

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas**

**Carrera Profesional de Administración de Empresas**

**PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA  
MEJORAR LA CAPACIDAD TÉCNICA DE LAS EGRESADAS DE LA  
I.E. NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED – CAJAMARCA, 2018**

**Adelinda Ysabel Silva Rojas**

**Asesor**

**Eco. Nelson Mendo Chávez**

**Cajamarca – Perú**

**Diciembre – 2018**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

**PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA  
MEJORAR LA CAPACIDAD TÉCNICA DE LAS EGRESADAS DE LA  
I.E. NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED – CAJAMARCA, 2018**

**Adelinda Ysabel Silva Rojas**

**Asesor**

**Eco. Nelson Mendo Chávez**

**Cajamarca – Perú**

**Diciembre - 2018**

COPYRIGHT © 2018 by

Adelinda Ysabel Silva Rojas

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR

TÍTULO PROFESIONAL

**PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA  
MEJORAR LA CAPACIDAD TÉCNICA DE LAS EGRESADAS DE LA  
I.E. NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED – CAJAMARCA, 2018**

Presidente : Eco. David Boñón Díaz.

Secretario : Eco. Víctor Raico Arce.

Asesor : Eco. Nelson Mendo Chávez.

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar este trabajo a la mujer más maravillosa de mi vida, mi madre, quién me dio todo su amor y me enseñó a luchar, trabajar y defenderme en la vida, acompañándome y teniendo su apoyo incondicional en todos los momentos buenos y malos que me tocó pasar. Porque fuiste y serás siempre mi referente de fuerza y el mejor ejemplo de superación y lucha. Siempre estarás presente en mi corazón y mente cada día de mi vida.

## **Agradecimiento**

A Dios, por permitir despertarme cada mañana y poder disfrutar las maravillas que puso en este mundo.

A mis hijos y esposo por robarles días y noches que no pude estar con ellos y a pesar de todo siempre estuvieron apoyándome para lograr esta meta.

A mis hermanos, en especial a mi hermana Yrene, soporte principal para la realización de este trabajo de investigación.

A mi Asesor Eco. Nelson Mendo, por sus orientaciones y apoyo incondicional.

A mis profesores por brindarme sus conocimientos y experiencias.

A mis amigos Keith y Sonia, quienes me apoyaron para lograr con éxito este trabajo.

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad la elaboración de una propuesta de un modelo de gestión administrativa, para mejorar la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. “Nuestra Señora de la Merced”; orientado al diseño de estrategias para reforzar el área administrativa y aprovechar la infraestructura, equipos y maquinaria con que cuenta la mencionada institución para el mejor funcionamiento de los talleres.

Este modelo busca complementar la parte de equipamiento, con temas de gestión, diseñando estrategias como la suscripción de alianzas y convenios con instituciones como el Centro de Educación Técnico Productivo (CETPRO – Cajamarca), la Dirección Regional de Educación (DRE), Gobierno Regional de Cajamarca (GRC), y con posibles financiadores como instituciones privadas de este modelo. Este modelo de gestión ayudaría a la Institución Educativa a un mejor manejo en la parte administrativa y por ende la parte técnico – productiva, ayudando a las egresadas a enriquecer sus conocimientos para iniciar su propio negocio o conseguir una opción laboral que le permita obtener un ingreso acorde a la preparación adquirida en su Institución Educativa con una visión de sostenibilidad.

Palabra Clave: Gestión administrativa.

## **Abstract**

The purpose of this research work is to prepare a proposal for an administrative management model to improve the technical capacity of graduates of the Institution Educational "Nuestra Señora de la Merced"; oriented to the design of strategies to strengthen the administrative area and take advantage of the infrastructure, equipment and machinery available to the aforementioned institution for the better functioning of the workshops.

This model seeks to complement the equipment part, with management issues, designing strategies such as the signing of alliances and agreements with institutions such as the Technical Productive Education Center (CETPRO - Cajamarca), the Regional Directorate of Education (DRE), the Regional Government of Cajamarca (GRC), and with possible financiers as private institutions of this model. This management model would help the Educational Institution to better manage the administrative part and therefore the technical-productive part, helping the graduates to enrich their knowledge to start their own business or get a job option that allows them to earn an income. according to the preparation acquired in your Educational Institution with a vision of sustainability.

Keyword: Administrative management.



## Índice

Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
Índice.....	ix
Lista de figuras .....	xi
Lista de Tablas .....	xiii
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1. Planeamiento del Problema.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Definición del Problema .....	3
1.3. Objetivos .....	3
1.4. Justificación.....	4
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
2. Fundamentos teóricos de la investigación.....	6
2.1. Antecedentes teóricos.....	6
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.3. Definición conceptual .....	27
2.4. Operacionalización de Variables.....	32
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>34</b>
3.1. Tipo de Investigación .....	34
3.2. Diseño de Investigación .....	35
3.3. Población y Muestra.....	35
3.4. Métodos de investigación.....	35
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	36
3.7. Interpretación de datos .....	36

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	37
4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	37
4.2. Discusión de resultados.....	75
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
5.1. Conclusiones .....	80
5.2. Recomendaciones.....	82
REFERENCIAS .....	84
ANEXOS .....	89
Anexo 01: Cuestionario dirigido a las exalumnas.....	89
Anexo 02: Entrevista directivos de la IE. Nuestra Señora de la Merced .....	92
Anexo 03: Validación de los instrumentos de recolección de datos.....	94
Anexo 04: Fichas para análisis de documentos.....	95

## Lista de figuras

Figura 1: Edad de las encuestadas.....	49
Figura 2: Año de culminación de estudios de las egresadas .....	50
Figura 3: Taller de especialización en la I.E. La Merced.....	50
Figura 4: En la actualidad, ¿trabajas y/o estudias alguna carrera profesional o técnica?.....	51
Figura 5: De las que estudian, se encuentran estudiando en:.....	51
Figura 6: De las que estudian, se especializan en: .....	52
Figura 7: De las que estudian, el porcentaje de las que han trabajado.....	53
Figura 8: De las que estudian y alguna vez trabajaron, trabajaron en: .....	53
Figura 9: De las que estudiaron y trabajaron, ¿su ocupación tenía relación con la especialidad aprendida? .....	54
Figura 10: De las que trabajan, trabajan en:.....	55
Figura 11: De las egresadas que trabajan, ¿su ocupación tiene relación con la especialización aprendida?.....	56
Figura 12: De las egresadas que trabajan, ¿se capacitan en temas relacionados a su puesto?.....	56
Figura 13: De las que estudian y trabajan, estudian en:.....	57
Figura 14 De las egresadas que estudian y trabajan, se especializan en .....	57
Figura 15: De las egresadas que estudian y trabajan, trabajan en.....	58
Figura 16: De las egresadas que estudian y trabajan, ¿su trabajo tiene relación con la especialidad que aprendieron en el colegio?.....	58
Figura 17: De las egresadas que estudian y trabajan, ¿se capacitan en temas relacionados a su trabajo? .....	59

Figura 18: De las egresadas que ni estudian ni trabajan .....	59
Figura 19: Resumen, de las egresadas que trabajan.....	60
Figura 20: Resumen, de las egresadas que trabajan, su trabajo tiene relación con la especialidad que estudiaron en el colegio .....	60
Figura 21: Mapa de Ubicación de la Institución Educativa .....	64
Figura 22: Proceso de gestión .....	65
Figura 23: Proceso de gestión – Institucional .....	65
Figura 24: Talleres .....	68
Figura 25: Proceso de gestión – Pedagógica.....	68
Figura 26: Proceso de gestión - Administrativa.....	69
Figura 27: Organigrama de los involucrados en el modelo de gestión .....	71

## Lista de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables .....	32
Tabla 2: Recopilación de datos .....	36
Tabla 3: Entrevista 1 - Docente taller .....	38
Tabla 4: Entrevista 2 - Docente taller .....	39
Tabla 5: Entrevista 3 - Docente taller .....	40
Tabla 6: Entrevista 4 - Docente taller .....	41
Tabla 7: Entrevista 5 - Docente taller .....	42
Tabla 8: Entrevista 6 - Directivo .....	43
Tabla 9: Objetivos y actividades trabajadas en equipo .....	45
Tabla 10: Resumen diagnóstico situacional .....	46
Tabla 11: Información general de la I.E. ....	63
Tabla 12: Presupuesto para impulsar los talleres .....	72
Tabla 13: Flujo de caja del taller de industria del vestido y sastrería (en soles)...	73

# **CAPÍTULO I:**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1. Planeamiento del Problema**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En países como Alemania, Australia, el sistema de educación técnico – productivo es dual; es decir, la fuerza laboral juvenil desarrolla sus capacidades técnico productivo, teórico y práctico, de tal manera que al concluir su formación técnica están preparados para insertarse en el mercado laboral.

En el Perú se demanda dos millones de mano de obra técnica – productiva, sin embargo, el mercado laboral no lo puede compensar y ante esto surgen algunas interrogantes como ¿qué es lo que está pasando? ¿O acaso nos vemos ante un fracaso del sistema educativo?

En el colegio San Francisco Solano de Pachacútec, en los arenales de Ventanilla, tienen cursos de aduanas, ensamblaje, enfermería, farmacia, soporte técnico y administración de negocios. También cosmetología, la operación de computadoras y la repostería. Los alumnos que egresan obtienen un Certificado de un Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO); es decir, un documento que los califique como técnicos en su materia.

La Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, cuenta con un Proyecto Educativo Institucional –PEI- en el que se considera una propuesta de la gestión escolar centrada en los aprendizajes, más no en el desarrollo técnico productivo, no considerando que es una IE con variante técnica, donde se debe considerar capacitación, producción, infraestructura, maquinaria, equipos y materiales.

Las estudiantes de la IE Nuestra Señora de la Merced, a partir del 3° año de educación secundaria eligen el taller en el que van a especializarse, teniendo asignadas 9 horas semanales para el mismo. Actualmente cuentan con 5 talleres: taller de bordados a máquina, taller de industria del vestido y sastrería, taller de industrias alimentarias, taller de cosmetología y taller de computación. Los talleres solo funcionan en el turno diurno.

El taller de industria del vestido y sastrería es el que tiene mayor aceptación por parte de las alumnas, es por ello que la maquinaria, equipos e infraestructura resultan insuficiente frente a la demanda del mismo, imposibilitando la producción anhelada. A esto se agrega que no existe presupuesto, ni gestión para reparación y/o mantenimiento de las máquinas. Actualmente existen 12 máquinas simples de costura recta que podrían ser repotenciadas (sistema eléctrico) y una de costura recta industrial para reparación de motor.

El taller de computación no cuenta con equipos, horas que no son aprovechadas por las estudiantes.

Para el presente año escolar se dispuso que los docentes encargados de los diferentes talleres, brinden una hora de clases sobre gestión empresarial.

Por parte de la I.E. existe limitación de equipos como ecran y proyector, así como presupuesto para adquirir materiales y cubrir el mantenimiento de las máquinas y por parte de las estudiantes, no cuentan con recursos para adquirir la materia prima.

La maquinaria existente es insuficiente para que las estudiantes desarrollen sus actividades productivas en cada uno de los talleres.

Por parte de la Unidad de Gestión Local –UGEL- no existe un debido monitoreo y acompañamiento para reforzar las actividades técnico productivas.

Los docentes de los talleres son capacitados por la Dirección Regional de Educación –DRE- conjuntamente con los docentes de los Institutos Superior Técnico.

## **1.2. Definición del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Qué propuesta de modelo de gestión administrativa, para el centro de producción, permitirá mejorar la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca, 2018?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es el diagnóstico situacional de la gestión de la enseñanza técnica de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca?
- ¿Cuál es la situación de la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca en el 2017?
- ¿Cuál es la propuesta de modelo de gestión administrativa, para el centro de producción, que mejore la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Establecer una propuesta de un modelo de gestión administrativa, para el centro de producción, que mejore la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca, 2018.



### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación de gestión de la enseñanza técnica de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca.
- Analizar la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca en el 2017
- Elaborar una propuesta de gestión administrativa institucional de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca en el 2018.
- Elaborar una propuesta de gestión administrativa pedagógica de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca en el 2018.
- Elaborar una propuesta de gestión administrativa de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca en el 2018.

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación Teórica**

El fenómeno de la globalización exige a los jóvenes nuevas habilidades y capacidades para resolver problemas, exige también la actualización e innovación de los modelos de gestión, por eso en esta investigación se propone un nuevo modelo de gestión administrativa para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

La formación técnica – productiva que se enseña en algunas instituciones educativas, no está alineada con las exigencias del mercado laboral, debiendo establecer políticas educativas que vayan de acorde con la realidad.

### **1.4.3. Justificación Personal**

Con esta investigación se busca que esta propuesta de un modelo gestión administrativa del centro de producción, ayude a la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, a reestructurar el manejo de sus talleres, así como gestionar los diferentes recursos necesarios para los mismos y logren la producción anhelada y que sus egresadas se desenvuelvan en el ámbito laboral, en el rubro para el cual fueron formadas siendo empresarias de éxito.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2. Fundamentos teóricos de la investigación**

##### **2.1. Antecedentes teóricos**

###### **2.1.1. A nivel internacional**

Según Soto (2012), en su tesis doctoral denominada Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile, en la Universitat Autònoma de Barcelona, el objetivo es mejorar el programa de formación técnica de nivel medio de administración que se imparte en la V región de Chile, la metodología aplicada es el estudio de caso, se obtuvieron los siguientes resultados, se tienen porcentajes aceptables en cuanto a inserción en el mercado laboral, un 30% de los egresados se desempeñan en puestos para los cuales han sido capacitados y un 32% de los alumnos egresados le han dado continuidad a sus estudios, capacitándose en diversas ramas de su especialidad, aunque el índice de inserción parece aceptable, pues son jóvenes que trabajan por primera vez, el resultado se obtuvo al observar que un 74% de los jóvenes están desempleados, este porcentaje incluye a los que tienen y no tienen experiencia. Aunque el 74% de los jóvenes quieren trabajar, la experiencia académica indica que los bajos salarios les hacen buscar otras alternativas para mejorar sus ingresos económicos. *Se llega a la siguiente*

*conclusión, el problema no está solo en el desfase de intereses de las instituciones educativas con el sector privado, porque una vez que se haya solucionado este problema, su puede tener como producto una gran cantidad de jóvenes capacitados con habilidades desarrolladas, pero si el salario no es atractivo los jóvenes buscarán otras alternativas laborales, no les darán continuidad a sus estudios y no se garantizará la efectividad de los centros de educación humana, el salario debe ser lo suficientemente adecuado para que sirva de incentivo para que los jóvenes vean como una alternativa viable el estudiar una carrera técnica productiva.*

Según Fernández (2015), en su tesis doctoral Formación para el empleo de los jóvenes en dificultad Social, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia Española, el objetivo general es Conocer las necesidades de formación para el empleo en jóvenes en dificultad social. Utiliza el enfoque metodológico cualitativo y cuantitativo, se obtuvieron los siguientes resultados, los estudiantes de las carreras técnicas pertenecientes al Programa de Cualificación Profesional (PCPI) proceden de 26 nacionalidades distintas y tienen preferencia por las especialidades de electricidad y electrónica (30.3%), peluquería y estética (13.3%), servicios administrativos (13.3%) y cocina (11.7%), por otro lado, el 10.8% de los encuestados les gusta lo que estudian, de los estudiantes aproximadamente el 40% estudia y trabaja al mismo tiempo, del total de los alumnos un 80% de ellos aspira a tener un trabajo independiente, por último el grado de satisfacción en lo que estudian aumenta por que reciben ayuda de la institución donde son formados y ayuda de otras organizaciones que buscan sus desarrollo personal y profesional. *Se llegan a las siguientes conclusiones, la importancia de una adecuada y sólida formación en los jóvenes en riesgo social*

*previene de desastres sociales, pues logra integrarlos en el contexto en el que viven, inserta a los jóvenes al mercado laboral mejorando sus condiciones económicas. El acceso a la formación profesional que se les da garantiza con una probabilidad significativa que a futuro ellos continúen su proceso de aprendizaje y desarrollo profesional, son además que tener una formación es indispensable para tener empleo.*

Según Forgas (2003), en su tesis de doctorado denominado Modelo para la Formación Profesional, en la Educación Técnica y Profesional, sobre la base de Competencias Profesionales, en la Rama Mecánica realizado en el Instituto Superior Pedagógico Frank País García – Cuba, el objetivo principal es el establecer una metodología para la elaboración del Plan de Estudio y los Programas para la formación del Técnico de Nivel Medio en Mecánica de Taller, sustentada en un modelo curricular basado en competencias profesionales. La metodología aplicada es la deductiva – inductiva. Los resultados obtenidos son los siguientes, el 100% de los alumnos que estudian la carrera técnica de mecánica trabaja en talleres y están reforzando sus conocimientos, de los egresados, el 95% rotan entre las diversas máquinas del taller, el 80% de los estudiantes tiene un comportamiento adecuado al momento de recibir la instrucción especializada. En cuanto a los egresados el 100% trabaja en talleres mecánicos de ellos el 90.9% trabaja como operario el 72.7% como tecnólogo y un 36.3% trabaja como controlador de calidad, *se llegan a las siguientes conclusiones se garantiza que los que no pueden acceder a una carrera universitaria, que probablemente necesita de más años de estudios, puedan tener un trabajo honrado y honesto, los alumnos egresados aun teniendo conocimientos previos del taller, salen mejores*

*capacitados y se pueden desenvolver en cualquier área de su trabajo sin dificultades.*

