



**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



Programa de Doctorado:

INNOVACION CURRICULAR Y PRÁCTICAS PSICOSOCIO EDUCATIVA

LAS MICROEMPRESAS Y COOPERATIVAS, UNA PROPUESTA  
ALTERNATIVA EN LA FORMACION PARA EL TRABAJO EN LA  
EDUCACIÓN MEDIA EN VENEZUELA

Directores:

Beatriz Arrieta de Meza  
Carmen Tabernero Urbieto

Doctorando.

Lic. Luis Santiago Perera Cabrera.

Enero de 2015

TITULO: *Las Microempresas y Cooperativas: una propuesta alternativa para la formación para el trabajo en la Educación Secundaria en Venezuela.*

AUTOR: *Luis Santiago Perera Cabrera*

---

© Edita: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba. 2015  
Campus de Rabanales  
Ctra. Nacional IV, Km. 396 A  
14071 Córdoba

[www.uco.es/publicaciones](http://www.uco.es/publicaciones)  
[publicaciones@uco.es](mailto:publicaciones@uco.es)

---





## **LAS MICROEMPRESAS Y COOPERATIVAS, UNA PROPUESTA ALTERNATIVA EN LA FORMACION PARA EL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN MEDIA EN VENEZUELA**

**DOCTORANDO/A: Luis Santiago Perera Cabrera**

### **INFORME RAZONADO DE LAS DIRECTORAS DE LA TESIS**

El trabajo de investigación realizado por D. Luis Santiago Perera Cabrera ha seguido una evolución y un desarrollo excelente como resultado del esfuerzo continuado a lo largo de los años dedicados por el doctorando para alcanzar la calidad de la tesis presentada.

La investigación se ha realizado con el rigor científico y la atención al detalle que una tesis doctoral requiere. La aportación de UNA PROPUESTA ALTERNATIVA EN LA FORMACION PARA EL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN MEDIA EN VENEZUELA, en el análisis de las MICROEMPRESAS Y COOPERATIVAS evidencia una innovación al proponer una propuesta alternativa en el área educativa y la intervención organizacional.

La tesis doctoral consta de cinco capítulos en los que se analiza la importancia del problema a estudiar (Capítulo 1), un marco teórico bien desarrollado con una revisión bibliográfica exhaustiva sobre las variables organizacionales que influyen en la formación en el trabajo, más concretamente en las microempresas y cooperativas en Venezuela (Capítulo 2), posteriormente el doctorando desarrolla un método de investigación basado en el desarrollo de una herramienta propia de investigación (Capítulo 3) y la posterior administración a tres muestras diferentes de docentes y alumnos para así poder contrastar los resultados (Capítulo 4). Finalmente, la tesis culmina con la discusión de los resultados y una conclusión general junto a las recomendaciones para futuras investigaciones (Capítulo 5).

Por lo anteriormente mencionado, consideramos que la tesis de grado elaborada por Luis Santiago Perera Cabrera cumple con los criterios de rigor científico e innovación para ser presentada y defendida con la finalidad de optar al grado de Doctor por la Universidad de Córdoba.

Por todo ello, se autoriza la presentación de la tesis doctoral.

Córdoba, 30 de septiembre de 2013

Firma de las directoras

Fdo.: Dra. Beatriz Arrieta de Meza

Fdo.: Dra. Carmen Tabernero Urbieta

## Contenido

CAPÍTULO I	6
EL PROBLEMA	6
Planteamiento del Problema	6
Institución Objeto del Estudio	8
Objetivos de la Investigación	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Justificación de la Investigación	13
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
Investigaciones sobre el Tema	15
Bases Teóricas	19
Formación para el Trabajo	19
Microempresas	25
Cooperativas y Cooperativismo en Venezuela	26
Evaluación de los programas	32
Educación Media en Venezuela	34
CAPÍTULO III	37
MÉTODO	37
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	37

3.2. Población y Muestra	39
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	43
3.4 Validación de los instrumentos	44
3.5. Procedimiento	45
CAPÍTULO IV	47
RESULTADOS	47
Instrumento Dirigido a los Docentes ( Población A)	47
Instrumento Dirigido a la “Población B”	95
Instrumento aplicado a la Población C	125
Análisis de Correlación de las variables en los instrumentos	137
Instrumento para la Población B	137
CAPÍTULO V	144
Discusión de los resultados	144
Conclusiones	152
Recomendaciones	153
BIBLIOGRAFÍA	155
Anexo 1	159
Instrumentos:	159
Población A	159
Población B	167
Población C	172

