Meta	Plazo de consecución	Recursos necesarios	Acciones	Responsable
4. Capacitar a 120 mujeres en la carrera de Panadero en un lapso de 1 año.	<p>I Semestre Inicia: 01/02/2011 Finaliza: 14/07/2011</p> <p>II Semestre Inicia: 18/07/2011 Finaliza: 29/12/2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Materiales - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convocatoria para apertura de carreras, por todos los medios al alcance: cable, radio, volantes, mantas. ✓ Evaluación del plan de capacitación para conocer los resultados (mediante la supervisión y monitoreo constante) ✓ Difundir los resultados por todos los medios (incluye la ceremonia de inauguración y clausura) ✓ Crear políticas de inserción laboral para las participantes, al establecer contactos con restaurantes, panaderías o pastelerías para hacer atractiva la fuerza laboral egresada de Santa Catarina Pinula. ✓ Crear incentivos para establecer negocios de panadería, repostería en el municipio, mediante la exoneración o rebajas en el pago de impuesto en concepto de licencias de funcionamiento. 	<p>Director/a Desarrollo Social y Económico en conjunto con el Coordinador/a de Formación para el trabajo</p>

Meta	Plazo de consecución	Recursos necesarios	Acciones	Responsable
5. Capacitar a 60 mujeres en la carrera de modista en un plazo de 8 meses	Inicia: 01/02/2011 Finaliza: 29/08/2011	- Humanos - Materiales - Económicos	<ul style="list-style-type: none"> √ Convocatoria para apertura de carreras, por todos los medios al alcance. √ Evaluación del plan de capacitación para conocer los resultados. √ Difundir los resultados por todos los medios. √ Crear políticas de inserción laboral para las participantes, al establecer contacto con maquilas o empresas textiles para hacer atractiva la fuerza laboral egresada de Santa Catarina Pinula. √ Crear incentivos para establecer negocio propio, mediante la exoneración o rebajas en el pago de impuesto en concepto de licencias de funcionamiento para centros de costura. 	Director/a Desarrollo Social y Económico en conjunto con el Coordinador/a de Formación para el trabajo

CONCLUSIONES

1. Se estableció que una de las causas que limita el acceso a una formación técnica de la mujer que habita en la cabecera municipal es la carencia de centros de educación técnica, en la cabecera municipal o sectores aledaños que funcionen en forma sistemática o permanente, por lo que las mujeres que deseen estudiar o capacitarse tienen que salir del municipio e invertir mayor tiempo y dinero.
2. Se comprobó que la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, dispone de las instalaciones necesarias para habilitar un centro de capacitación Municipal, para la mujer.
3. Se comprobó por medio de las encuestas realizadas a las mujeres habitantes en la cabecera municipal, que están en la disposición de pagar en concepto de capacitación a nivel técnico la cantidad de Q 50.00 mensuales.
4. Se llegó a la conclusión que el INTECAP, es la institución adecuada para brindar el servicio de capacitación a las mujeres habitantes de la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, en coordinación con la Municipalidad, lo cual deberá formalizarse por medio de un convenio de cooperación interinstitucional.
5. De acuerdo al estudio efectuado, la propuesta del plan de capacitación técnica para la mujer habitante en la Cabecera Municipal, se considera factible su realización y ejecución, desde el punto de vista social, técnico, operativo y económico.

RECOMENDACIONES

1. Implementar el presente plan de capacitación técnica para la mujer habitante en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, el cual ha sido diseñado con base en el diagnóstico efectuado, cuyo propósito es contribuir con el desarrollo y formación de las mujeres, e integrarlas al proceso productivo, lo que permitirá mejorar las condiciones y calidad de vida propia y de la comunidad.
2. Crear un centro de capacitación técnica para la mujer en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula, que funcione en forma sistemática, planificada y permanente ya que de acuerdo al estudio la inexistencia de éste limita el acceso a la formación técnica.
3. Institucionalizar la capacitación técnica en la municipalidad, esto permitirá asignar recursos humanos, materiales y económicos y será el mecanismo adecuado para establecer un centro permanente que funcione sin importar el cambio de autoridades locales o de gobierno.
4. Utilizar las instalaciones municipales, para habilitar un centro de capacitación Municipal para la mujer, ya que se comprobó que Municipalidad de Santa Catarina Pinula, dispone de las instalaciones necesarias.
5. Fijar una tasa municipal de Q 25.00 en concepto de derechos de inscripción, examen y matrícula, lo que permitirá establecer una propuesta viable y autosostenible.
6. Formalizar la firma del convenio de cooperación con el Instituto Técnico de capacitación y productividad, ya que es la institución que cuenta con