Según Barrigüete (2003), en su tesis de doctorado titulada *De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector*, realizada en la Universidad Complutense de Madrid – España, el objetivo principal es Determinar si la Educación para el Trabajo forma a los alumnos para el empleo en el tercer sector, la metodología aplicada es la descriptiva – analítica, los resultados son, según el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en marzo de 2000, la educación para este milenio tiene que enfrentar los siguientes retos, la educación debe servir para la formación de los recursos humanos, la educación debe pasar de la teoría a la práctica, la educación debe ser el recurso de supervivencia del individuo, la educación debe complementarse con la tecnología y el sistema educativo debe legitimarse a la sociedad actual. La formación para la promoción del trabajo depende de dos aspectos, los personales y los contextuales, además la importancia del papel que juega la formación para el empleo y la formación “en” el empleo como estrategias laborales. *Se llega a la siguiente conclusión, actualmente las escuelas y colegios tienen un sistema educativo netamente teórico, lo cual se convierte en una desventaja para quienes no pueden darle continuidad a sus estudios universitarios y no universitarios, los colegios deben ser forjadores y desarrolladores del talento humano, por lo tanto, deben incluir en su plan de estudios cursos prácticos para que los alumnos interioricen nuevos conocimientos que tengan acceso directo al mercado laboral.*

Según Webster (2008), en su tesis de maestría titulada *Uso del tiempo escolar en educación técnica, un estudio de casos en los talleres de corte y confección y electricidad de los institutos técnicos*: Luis Alfonso Santos, Nueva

Suyapa, San Martín pertenecientes al municipio del Distrito Central, realizado en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, el objetivo general es Conocer el uso del tiempo escolar en el proceso enseñanza aprendizaje en los talleres de corte y confección y electricidad de los institutos técnicos: Luis Alfonso Santos, Nueva Suyapa, San Martín pertenecientes al municipio del Distrito Central (M.D.C.) – Honduras, la metodología utilizada es bajo el enfoque Dominante con prevalencia del enfoque cuantitativo, se obtuvieron los siguientes resultados, los factores que contribuyen a que el tiempo se aproveche eficientemente son los recursos humanos, materiales financieros, la dirección y gestión administrativa y académica del centro, tamaño del grupo de alumnos, condiciones ambientales y de trabajo, por otro lado los indicadores que hacen que el tiempo se aproveche al máximo son la planificación y el establecimiento de normas de convivencia (profesor - alumno), un aspecto negativo es quizá que las instituciones educativas no cumplen con el total de horas al año del curso, los institutos solo cumplen con aproximadamente el 42% del total de horas. *Se llega a las siguientes conclusiones, aunque existe entusiasmo por parte de los alumnos para aprender cierta especialización, no existe cierto entusiasmo por enseñarlo por parte del instituto, pues desperdician recursos y tiempo. Esta falta de eficiencia de los servicios educativos provoca que los alumnos estén menos capacitados y tengan menos oportunidades de trabajo al momento de culminar sus estudios.*

Según Guillén (2010), en su tesis de grado titulada Políticas juveniles de educación, formación y empleo en la última década en el Departamento de Maipú, Provincia de Mendoza, Un análisis desde la perspectiva y experiencia de los agentes burocráticos, realizada en la Universidad Nacional de Cuyo – Argentina,

el objetivo es conocer desde la perspectiva y la experiencia de los agentes burocráticos, las políticas juveniles de educación, y de formación y empleo; y las condiciones que impuso el contexto nacional, provincial y municipal en la construcción y ejecución de dichas políticas, el enfoque metodológico es el tradicional enfoque cualitativo-cuantitativo, los resultados obtenidos son, que los colegios de educación tradicional no brindan las herramientas necesarias para que los jóvenes sean auto sostenibles, por tal motivo existe una alta tasa de deserción de las escuelas, porque los jóvenes no ven a los colegios como una alternativa de formación de capital humano, otro motivo por el cual los jóvenes deciden salir de las escuelas es que no hay mucha diferencia en los salarios de los jóvenes con educación completa y los que no logran culminar sus estudios, por otro lado, las mujeres que logran culminar sus estudios logran alcanzar mejores salarios que los hombres, los jóvenes de esta localidad se encuentran prácticamente aislados del sistema gubernamental, pues la Dirección de Empleo de Maipú no logra establecer conexión alguna con ellos, por lo tanto estos jóvenes no tienen el respaldo suficiente. *Se llegan a las siguientes conclusiones, la mala articulación de las instituciones gubernamentales y el mal diseño del plan de estudios de las instituciones educativas logra que los jóvenes abandonen las instituciones educativas por que no las ven atractivas, y empiezan a trabajar en actividades de acuerdo a sus habilidades, estos jóvenes no forman parte de la población con mano de obra calificada, por lo tanto, tienen menos oportunidades y como consecuencia menores ingresos económicos.*

Según The Science Of Improving Lives (2016), en su informe titulado La educación técnica universitaria y su vinculación al mercado laboral en Guatemala, documento fue preparado por The Science Of Improving Lives FHI360 para el



LAC/RSD Regional Workforce Development Program, El Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral (LAC/RWDP, por sus siglas en inglés: Latin America and Caribbean Regional Workforce Development Program) pretende fortalecer los programas de educación para los jóvenes en desventaja y para así poder mejorar sus opciones y posibilidades de empleabilidad, pues el sistema educativo de Guatemala ha mostrado ser ineficiente para retener a la población educativa conforme se avanza en los niveles de educación, junto a esto Guatemala presenta fuertes niveles de desigualdad, otro de los aspectos a considerar como la problemática que se vive en este país. El programa pretende contribuir a las empresas y a las instituciones con capital humano con educación técnica productiva que tenga la capacidad de crear y generar cadenas de valor, para aumentar las oportunidades y relaciones económicas entre los agentes del mercado. Entendiendo optimizando los recursos se podría realizar interconectar la relación entre educación académica y el sector privado.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Según Coaguila (2015), en sus tesis de maestría denominada Análisis del perfil profesional de egresados del CETPRO Guadalupe frente a la demanda del mercado laboral de Ica en la Universidad San Ignacio de Loyola, el objetivo es Analizar el perfil profesional de egresados del CETPRO Guadalupe frente a la demanda del mercado laboral de Ica. Se ha utilizado el estudio de caso como metodología, se obtuvieron los siguientes resultados, el enfoque de competencias que asume la educación técnico productiva tiene como fin primordial la formación para un puesto de trabajo digno, la formación es aprovechada solo si tienen demanda laboral en el mercado, el perfil de los egresados del CEPTRO Guadalupe no corresponde a lo que exige la demanda actual de las empresas. *Se llega a la*

*siguiente conclusión, la formación técnica profesional por parte de las instituciones encargadas debe estar alineada con lo que exigen las empresas, además ir de la mano con la modernidad, porque el fenómeno de la globalización nos obliga a estar innovando y desarrollar habilidades constantemente, por lo tanto, se debe ir actualizando el catálogo de títulos y certificaciones con su correspondiente contenido.*

Según Huamaní et al (2013), en su tesis de titulación denominada La formación técnica y su relación con la demanda en el mercado laboral de los participantes del CEPTRON Virgen del Rosario Ugel 01 Región Lima - año 2012, realizada en la universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Perú, el objetivo general es Establecer la relación que existe entre la formación técnica de los participantes del CETPRO Virgen del Rosario UGEL 01, con la demanda del mercado laboral de la región Lima. La metodología empleada es la descriptiva, se obtuvieron los siguientes resultados, un 30% de profesores que trabajan en este centro tecnológico asegura que nunca se le da mantenimiento a las máquinas y un 20% asegura que las herramientas no son apropiadas para las especialidades que se dictan, de los encuestados un 80% asegura que las especialidades que se dicta está en acorde con lo que desea la población pero un 70% dice que deberían ampliar las especialidades que se dictan aquí, en general los alumnos están contentos con la instrucción que reciben en este centro técnico, por la infraestructura y porque ven buenas perspectivas a futuro de insertarse al mercado laboral, además la institución tiene conexiones y convenios con empresas privadas para que los alumnos tengan una mejor experiencia en cuanto a su especialidad y puedan ampliar sus conocimientos, de los egresados del centro educativo, laboran en empresas y otros han logrado formar sus propios negocios,

los alumnos respondieron a las entrevistas que el único problema que tenían era la carencia de conocimientos en la parte administrativa, *se llega a las siguientes conclusiones, la formación que reciben estos alumnos al ser de calidad les garantiza un buen futuro, aunque debe considerarse que no solo deben centrarse en el aspecto técnico, si no también deben reforzar sus habilidades y/o capacidades empresariales y darles las herramientas para ello.*

Según Sanjinez (2014), en su tesis de maestría titulada La gestión de las instituciones educativas técnico productivo y su relación con el desarrollo técnico en la provincia de Tumbes, realizada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Perú, el objetivo es Determinar la relación existente entre la gestión y el desarrollo Técnico de las Instituciones Educativas Técnico-Productivas en la provincia de Tumbes, la metodología aplicada corresponde al método descriptivo, se obtuvieron los siguientes resultados, los docentes aseguran no tener las herramientas y la infraestructura necesaria para desarrollar mejor su clase, un 80% de ellos coinciden en que la educación técnica que se brinda es regular y un 70% de los docentes dice que la gestión de educativa técnica no cumple con los estándares necesarios para formar buenos profesionales, *se llega a las siguientes conclusiones, la carencia de recursos está trayendo problemas que al final desencadena una serie de conflictos, los jóvenes que culminan sus estudios no tienen habilidades desarrolladas para ejercer algún trabajo cualificado, aumentando la tasa de desempleo, y los que quieren capacitarse van a tener que invertir dinero y recursos, elevando los costos para poder acceder a un trabajo digno.*

Según Mejía (2017), en su tesis de titulación denominada Motivación en el área de educación para el trabajo en estudiantes de segundo grado de secundaria

de la Institución Educativa “Miguel Grau”, Magdalena, 2016, en la Universidad Cesar Vallejo – Perú, el objetivo es Describir el nivel de motivación en el área de educación para el trabajo en estudiantes de segundo grado de secundaria de la Institución Educativa Miguel Grau, Magdalena, 2016, la metodología aplicada es descriptiva no experimental, se obtuvieron los siguientes resultados, solo un 25.6% de los alumnos se encuentra motivado en el curso de Educación para el trabajo, un 47.8% con una motivación media y con un nivel bajo solo un 25.6%, *se llega a las siguientes conclusiones, el hecho de que los alumnos no se encuentren motivados depende de varias variables, entre ellas la metodología empleada por el docente, la malla curricular probablemente no es atractiva para los alumnos, se debería evaluar mejor las necesidades de los alumnos de aprender un oficio técnico más interesante y actualizado, para aumentar su motivación, de lo contrario solo se están perdiendo recursos.*

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Formación técnico Productiva**

Para Rodríguez y Esté (2010), el fenómeno de la globalización ha creado la necesidad de competir para poder tener éxito, este esfuerzo por ser competitivos obliga a las empresas a convertirse en centros de innovación y de mejora continua y como consecuencia las empresas buscan fuerza laboral que estén continuamente desarrollando sus capacidades, que estén en acorde con la tecnología, deben ser creativos y eficientes.

Messina, Weinberg y Irigoín (1996), mencionan que la articulación de la educación – trabajo debe ser el referente para el análisis de la implantación de un nuevo espacio educativo original donde se integren educación, trabajo,

producción, ciencia y tecnología; el nuevo espacio debe desarrollar una dimensión ética y la dimensión económica del desarrollo.

La educación técnica<sup>1</sup> para Rodríguez y Esté (2010), actualmente la población tiene más interés hacia menciones profesionales de ciencias, porque simboliza estatus y da el acceso a profesiones valoradas socialmente, existe por lo tanto un perjuicio social hacia las carreras técnicas productivas.

Para el Ministerio de Educación del Perú MINEDU (2017) la educación técnico - productiva es una forma de educación para el desarrollo de capacidades en competencias laborales para tener una vida productiva y satisfactoria, esta forma de educación da a las personas las condiciones para prepararse para un trabajo y medio social.

#### **2.2.1.1. Enfoque de competencias**

Según Frade (2007), el término competencia se utilizó en Estados Unidos en 1960 para determinar qué características tenían los trabajadores que trabajaban para el gobierno, la conclusión de sus investigaciones fue que los mejores trabajadores no solo tenían conocimientos si no habilidades y destrezas que se desprendían de sus creencias, intuiciones y valores, esto caracterizaba a una persona competente. Esta fue la premisa que permitió establecer un perfil y puntualizar criterios para determinados puestos de trabajo. Según Tobón (2008), las competencias en el mundo laboral se popularizaron a medida que el modelo económico tecno-globalización se fue desarrollando, las empresas actualmente

---

<sup>1</sup> La educación técnica es una modalidad especializada de la educación media; en algunos países de la región, por ejemplo Chile y Perú, se la denomina “educación técnico profesional”; el término educación técnica es el más difundido en América Latina.

necesitan empleados que se adapten al cambio y ajustar su desempeño a los requerimientos del cliente.

Ducci (1997) define a la competencia laboral como el conjunto de aprendizajes que son útiles para el desempeño productivo en un puesto de trabajo, el aprendizaje no es solo por medio de una institución, sino que además es empírico, por otro lado, Gonzci (1996) sostiene que la competencia laboral es una compleja estructura de atributos para el desempeño en situaciones específicas. Los autores antes mencionados definen las competencias desde un enfoque holístico. Trujillo (2014) define competencia laboral como la capacidad productiva que se mide en términos de desempeño en un determinado contexto de trabajo, donde las habilidades, destrezas y actitudes son condiciones necesarias, pero no suficientes para un desempeño efectivo.

Para Tacca (2011), los principales enfoques sobre las competencias son el enfoque conductista que según este enfoque las conductas de los trabajadores son lo que les hace exitosos, el enfoque genérico intenta identificar las habilidades comunes que diferencian a un trabajador exitoso de uno no muy exitoso y por último el enfoque cognitivo que considera la inteligencia y el desarrollo cognitivo como conjunto de recursos mentales que hacen que un trabajador sea exitoso.

Becerra y La Serna (2010), dicen que el modelo de formación por competencias es importante porque permite abordar diferentes dimensiones:

- La empleabilidad y la ocupabilidad de los actuales y futuros egresados.
- La dimensión del aprendizaje de los estudiantes y la calidad del proceso.

- La “flexibilidad curricular” que permite aumentar la dinámica en la actualización de los contenidos, a fin de bajar las brechas entre la oferta y la demanda de profesionales universitarios competentes.
- La internacionalización del currículo en contextos que se globalizan y que aumentan la movilidad de los actores del sistema educativo superior, tanto en su oferta de pregrado como en los postgrados con el fin de permitir la armonización entre estructuras curriculares diferentes.

Tacca (2011), menciona que el enfoque de competencias nace como alternativa al modelo basado en objetivos, pues la demanda de trabajadores competentes espera que su personal aplique sus conocimientos para tener éxito en sus labores.

#### **2.2.1.2. Educación para el cambio y el desarrollo**

Messina, Weinberg e Irigoien (1996), consideran que “la tarea de construir una sociedad educativa requiere de la articulación educación-trabajo”, la consecución de mejores y más equitativas oportunidades de educación implica diseñar un proyecto educativo que integre modelos abiertos y participativos de enseñanza – aprendizaje, con apertura al mundo de la vida, la cultura y el trabajo. La articulación educación – trabajo debe ser el eje principal de toda reforma educativa, por lo tanto, una mano de obra calificada y motivada conjuntamente tendrá mejores opciones de integración y desarrollo en el mercado laboral, es importante que las personas que desarrollen ciertas habilidades técnicas – productivas estén motivadas y disfruten lo que hacen. El modelo educativo debe estar establecido en educación para el trabajo.

### **2.2.2. Mercado Laboral**

Para Jiménez (2015), el mercado laboral es el mercado donde se junta gente que desea trabajar con empleadores, empresas y organizaciones, que necesitan fuerza de trabajo para producir bienes y/o servicios. El mercado laboral tiene los mismos componentes que otros mercados, están los vendedores que son las personas que tienen la fuerza laboral y están los compradores conformados por las empresas. Los vendedores vienen a ser la oferta laboral y los compradores representarían a la demanda laboral. Jiménez anuncia que la diferencia del mercado laboral con otros mercados, es que, en este mercado el vendedor es al mismo tiempo el objeto, porque son las propias personas las que ofrecen su servicio. El precio en el mercado laboral es algo más que dinero, es la suma de tres componentes, el salario, compensaciones dinerarias o no dinerarias y lo que se podría llamar salario emocional. Por otro lado, Resico (2010) menciona que el mercado de trabajo es un mercado como otros, donde existe oferta y demanda, pero con ciertas características que lo diferencian del resto de mercados, por ejemplo, cuando suben los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo ofrecido, pues las personas ofertan menos trabajo y valoran más el ocio.

Para Figueroa (1993) la teoría clásica tradicional define al mercado laboral, donde se intercambia la mercancía fuerza de trabajo a su costo de producción, el salario real se determina por las condiciones de la demanda, según la teoría neoclásica, Figueroa, lo que se intercambia en el mercado laboral son servicios laborales por dinero, los individuos perciben por su trabajo un precio uniforme y las relaciones sociales son interpersonales. En la teoría de Solow, los individuos cuando intercambian en el mercado laboral están guiados no solo por un interés egoísta sino también toman en cuenta las normas sociales.



Marx (1844), aseguraba que el trabajo no es voluntario, sino todo lo contrario, es forzado; el trabajo por sí mismo no satisface las necesidades de las personas, solo es un medio para la satisfacción de las necesidades. Para Marx, el trabajo es la fuente de valor y las mercancías tienen mucho más valor mientras más trabajo tengan<sup>2</sup> Marx sustenta que es el trabajo el único capaz de generar valor.

#### **2.2.2.2. Demanda laboral**

Según Mochón (2005), la demanda laboral está representada por el número de personas que las empresas están dispuestas a contratar, dado un determinado nivel de salario. Según Tansini (2003) analizar el nivel del salario es importante para determinar la demanda, pues con un mayor nivel de salario las empresas contratarían menos mano de obra y con un nivel bajo de salario las empresas contratarían más trabajadores, además Tansini menciona que el precio de los bienes y servicios que ofrece la empresa también incide en la demanda de trabajo, cuando el precio de los bienes o servicios aumenta también aumenta la cantidad de demanda de trabajo.