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### Planteamiento del Problema

La definición del término trabajo, es de gran relevancia para comprender las sociedades actuales y especialmente, lo que se refiere a las relaciones laborales. El trabajo en su naturaleza social reviste una importancia crítica en el mundo de hoy en día, esto ha conllevado a considerarlo por distintos estudiosos como algo propio del ser humano. Tal afirmación se ilustra en el hecho de que el trabajo se caracteriza por ser una herramienta de integración social, así como la inspiración de las más diversas corrientes ideológicas, expresiones culturales, artísticas entre otros (Andreassi, 2004).

De acuerdo con Holm-Deltev y Martin (2007), el ser humano desde siempre ha transformado su entorno y a sí mismo a través del trabajo, independientemente de su forma de realización, noción y su propia concepción del fenómeno. El trabajo como reproducción material de la actividad humana, es un fenómeno que permanece y evoluciona en la civilización, no obstante la Revolución Industrial fue el evento que marcó el papel socializador dominante del trabajo e impulsó su transformación a uno de los factores centrales del estudio de la sociedad.

Holm-Deltev y Martin (2007) afirman, que el vocablo “trabajo” como concepto abstracto y genérico de la actividad productiva y transformadora del ser humano, es el resultado reciente de la evolución semántica iniciada en tiempos remotos. Como ya se mencionó, fue la Revolución Industrial el momento histórico que dio inicio a la creación de una cultura del trabajo, donde la actividad y los vínculos laborales cimientan el orden social. Según los autores, el trabajo existe en diversidad de formas como fenómeno de construcción social. La actitud hacia el trabajo es un elemento fundamental en el desarrollo y mantenimiento del equilibrio social.

En este sentido, Polanyi (2009) propone que el trabajo siempre forma parte de la naturaleza misma de la sociedad, y se encuentra vinculado

estrechamente con los demás aspectos del orden social. Así, el trabajo en su concepción contemporánea de empleo, se ha transformado en el medio por excelencia de integración social y de realización propia de los individuos. (Hopp, 2010).

Holm-Deltev y Martin (2007), explican que los conceptos de trabajo generalmente se ajustan a una de las siguientes definiciones:

1. El trabajo se refiere a toda actividad tendente a producir bienes y servicios con el objeto de satisfacer las necesidades humanas.

2. El trabajo consiste en una acción llevada a cabo por seres humanos que implica un determinado esfuerzo, orientado conscientemente hacia la consecución de un objetivo material o inmaterial, originado en una insatisfacción, una privación o una necesidad por parte de quien lo ejecuta.

Según los citados autores, el trabajo como actividad humana conlleva por sí misma un elemento transformador o de apropiación del entorno y de la construcción de la realidad social, sintetizando los siguientes elementos:

- El objeto de la acción social;
- La ejecución misma de la actividad;
- El producto de la actividad;
- Las relaciones entre las personas involucradas en la actividad laboral.

Vista la relevancia social que le es inherente y a la profundidad de su naturaleza, es deber del Estado proteger, estimular y garantizar el trabajo como institución social. Por tanto, la educación juega un papel fundamental en este sentido, razón por la cual se requiere que el sistema educativo provea de una efectiva formación para el trabajo, en la escolaridad en todos sus niveles (LOE, 2009)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000), el desarrollo de los recursos humanos y la formación para el trabajo constituye un elemento decisivo para impulsar el crecimiento económico equitativo, pues sus beneficios alcanzan a los individuos, a las organizaciones, a la economía y a la sociedad en general, y además contribuye a un mejor funcionamiento de los mercados de trabajo.

Labarca, (1996) hace un análisis de las estrategias políticas llegando a la conclusión de la capacitación de los recursos humanos mediante la formación para el trabajo es una importante contribución para las personas que

pueden de esta manera mantener su empleabilidad y adaptabilidad al mercado de trabajo que, se mantiene en continua evolución como consecuencia de los aspectos globalizadores de los mercados, el avance tecnológico y las nuevas teorías y prácticas de dirección.