la experiencia necesaria, dispone de capacitadores y un sistema de evaluación y certificación que garantiza la calidad del servicio.

7. Ejecutar el plan de acuerdo a los lineamientos que han sido diseñados para que este plan sea exitoso, lo que permitirá medir, evaluar los resultados, y establecerla como prueba piloto para su ejecución en el resto de aldeas que conforman el municipio. y lograr el impacto deseado.
8. Efectuar la evaluación de la propuesta un año después de su implementación, con el objeto de medir el impacto y la efectividad del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Autoridad para el manejo sustentable de la cuenca y del Lago de Amatitlán – AMSA-, Monografía del Municipio de Santa Catarina Pinula. Guatemala. 1ra. Edición. Tomo V. Guatemala. 1999 22 pp.
2. Castañeda Cuan, Luís Enrique. Material bibliográfico de apoyo para el curso Administración II. Departamento de publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1998. Volumen 2.
3. CINTERFOR. Competencia laboral. (en línea) consultado el 25/01/2010. disponible en:
http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/for_cer/scid/v.htm
4. Congreso de la República Código Municipal Guatemala. 2002. Decreto 12-2002. 69 pp.
5. Congreso de la República de Guatemala. Constitución Política de la República de Guatemala. Tipografía Nacional-Guatemala. 2004. 110 pp.
6. Cruz Reyes, Kewin. Desarrollo del personal y capacitación para un desempeño efectivo (en línea) 2005. Consultado el 25/11/2007. Disponible en: <http://www.monografias.com/cgi-bin/search.cgi?substring=0&bool=and&query=desarrollo+del+personal+y+capacitacion>
7. Gaxiola, Mateo. Detección de necesidades de capacitación. (En línea) México, 2005. Consultado el 15/11/2007. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos20/capacitacion/capacitacion.shtml?monosearch>
8. Koontz, Harold & O'Donnell, Cyril. 1975. Elementos de Administración Moderna. México. Mc Graw-Hill. 1ª Edición. Pág. 456

9. Monsalve, José. El sistema dual en la educación técnica. (En línea).Venezuela, 2000. Consultado el 22/11/2007. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos3/sdual/sdual.shtml?monosearch>
10. Morales Peña Otto René. Material de apoyo para el curso de Métodos Cuantitativos II. Guatemala. Departamento de Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1997. 1ª Edición. 182 pp.
11. Municipalidad de Santa Catarina Pinula. Año. 2003. Revista Una Administración Responsable. Guatemala. Páginas 15
12. OEA. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Guatemala 2001. Capítulo XI. (En línea) Guatemala.2001 Consultado el 15/11/2007. Disponible en: www.cidh.org/countryrep/Guatemala01sp/cap.11.htm
13. Relaciones entre la Educación Formal y la no formal. (En línea). Consultado el 15 de noviembre de 2007. Disponible en: <http://www.monografias.com>
14. Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) 2007. Índice de Marginación para Guatemala. Guatemala. Páginas 28
15. Servicio de Información Municipal. SIM. Información del municipio/Mapas. (En línea). Consultado el 20 de Noviembre de 2007. Disponible en: <http://www.inforpressca.com>
16. Sutton, Carolina. Capacitación del personal (En línea) Argentina. Consultado el 04 de marzo de 2008. Disponible en: www.monografias.com/trabajos16/capacitacion-personal/capacitacion-personal.shtml
17. UNICEF Guatemala. La Educación en Guatemala. (En línea) Guatemala. Consultado el 20 de Enero de 2008. Disponible en: <http://www.unicef.org/guatemala/spanish/resourses2562.htm>

ANEXOS



ANEXO 1

CUESTIONARIO DIRIGIDO A MUJERES DE LA CABECERA MUNICIPAL DE SANTA CATARINA PINULA, MUNICIPIO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA

Instrucciones: Complete los espacios correspondientes con la información solicitada ó marque con una X la respuesta que considere correcta o apropiada.