#### **2.2.2.3. Oferta laboral**

Para Mochón (2005), la oferta laboral global, viene representada por la sumatoria de las ofertas individuales de trabajo, que a su vez muestra el número de horas que una persona piensa dedicar a actividades remuneradas en el mercado, también aclara que la oferta individual de trabajo refleja el número de horas trabajadas según el nivel del salario por hora trabajada y finalmente aclara que el

---

<sup>2</sup> Estas ideas, desarrolladas entre 1857 y 1858, cuando Marx elaboraba los Grundrisse,

número de horas que un individuo elija trabajar dependerá del coste de la disyuntiva entre el trabajo y el ocio. Además, es necesario que otros factores como la tasa de natalidad, movimientos migratorios, también afectan la oferta laboral.

Por otro lado, Tansini (2003) la disposición a trabajar depende de:

*Esta disposición dependerá, entonces, del nivel de salario, y de la preferencia del trabajador por ocio como alternativa al trabajo, así como de factores culturales y sociales (pp.99).*

#### **2.2.2.4. El equilibrio del mercado laboral**

Teóricamente el equilibrio entre la oferta laboral y la demanda laboral se da cuando estas dos variables son iguales, sucede que las empresas, demandantes de mano de obra, usualmente minimizan costos para obtener más ganancias, por lo cual siempre querrán pagar sueldos más bajos, por otro lado, los trabajadores van a querer ganar más por sus servicios ofrecidos, por tal motivo Resico (2010) propone una “representación colectiva” de los trabajadores a través de “sindicatos”, con este tipo de organización se puede garantizar la equidad y la justicia social. Tansini (2003) sustenta que únicamente en el salario de equilibrio coincidirá la demanda de trabajo de las empresas con la oferta de trabajo de las empresas, es más una vez alcanzado el punto de equilibrio no existen motivaciones para salirse del mismo, por lo tanto, el punto de equilibrio será estable, además Tansini nos dice:

*Si el salario vigente fuera superior al de equilibrio existirá un exceso de oferta de trabajo, es decir, habrá más trabajadores interesados en trabajar que los que están dispuestos a contratar las empresas. En ese caso los trabajadores desocupados podrían estar dispuestos a trabajar*

*por un salario menor al vigente, lo que presionaría a la baja el salario del mercado, el que se reducirá hasta que iguale el salario de equilibrio, desapareciendo el exceso de oferta. En caso contrario, si el salario que se paga en el mercado fuera inferior al de equilibrio habría empresas con demanda de trabajo insatisfecha, ya que los trabajadores que estarían dispuestos a trabajar por ese salario serían menos de los que las empresas están dispuestas a contratar. En esa situación esas empresas estarían dispuestas a pagar una remuneración superior para atraer trabajadores, como consecuencia de lo cual el salario tendería a subir hasta llegar al salario de equilibrio, en el que la demanda está totalmente satisfecha (pp.101).*

Por otro lado, el salario mínimo se entiende como una forma de protección a los trabajadores para asegurar que los que ofrecen su mano de hora reciben una compensación monetaria justa por su trabajo. Para Mochón (2005) la fijación de un salario mínimo por parte del gobierno en un mercado genera un excedente de oferta y consecuentemente genera desempleo, pues esta imposición impide contratar a los trabajadores por un salario menor, y generalmente el salario mínimo es superior al salario de equilibrio.

#### **2.2.2.5. Empleo, desempleo y subempleo**

Para Resico (2010) el empleo es un contrato entre dos partes: Trabajador – Empleador, mientras el empleador busca beneficios para la actividad que organiza, el trabajador recibe un salario por la prestación de sus servicios.

El desempleo para Resico (2010) se produce cuando una persona que está capacitada para trabajar y desea hacerlo no consigue empleo, al no conseguir

empleo esto le trae problemas individuales, familiares y sociales, que se pueden resumir en el deterioro del nivel de vida y problemas psíquicos; para Márquez (2011), el desempleo se refiere a la población desocupada abierta, población que la última semana no trabajó o lo hizo por una hora, el desempleo por mucho tiempo debilita las capacidades profesionales y la autoconfianza, produce enfermedades psicosomáticas y dependencias. Por eso el objetivo principal de la política económica es la creación de empleos dignos y una lucha contra el subempleo y desempleo.

El subempleo es un asunto aún más complejo, la OIT<sup>3</sup> considera que el subempleo está conformado por las personas que trabajan pero que no alcanzan su pleno empleo, dicho de otra forma, las personas que trabajan tienen la voluntad de trabajar mejor o de una forma más adecuada, Márquez (2011), por otro lado, define subempleo como las personas especializadas en algo pero que al no haber encontrado trabajo en su especialidad trabajan en otras actividades, que coincide con el significado que le da el Diccionario de la Real Academia Española<sup>4</sup> que define subempleo como emplear a alguien en un cargo o puesto inferior al que su capacidad le permitirá desempeñar; para Verdura (1995), el subempleo se define como el porcentaje de la población que percibe ingresos económicos por debajo del salario mínimo o del límite mínimo de consumo. Como las definiciones sobre el subempleo son diversas, las metodologías para calcularlo también son distintas.

#### **2.2.2.6. La división del trabajo**

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo

<sup>4</sup> Diccionario de la Lengua Española-vigésima segunda edición

Smith (1776), en su libro la Riqueza de las naciones decía que la división del trabajo es de tal importancia que se debe considerar como principio fundamental de la organización de las sociedades. La forma en como una sociedad reparte el trabajo productivo, determina el desarrollo de la misma. Para Hume (1943), la división del trabajo es una modalidad que creo la humanidad para superar y disimular sus deficiencias, propias de la naturaleza humana, para contrastar sus debilidades con las necesidades, además Hume agrega que la división del trabajo no surge por medio de la racionalidad del ser humano si no por la costumbre y los hábitos; por otro lado, Hume destaca acerca de la división del trabajo:

*Los hombres, por naturaleza, están diferentemente dotados de talento y destrezas para diferentes ocupaciones, lo que, entonces, conduce a estimular el intercambio y el comercio mutuos (p.81)5.*

Smith (1776), visualizo en sistema cíclico con respecto a la división del trabajo, la división del trabajo generaba riqueza, la riqueza crecimiento demográfico y este generaba una expansión del mercado, que a su vez ocasionaba nuevamente división del trabajo; por lo tanto, solo la división del trabajo equivale a una variable independiente del modelo causal. Smith asegura que la especialización en un área del trabajo trae consigo un aumento en la productividad del trabajo, que es la consecuencia de tres circunstancias:

- El progreso en la destreza de los trabajadores.

---

<sup>5</sup> Extraído del libro de Hume, Un Tratado de la Naturaleza Humana, Section IV, p.81.

- Ahorro de tiempo al permanecer en un puesto y no pasar de una operación a otra.
- El empleo de maquinaria que facilita y reduce el tiempo de trabajo.

Por lo tanto, para Smith, es la división del trabajo la que favorece el desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas de los individuos.

Marx (1844), sostiene que para entender la división del trabajo primero se debe tener la noción de trabajo alineado, la noción dice que el trabajo no solo produce, si no que transforma en producto al propio trabajador, la realización de la mercancía genera dependencia del trabajador, la mercancía pronto se convierte en la razón de ser el trabajador y es en este escenario donde se crea la alineación del trabajo.

#### **2.2.2.7. Diferenciación salarial**

Para Tansini (2003) las diferencias entre los salarios de las personas o sectores son el resultado de las diferencias entre las características de las personas o diferencias entre los puestos de trabajo, además:

*Un factor muy relevante para explicar las disparidades salariales proviene de las diferencias cualitativas entre los individuos, atribuibles a diferencias de capacidad, mental o física, de educación y formación y de experiencia (pp.109)*

Las diferencias salariales ocasionan heterogeneidad en los distintos niveles de vida, se debe analizar brevemente que la acumulación de capital es premiada, por su inversión en esfuerzo, tiempo y dinero; con mayores ingresos salariales

### **2.2.2.8. Productividad y competitividad**

Marx mencionaba que la productividad del trabajo caracteriza el grado de eficiencia del trabajo vivo. Por aumento de la capacidad productiva del trabajo entendemos un cambio cualquiera sobrevenido en el proceso de trabajo, por virtud del cual se reduce el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de una mercancía, señalaba Marx<sup>6</sup>.

Carro y Gonzales (2016) definen productividad como la mejora del proceso productivo, esta mejora implica una comparación entre recursos utilizados y la cantidad de bienes y/o servicios producidos.

El tema de la productividad y la competitividad es que uno es consecuencia del otro, al tener trabajadores productivos, se logrará hacer más con los mismos recursos, lo cual como empresa podremos ser competitivos frente a otras. Según Galindo y Ríos (2015) aseguran que la productividad laboral es importante por su impacto positivo en el crecimiento de la economía de un país, países desarrollados tienden a sostener mayores ingresos per cápita<sup>7</sup>, así como mejores retornos de las inversiones.

### **2.2.2.9. Educación y mercado del trabajo**

Aro (2002), menciona que es un hecho indiscutible que la educación es un factor determinante para el desarrollo de las sociedades, los conocimientos y capacitación son variables que los jóvenes necesitan para tener éxito, además deben desarrollar habilidades que el mercado de trabajo demande y conjuntamente

---

<sup>6</sup> Marx, K. El capital. La Habana: Ed. Venceremos, 1965. Tomo I, Sección Cuarta, pp. 268.

<sup>7</sup> teóricamente una mayor productividad se refleja en un mayor producto por trabajador, lo que se traduce en un aumento de la demanda por trabajadores, y, por lo tanto, en un mayor salario real (siempre y cuando la oferta de trabajo no sea perfectamente elástica) (klein, 2012).

los jóvenes deben tener la capacidad de desarrollar redes sociales, normas y valores para desenvolverse en una sociedad democrática, por lo tanto las escuelas e instituciones de educación deben promover y cultivar la creación de estas habilidades y valores, además el autor sostiene que:

*Aún hay demasiados jóvenes con una insuficiencia de educación que los impide tener empleos buenos y productivos, y hay demasiados empleos improductivos y mal remunerados. Siendo la alfabetización la base de la educación, y aunque se han logrado mejoras inmensas, aún existe una brecha enorme entre el nivel de alfabetización de unos y otros. Se impone la necesidad de romper el círculo vicioso de educación y formación deficiente, empleos malos, y pobreza. (pp.106)*

Aro también sustenta que en esta época de globalización los conocimientos deben ir actualizándose, las nuevas tecnologías exigen nuevos conocimientos y nuevas habilidades que se pueden obtener por medio de las capacitaciones contantes.

### **2.3. Definición conceptual**

**Aprendizaje:** Capacidad y posibilidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades, valores y actitudes mediante el estudio, enseñanza o la experiencia para su posterior aplicación.

**Calidad educativa:** Indica cómo se lleva a cabo el proceso educativo, se refiere también a los efectos positivos que son valorados por la sociedad respecto al proceso de formación en las instituciones educativas encargadas, se considera dimensiones de calidad a la filosofía, pedagogía, cultura, sociedad y economía.



**Educación universitaria:** Educación superior que se caracteriza por la especialización en una carrera y contempla la última fase del proceso de aprendizaje académico. Se imparte en universidades o institutos superiores y la educación que se ofrece es a nivel profesional.

**Competencias:** Su definición es multidimensional e incluye distintos niveles del saber cómo saber hacer, saber ser y saber estar. En otras palabras, se puede definir como el buen desempeño de los individuos en contextos complejos, conjunto de habilidades, destrezas, actitudes y valores

**Demanda del mercado laboral:** Está representado por la cantidad de trabajadores que desea contratar las empresas para la producción de bienes o servicios.

**Desempleo:** Población económicamente activa que no trabaja pero que busca empleo y no logra conseguirlo, desempleo es sinónimo de paro y desocupación. También se refiere a la situación donde la oferta de trabajo es mayor a la demanda de trabajo.

**División del trabajo:** Hace alusión a la fragmentación del trabajo en distintas tareas que son necesarias para optimizar el proceso de producción y aumentar la productividad de bienes o servicios que se producen en una empresa.

**Educación:** Se define como el proceso de socialización de los individuos, donde las generaciones aprenden y asimilan los conocimientos de generaciones anteriores. La educación estimula a desarrollar capacidades cognitivas y físicas para que el individuo pueda integrarse en la sociedad

**Educación técnica – productivo:** Formación para un trabajo calificado en un área especializa, enfatiza la preparación y adquisición de competencias en determinadas áreas, a fin que permitan al estudiante profesionalizarse en una

determinada área de trabajo. se caracteriza por ser más corta en duración y ser accesibles para la sociedad.

**Empleo:** Se refiere a un trabajo, ocupación u oficio, visto de otro enfoque es aquella actividad o tarea específica para la cual una persona es contratada y por lo cual percibe un salario remunerativo.

**Globalización:** Proceso histórico de integración mundial en los ámbitos políticos, sociales, culturales, tecnológicos y políticos; que interconecta al mundo. La globalización es el resultado del triunfo del capitalismo y de la tecnología, principalmente de los medios de comunicación.

**Empresa:** Entidad u organización que convino los factores de producción como capital físico y trabajo para producir bienes o servicios.

**Industria:** Actividad económica fundamental que se encarga de transformar los recursos naturales y humanos en productos (bienes o servicios), generalmente su producción es a gran escala con ayuda de máquinas y capital humano especializado.

**Política de empleo:** Instrumento del cual se valen los gobiernos para fomentar el empleo en la sociedad, son medidas o decisiones que toman las autoridades para que los individuos tengan trabajo.

**Productividad laboral:** Es la relación entre el resultado de una actividad y los recursos que se han usado para obtener dicho resultado, también se define como una medida de eficiencia de una persona en la conversión de los recursos en bienes o servicios.

**Salario mínimo:** Es el salario mínimo que un empleador (empresa, organización, etc.) está obligada a pagar a sus trabajadores, esta remuneración no puede ser rebajada ni por convenios colectivos ni individuales.

**Subempleo:** Se refiere a las personas que trabajan o laboran en actividades ajenas a su especialización, o a las personas que trabajan por horas pero que desearían trabajar en tiempo completo. También se considera al subempleo a aquellas personas que perciben ingresos económicos por debajo de otros con las mismas capacidades y/o habilidades.

**Técnica:** Es el conjunto de procedimientos y normas consecutivas que se aplican a una labor específica con base al conocimiento de una ciencia o arte para la consecución de un resultado o fin.

**Tecnología.** La tecnología es el producto de la ciencia, abarca conocimientos, procesos, métodos y técnicas que sirven para la construcción de objetos y resolución de conflictos para la satisfacción de las necesidades humanas

**Trabajo:** Actividad manual o intelectual que realizan las personas a cambio de una compensación económica, la remuneración significa la valorización del esfuerzo realizado por los individuos.



## 2.4. Operacionalización de Variables

**Tabla 1: Operacionalización de variables**

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Instrumento
<b>X: Modelo de Gestión Administrativa</b>	Marco de referencia para la administración de una organización	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suscripción de convenios: formación técnica / capacitación. docentes / financiam. maquinaria, equipos y mantenimiento /evaluación del modelo de gestión / práct. pre profesionales.</li> <li>- Bolsa de trabajo.</li> </ul>	Hoja de entrevista
		Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación / especialización docentes.</li> <li>- Enfoque por competencias.</li> <li>- Evaluación del aprendizaje.</li> <li>- Evaluación desempeño docentes.</li> </ul>	
		Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan reglamento de uso.</li> <li>- Flujo del centro productivo.</li> <li>- POA – C.P.:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión financiera: costos, inversiones, ingresos, flujo de caja.</li> </ul> </li> <li>- Manejo de organización y funciones</li> <li>- Manejo de inventario.</li> </ul>	

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Instrumento
<b>Y: Capacidades Técnica</b>	Habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto.	Carácter individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño técnico del estudiante.</li> <li>- Población vulnerable.</li> <li>- Acceso a mercado laboral.</li> <li>- Nivel de emprendimiento.</li> </ul>	Encuesta

## **CAPÍTULO III:**

### **MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Se utilizará principalmente el enfoque cuantitativo para poder probar las hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para poder encontrar patrones de comportamiento en el objeto de estudio.

#### **Tipo de Investigación: Aplicada**

Esta investigación utiliza la teoría para diagnosticar necesidades y se orienta a resolverlas, tomando decisiones y proponiendo soluciones desarrollando un programa de estudios técnico productivo para las alumnas de secundaria de la Institución Educativa Nuestra Señora de La Merced - Cajamarca.

#### **Nivel de Investigación: Descriptivo - relacional**

Con esta investigación pretende describir la realidad tal como es, determinando sus características y sus propiedades, además por la formulación de los objetivos es necesario narrar e identificar hechos sobre las variables de manera independiente para luego tratar de encontrar una conexión entre las variables modelo de gestión administrativa capacitación técnica y proponer alternativas de solución en base a lo observado. El análisis que se realizará será en base a los datos estadísticos que ayudarán a presentar de manera compacta el fenómeno estudiado.

### **3.2. Diseño de Investigación**

Esta investigación corresponde a un diseño No experimental, porque el estudio al ser descriptivo se realiza sin intervención del investigador, esto quiere decir que no existe manipulación de las variables, por lo tanto, la investigación solo se limita a la observación del fenómeno en su estado puro para luego realizar un análisis.

### **3.3. Población y Muestra**

Se recurrirá a 5 expertos en temas de modelos de gestión, mercado laboral y capacitación técnica.

Se ha optado por una muestra no estadística, la muestra en esta investigación es una muestra por conveniencia, que corresponde a 70 exalumnas de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced de la ciudad de Cajamarca, que han egresado en el 2017 y corresponden a la población estudiantil de formación técnico – productiva.