La OIT (2000) señala que la educación para el trabajo desde la escuela otorga bases de empleabilidad a los individuos que son objeto de ella, su desarrollo continuo favorece tal condición para mantener esa condición a lo largo de toda su vida laboral. La capacitación de recursos humanos y la formación para el trabajo incrementan significativamente la oportunidad de obtener y mantener un empleo a las personas que la reciben, aumentan su productividad en el trabajo si ya lo tienen e incrementan su posibilidad de obtener ingresos, su nivel de vida aumenta y sus posibilidades económicas y sociales se extienden de manera importante.

Desde esta perspectiva, cabe resaltar que mediante la formación para el trabajo el desarrollo de la capacidad de los individuos para el logro de metas colectivas a individuales, se favorece el desarrollo económico de una sociedad. Además, constituyen una herramienta propicia para el desarrollo de nuevas competencias, habilidades y actitudes sociales, así como de tolerancia y solidaridad colectiva para la participación política y socioeconómica. (OIT, 2000)

#### Institución Objeto del Estudio

El Colegio Guayamurí es una institución educativa de carácter experimental, de financiamiento privado, que funciona en el estado Nueva Esparta de la República Bolivariana de Venezuela, atiende a alumnos entre los 2 y 17 años, tiene 16 años funcionando y dentro de su filosofía está el desarrollo de metodologías y estrategias que permitan dar soluciones a los problemas educativos en Venezuela. Dentro de los programas de formación que allí se aplican, está el de Microempresas y Cooperativas. Este programa consiste de un modelo educativo que funciona para la enseñanza de la educación para el trabajo modelando empresas productivas.

El referido programa surgió como un proyecto impulsado por el autor del presente estudio, a raíz de una reunión de directores con profesores universitarios y empresarios en un congreso de educación en el año 2000 en San Francisco, Estados Unidos, donde se planteó las necesidades de la sociedad para la formación del egresado de educación media. Se pudo observar, que de las 6 habilidades del perfil deseado sólo 2 eran intencionalmente desarrolladas por la escuela, el resto no estaba de manera formal en el currículo de educación media, en esta reunión se concluyó que para que un estudiante y/o profesional tuviera éxito debería poseer:

- Habilidades para la comunicación oral y escrita.
- Uso del razonamiento matemático para la resolución de problemas cotidianos.
- Manejo del tiempo.
- Habilidades para el trabajo en proyectos.
- Capacidad para generar autoempleo.
- Pensamiento creativo.

Las dos primeras habilidades están en el currículo de la Educación Básica y Media venezolana, pero el resto si bien están en la intención de la formación del ciudadano, no se evidencian en los planes y programas. Aprovechando la materia que más horas del programa tiene en bachillerato fue desarrollada una propuesta centrada en microempresas y cooperativas.

El Programa de Educación Básica de Venezuela (Ministerio del Poder Popular para la Educación, 2007) tiene como uno de sus objetivos la capacitación de los alumnos en distintas áreas del quehacer humano, esto se realiza a través de materias de formación para el trabajo, que en la práctica se traduce en asignaturas, la mayor parte de las veces teóricas, que si bien enseñan algunas habilidades, no capacitan al estudiante para el trabajo. Los programas de las dos primeras etapas de educación básica han sufrido cambios y adaptaciones a las nuevas investigaciones, sistemas de evaluación, trabajo por proyectos, entre otros, pero en el caso de Educación de la Tercera Etapa de Educación Básica y Diversificada, exceptuando algunas modificaciones de forma, los contenidos y la metodología es la misma desde hace más de 40 años.

Por otro lado, mundo ha cambiado de manera significativa en los últimos años y exige un ciudadano con habilidades muy distintas a lo que se requería en la década de los años sesenta o setenta del Siglo XX en lo que respecta a su preparación para el trabajo, ya no sólo se debe desarrollar una habilidad sino que se debe saber cómo aplicarla en el aspecto laboral, el sistema exige la formación de generadores de empleos más que de empleados.

Es por ello, que desde el año 2001, el autor del presente estudio ha estado trabajando en reorientar la formación para el trabajo hacia la creación de microempresas que permitan profundizar la preparación de los adolescentes en esta área con herramientas como organización de recursos, manejo de proyectos, estudios de factibilidad, contabilidad, mercadeo, administración y otras habilidades necesarias para tener éxito en el manejo de una pequeña empresa.