Información General:

Lugar de residencia: _____

1. ¿Sabe leer y escribir? Sí () No ()
2. Año de nacimiento: _____
3. Estado civil: Soltera () Casada ()
4. ¿Tiene hijos? Sí () No () ¿Cuántos/as viven en su casa?: _____
5. ¿Estudian sus hijos/as que viven en su casa? Sí () No ()
6. Grado que cursan sus hijos/as: Primario _____ Secundario _____
Básicos _____ Diversificado _____ Universitario _____
7. ¿Cuál es su último grado de estudios? _____
8. ¿Ha trabajado usted? Sí () No ()
9. ¿En qué ha trabajado usted? _____
10. ¿Actualmente trabaja? Si () No ()
11. ¿Trabaja fuera del municipio de Santa Catarina Pinula? Sí () No ()
12. ¿Considera usted, que los estudios le brindan mejores oportunidad para obtener un mejor empleo? Sí () No ()
13. ¿Puede usted usar una computadora? Sí () No () Programas que utiliza

14. ¿Se encuentra usted en posibilidad de continuar con sus estudios? sí () No ()
15. ¿Le gustaría usted estudiar una carrera técnica? Sí () No ()
16. ¿Cuál considera usted, es la causa principal por la que la mujer habitante de la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula no tiene acceso a una formación técnica? _____
17. ¿Conoce usted, si existe en la cabecera municipal, algún centro que brinde estudios o carreras a nivel técnico? Sí () No ()
18. ¿Qué carreras se imparten?
- Corte y confección () - Manualidades ()



ANEXO 1

CUESTIONARIO DIRIGIDO A MUJERES DE LA CABECERA MUNICIPAL DE SANTA CATARINA PINULA, MUNICIPIO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA

- Sastrería ()
- Estilismo ()
- Enfermería ()
- Otro: _____
- Panadería ()
- Cocina ()
- Repostería ()

19. ¿Considera usted necesaria la apertura de un centro de capacitación técnica para la mujer de la Cabecera Municipal? Sí () No ()

20. Entre estas carreras técnicas, ¿cuál elegiría para estudiar?

- Corte y Confección ()
- Computación ()
- Sastrería ()
- Estilismo ()
- Masajista ()
- Enfermería ()
- Manualidades ()
- Otra: _____
- Cultora de belleza ()
- Gastronomía ()
- Repostería ()
- Floristería ()
- Cocina ()
- Panadería ()

21. ¿En qué jornada prefiere estudiar? Matutina () Vespertina () Nocturna ()

22. ¿En qué plan? Diario () Fin de semana ()

23. ¿Cree usted que la carencia de estudios influye de alguna forma en:

- La falta de oportunidad de empleo ()
- Discriminación de la mujer ()
- Maltrato en el hogar ()
- Explotación laboral ()
- Todas ellas ()
- Ninguna de ellas ()

Otra _____

24. ¿Ingreso promedio mensual en su hogar? _____

25. ¿Considera usted que una cuota de Q 50.00 mensuales para recibir los cursos de capacitación es: Muy baja () Aceptable () Muy alta ()

26. ¿Cuánto estaría usted dispuesta a invertir en la capacitación elegida?



ANEXO 2
CUESTIONARIO DIRIGIDO A REPRESENTANTES DEL GOBIERNO
LOCAL DE SANTA CATARINA PINULA, MUNICIPIO DEL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA

Instrucciones: Complete los espacios correspondientes con la información solicitada ó marque con una X la respuesta que considere correcta o apropiada.