### **3.4. Métodos de investigación**

**Método Deductivo.** La investigación parte de situaciones generales para luego buscar e identificar explicaciones particulares contenidas explícitamente en una situación general, es decir busca desmenuzar un fenómeno específico para poder entender el porqué de su aparición, lo cual permite extender el conocimiento sobre determinado fenómeno o cualquiera que pertenezca a la misma clase.



### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Tabla 2: Recopilación de datos**

Técnica	Instrumento
Entrevista	Hoja de entrevista
Encuesta	Ficha de cuestionario
Análisis de documentos	Fichas diversas

### 3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para procesar la información se hará uso de Microsoft Word y Microsoft Excel, para la realización de gráficos, tablas, cuadros y esquemas que ayuden a la mejor interpretación y análisis de los resultados obtenidos.

### 3.7. Interpretación de datos

Para analizar los datos se empleará el enfoque de *análisis clásico* que consiste en plantearse interrogantes que se desprenden del problema, objetivos e hipótesis, también se usará el enfoque de *análisis formalizado*, para tratar de eliminar la subjetividad presente en el análisis clásico y además este enfoque puede encontrar características y propiedades de las variables.

## **CAPITULO IV:**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

##### **Resultados obtenidos del primer objetivo: Diagnosticar la situación de la enseñanza técnica de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca.**

Iniciamos este diagnóstico con el proceso de selección de los docentes para cubrir las plazas, el mismo que es convocado por la IE, a través de un concurso público y solicitando entre otros requisitos dos indispensables: contar con título pedagógico y con formación técnica en el área de la plaza a la que postula. El jurado está a cargo del Consejo Educativo Institucional CONEI, conformado por el Director, Subdirector y un representante de la APAFA.

Para conocer sobre la situación de la enseñanza técnica de la IE “Nuestra Señora de la Merced” se aplicó entrevista al Subdirector, (considerando que dentro de sus responsabilidades está todo lo relacionado al manejo de los talleres), y docentes de los diferentes talleres, teniendo como resultado:

**Tabla 3: Entrevista 1 - Docente taller**

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuál es la situación actual de la gestión administrativa de la educación técnica en la I.E. Nuestra Señora de la Merced?	-
2. ¿Cuál es la situación actual de los talleres que se enseñan en la Institución Educativa (material, infraestructura, profesores capacitados, etc)?	Escaso material para la práctica, pues cada uno solventa con su economía y respecto a la infraestructura regular por falta de mantenimiento del mismo y falta de apoyo en equipos.
3. ¿Quién o quienes toman decisiones sobre los talleres (que talleres a enseñar, materiales e infraestructura)?	Creo que ya está establecido, respecto algunos módulos a dictar o enseñar lo realiza las coordinaciones con la parte directiva de la I.E.
4. ¿Con que criterios se definió la división de funciones de los involucrados en la educación técnica (profesores, auxiliares, etc)?	Desconozco.
5. ¿Tienen reuniones formales con el equipo de trabajo involucrado con la enseñanza técnica en la institución educativa?	Sí, las horas de trabajo colegiado.
6. ¿Cuáles son los principales problemas de la enseñanza técnica en la institución educativa?	Falta de equipos informáticos que estos ayudarían con la guía práctica.
7. ¿Cuál es la situación actual del taller de computación?	-
8. ¿Reciben apoyo económico y asesoramiento de otras instituciones, destinado a la educación técnica?	No
9. ¿Cuál es el rol del estado en la educación técnica en esta institución?	-

**Tabla 4: Entrevista 2 - Docente taller**

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuál es la situación actual de la gestión administrativa de la educación técnica en la I.E. Nuestra Señora de la Merced?	-
2. ¿Cuál es la situación actual de los talleres que se enseñan en la Institución Educativa (material, infraestructura, profesores capacitados, etc)?	Material insuficiente. Infraestructura – buena. Profesores capacitados y titulados.
3. ¿Quién o quienes toman decisiones sobre los talleres (que talleres a enseñar, materiales e infraestructura)?	En los talleres se trabaja en el desarrollo de módulos ocupacionales y nos basamos según el catálogo de títulos y certificaciones emitido por el Ministerio de Educación.
4. ¿Con que criterios se definió la división de funciones de los involucrados en la educación técnica (profesores, auxiliares, etc)?	A través de normas y dispositivos del MEA.
5. ¿Tienen reuniones formales con el equipo de trabajo involucrado con la enseñanza técnica en la institución educativa?	Sí, a través de las horas de trabajo colegiado.
6. ¿Cuáles son los principales problemas de la enseñanza técnica en la institución educativa?	Exceso número de estudiantes. Desinterés de algunas estudiantes.
7. ¿Cuál es la situación actual del taller de computación?	Regular.
8. ¿Reciben apoyo económico y asesoramiento de otras instituciones, destinado a la educación técnica?	No.
9. ¿Cuál es el rol del estado en la educación técnica en esta institución?	Capacitación a los docentes. Participación de ferias de emprendimiento.

**Tabla 5: Entrevista 3 - Docente taller**

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuál es la situación actual de la gestión administrativa de la educación técnica en la I.E. Nuestra Señora de la Merced?	-
2. ¿Cuál es la situación actual de los talleres que se enseñan en la Institución Educativa (material, infraestructura, profesores capacitados, etc)?	1° Los talleres no cuentan con el área adecuada para desarrollar las diferentes tareas. 2° Los profesores no tenemos capacitación adecuada.
3. ¿Quién o quienes toman decisiones sobre los talleres (que talleres a enseñar, materiales e infraestructura)?	Las decisiones lo toman los directivos y para elegir el taller que les gusta a las estudiantes ellas mismas eligen su taller en 3° grado.
4. ¿Con que criterios se definió la división de funciones de los involucrados en la educación técnica (profesores, auxiliares, etc)?	No tengo conocimiento.
5. ¿Tienen reuniones formales con el equipo de trabajo involucrado con la enseñanza técnica en la institución educativa?	Tenemos trabajo colegiado, 2 horas a la semana, a veces nos reunimos con el sub director.
6. ¿Cuáles son los principales problemas de la enseñanza técnica en la institución educativa?	Falta de materiales audiovisuales. Falta de material para cada estudiante (no traen lo que se les pide de materiales).
7. ¿Cuál es la situación actual del taller de computación?	No tengo conocimiento.
8. ¿Reciben apoyo económico y asesoramiento de otras instituciones, destinado a la educación técnica?	No recibimos nada.
9. ¿Cuál es el rol del estado en la educación técnica en esta institución?	No nos brindan nada.- No hay capacitaciones adecuadas para profesores, nos dan máquinas, infraestructura inadecuada.

**Tabla 6: Entrevista 4 - Docente taller**

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuál es la situación actual de la gestión administrativa de la educación técnica en la I.E. Nuestra Señora de la Merced?	Buena
2. ¿Cuál es la situación actual de los talleres que se enseñan en la Institución Educativa (material, infraestructura, profesores capacitados, etc)?	Buena.
3. ¿Quién o quienes toman decisiones sobre los talleres (que talleres a enseñar, materiales e infraestructura)?	Coordinación: Director – Subdirector – Profesor.
4. ¿Con que criterios se definió la división de funciones de los involucrados en la educación técnica (profesores, auxiliares, etc)?	Mejorar
5. ¿Tienen reuniones formales con el equipo de trabajo involucrado con la enseñanza técnica en la institución educativa?	Sí, todos los viernes.
6. ¿Cuáles son los principales problemas de la enseñanza técnica en la institución educativa?	Que a algunas alumnas poco les importa.
7. ¿Cuál es la situación actual del taller de computación?	Actualmente ya implementado pero aún falta.
8. ¿Reciben apoyo económico y asesoramiento de otras instituciones, destinado a la educación técnica?	Investigación propia y estudios en Senati. Apoyo económico: No.
9. ¿Cuál es el rol del estado en la educación técnica en esta institución?	Orientar a que el estudiante al término de su secundaria ya tenga una profesión técnica

**Tabla 7: Entrevista 5 - Docente taller**

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuál es la situación actual de la gestión administrativa de la educación técnica en la I.E. Nuestra Señora de la Merced?	Se trabaja con el coordinador de área y algunas veces que nos asesora el Subdirector.
2. ¿Cuál es la situación actual de los talleres que se enseñan en la Institución Educativa (material, infraestructura, profesores capacitados, etc)?	En algunos talleres el espacio es muy reducido y en cuanto al material, traen cada una de las estudiantes, la capacitación hasta ahora hemos tenido 1 capacitación.
3. ¿Quién o quienes toman decisiones sobre los talleres (que talleres a enseñar, materiales e infraestructura)?	Escogen la especialidad las estudiantes.
4. ¿Con que criterios se definió la división de funciones de los involucrados en la educación técnica (profesores, auxiliares, etc)?	La docente juntamente con las estudiantes escogen el trabajo a desarrollar en cada trimestre.
5. ¿Tienen reuniones formales con el equipo de trabajo involucrado con la enseñanza técnica en la institución educativa?	Solamente realizamos el trabajo colegiado con el coordinador y recién que h venido 1 capacitadora.
6. ¿Cuáles son los principales problemas de la enseñanza técnica en la institución educativa?	Falta de equipo y que esté en buenas condiciones. Falta de medios económicos de las estudiantes. Falta de apoyo por parte de los Directivos y APAFA
7. ¿Cuál es la situación actual del taller de computación?	-
8. ¿Reciben apoyo económico y asesoramiento de otras instituciones, destinado a la educación técnica?	No, cuando hay capacitaciones nos comunican a destiempo.
9. ¿Cuál es el rol del estado en la educación técnica en esta institución?	La verdad trabajamos con lo que tenemos: no contamos con material didáctico para las diferentes especialidades.

**Tabla 8: Entrevista 6 - Directivo**

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuál es la situación actual de la gestión administrativa de la educación técnica en la I.E. Nuestra Señora de la Merced?	Está muy bien, ya que hay tendencia al cumplimiento de las normas y supervisión y/o monitoreo de funciones. El manejo de recursos económicos materiales, humanos se lo realiza con eficacia.
2. ¿Cuál es la situación actual de los talleres que se enseñan en la Institución Educativa (material, infraestructura, profesores capacitados, etc)?	De los 6 talleres, 05 están bien equipados, solo el taller de bordados no está bien implementado.
3. ¿Quién o quienes toman decisiones sobre los talleres (que talleres a enseñar, materiales e infraestructura)?	El equipo Directivo en consulta con el CONEI, respondiendo a un estudio.
4. ¿Con que criterios se definió la división de funciones de los involucrados en la educación técnica (profesores, auxiliares, etc)?	Requerimiento especial de las competencias de cada taller.
5. ¿Tienen reuniones formales con el equipo de trabajo involucrado con la enseñanza técnica en la institución educativa?	Sí, en el horario destinado para trabajo colegiado.
6. ¿Cuáles son los principales problemas de la enseñanza técnica en la institución educativa?	Elevado costo de materiales que es asumido por las estudiantes.
7. ¿Cuál es la situación actual del taller de computación?	Está bien equipado con máquinas de última generación (8va), y docente capacitado
8. ¿Reciben apoyo económico y asesoramiento de otras instituciones, destinado a la educación técnica?	No, solo parte recibido de Yanacocha.
9. ¿Cuál es el rol del estado en la educación técnica en esta institución?	Es nula, solo con el pago de docentes nombrados.



El Subdirector frente a la pregunta ¿Cuál es la situación actual de la gestión administrativa de la educación técnica en la I.E. “Nuestra Señora de la Merced”?, manifiesta que la gestión está muy bien, y que hay tendencia al cumplimiento de las normas y supervisión y/o monitoreo de funciones y que el manejo de recursos económicos, materiales y humanos lo realizan con eficacia. A la misma pregunta a los 5 docentes de los talleres, 3 no contestaron, uno manifestó que es buena y uno que trabaja con el coordinador del área y a veces con el Subdirector.

Todos los docentes coinciden que no reciben apoyo de otras instituciones destinados a la educación técnica, a excepción del taller de industria del vestido y sastrería que recibió el apoyo de la empresa Yanacocha. Aquí es importante mencionar que la empresa Yanacocha también apoyó con equipos y utensilios a los talleres de industrias alimentarias y cosmetología, esto evidencia la desinformación o falta de interés por parte de los docentes informarse de las gestiones que realizan los directivos o la APAFA.

Los docentes de los talleres manifiestan que no cuentan con una capacitación adecuada, además la falta de materiales es una limitante para el desarrollo de las clases, ya que éstos deben ser proporcionados por las estudiantes, las mismas que debido a sus escasos recursos económicos, no tienen capacidad de adquisición. Algunos docentes también requieren una mejor infraestructura, ya que cuentan con mayor demanda de estudiantes.

La creación del taller de computación se inició en el presente año escolar y se hizo considerando los resultados del diagnóstico aplicada a las estudiantes, el mismo que fue plasmado en el Proyecto Educativo Institucional 2017 – 2019, el cual reflejó la preferencia de las estudiantes de la IE, por seguir esta opción técnica estudiantil, tal como se muestra en el Problema 4: Necesidad de mejorar la oferta de nuestros talleres del PEI.

**Tabla 9: Objetivos y actividades trabajadas en equipo**

<b>PROBLEMA 4: Necesidad de mejorar la oferta de nuestros talleres</b>		
<b>Mejorar la oferta de nuestros talleres mediante la creación del Taller de Computación e Informática para mejorar las competencias laborales de los estudiantes</b>	Mejorar la implementación de los talleres de Industria del Vestido y Sastrería con los equipos y maquinaria del taller de Corte y Confección	Adecuar la Plaza del Taller de corte y Confección para el Taller de Computación e Informática.
	Mejorar las competencias laborales de nuestras estudiantes mediante la formación modular en Computación e informática en el nivel Medio	Iniciar la formación modular con estudiantes que tengan sus laptops Gestionar a entidades del estado y privadas para la donación e implementación del taller de Computación e Informática con PC actualizadas

Fuente: PEI – IE. “Nuestra Señora de la Merced” 2017 – 2019.

La enseñanza de la IE “Nuestra Señora de la Merced están enfocados en aprendizajes, más no en la formación técnica – productiva, tal como se refleja en el cuadro resumen de evaluación de resultados del PEI.

**Tabla 10: Resumen diagnóstico situacional**

Evaluación de resultados	Problemas Identificados	Causas asociadas ¿Por qué se ha originado el problema?
<b>Resultados de la Evaluación Censal de estudiantes (ECE)</b>	<p>En LECTURA tenemos el mayor porcentaje en INICIO con el 52,50%; mientras que en MATEMATICA el mayor porcentaje de estudiantes se ubica PREVIO AL INICIO con el 30,62%.</p> <p>Existe bajo nivel de logro en las competencias de Comprensión lectora y Razonamiento matemático.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de hábito de lectura desde el hogar y escuela.</li> <li>2. Inadecuado uso de la tecnología.</li> <li>3. Crisis familiar (embarazos precoces, violencia familiar, acoso sexual, etc.).</li> <li>4. Escaso apoyo de los padres de familia en el trabajo escolar por causas laborales y por presentar un alto índice de analfabetismo.</li> <li>5. Uso inadecuado y desconocimiento de estrategias de comprensión lectora y enseñanza aprendizaje de la matemática.</li> <li>6. Existen estudiantes no diagnosticadas con problemas de aprendizaje.</li> <li>7. El plan lector no es asumido por todas las áreas curriculares por falta de compromiso.</li> </ol>
<b>Resultados de Actas Consolidadas de Evaluación Integral</b>	<p>Bajo rendimiento escolar.</p> <p>Estudiantes con deficiente preparación en Primaria.</p> <p>Planificación de sesiones sin tener en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de las estudiantes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de hábito de lectura y deficiente comprensión de la mayoría de estudiantes. Asimismo, dificultades en la producción de textos escritos.</li> <li>2. Desinterés de las estudiantes por el cumplimiento de actividades escolares.</li> <li>3. Limitado manejo de enfoques pedagógicos y uso efectivo del tiempo durante la sesión de aprendizaje.</li> <li>4. Manejo inadecuado de instrumentos de evaluación por la mayoría de docentes.</li> <li>5. Algunas de las estrategias y materiales utilizados no son motivadoras ni estimulantes.</li> <li>6. Diversificación curricular descontextualizada de la realidad y de los intereses de las estudiantes.</li> </ol>

<b>Resultados de Eficiencia Interna</b>	<p data-bbox="488 225 1008 352">Algunos Padres de familia interesados en I.E. que no brinden una formación técnica.</p> <p data-bbox="488 352 1008 400">Imagen Institucional deteriorada.</p> <p data-bbox="488 400 1008 496">Existe un incremento de estudiantes desaprobadas en los tres últimos años.</p> <p data-bbox="488 496 1008 767">Incremento de embarazos precoces en la población estudiantil.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1008 225 1977 272">1. Mayor número de horas destinadas a talleres.</li> <li data-bbox="1008 272 1977 352">2. Desconocimiento de las estudiantes que pueden recibir su certificación en el módulo de su respectivo taller con promedio mayor o igual a 14</li> <li data-bbox="1008 352 1977 400">3. Condición socio-económica baja de las estudiantes</li> <li data-bbox="1008 400 1977 448">4. Desinterés de los padres de familia en el aprendizaje de sus menores hijas.</li> <li data-bbox="1008 448 1977 496">5. Poco interés de las estudiantes por el logro de sus aprendizajes.</li> <li data-bbox="1008 496 1977 576">6. Falta de estrategias de los maestros para motivar a las estudiantes a cumplir con sus deberes escolares.</li> <li data-bbox="1008 576 1977 624">7. Escaso uso de instrumentos de evaluación pertinentes.</li> <li data-bbox="1008 624 1977 671">8. Carecen de un proyecto de vida.</li> <li data-bbox="1008 671 1977 767">9. Bajo nivel moral y de buenas costumbres, debido a los carentes modelos adecuados de crianza y a la influencia del entorno social.</li> </ol>
---	--	--

Fuente: PEI – IE, “Nuestra Señora de la Merced” 2017 - 2019

Los docentes de los talleres trabajan con un catálogo de educación técnica que es brindado por el Ministerio de Educación. El desarrollo de este catálogo es en coordinación con las estudiantes, por ejemplo, en sastrería las alumnas de 3° año confeccionan: faldas, blusa y pantalón para damas; en el 4° año: camisas, pantalón y casaca para caballero y en el 5° año: falda, saco y pantalón de vestir para damas

El desarrollo de las clases en el taller industria del vestido no es la más apropiada, debido a que se desarrollan en un ambiente reducido; además al igual que los otros talleres no cuentan con los equipos necesarios (retroproyector y ecran).