Esta microempresa es manejada por un profesor y un grupo de alumnos que trabajan con un producto o servicio se dividen el trabajo se organizan en una unidad de trabajo que va generando beneficios para su comunidad. Cada alumno pasa 3 años por la microempresa y va adquiriendo responsabilidades en la medida de su actuación y desarrollo. Los objetivos de las microempresas son:

**Objetivo General:**

Desarrollar en el alumno habilidades en el manejo de una microempresa a través de una experiencia real con el mundo laboral.

**Objetivos específicos:**

- Adiestrar a los alumnos en el manejo de diferentes actividades del quehacer humano.

- Formarlos en las técnicas de diseño, ejecución y mantenimiento de una Microempresa o cooperativa

- Desarrollar habilidades en el uso de herramientas de manejo y organización de recursos.

- Apoyar los contenidos del currículo.

- Fomentar las habilidades de oratoria y trabajo en equipo.

Al culminar el período de tres años, se logran tener alrededor de siete microempresas autosuficientes que están sirviendo de laboratorios laborales

para los alumnos y generan beneficios a la comunidad, además de recursos materiales y financieros para la misma microempresa.

Con el desarrollo de la presente investigación, se busca aprovechar la experiencia que se tiene con el proyecto y sistematizarla metodológicamente para que este modelo pueda ser replicable a otras instituciones educativas en Venezuela y el mundo. En tal sentido, surge la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuáles son los resultados logrados por el programa de microempresas y cooperativas del Colegio Guayamurí en la formación para el trabajo de los alumnos de en los 3 primeros años de Educación Media en Venezuela?, de donde se desprenden las siguientes sub-preguntas:

- ¿Cuál es la descripción detallada del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos?

- ¿Cuál es el procedimiento de aplicación del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos?

- ¿Cuáles son los requerimientos en términos de recursos humanos, materiales y financieros para la aplicación del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos?

- ¿Cuáles son las oportunidades que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, y los elementos externos que representan amenazas para su aplicación efectiva?

- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos?

- ¿Cuáles son las herramientas adecuadas para una evaluación permanente del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, en el logro de sus objetivos?

## Objetivos de la Investigación

### Objetivo General

Evaluar los resultados logrados por el programa de microempresas y cooperativas del Colegio Guayamurí en la formación para el trabajo de los alumnos de la Educación Media en Venezuela.

### Objetivos Específicos

Objetivo 1. Detallar el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos.

Objetivo 2 - Describir el procedimiento de aplicación del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos.

Objetivo 3 - Clasificar los requerimientos en términos de recursos humanos, materiales y financieros para la aplicación del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos.

Objetivo 4- Distinguir las oportunidades que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, y los elementos externos que representan amenazas para su aplicación efectiva.

Objetivo 5 Diferenciar las fortalezas y debilidades que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos.

Objetivo 6-. Proponer las herramientas adecuadas para una evaluación permanente del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, en el logro de sus objetivos

## Justificación de la Investigación

El Colegio Guayamurí, tiene como base metodológica para el desarrollo de sus actividades el trabajo con proyectos de aula, los cuales sirven como hilo conductor del programa de 1ro a 6to grado de educación primaria incorporando al currículo tradicional, áreas como la de planificación, experimentación, habilidades para elaborar y manejar presentaciones y otros elementos. Esta metodología se fundamenta en las teorías de Piaget (2008), Dewey (2009) y Decroly (2007) entre otros, quienes han aportado una gran cantidad de conocimientos acerca de cómo el individuo aprende y como la escuela debe establecer ambientes en donde el alumno pueda trabajar de una manera más concreta y motivante, pero a la vez profunda en los contenidos.

Las altas tasas de desempleo en Venezuela, junto a las investigaciones, realizadas justifican el desarrollo de la presente investigación, pero también investigaciones sobre el tema demuestran que en Venezuela hacen falta respuestas de sentido y utilidad a una etapa del sistema educativo tan importante.