1. ¿Conoce usted, la existencia de centros de capacitación en donde se impartan carreras técnicas específicamente a la mujer en la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula? Sí () No ()
2. ¿Conoce usted que carreras se imparten? Sí () No () Cuáles:

3. ¿Conoce usted la duración de estas carreras? Sí () No () Cuál? _____
4. ¿Conoce usted el costo de la carrera técnica? Sí () No () Indique el monto

5. ¿Ha recibido usted, alguna solicitud por parte de las mujeres habitantes de la Cabecera Municipal, para habilitar un centro de capacitación técnica? Sí () No ()
6. Si la respuesta anterior fue afirmativa, favor indique qué carrera es la más solicitada? _____
7. Ha efectuado la municipalidad algún estudio que indique la necesidades en el tema de capacitación, con énfasis en la mujer? Sí () No ()
8. ¿Se ha efectuado algún estudio, para establecer que tipo de capacitación se necesita en el municipio? Sí () No ()
9. ¿Se han efectuado estudios para conocer que demanda la población en el tema de capacitación? Sí () No ()
10. Conoce usted, hacia donde se orienta el mercado laboral en el municipio? Sí () No () Amplié su respuesta _____

11. Estaría dispuesto a apoyar la implementación de un centro de capacitación para la mujer en la Cabecera Municipal? Sí () No ()



ANEXO 2
CUESTIONARIO DIRIGIDO A REPRESENTANTES DEL GOBIERNO
LOCAL DE SANTA CATARINA PINULA, MUNICIPIO DEL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA

12. ¿De qué forma? _____

13.Cuál considera usted es la mayor limitante para capacitar a la mujer de la
Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula? _____



ANEXO 3
CUESTIONARIO DIRIGIDO A CAPACITADORES (AS)
E INSTRUCTORES (AS) TÉCNICOS

6. ¿Cuál considera usted es la causa por la cual las mujeres no concluyen las carreras técnicas? _____

7. ¿Cuál es el costo promedio de capacitación por persona?

8. Dispone usted de estadísticas que muestren el progreso e inserción de la mujer en el campo laboral? _____

9. Cuales considera usted, son las carreras mas solicitadas por las mujeres y/o aprovechadas al máximo? _____

10. ¿Estaría dispuesto a apoyar un plan de capacitación técnica comunitaria, en la cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula? Sí () No ()

11. ¿De qué manera apoyaría el plan de capacitación?

Asesoría ()

Económicamente ()

Mano de obra ()

Materiales ()

Instalaciones ()

Mobiliario ()

Equipo ()

Otro: _____

12. ¿Con base en su experiencia, considera viable iniciar un plan de capacitación técnica dirigido a la mujer de la Cabecera Municipal de Santa Catarina Pinula? Sí () No () Amplíe su respuesta



ANEXO 4 FORMATO CARTA DE ENTENDIMIENTO



CARTA DE ENTENDIMIENTO DE COOPERACIÓN TÉCNICA ENTRE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD - INTECAP, Y LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CATARINA PINULA.

PROPÓSITO Y ALCANCES:

La Municipalidad de Santa Catarina Pinula, representada por el Lic. Antonio Coro, Alcalde del Municipio de Santa Catarina Pinula, por una parte y el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), representado por el Ingeniero Francisco Gómez Rivera, jefe División Región Central, acuerdan unir esfuerzos y coordinar acciones para capacitar en diversas áreas a los participantes de los diferentes Centros de Capacitación de la Municipalidad de Santa Catarina Pinula, para mejorar su nivel de vida e insertarlos a un puesto productivo de trabajo.

La Carta de Entendimiento entre la Municipalidad de Santa Catarina Pinula y el INTECAP, tiene como propósito colaborar en mejorar las capacidades de ambas instituciones, para la prestación de servicios de capacitación en diferentes Centros ubicados en el Municipio de Santa Catarina Pinula.

APORTE DEL INTECAP:

- ❖ Instructores calificados para cada una de las áreas de Capacitación solicitadas.
- ❖ Trabajar con la base de Planes y Programas específicos.
- ❖ Supervisión periódica de parte del Departamento Técnico Pedagógico con el fin de velar por el buen desarrollo de los eventos.
- ❖ Extender la constancia de participación respectiva al finalizar el Período capacitación de cada una de las áreas.