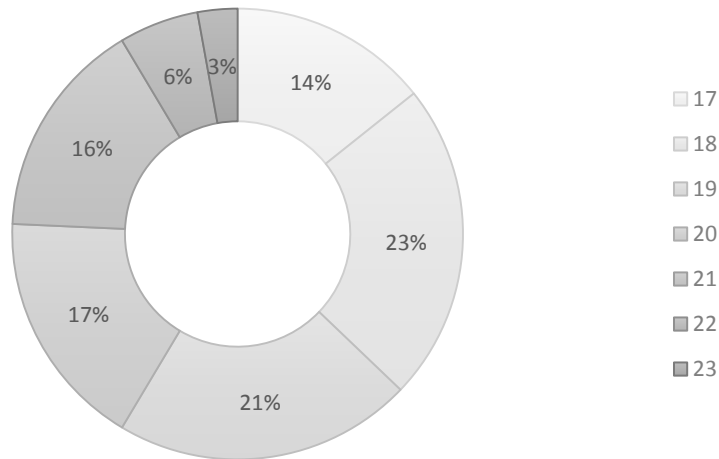
Los docentes de los talleres son capacitados en temas pedagógicos y/o temas generales actuales, más no en el área específica en la cual se desarrollan diariamente. Estos cursos son organizados por la Dirección Regional de Educación –DRE- y son incluidos conjuntamente con los docentes de los Institutos Superior Técnico, aunque muchas veces son avisados a destiempo, en el presente año escolar solo han recibido una capacitación.

A partir del presente año y por disposición del Ministerio de Educación, los docentes de los talleres deben dictar el curso de gestión empresarial.

Por parte de la Unidad de Gestión Local –UGEL- no existe un debido monitoreo y acompañamiento para reforzar las actividades técnico productivas, porque no existe especialista en monitoreo técnico – productivo.

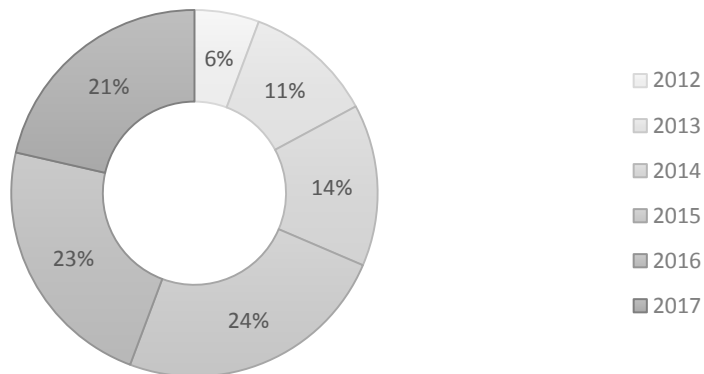
**Resultados obtenidos del segundo objetivo: Analizar la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca, 2017.**

**Edad de las encuestadas**



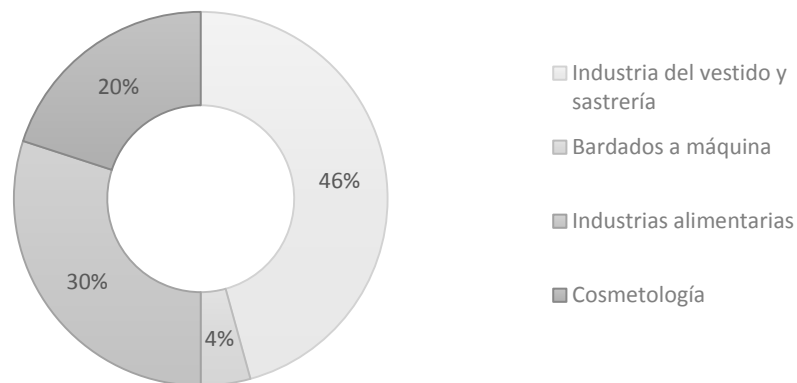
**Figura 1:** Del total de las exalumnas, en el momento de la encuesta, el 14% de ellas tiene 17 años, el 23% tiene 18 años, el 21% tiene 19 años, el 17% de las egresadas encuestadas tiene 20 años, el 16% de las exalumnas tiene 21 años, el 6% de las egresadas tiene 22 años y finalmente el 3% de las exalumnas tiene 23 años.

### Año de culminación de estudios de las egresadas



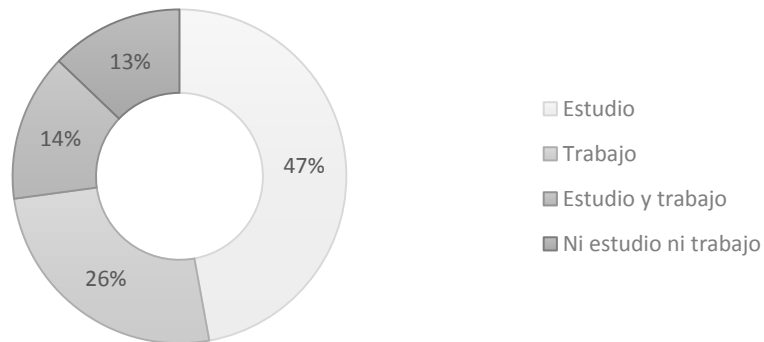
**Figura 2:** Del total de las encuestadas, el 21%, 23% y 24% pertenecen a exalumnas que egresaron el 2017, 2016 y 2015 respectivamente y el 31% de ellas terminó el colegio entre el 2012 y el 2014.

### Taller de especialización en la I.E. La Merced



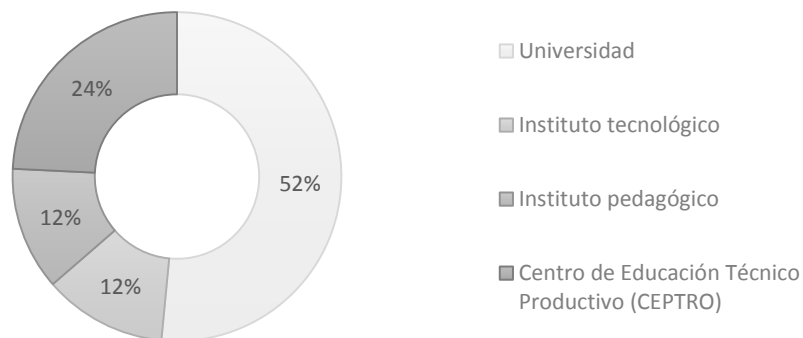
**Figura 3:** El taller preferido por las encuestadas es el de Industria del vestido y sastrería con 46%, el taller de industrias alimentarias tiene una preferencia del 30%, cosmetología con el 20% y bordados con el 4%.

**En la actualidad, ¿trabajas y/o estudias alguna carrera profesional o técnica?**



**Figura 4:** De las encuestadas el 47% se encuentra estudiando, el 26% de ellas está trabajando, el 14% estudia y trabaja, finalmente el 13% ni estudia ni trabaja.

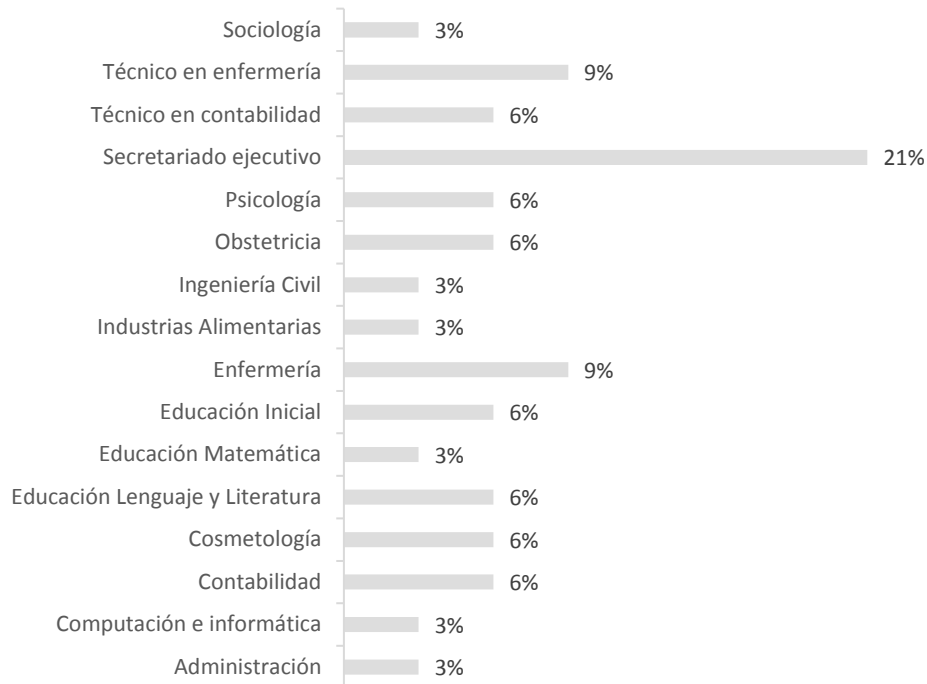
**De las que estudian, se encuentran estudiando en:**



**Figura 5:** De las alumnas que estudian, el 52% estudia en la universidad, el 24% estudia en el CEPTRO, el 12% estudia en un instituto pedagógico y el 12% faltante estudia en un instituto tecnológico.

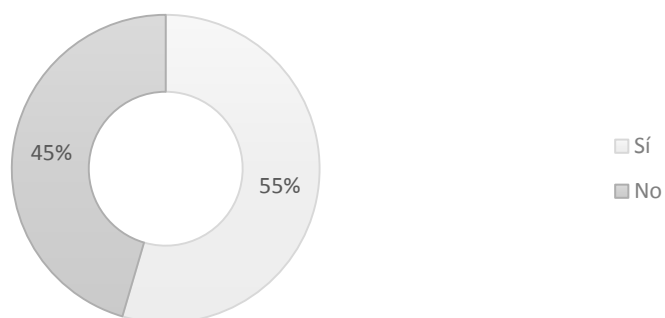


**De las que estudian, se especializan en:**



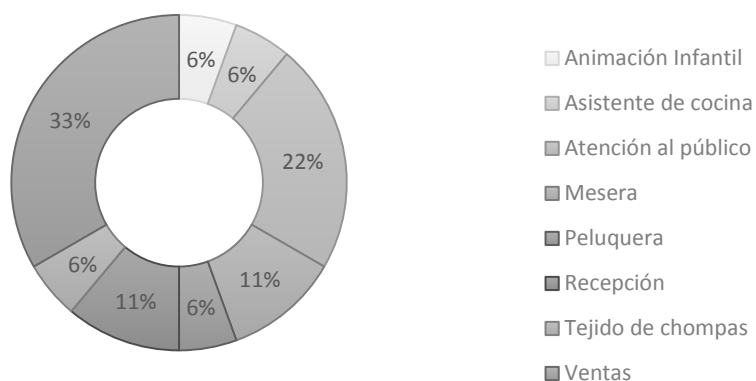
**Figura 6:** Las alumnas encuestadas que estudian, la especialización que más estudian es el secretariado ejecutivo con 21%, luego le sigue enfermería y técnico en enfermería con 9% cada uno, después está técnico en contabilidad, psicología, obstetricia, educación inicial, educación lenguaje y literatura, cosmetología y contabilidad, cada uno con un 6% y por último, sociología, Ingeniería civil, industrias alimentarias, educación matemática, computación e informática y administración con un 3% de representatividad.

### De las que estudian, el porcentaje de las que han trabajado



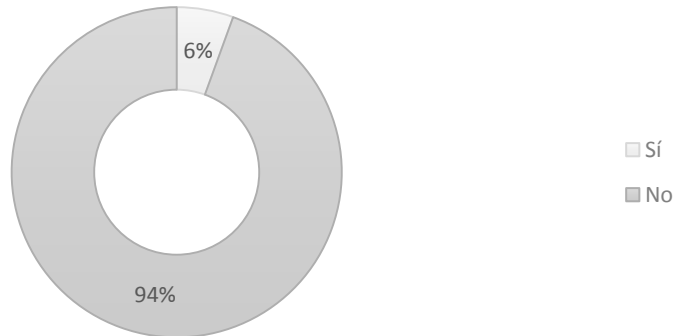
**Figura 7:** De las exalumnas que estudian, el 55% de ellas tienen experiencia laboral y el 45% se ha dedicado a estudiar solamente.

### De las que estudian y alguna vez trabajaron, trabajaron en:



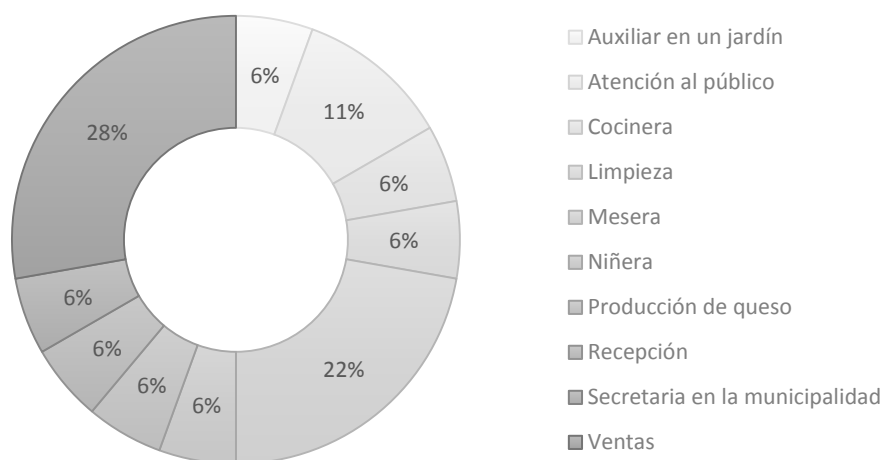
**Figura 8:** de las alumnas que estudian y que han trabajado, el 33% de ellas ha trabajado en puesto relacionado a las ventas (de comida, ropa, etc.), el 22% ha trabajado en puestos relacionado a la atención al público, el 11% ha trabajado en recepción y el 11% en el puesto de mesera, otros trabajos como animación infantil, asistente de cocina, peluquería y tejido de chompas representan un 6% cada uno.

**De las que estudiaron y trabajaron, ¿su ocupación tenía relación con la especialidad aprendida?**



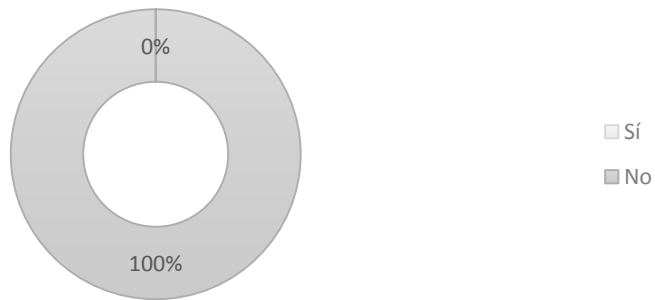
**Figura 9:** De las encuestadas que estudian actualmente y tienen experiencia laboral, el 94% de ellas ocupó un puesto laboral que no tenía relación con la especialidad que estudio en el colegio y solo un 6% ocupó un puesto relacionado con el taller que aprendió en el colegio.

### De las que trabajan, trabajan en:



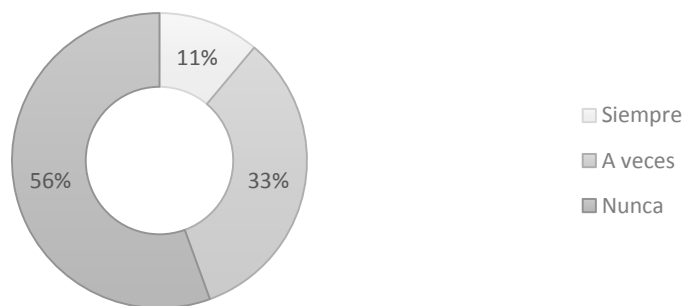
**Figura 10:** Por otro lado, de las alumnas que solo trabajan, el 28% de ellas trabajan en puestos de trabajo relacionado a las ventas, el 22% de las encuestadas que trabajan lo hacen en el puesto de mesera, el 11% trabaja en atención al público, por otro lado, los puestos de trabajo como auxiliar de trabajo, cocinera, limpieza, niñera, producción de queso, recepción y secretaria en la municipalidad tienen una representación del 6% cada puesto de trabajo.

**De las egresadas que trabajan, ¿su ocupación tiene relación con la especialización aprendida?**



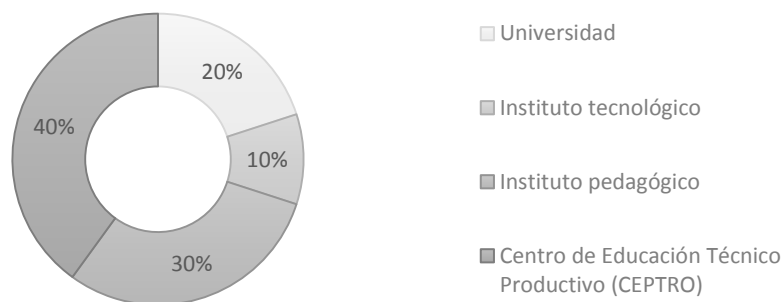
**Figura 11:** Del total de las egresadas encuestadas que trabajan actualmente, el 100% de ellas trabajan en puesto nada relacionados con el taller que aprendieron en el colegio.