Núñez (2005) relaciona la deserción en la educación media con la falta de conexión de las materias de formación para el trabajo y la realidad de la zona geográfica de la escuela. Esto es corroborado por Brunni-Celli, (2002), quien señala que existe divorcio entre los programas de educación básica y la práctica.

Herrera (2004) concluye en su investigación, que el 1er año se caracteriza por tener la tasa más alta de deserción e índice de repetición de toda la educación básica.

Frente a esta aparente carencia de pertinencia y sentido de la formación para el trabajo la propuesta de las microempresas y cooperativas del Colegio Guayamurí puede ser una respuesta efectiva ante esta realidad procurando la maximización del aprovechamiento de los centros educativos para formar integralmente al educando, con miras a una inserción efectiva en el campo laboral mediante la práctica y el conocimiento del manejo de una microempresa. De hecho, desarrolla una solución a corto plazo que se caracteriza por ser práctica, efectiva y viable en todo el territorio nacional, pues

incrementa la empleabilidad de la población con posibilidades de trabajar, y tiende a aumentar potencial y progresivamente de manera significativa la cantidad de empleadores y por tanto, de empleos disponibles.

Este esfuerzo permitirá aplicar los conocimientos obtenidos en las materias del currículo en espacios concretos y garantizará un alumno mucho más preparado para su vida personal y profesional. La actuación de cada alumno será evaluada, en una materia de formación para el trabajo pero además los resultados serán incorporados a la evaluación de las materias que estén involucradas por su contenido.

Cuadro No. 1. Resumen del Capítulo



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### Investigaciones sobre el tema

En los siguientes párrafos se presentan las investigaciones más relevantes en el área de formación para el trabajo y la caracterización de ésta en la educación media en la actualidad venezolana y latinoamericana. Considerando las investigaciones más resaltantes relacionadas con los temas de empleo, formación para el trabajo, habilidades empresariales y capacitación para el trabajo en equipo, en la educación media.

Bassi et al (2012) en una investigación sobre formación y empleo en América latina encuentran que en todos los países de la región hay una relación directa entre los años de estudio y el reconocimiento laboral, tanto en el tipo de empleo como en la remuneración. Pero debido a la mejora en cuanto a la participación de los estudiantes también indica que las mejoras sustanciales se encuentran en los estudiantes que siguen la educación superior. Encuentran que el objetivo de la educación media ha cambiado por la inclusión de la población que antes abandonaba la escuela y ya no es una meta graduarse si no un requisito para avanzar a niveles superiores.

En este sentido, Diaz-Rios y Celis-Giraldo (2010), en su estudio sobre la formación para el trabajo en la educación media en Colombia encuentran que el objetivo de la educación media no está claro y que este nivel pareciera un puente entre la educación primaria y la superior, y ante la imposibilidad de acceder a el nivel universitario de una gran cantidad de jóvenes colombianos, especialmente los de menos recursos, no encuentran en el nivel medio un sentido práctico y lo abandonan. Afirma también la investigadora que la poca

preparación para el trabajo se centra en actividades de baja calificación que no los prepara para el emprendimiento, profundizando así las desigualdades sociales.

En Argentina, los resultados no son muy distintos Otero (2011) desarrolló un estudio sobre la escuela media y el abandono escolar y encuentra relaciones entre deserción escolar en educación media y el poco sentido que los estudiantes ven de culminar esta etapa, por la incapacidad de ofrecer una preparación que les sirva realmente para mejorar sus condiciones. Concluye que los cambios en el sistema educativo argentino en la educación media no están acordes con el cambio de paradigma de la sociedad contemporánea.

En los Estados Unidos, la preparación para el trabajo en educación media forma parte de todos los programas como eje transversal llegando a profundizar inclusive en aspectos como la formación financiera, Walstad, Rebeck y MacDonald (2010), realizaron una investigación en escuelas que forman a los alumnos en aspectos financieros llegando a la conclusión del efecto positivo de esta preparación tanto en sus estudios universitarios como en su éxito profesional.

Núñez (2005), llevó a cabo una investigación con el propósito de indagar acerca del desligamiento existente en el Área de Educación para el trabajo, Tercera Etapa de Educación Básica, respecto a la realidad socioeconómica de la localidad y su incidencia en los niveles de deserción escolar allí registrados.