ANEXO 4 FORMATO CARTA DE ENTENDIMIENTO



- ❖ Proporcionar el equipo, utensilios y herramientas mínimas necesarias para el buen desarrollo de los eventos, por medio del equipo móvil.

APORTE DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CATARINA PINULA:

- ❖ Proporcionar las instalaciones adecuadas, y materiales mínimos que se requieran para el buen desarrollo de los eventos.
- ❖ Proporcionar a las Instructoras, transporte a los lugares en los cuales no puedan desplazarse por falta de transporte urbano o extraurbano.
- ❖ Velar por el cumplimiento de contar con 20 participantes como mínimo en cada uno de los eventos de capacitación.
- ❖ Depositar en la cuenta específica del INTECAP , el 30% del valor total del costo del pago de los Instructores 029 del INTECAP

CUENTAS DEL INTECAP

BANCO INDUSTRIAL	INGRESOS VARIOS	No. 027-078694-7
BANCO BANRURAL		No. 3-03333657-5

La Municipalidad de Santa Catarina Pinula depositará el valor correspondiente al 30% del valor del pago total de los Instructores 029 del INTECAP, a más tardar cinco días después de firmarse la presente Carta de Entendimiento,

METAS:

De acuerdo a la factibilización de los diferentes eventos, y de común acuerdo entre las partes, en reunión reciente en el INTECAP, se acordó la siguiente asignación en número de horas de capacitación de las áreas:



ANEXO 4
FORMATO CARTA DE ENTENDIMIENTO



COSTOS:

❖	<u>HORAS AREA COMPUTACIÓN</u>	<u>891</u>
❖	<u>HORAS AREA BELLEZA</u>	<u>884</u>
❖	<u>HORAS GASTRONOMÍA</u>	<u>1.338</u>
TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN:		3,113
TOTAL PAGO INSTRUCTORES 029 INTECAP		Q. 108,955.00
TOTAL PAGO MUNICIPALIDAD 30%		Q. 32,686.50

PROGRAMACIÓN:

Fechas y horarios:

La Municipalidad de Santa Catarina Pinula podrá hacer uso del número de horas requeridas, en el período comprendido del 02 DE FEBRERO AL 20 DE NOVIEMBRE DE XXX De acuerdo a una programación preestablecida.

Los horarios establecidos para impartir la capacitación son de lunes a viernes de 8:00 a 12:00 horas y de 13:00 a 17:00 horas, exceptuando los feriados, días sábados y domingos.

Participantes:

El número de participantes mínimo es de 25 y como máximo 30 de acuerdo a la capacidad instalada de los salones de la contraparte.

Instalaciones:

La Municipalidad de Santa Catarina Pinula, se compromete a facilitar la infraestructura, que contarán con el mobiliario necesario para impartir la capacitación (sillas, mesas, pizarrón)



ANEXO 4 FORMATO CARTA DE ENTENDIMIENTO



La Municipalidad de Santa Catarina Pinula, se comunicará con el Consultor del área Textil y área de Belleza, con una antelación de quince días, con el objetivo de que INTECAP, inicie el proceso de factibilización respectivo, para la próxima programación de eventos.

ASPECTOS GENERALES:

El propósito de ésta Carta de Entendimiento, es el de establecer los entendimientos y las intenciones de las partes en relación a las metas y los resultados compartidos. Las partes específicamente reconocen que ésta Carta de Entendimiento constituye un compromiso de recursos financieros, y es un compromiso legal para las partes. Para alcanzar las metas de ésta Carta de Entendimiento, las partes, se reunirán periódicamente para analizar el alcance de la Capacitación.

La duración de la presente Carta de Entendimiento es del período comprendido del día/mes/año al día/mes/año, pudiendo ser prolongada de común acuerdo por medio del cruce de notas de aceptación entre ambas instituciones.

Guatemala, día, mes, año

Lic. José Antonio Coro García
Alcalde Municipal
Santa Catarina Pinula

Ing. José Francisco Gómez
Jefe Región Central
INTECAP.