**De las egresadas que trabajan, ¿se capacitan en temas relacionados a su puesto?**



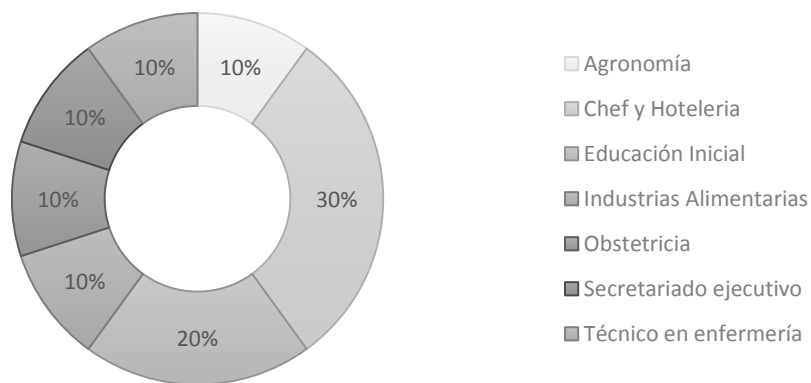
**Figura 12:** de las encuestadas que trabajan, el 11% siempre se capacita en temas relacionados a su puesto de trabajo, el 33% de vez en cuando se capacita en temas relacionados en el puesto que trabaja, finalmente el 56% nunca se ha capacitado en función a su trabajo.

**Figura 13:**  
De las que estudian y trabajan, estudian en:



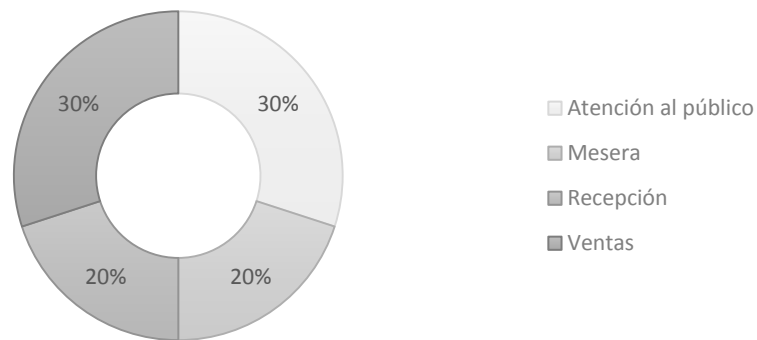
**Figura 13:** De las egresadas que estudian y trabajan, el 40% estudia en el CEPTRO, el 30% estudia en el instituto pedagógico, el 20% estudia en la universidad y el 10% estudia en un instituto tecnológico.

**De las egresadas que estudian y trabajan, se especializan en**



**Figura 14:** De las egresadas que estudian y trabajan, el 30% de ellas se especializan en chef y hotelería, 20% estudia educación inicial, las otras especialidades como agronomía, industrias alimenticias, obstetricia, secretariado ejecutivo y técnico en enfermería tienen una preferencia del 10% cada una.

**De las egresadas que estudian y trabajan, trabajan en**



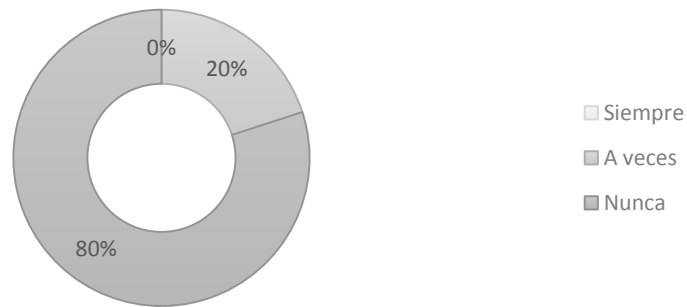
**Figura 15:** De las egresadas que estudian y trabajan, el 30% trabaja en atención al público, el 30% trabaja en ventas, el 20% trabajaba en recepción y el 20% trabaja en el puesto de mesera.

**De las egresadas que estudian y trabajan, ¿su trabajo tiene relación con la especialidad que aprendieron en el colegio?**



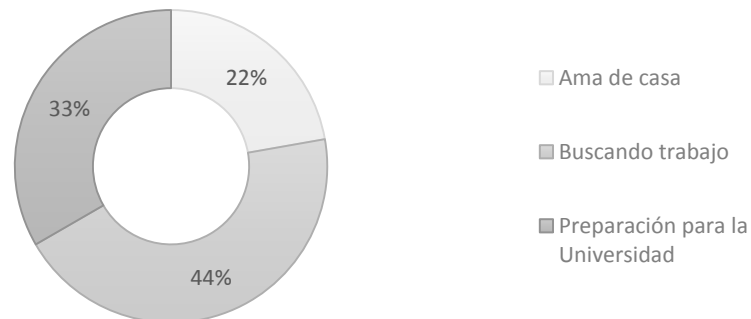
**Figura 16:** De las egresadas que estudian y trabajan, el 100% trabaja en puestos que no tienen relación con la especialidad que estudiaron en el colegio.

**De las egresadas que estudian y trabajan,  
¿se capacitan en temas relacionados a su trabajo?**



**Figura 17:** De las egresadas que estudian y trabajan, el 20% se capacita a veces en temas relacionado a su puesto de trabajo, finalmente el 80% de ellas no se ha capacitado en temas relacionados a su puesto de trabajo.

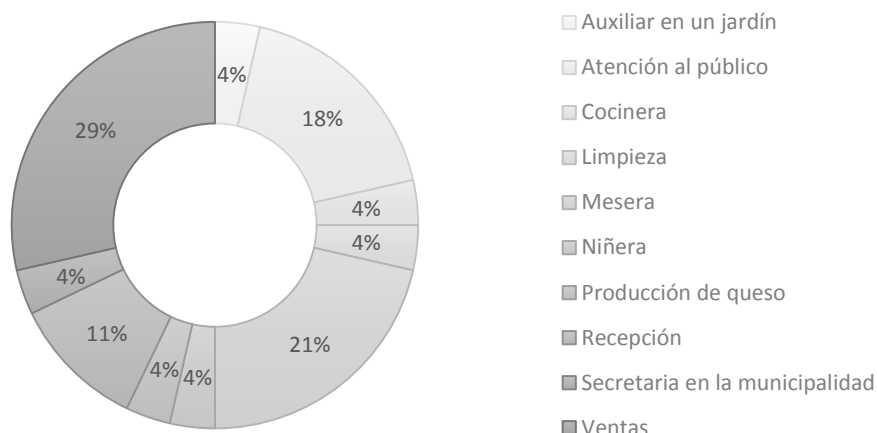
**De las egresadas que ni estudian ni trabajan**



**Figura 18:** De las egresadas que ni estudian y ni trabajan, el 44% de ellas están buscando trabajo, el 33% se está preparando para ingresar a la universidad y finalmente el 22% se dedica a las labores de su casa.

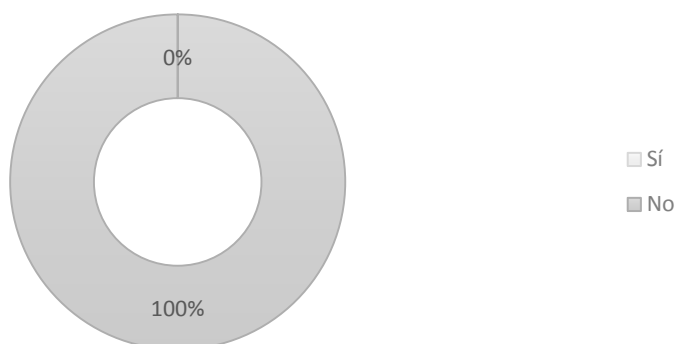


### Resumen, de las egresadas que trabajan



**Figura 19:** en resumen, de las egresadas que trabajan el 29% de ellas trabajan en ventas, el 21% de ellas trabajan en el puesto de mesera, el 18% trabajan en atención al público, el 11% trabaja en recepción y el resto de ocupaciones laborales tienen una preferencia del 4%.

### Resumen, de las egresadas que trabajan, su trabajo tiene relación con la especialidad que estudiaron en el colegio



**Figura 20:** del total de egresas que trabajan, el 100% de ellas trabaja en puestos que no tienen relación con lo que aprendieron en la escuela.

**Resultados obtenidos del tercer objetivo: Elaborar una propuesta de un modelo de gestión administrativa, para el centro de producción, que mejore la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca.**

**PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA  
MEJORAR LA CAPACIDAD TÉCNICA DE LAS EGRESADAS DE LA I.E.  
NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED – CAJAMARCA, 2018**

### **I. Presentación**

La presente investigación tiene como finalidad proponer un modelo de gestión administrativa, para mejorar la capacidad técnica de las egresadas de la IE “Nuestra Señora de la Merced”, en la que plasma algunos lineamientos para reforzar las áreas de gestión institucional y administrativa de la IE.

En el sistema educativo existen procesos de gestión, los mismos que consideran tres áreas: Institucional, Pedagógica y Administrativa. En las Instituciones Educativas –IE-, los Directores son los responsables de liderar estos procesos de gestión, enfocándose más y dándole mayor énfasis a los procesos pedagógicos, esto debido a su formación, experiencia académica y exigencias por parte del Ministerio de Educación, necesitando apoyo y reforzamiento en las áreas de gestión institucional y administrativa.

### **II. Introducción**

La Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced” de Cajamarca fue creada por R.S. N° 2662 de fecha 23 octubre 1925, con el nombre de Escuela Vocacional, empezando a brindar sus servicios el 15 marzo de 1926 con dos modalidades Educación Primaria y Educación Secundaria Industrial con el funcionamiento de 18 talleres: (Práctica de

costura blanca y llana, corte y Confección de sombreros y vestidos para mujer, ajuares y vestidos para niños, bordados de toda clase, tejidos de bolillos, tejidos de filet, tejidos de malla corriente, tejidos de alfombras, tejidos de crochet y palillos, tejidos incaicos y manteles, encuadernación y cartonería, apicultura, cocina, sombreros de paja, música vocal e instrumental, etc.). Estuvo desde un primer momento orientada a la formación de la mujer para su desempeño eficiente en la sociedad y el hogar. Por R. S. N° 045 del 19 enero 1949, se transforma en Instituto Nacional Industrial Femenino del Norte orientado a la Producción Industrial. Desde 1983 se imparte Educación Técnica en Secundaria de Adultos y en 1991 por Resolución N° 530 se integra el Centro Educativo Primario N° 82003. Actualmente viene impartiendo la formación técnica y cuenta con 5 talleres: industria del vestido y sastrería, bordados a máquina, industrias alimentarias, cosmetología y computación y su local funciona en el Jr. Junín N° 570. Luego a pedido de la Comunidad Educativa y por Resolución Sub Regional Sectorial N° 506-94 se modifica el nombre por el de Colegio Nacional Técnico y a partir del año 2005 todos los Centros educativos pasan a denominarse Instituciones Educativas (I.E.), y en el caso de La Merced y los demás colegios técnicos, se le añade con Variante Técnica.

Esta propuesta de modelo de gestión responde a una investigación realizada en la IE “Nuestra Señora de la Merced”, a través de encuestas y entrevistas aplicada a los diferentes actores.

### III. Información general de la Institución educativa

Tabla 11: Información general de la I.E.

Descripción	
<b>Nombre</b>	IE “Nuestra Señora de la Merced”
<b>Nivel</b>	Primaria – Secundaria
<b>Dirección</b>	Jr. Junín N° 570
<b>Ubigeo</b>	60101
<b>Área</b>	Urbana
<b>Categoría</b>	Escolarizado
<b>Género</b>	Mujeres
<b>Director</b>	Lic. Andrés A. Cerquín Pérez
<b>Promotor</b>	Público – Sector Educación
<b>Ugel</b>	UGEL Cajamarca
<b>Estado</b>	Activo
<b>Distrito</b>	Cajamarca
<b>Provincia</b>	Cajamarca
<b>Departamento</b>	Cajamarca

#### Misión:

“La institución educativa “Nuestra Sra. de la Merced”, en los niveles de primaria y secundaria, brinda una educación integral, dirigida a la diversidad e inclusión educativa basada en valores, cultura ecológica y el desarrollo de competencias laborales para desenvolverse en el campo intelectual y laboral al concluir sus estudios secundarios

#### Visión compartida:

La I.E. “Nuestra Señora de la Merced” al año 2019 es una entidad con liderazgo pedagógico compartido que logra aprendizajes creativos e innovadores en nuestros/as estudiantes y que atiende la diversidad e inclusión educativa, incidiendo en la formación técnica, científica, con práctica de valores basada en

la convivencia democrática, desarrollando una cultura ecológica y comprometidos con el desarrollo sostenible de nuestra comunidad.

### **Ubicación:**

**Figura 21: Mapa de Ubicación de la Institución Educativa**



La institución educativa “Nuestra Señora de la Merced” está ubicada en el Jr. Junín N° 570, de la ciudad, provincia y departamento de Cajamarca.

### **IV. Objetivo de la propuesta**

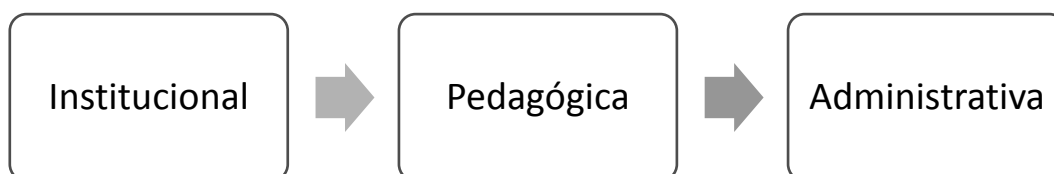
Proponer un modelo de gestión administrativa del centro de producción, para mejorar la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. “Nuestra Señora de la Merced” – Cajamarca, 2018.

## V. Desarrollo del modelo de Gestión

### Áreas procesos de gestión

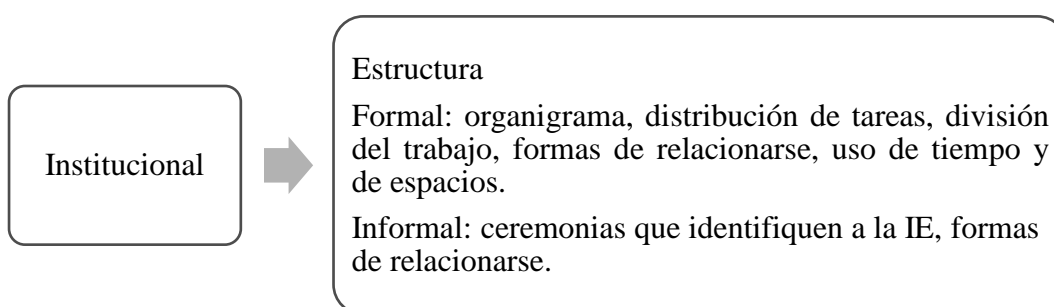
El modelo de gestión identifica tres áreas que pertenecen al proceso de gestión:

**Figura 22: Proceso de gestión**



Este proceso de gestión debe desarrollarse de la siguiente manera:

**Figura 23: Proceso de gestión – Institucional**



En esta área se deberá trabajar las formas de relacionarse a lo interno (APAFA, docentes) y externo con instituciones, ya sean públicas o privadas, a través de suscripción de alianzas estratégicas que ayuden a la IE., lograr cubrir las necesidades requeridas para el logro de los objetivos planteados. Tenemos:

- Suscripción de convenios para la formación entre: CETPRO – SENATI – SENCICO, entre otros, esto contribuirá al perfeccionamiento en la formación técnica.

- Gestionar con la UGEL y suscripción de convenios con: Gobierno Regional –GR, Municipalidad Provincial de Cajamarca –MPC-, para financiamiento de capacitaciones a los docentes de los talleres, en temas de gestión empresarial.
- Suscripción de convenios con posibles instituciones financiadoras: ALAC – Yanacocha – Gold Field, Gloria, Bancos, etc, para adquisición, mantenimiento o reparación de equipos, maquinaria y materia prima, a fin de lograr reactivar el centro de producción de los diferentes talleres.
- Suscripción de convenios con universidades pública y privada, para estudios de investigación, evaluación de impacto de implementación del modelo de gestión administrativo, así como poder determinar nuevas opciones técnico productivo de las alumnas.
- Suscripción de alianzas estratégicas con empresarios locales de diferentes rubros: Heladería Holanda, Chugur, Olivos, J&R, entre otros, para realización de prácticas pre – profesionales.
- Crear una bolsa de trabajo, dónde la prioridad sea para las alumnas más destacadas, esto servirá como incentivo en el esmero y empeño que pongan las estudiantes.

#### Involucrados:

- Director de la IE – Responsable de:
  - Suscripción de convenios y alianzas.
  - Supervisar y programar las capacitaciones a docentes.

- Gestionar visitas o pasantías de las estudiantes a centros de producción.
- Docentes de los talleres – Responsables de la transferencia de conocimientos técnicos, acompañamiento y orientación en pasantías y la elaboración del cronograma de mantenimiento y reparación de equipos, esto último en coordinación con el área de logística de la IE.
- Consultor en temas de gestión – Siendo responsable de:
  - Acompañamiento y orientación al Director en la suscripción de alianzas estratégicas con otros actores para obtener financiamiento.
  - Apoyo en la coordinación para capacitaciones a docentes en temas de gestión empresarial.
  - Apoyo en la programación para la evaluación a docentes de los talleres.
  - Orientar al Director de la IE, para un buen relacionamiento y apoyo entre la IE, docentes e integrantes de la APAFA.
  - Apoyo para el cumplimiento de este modelo de gestión.
  - Soporte en la elaboración de Términos de Referencia -TdR-, para la contratación de profesional (es) que realice (n) la evaluación de impacto del proyecto, o en su defecto suscribir un convenio con universidades pública o privada, o como parte de sus prácticas pre profesionales los alumnos de esa casa superior de estudios realicen esta evaluación.