Concluye afirmando que, a pesar de ser el municipio la Ceiba del estado Trujillo una localidad de desarrollo de la actividad petrolera, en su escuela básica no existe ningún programa de formación que responda a esta circunstancia todo lo cual incide negativamente al mostrar elevados niveles de deserción escolar entre los jóvenes que cursan la tercera etapa de educación básica

Brunni-Celli, (2002), señala que existe divorcio entre los programas de educación básica y la práctica puesto que en principio los primeros se basan en las sugerencias de los organismos internacionales en cuanto a la integración

de la formación para el trabajo en la enseñanza básica, la práctica demuestra que los estudiantes tienen que asumir que lo que aprenden en la escuela tiene poco o nada que ver con la realidad laboral y económica.

La autora citada refiere un estudio realizado por parte del Sistema Nacional de Medición y Evaluación del Aprendizaje (SINEA), a una muestra representativa de 100.000 alumnos, la que arroja como resultado el hecho que la mayoría de los estudiantes que terminan el 6to grado, no cuentan con los niveles mínimos de comprensión lectora, expresión escrita y razonamiento matemático.

En cuanto a la prosecución es decir, los años de educación formal que cursan los venezolanos, Herrera (2004) comenta que los resultados tampoco son muy promisorios, pues luego de 20 años de haber llevado la educación básica obligatoria de 6 a 9 años, según las Investigaciones del Centro de Investigaciones Culturales y educativas CICE, los venezolanos tienen un promedio de 4,8 años de estudios, encontrando que este es el factor más asociado a la pobreza

Tanto Herrera (2004) como por Brunni-Celli (2002) coinciden en su apreciación que el 1er año se caracteriza por tener la tasa más alta de deserción e índice de repetición de toda la educación básica venezolana

En tal sentido, España (2007) en sus investigaciones encontró que la tasa de repetición en el 1er año es de 13,73%, la cual es mucho más alta que la del promedio de los otros grados que no superan el 9%. En su análisis, España infiere que estos resultados se deben al hecho que si bien, la Educación Básica se presenta como una unidad de nueve grados, en la práctica los primeros seis, del 1ro a 6to grado, funcionan con una estructura con planta física y programas uniformes en tanto que, los del 7mo al 9no grado, tienen una infraestructura, programas y modelo diferentes. Como dato comprobatorio señala que de 24 mil planteles que cubren la escuela básica solo 4.000 cuentan con la tercera etapa, es decir de 7mo a 9no. En cuanto a los programas, de 6 materias en la 1ra y 2da etapa pasa a 11 en el 7mo grado, la evaluación en los primeros 6 grados de básica es cualitativa y global y a partir de 7mo es cuantitativa y por materia (p. 14)

Por otra parte Gabiña (1997), se refiere a que la desaparición, en el sector secundario o industrial a nivel mundial, representado por las elevadas cifras de trabajadores que han perdido sus empleos, lo cual llama la atención al sistema educativo que está formando y educando jóvenes para su futura incorporación al trabajo en la industria. Esta tendencia obliga a asumir una posición sobre el asunto, a través del análisis de la filosofía, la misión, los objetivos y los contenidos programáticos educativos dirigidos a este sector industrial.

Cuello (2006), analiza la dispersión de esfuerzos existente tanto del sector productivo como del educativo por encontrar vinculaciones para la formación de estudiantes que se integren al mundo laboral además de que existe una escasa vinculación con el sector productivo industrial, manifestado por baja participación en la realización de las pasantías industriales en las empresas con elevados estándares de calificación.

Cuadro No. 2. Resumen de las investigaciones sobre el tema

<b>Temas</b>	<b>Importancia de la formación para el trabajo</b>	<b>Formación para el trabajo en la escuela</b>	<b>Experiencia de la formación para el trabajo en Venezuela</b>
<b>Postulados</b>	El éxito laboral depende de una buena formación laboral en la educación media.  La escuela debe buscar preparar a los estudiantes para la nueva situación laboral.	Los estudiantes no encuentran relación entre lo que enseñan en la escuela y su necesidad laboral.  El éxito laboral tiene relación con la preparación del joven en las áreas del trabajo.	Existe Gran diferencia entre lo que dice la ley y lo que se hace en las escuelas en el tema.  Hay una relación entre la formación en la escuela y el progreso económico y los años de estudio en la escuela.  La educación media no responde a las necesidades de los adolescentes.
<b>Autores que aportan al tema</b>	Gabiña, Walstad, Bassi	Cuello, Otero, Diaz-Rios, Celis-Giraldo.	Herrera, España, Brunni-Celli, Nuñez

## Bases Teóricas

### Formación para el Trabajo

Según Montero (2005), la formación para el trabajo es un proceso en el que se capacitan personas para la realización de un determinado conjunto de actividades productivas, que implica conocimientos técnicos, el desarrollo de habilidades y elementos actitudinales. En este proceso intervienen principalmente el compromiso y la participación del educando, así como un conjunto de elementos y servicios facilitadores proporcionados por distintos actores (docentes, empresarios, organismos estatales, entre otros)

En este sentido, el CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, citado por Ferrández, 2002) señala que la formación para el trabajo es el engranaje de actividades orientadas principalmente a favorecer el desarrollo de capacidades prácticas, los conocimientos y aptitudes necesarias para ejercer trabajo productivo dentro de una determinada rama de la actividad económica.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2000), la formación para el trabajo se trata de un conjunto de actividades tendentes a transmitir conocimientos teóricos, prácticas y actitudes necesarias para el desarrollo de una ocupación o conjunto de ellas en cualquiera de las ramas de la actividad económica.

Gallart 1999, señala que hay que cambiar la cultura escolar, para que la educación realmente responda a lo que la sociedad necesita, debe entenderse las competencias que la escuela debe garantizar más que señalar su meta de calificar laboralmente al individuo. El autor señala que las competencias básicas de los egresados son de 3 niveles:

1.- Competencias para el desenvolvimiento del trabajador (valores, actitudes y personalidad):

- Responsabilidad, solidaridad, cooperativista, autoestima, autocontrol e integridad

- Respeto a la diversidad cultural, participación ciudadana, confianza
- Capacidad de pensamiento teórico abstracto
- Flexibilidad a los cambios, polifuncionalidad
- Capacidad de observar, interpretar y reaccionar ante situaciones imprevistas

## 2.- Competencias generales para cualquier ocupación

- Lectura, escritura, aritmética y matemáticas, expresión oral y capacidad de escuchar.
- Pensamiento creativo, toma de decisiones, capacidad para solucionar problemas, capacidad para aprender y razonar.
- Comprensión global de procesos.
- Capacidad para desarrollar y presentar propuestas de solución.
- Uso productivo de tiempo, dinero, materiales, espacio y personal.
- Trabajo en equipo, servicio a clientes, liderazgo, negociación y trabajos con personas con antecedentes culturales diversos.
- Capacidad para identificar, acceder y manejar fuentes de información, organización y mantenimiento de archivos, interpretación de comunicaciones y uso de las computadoras para el procesamiento de la información.
- Selección de equipos y herramientas, aplicación de tecnologías a tareas específicas, mantenimiento y reparación simple de equipos.
- Comprensión de los sistemas, organizacionales y tecnológicos, mejoramiento o diseño de los mismos.
- Tendencia hacia la Autoformación.

3:- Competencias laborales específicas: son las propias del oficio en el cual se va a desempeñar.

Explica Ferrández (2002), que la formación para el trabajo debe iniciar en el desarrollo de capacidades que permiten llegar al dominio de las competencias requeridas, aunque no solamente de aquellas que se consideran como las más convenientes para desempeñar un puesto determinado de trabajo, sino para ejercer además trabajos en el futuro. Por tanto, una capacitación basada en competencias múltiples que comienza desde el desarrollo de capacidades elementales, tanto en el aspecto conceptual como en términos procedimentales, axiológicos y actitudinales. El objeto entonces, está orientado a la integración de competencias la cual debe partir de una sólida formación de base.

Salva (2009) define las competencias profesionales como la concurrencia de:

- Un conjunto de conocimientos integrado por saberes genéricos y especializados.

- Una habilidad, entendida esta como el dominio de herramientas y procedimientos en contextos específicos y que son el resultado de una experiencia de aprendizaje.

- Una actitud, que conlleva el conjunto de elementos conductuales deseables en el ámbito laboral.

- Disposición para el aprendizaje, parte de los elementos actitudinales pero destacable por sí mismo, dada la importancia de este aspecto.