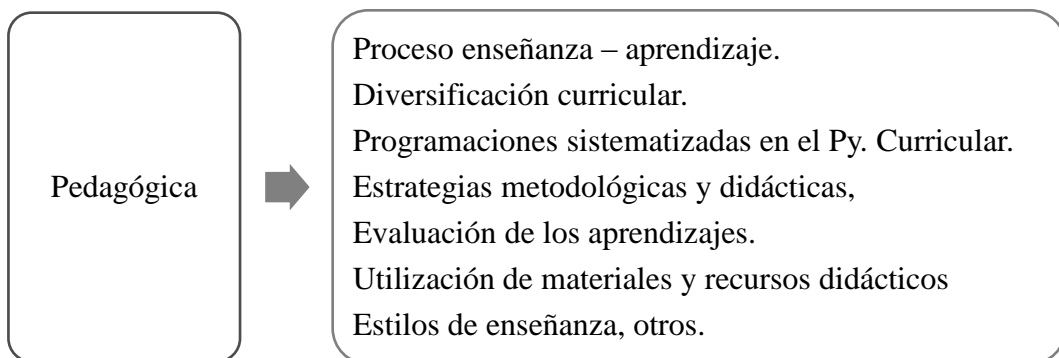
- Personal técnico – Responsable del mantenimiento de los equipos y máquinas, en coordinación con los docentes de los mismos, de acuerdo a programación establecida.
- APAFA – Soporte en el monitoreo del cumplimiento de los posibles aportes a la IE para la adquisición y/o mantenimiento de los equipos.
- Talleres: Uso de espacios

**Figura 24: Talleres**



El taller de industria del vestido – Es uno de los talleres con mayor aceptación por parte de las estudiantes, y el espacio dónde funciona actualmente es muy reducido, por eso es necesario su reubicación.

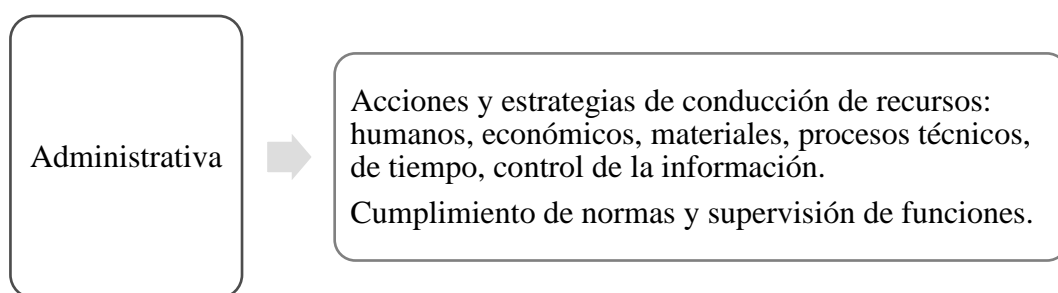
**Figura 25: Proceso de gestión – Pedagógica**



- Cumplimiento de la gestión docente o consultor especialista en temas de gestión empresarial.

- Poner mayor énfasis en la capacitación a docentes de los talleres en temas de gestión empresarial.
- Distribución de horas – El Director de a IE, deberá asegurar que el Subdirector de áreas técnicas realice un monitoreo y acompañamiento, a fin de que sean aprovechadas al máximo las horas asignadas para los talleres y que se ejecuten los proyectos de producción, de acuerdo al Diseño Curricular Nacional –DCN- elaborado por el Ministerio de Educación para las instituciones educativas con variante técnica.
- Supervisión, monitoreo y acompañamiento a los docentes de los talleres.

**Figura 26: Proceso de gestión - Administrativa**



### **Maquinaria, equipos y materiales**

- Gestionar la compra de proyector multimedia y ecran, para los 2 talleres faltantes.
- Asegurar la instalación de los equipos del centro de cómputo, reúnan las condiciones de seguridad y calidad, así como el servicio de internet.
- Debido a la alta demanda de alumnas en el taller de industria del vestido y sastrería, se necesita gestionar ante organizaciones públicas o privadas, la

adquisición de más máquinas, equipos y materiales (reglas, tizas, escuadras, tijeras, planchas a vapor entre otros).

- Actualización de inventario.

### **Centro de producción**

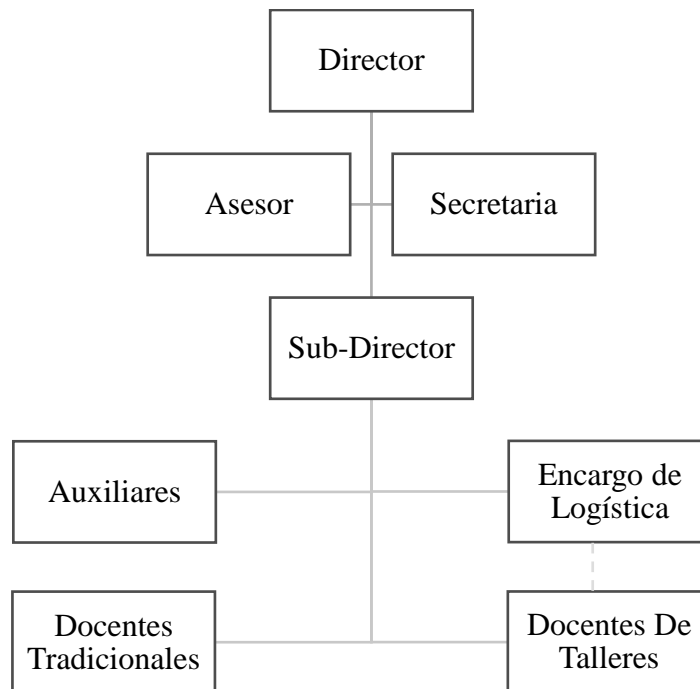
- Aprovechar la mano de obra (estudiantes), para brindar servicio de confección en las diferentes áreas (según especialidad de los talleres), generando recursos para la IE, los mismos que servirán para cubrir gastos de mantenimiento y por parte de las estudiantes contar con recursos para adquisición de materia prima.
- Diseñar un plan de acción en el que refleje actividades de producción y administrativas, responsables, fechas, para el buen funcionamiento del centro de producción.
- Incrementar la productividad de las máquinas; aprovechando los horarios que no son utilizados por las estudiantes (tardes), para producción de las mismas o de terceros, generando ingresos por concepto de alquiler de la maquinaria y espacio.

### **Recursos humanos**

- Gestionar ante la Dirección Regional de Educación, Gobierno Regional o Local, financiamiento para la contratación de consultor (es) / docentes del plantel para identificar factor (es) que nos muestre la preferencia por determinado taller.

- Gestionar la contratación de un técnico encargado del mantenimiento de los equipos y maquinaria a su cargo o suscribir convenios con SENATI.
- Gestionar la creación del área de logística, para facilitar el manejo de recursos materiales, equipos y maquinaria de la IE, así como la refacción, repotenciación de equipos y maquinaria que no se encuentran operativos, en coordinación con los docentes responsables de los diferentes talleres.

**Figura 27: Organigrama de los involucrados en el modelo de gestión**



### **Recursos económicos**

- Elaboración de presupuesto para determinar el monto necesario para impulsar el centro de producción de la IE. “Nuestra Señora de la Merced”.

**Tabla 12: Presupuesto para impulsar los talleres**

N°	Concepto	Cant.	Precio Unit.	Monto S/.
1	<b>Recursos humanos</b>			
	01 Consultor (Gestión)	3 meses	2500.00	7500.00
	01 Consultor evaluación de impacto (*)	1	3000.00	3000.00
	01 Técnico mantenimiento equipos y máquinas	1	2000.00	2000.00
	Sub Total 1			12500.00
2	<b>Capacitaciones locales a docentes talleres</b>			
	Papel A4	1/2 millar	15.00	15.00
	Materiales de escritorio	-	50.00	50.00
	Tinta impresora	1	30.00	30.00
	Refrigerios 2 capacitaciones	12		400.00
	Sub Total 2			495.00
3	<b>Movilidad</b>			
	Pasajes locales (consultor)	-		200.00
	Sub Total 3			200.00
4	<b>Capacitaciones nacionales a docentes talleres</b>			
	Pasajes terrestres (5 personas)	10	130.00	1300.00
	Alojamiento (5 personas - 2 días)	5	120.00	1200.00
	Alimentación (5 personas - 2 días)	5	80.00	800.00
	Movilidad local	-		400.00
	Material para cursos (5 personas)	5	500.00	2500.00
	Inscripción cursos (5 personas)	5	800.00	4000.00
	Sub Total 4			10200.00
5	<b>Reparación de máquinas</b>			
	Repuestos de máquinas			5000.00
	Sub Total 5			5000.00
6	<b>Imprevistos</b>			
	Imprevistos varios			600.00
	Sub Total 6			600.00
	<b>T o t a l</b>			28995.00

En la tabla 12, se especifica un presupuesto para el impulso de los cinco talleres, considerando las capacitaciones locales y nacionales de los 5 responsables de los mismos. El taller de industria del vestido y sastrería actualmente cuenta con mayor potencial por estar mejor implementado y con capital humano preparado, además de contar con un compromiso de intención de compra por parte de la empresa Yanacocha. En tal sentido se ha elaborado un flujo de caja proyectado del taller de industria del vestido y sastrería considerando un periodo de 5 años:

**Tabla 13: Flujo de caja del taller de industria del vestido y sastrería (en soles)**

	<b>Año 0</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>
1. ingresos grabables		107220	126720	153120	184800	244887.5
Por ventas		107220	126720	153120	184800	221760
Valor de salvamento equipo						22875
valor de salvamento Mobiliario, muebles y enseres						253
2. Egresos deducibles		-64510	-70630	-77203	-86968	-119887
Gastos de Producción		-57312	-63216	-69552	-79056	-88560
Gastos generales		-2160	-2376	-2614	-2875	-3162
Depreciación Equipo		-4575	-4575	-4575	-4575	-4575
Depreciación Mobiliario, muebles y enseres		-51	-51	-51	-51	-51
Amortización de activo intangibles		-412	-412	-412	-412	-412
valor en libros equipo						-22875
valor en libros Mobiliario, muebles y enseres						-253
3. ingresos netos grabables (1-2)		42711	56091	75917	97832	125000
impuestos		11959	15705	21257	27393	35000
4. utilidad despues de impuestos		30752	40385	54660	70439	90000
Depreciación Equipo		4575	4575	4575	4575	4575
Depreciación Mobiliario, muebles y enseres		51	51	51	51	51
Amortización de activo intangibles		412	412	412	412	412
valor en libros equipo						22875
valor en libros Mobiliario, muebles y enseres						253
activo intangible	-2060.00					
Equipo	-45750					
muebles y enseres	-505					
var. Capital de trabajo	-4956	-510	-548	-814	-816	7644
<b>FLUJO DE CAJA ECONÓMICO</b>	<b>-53271</b>	<b>35279</b>	<b>44875</b>	<b>58884</b>	<b>74660</b>	<b>125809</b>

Para la elaboración del flujo de caja se ha considerado que la producción incrementará en un 20% anual y una tasa de descuento de 8%, que es la que se considera en los proyectos de inversión del INVIERTE.PE; con la cual el VAN es de S/205112.40 y una TIR del 86%, lo cual garantiza la viabilidad del proyecto al ser superior a la tasa de referencia considerada.

El Consejo Educativo Institucional – CONEI, debe asegurar la buena administración de los recursos económicos logrados a través de financiamiento de terceros o como aporte de la APAFA.

## **VI. Resultados del modelo de gestión**

Con la implementación de este modelo de gestión administrativa se espera obtener los siguientes resultados:

- Contribuir a un mejor funcionamiento y administración de los talleres de la IE.
- Contribuir a que las estudiantes logren reactivar el centro de producción y ser sostenible en el tiempo y de esta manera puedan obtener ingresos que les permita adquirir la materia prima para su aprendizaje y para la producción.
- Lograr que a través de la gestión (es) las egresadas sean sujetos de obtener una opción laboral, acorde a su formación técnica y que se sientan integradas en la sociedad, trayendo como resultado una mejor calidad de vida y de esta manera elevar su autoestima.
- Lograr que las egresadas formen su propio negocio, es decir lleguen a ser empresarias de éxito.
- Los resultados de este modelo son a largo plazo, podrán ser medidos a mediano y largo plazo.
- La evaluación de impacto de este modelo debe considerar:

- El nivel de empleabilidad de las egresadas.
- Nivel de emprendimiento de las egresadas.
- El consultor deberá diseñar los instrumentos aplicables a los diferentes actores para el recojo de la información, utilizando la metodología más apropiada (entrevistas, encuestas, focus group, etc).

## **4.2. Discusión de resultados**

### Objetivo 1

La preferencia de las estudiantes por determinados talleres, así como la falta de recursos materiales, de máquinas y equipos, desmotiva tanto a los docentes como a las estudiantes, quienes en algunos casos abandonen o muestren poco interés en el aprendizaje, estando de acuerdo con Mejía (2017) quien en su tesis denominada Motivación en el área de educación concluya que el hecho de que los alumnos se encuentren desmotivados depende de varias variables, entre ellas la metodología empleada por el docente, la malla curricular o evaluar mejor las necesidades de las estudiantes, de lo contrario se están perdiendo recursos, trayendo como consecuencia la falta de preparación para enfrentarse y poder incorporarse en la sociedad. Tacca (2011), menciona que el enfoque de competencias nace como alternativa al modelo basado en objetivos, pues las empresas que demandan trabajadores competentes esperan que su personal aplique sus conocimientos para tener éxito en sus labores, esto pondría en desventaja a las egresadas de la IE “Nuestra Señora de la Merced”, al contar con limitaciones en su formación técnica.



## Objetivo 2

En cuanto a las capacidades técnicas de las egresadas, adquiridas en los diferentes talleres de la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced” encontramos que el 100% de las egresadas que se encuentran trabajando, no laboran en algún puesto que tenga relación con lo que han aprendido en la institución educativa, lo cual difiere con lo encontrado por Soto (2012), quien encontró que el 30% de los egresados se desempeñan en puestos para los cuales han sido capacitados y un 32% de los alumnos egresados le han dado continuidad a sus estudios, en este caso las egresadas que trabajan no continúan capacitándose en relación al taller aprendido, el 11% de las egresadas que trabajan se capacitan siempre pero en función al trabajo que desarrollan, por otro lado, Forgas (2003) encontró que el 100% de los egresados trabajaban en talleres mecánicos, de los cuales el 90.9% trabaja como operario el 72.7% como tecnólogo y un 36.3% trabaja como controlador de calidad, lo cual es un verdadero éxito en comparación al caso de las egresadas de la I.E. “Nuestra Señora de la Merced”. Los resultados indican que existen serios problemas en la educación técnica que se brinda en esta institución, como lo suele mencionar Barrigüete (2003), la educación debe servir para la formación de los recursos humanos, la educación debe pasar de la teoría a la práctica, la educación debe ser el recurso de supervivencia del individuo, la educación debe complementarse con la tecnología y el sistema educativo debe legitimarse a la sociedad actual, en otras palabras la educación tecnológica debe ser meramente para el trabajo, pero ciertas ineficiencias, se convierten en una barrera para lograr dicho objetivo. Se coincide con The Science Of Improving Lives (2016), quien sustenta que la educación técnica debe desarrollar capital humano con capacidad para crear y generar cadenas de valor, siendo esta la única forma de que los jóvenes aumenten sus oportunidades laborales y su inserción al mercado laboral sea más fácil, y complementado, Aro (2002), los centros educativos son los

responsables de promover y cultivar dichas habilidades. Messina, Weinberg y Irigoin (1996), quienes mencionan que la articulación de la educación – trabajo debe ser el referente para el análisis de la implantación de un nuevo espacio educativo original donde se integren educación, trabajo, producción, ciencia y tecnología, es por ello la importancia de que la formación de las estudiantes de la IE “Nuestra Señora de la Merced”, sea teórico – práctico, acompañado de los conocimientos en gestión empresarial y tecnología.

### Objetivo 3

La IE “Nuestra Señora de la Merced” cuenta con una propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizajes, más no en el desarrollo técnico productivo, ni en gestión administrativa, esto afecta de manera significativa al Centro de Producción y por lo tanto a la formación de las estudiantes, corroborando lo que Sanjinez (2014), en su tesis de maestría titulada La gestión de las instituciones educativas técnico productivo y su relación con el desarrollo técnico en la provincia de Tumbes, se obtuvieron los siguientes resultados, los docentes aseguran no tener las herramientas y la infraestructura necesaria para desarrollar mejor su clase, un 80% de ellos coinciden en que la educación técnica que se brinda es regular y un 70% de los docentes dice que la gestión de educativa técnica no cumple con los estándares necesarios para formar buenos profesionales, se llega a las siguientes conclusiones, la carencia de recursos está trayendo problemas que al final desencadena una serie de conflictos, los jóvenes que culminan sus estudios no tienen habilidades desarrolladas para ejercer algún trabajo cualificado, aumentando la tasa de desempleo, y los que quieren capacitarse van a tener que invertir dinero y recursos, elevando los costos para poder acceder a un trabajo digno. Uno de los resultados de este trabajo de investigación, refleja que el 21% de las egresadas estudian secretariado ejecutivo, no existiendo relación con lo aprendido en la IE “Nuestra Señora de la Merced”, esto en busca de obtener conocimiento a corto plazo y tener una opción laboral.

Ducci (1997) quien define a la competencia laboral como el conjunto de aprendizajes que son útiles para el desempeño productivo en un puesto de trabajo, el aprendizaje no es solo por medio de una institución, sino que además es empírico. Para el Ministerio de Educación del Perú MINEDU (2017) la educación técnico - productiva es una forma de educación para el desarrollo de capacidades en competencias laborales para tener una vida productiva y satisfactoria, esta forma de educación da a las personas las condiciones para prepararse para un trabajo y medio social

Otro aspecto relevante es la creación del taller de computación, si bien es cierto la tecnología e informática es el resultado de la globalización, debería considerarse como parte de la formación de las estudiantes salvo un taller especializado en el área, considerando Rodríguez y Esté (2010), la necesidad de las empresas para competir y poder tener éxito, las obliga a convertirse en centros de innovación y de mejora continua buscando fuerza laboral que estén continuamente desarrollando sus capacidades, que estén acorde con la tecnología, debiendo ser creativos y eficientes.

#### Objetivo General

Los resultados obtenidos de la entrevista realizada a los docentes de los talleres, reflejan que no existen las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus clases, ya que cuentan con limitaciones de equipos, máquinas y materia prima, que les permitan aprovechar al máximo las horas destinadas para el desarrollo de los talleres, apreciándose una actitud pasiva y poco interés por mejorar estas condiciones, coincidiendo con Santos, Nueva Suyapa, San Martín, quien nos refiere que los factores que contribuyen a que el tiempo se aproveche eficientemente son los recursos humanos, la dirección y la gestión administrativa y académica, de allí la importancia de contar con un modelo de gestión

que brinde las pautas necesarias, que ayuden a impulsar el centro de producción de la IE “Nuestra Señora de la Merced”.

## **CAPÍTULO V:**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

##### Objetivo 1

De acuerdo al diagnóstico realizado llegamos a la conclusión que existen varios factores que influyen negativamente en la formación de las estudiantes, entre ellas tenemos infraestructura no adecuada, falta de equipos y máquinas, mala distribución de los ambientes asignados a los talleres, la no capacitación adecuada y oportuna a los docentes responsables de estos talleres, esto por parte de la institución educativa; y por parte de las estudiantes una de las limitantes para que no aprovechen los conocimientos impartidos por los docentes, son los recursos económicos para poder adquirir la materia prima para el desarrollo de sus clases. El no saber generar recursos, no estar capacitados adecuadamente, trae como consecuencia que al salir de la IE, estén desorientadas sobre el rumbo a tomar, buscando alternativas diferentes a su formación estudiantil.

##### Objetivo 2

Con los resultados obtenidos se puede concluir que el desarrollo de las capacidades técnicas, en función a los talleres que han desempeñado las egresadas de la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced de Cajamarca”, es nulo, porque se dedican a estudiar, trabajar o a otras actividades, de las que estudian, ninguna le da continuidad al taller que ha estudiado en la institución educativa, de las egresadas que trabajan ninguna desempeña un trabajo que tenga relación al taller que ha estudiado, tampoco se ha encontrado a alguna egresada que sea emprendedora, por lo tanto se evidencia un desfase total entre oferta y demanda, por el lado de la oferta la institución ofrece productos (los talleres), que quizá sean poco atractivos o que no se desarrollen en óptimas condiciones,

lo cual genera una desmotivación por parte de las egresadas a quienes especializarse en dicho taller, si el curso no se ha desarrollado de acuerdo a los estándares como resultado las alumnas no están bien capacitadas como para sentirse seguras de poder desenvolverse en dicho trabajo; por el lado de la demanda se observa de acuerdo a lo que prefieren estudiar las alumnas, que sus gustos y preferencias va por otras carreras técnicas, que no necesariamente son productivas. Entonces se puede asegurar que el sistema educativo técnico en la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced”, esta y seguirá fracasando si no se realizan cambios.

#### Objetivos 3 4 y 5

Esta propuesta de modelo de gestión administrativa, junto con el Proyecto Educativo Institucional – PEI- de la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced”, complementa las herramientas de gestión de esta organización. Un modelo de gestión administrativa ayudará a tener los lineamientos básicos de aspectos claves en este caso institucionales y administrativos que se deben mejorar o implementarse en la IE. El impacto de un modelo de gestión administrativa no solo se refleja al interno, sino al externo de una organización. La evaluación de impacto mostrará el éxito de este modelo de gestión administrativa, tanto para el centro de producción, como para las egresadas.

#### Objetivo General

De acuerdo a la investigación realizada en la IE “Nuestra Señora de la Merced”, concluimos la importancia de contar con una propuesta modelo de gestión administrativa, de esta institución, herramienta clave para lograr los objetivos institucionales y contribuir a la formación y capacitación técnica, adecuada de las estudiantes, a través de un buen funcionamiento y manejo de los talleres. Es importante mencionar el rol que deben

cumplir los directivos, siguiendo lo establecido en las normas, funciones y procedimientos dados por el Ministerio de Educación.

## **5.2. Recomendaciones**

### **Objetivo 1**

Considerando los factores que influyen en la formación técnica de las estudiantes, se recomienda realizar las gestiones sugeridas en esta propuesta de modelo de gestión administrativa, para mejorar la capacidad técnica de las egresadas de la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced”, a fin de que las estudiantes no se vean perjudicadas; aprovechando el interés y apoyo institucional de la empresa Yanacocha y buscar nuevas alianzas institucionales para obtener financiamiento. Respecto al taller de computación debería ser transversal a todos los talleres, salvo que dentro del sílabo se consideren programas afines con las especialidades de los talleres como Diseño de modas, marketing, e comercio, entre otros, que justifique la creación de un taller. Aprovechar el ofrecimiento de mejorar la infraestructura hecha por la nueva autoridad edil para ampliar y acondicionar los talleres con limitantes de espacio.

### **Objetivo 2**

Debido al fracaso del sistema educativo técnico de la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced”, evidenciado por el bajo nivel de empleabilidad de sus egresadas, debido a la deficiencia en las capacidades técnicas de las egresadas, se recomienda que los directivos o encargados en el tema realicen un proceso de reingeniería, evalúan bien sus procesos de gestión, para que puedan detectar cuales con sus verdaderos problemas que como institución están afectando el bienestar de las estudiantes, se deben trazar nuevos objetivos, fijados en garantizar que el aprendizaje y su aplicación no termina cuando las alumnas egresan, los directivos deben asumir el liderazgo y garantizar que la

educación técnica debe ser educación para el trabajo. Los resultados indican que las egresadas no valoran la enseñanza técnica que han recibido, no hay evidencias de emprendimiento, por lo que a los talleres se debería implementar cursos de educación financiera y emprendimiento para complementar la enseñanza y motivar a las alumnas a generar su propio negocio y por ende su propio empleo.

#### Objetivo 3, 4 y 5

En vista de los resultados obtenidos, se recomienda que los directivos inicien la implementación de esta propuesta de modelo de gestión administrativa, de tal manera que el centro productivo de la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced”, empiece a funcionar en el menor tiempo posible, aprovechando todas las oportunidades y concretizar la formalización del compromiso de intención de compra de la producción de ropa de trabajo, ofrecido por la empresa Yanacocha, que generarán ingresos económicos para el centro de producción y las estudiantes, siendo un incentivo para éstas últimas. Es importante considerar el presupuesto de inicio para este proceso, el mismo que habría que gestionar su financiamiento. También se debe revisar y tener en cuenta los gastos operativos y el flujo de caja proyectado.

#### Objetivo General

Considerando que la IE “Nuestra Señora de la Merced”, no cuenta con un modelo de gestión administrativa, se recomienda que los directivos implementen esta herramienta, para lograr reactivar el centro de producción, el mismo que debe ser coordinado con los involucrados, a fin de subsanar las limitaciones existentes y cuyos resultados se verán reflejados en el éxito de sus egresadas. Este documento debe formar parte de las herramientas de gestión de la Institución Educativa.



## REFERENCIAS

- Aro P. (2002). *Empleo y formación de jóvenes*. Jamaica: Cinterfor
- Barrigüete L. (2003). *Tesis de doctorado: De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid
- Becerra, A. y La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*. Disponible en: [http://www.up.edu.pe/ciup/SiteAssets/Lists/JER\\_Jerarquia/EditForm/DD-10-05.pdf](http://www.up.edu.pe/ciup/SiteAssets/Lists/JER_Jerarquia/EditForm/DD-10-05.pdf)
- Carison B. (2002). *Educación y mercado del trabajo en América Latina frente a la globalización*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Carro R. y Gonzales D. (2016). *Productividad y competitividad*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Coaguila D. (2015). *Tesis de maestría: Análisis del perfil profesional de egresados del CETPRO Guadalupe frente a la demanda del mercado laboral de Ica*. Ica: Universidad San Ignacio de Loyola,
- Ducci, M. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional en: Formación basada en competencia laboral*. Montevideo Uruguay, Cinterfor/OIT
- Fernández A. (2015). *Tesis de doctorado: Formación para el empleo de los jóvenes en dificultad Social*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia Española,

- Frade, L. (2007). *Desarrollo de competencias en educación básica: Desde preescolar hasta secundaria*. México, Calidad educativa consultores
- Galindo. M y Ríos V. (2015). *Productividad, México ¿Cómo vamos?* México DF, México: Serie de estudios económicos Vol. I.
- Gonzci, A., y Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencia laboral y Educación Basada en Normas de Competencias*. México, Limusa.
- Guillén M. (2010). *Tesis de grado: Políticas juveniles de educación, formación y empleo en la última década en el Departamento de Maipú, Provincia de Mendoza, Un análisis desde la perspectiva y experiencia de los agentes burocráticos*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo
- Huamaní et al (2013). *Tesis de titulación: La formación técnica y su relación con la demanda en el mercado laboral de los participantes del CEPTRON Virgen del Rosario Ugel 01 Región Lima - año 2012*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Hume D. (1948). *Un tratado de la naturaleza humana*. En Aiken H (Ed), *La moral y política filosófica de Hume*. Nueva York, Estados Unidos: Hafner Press, (pp.55-56).
- Jiménez A. (2015). *Mercado Laboral: Situación, Perspectivas y tendencias*. México: People Matters
- Klein, N. (2012). *Salario real, productividad laboral y tendencias del empleo en Sudáfrica: una mirada más*. IMF.

La Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional DIGESUTP (2008).

*Diseño curricular básico de la educación técnico productiva: Ciclo Medio.* Lima, Perú: Impreso en los talleres gráfico del Ministerio de Educación.

La Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional DIGESUTP y la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico – Productiva DESTP (2008). *Educación técnico – productiva, Guia de orientación para la programación modular: Ciclo básico.* Lima, Perú: Gráfica Técnica SRL

Márquez A. (2011). *La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México, Una breve contextualización.* México DF: Perfiles Educativos.

Marx K. (1867). *El capital. Crítica de la economía política.* Alemania: 4ta edición, FCE.

Disponible en: <https://www.elfondoenlinea.com/Detalle.aspx?ctit=001089EA>

Mejía C. (2017). *Tesis de titulación: Motivación en el área de educación para el trabajo en estudiantes de segundo grado de secundaria de la Institución Educativa “Miguel Grau”, Magdalena 2016.* Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Messina G., Weinberg P. y Irigoín M. (1996). *La educación técnica y la Formación profesional.* Santiago, Chile. Editorial UNESCO

Ministerio de Educación (2017). *Camino hacia la educación técnico - productiva.* Lima, Perú: Gráfica Técnica SRL, disponible en <http://www.minedu.gob.pe/digesutp/>

Mochón F. (2005). *Economía, teoría y política.* Madrid, España: McGraw-Hill/Interamericana de España S. A. U., quinta edición.

Resico M. (2010). *Introducción a la economía social de mercado.* Buenos Aires, Argentina: Konrad Adenauer Stiftung.

- Rodríguez G. y Esté P. (2010). *Educación técnica y formación profesional*. Caracas, Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Sanjinez L. (2014). *Tesis de maestría: La gestión de las instituciones educativas técnico productivo y su relación con el desarrollo técnico en la provincia de Tumbes*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Schiro M. (1978). *El mejor currículo para las escuelas: Elpreciado debate ideológico*. New Jersey, Estados Unidos: Educational Technology Publications
- Según Forgas J. (2003). *Tesis de doctorado: Modelo para la Formación Profesional, en la Educación Técnica y Profesional, sobre la base de Competencias Profesionales, en la Rama Mecánica*. Santiago de Cuba: Instituto Superior Pedagógico Frank País García – Cuba,
- Smith A. (1776). *Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Londres, Reino Unido: W. Strahan & T. Cadell.
- Soto K. (2012), *Tesis de doctorado: Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile*. Santiago de Chile, Chile: en la Universitat Autònoma de Barcelona
- Tacca D. (2011). *El nuevo enfoque pedagógico: Las Competencias, investigación educativa*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Tansini R. (2003). *Economía para no economistas*. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República, Departamento de economía.
- The Science Of Improving Lives (2016). *La educación técnica universitaria y su vinculación al mercado laboral en Guatemala*, documento preparado por The Science Of Improving Lives FHI360 para el LAC/RSD Regional Workforce

Development Program, El Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral.  
Estados Unidos

Tobòn, S. (2006). *Aspectos Básicos de la formación basada en competencias*. Disponible en: <http://www.sepbcs.gob.mx/Pronap/Lectura%205.pdf>

Trujillo J. (2014). *El enfoque en competencias y la mejora de la educación*. Revista Ra Ximhai, vol. 10. México: Universidad Autónoma Indígena de México

Verdera, F. (1995). *Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima*. Lima, Perú: Oficina Internacional del Trabajo, disponible en: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt\\_022.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_022.pdf)

Webster Z. (2008). *Tesis de maestría: Uso del tiempo escolar en educación técnica, un estudio de casos en los talleres de corte y confección y electricidad de los institutos técnicos: Luis Alfonso Santos, Nueva Suyapa, San Martín pertenecientes al municipio del Distrito Central, Tegucigalpa*, México: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

## ANEXOS

### Anexo 01: Cuestionario dirigido a las exalumnas

#### Cuestionario dirigido a las exalumnas de la

#### I.E. La Merced - Cajamarca

1. Edad: .....
2. Año de culminación de estudios: .....
3. ¿Cuál fue el taller en el que te especializaste en la I.E. La Merced – Cajamarca?
  - Industria del vestido y sastrería
  - Bardados a máquina
  - Industrias alimentarias
  - Cosmetología
4. Actualmente: ¿Estudias o trabajas?
  - Estudio..... (pasar a la pregunta 5)
  - Trabajo..... (pasar a la pregunta 10)
  - Estudio y trabajo..... (pasar a la pregunta 13)
  - Ni estudio ni trabajo..... (pasar a la pregunta 18)
5. Estudias en una:
  - Universidad
  - Instituto tecnológico
  - Instituto pedagógico
  - Centro de Educación Técnico Productivo (CEPTRO)

6. ¿Qué especialidad estudias?

.....  
.....

7. ¿Has trabajado en alguna actividad?

Si

No

8. ¿En qué puesto trabajaste?

.....  
.....

9. ¿Tu ocupación tenía relación con el taller en el que te especializaste en la IE La Merced?

.....  
.....

<<Fin del cuestionario>>

10 ¿en qué puesto trabajas?

Si

No

11. ¿Tu ocupación tiene relación con el taller en el que te especializaste en la IE La Merced?

Si

No

12. ¿Te capacitas en temas relacionados a tu puesto de trabajo?

- Siempre
- A veces
- Nunca

<<Fin del cuestionario>>

13. ¿Estudias en una...?

- Universidad
- Instituto tecnológico
- Instituto pedagógico
- Centro de Educación Técnico Productivo (CEPTRO)

14. ¿Qué especialidad estudias?

.....

.....

15. ¿En qué puesto trabaja?

.....

.....

16 ¿Tu ocupación tiene relación con el taller en el que te especializaste en la IE La Merced?

- Sí
- No

17. ¿Te capacitas en temas relacionados a tu puesto de trabajo?

- Siempre



- A veces
- Nunca

<<Fin del cuestionario>>

18. ¿Cuál es el motivo por el cuál ni estudia ni trabaja?

.....

.....

**Anexo 02: Entrevista directivos de la IE. Nuestra Señora de la Merced**

**Guía de entrevista**

El objetivo es conocer la situación actual de la educación técnica en la I.E. Nuestra Señora de la Merced, enfocados en la gestión administrativa y en cómo se realizan los procesos.

1. ¿Cuál es la situación actual de la gestión administrativa de la educación técnica en la I.E. Nuestra Señora de la Merced?

.....

.....

.....

2. ¿Cuál es la situación actual de los talleres que se enseñan en la Institución Educativa (material, infraestructura, profesores capacitados, etc)?

.....

.....

.....

3. ¿Quién o quienes toman decisiones sobre los talleres (que talleres a enseñar, materiales e infraestructura)?

.....

.....

.....

4. ¿Con que criterios se definió la división de funciones de los involucrados en la educación técnica (profesores, auxiliares, etc)?

.....  
.....  
.....

5. ¿Tienen reuniones formales con el equipo de trabajo involucrado con la enseñanza técnica en la institución educativa?

.....  
.....  
.....

6. ¿Cuáles son los principales problemas de la enseñanza técnica en la institución educativa?

.....  
.....  
.....

7. ¿Cuál es la situación actual del taller de computación?

.....  
.....  
.....

8. ¿Reciben apoyo económico y asesoramiento de otras instituciones, destinado a la educación técnica?

.....  
.....  
.....

9. ¿Cuál es el rol del estado en la educación técnica en esta institución?

.....  
.....  
.....

### **Anexo 03: Validación de los instrumentos de recolección de datos**

## Anexo 04: Fichas para análisis de documentos

### Ficha de analisis de documentos

Título:		
Autor:	Editorial:	Páginas:
Fecha de inicio:      ___ / ___ / _____	Fecha de finalización:      ___ / ___ / _____	
Valoración global del libro: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
Dificultad de vocabulario: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
Tema: _____		
Ideas Fuerza		
Valoración personal		