- Disposición para la enseñanza.

Para alcanzar a dominar tales aspectos que conforman la competencia profesional, se requiere tener dominio sobre la propia conducta de aprendizaje, en función del hecho educativo.

De acuerdo con la Gallart (2007), los objetivos de la formación para el trabajo son polifacéticos y de alta complejidad. La educación así como la formación, son los instrumentos básicos con los cuales se cuenta para capacitar a las personas para el mercado laboral, el cual permanece en constante y rápida evolución tornándose cada vez más exigente. La

empleabilidad de un individuo depende directamente de su posibilidad para obtener y conservar un empleo (o una determinada actividad económica) así como para incrementar su gama de posibilidades para obtener ingresos.

De esta manera, la persona puede competir de forma efectiva en el mercado laboral y adquiere seguridad en sí mismo al tener mayor libertad en cuanto a la movilidad laboral se refiere. La capacidad de los individuos para aprender a aprender con relación al siempre cambiante mercado de trabajo, de adaptarse y desenvolverse en el quehacer económico y social para aportar con su trabajo al mejoramiento y mantenimiento de la sociedad, es crítica para el desarrollo de la sociedad. Según la citada fuente, los factores de empleabilidad se componen de conocimiento, capacitación y actitud al menos en tres niveles:

- Los activos básicos, tal como las capacitaciones elementales y las cualidades individuales como confiabilidad, integridad, entre otros.

- Los activos intermedios, relacionados con capacitaciones determinadas para la actividad correspondiente (en todos los niveles), las capacitaciones generales o fundamentales tal como la capacidad comunicativa o de resolución de problemas, y las cualidades personales clave como la motivación y la proactividad.

- Los activos de alto nivel, se tratan de las capacitaciones que aportan a la efectividad organizativa tal como el trabajo en equipo, entre otros.

El complemento entre la educación y la formación profesional pueden entenderse como una pirámide de empleabilidad, donde sus cimientos se conforman por los activos de base y la cúspide son los activos de alto nivel de cada individuo. En este orden de ideas, Gallart (2007) define la empleabilidad como el grado de posibilidad que tiene una persona para:

1. Obtener un empleo;
2. Conservar el empleo, crecer profesionalmente y adaptarse a los cambios;
3. Cambiar de empleo si así lo desea; y
4. Poder entrar y salir del mercado laboral cada vez que así lo requiera, sin mayores dificultades.

En consecuencia, el cúmulo de conocimientos, capacitaciones y elementos actitudinales conforma la competencia de un individuo. La

competencia se entiende por tanto, como algo muy superior a la obtención directa de un conjunto de capacitaciones relativas a una determinada actividad y la posibilidad de realizar un oficio determinado. El mercado laboral de la actualidad necesita de personas capaces de aplicar sus conocimientos en diferentes contextos y variadas condiciones medioambientales (espacio, infraestructura, geografía, recursos tecnológicos...) y responder proactivamente a los retos que se le plantean.

Así, la competencia viene a ser una estructura cuyas partes están conformadas por conocimientos, capacitaciones y conductas adquiridas por el individuo desde que comienzan su escolaridad básica con el fin de prepararse para ingresar al mercado laboral como adolescentes o adultos jóvenes que continúan aprendiendo y desarrollando competencias permanentemente. De manera que, impulsar la empleabilidad de los individuos a través del desarrollo de competencias desde los niveles de educación básica y diversificada, puede tener incidencias significativas en la persona a lo largo de toda su vida.

Hallak (2001), explica que la capacidad que tiene un determinado individuo para obtener y mantener un empleo depende en gran parte de su educación, es decir, a mayor educación, tendrán más posibilidades de tener éxito en este aspecto. Es necesario que la educación formal impartida hasta la culminación de la Educación Media y Diversificada instruya a los educandos adicionalmente a lo dispuesto en el Currículo Nacional Bolivariano (2007) relativo a los programas instruccionales, se enfoque en el desarrollo de habilidades elementales como la identificación, análisis y resolución de problemas; hábitos de aprendizaje y mejoramiento continuo; comunicación interpersonal; aprovechamiento de la información; planificación; informática y un entendimiento elemental de conocimientos de ciencia y tecnología. Adicionalmente, se deben promover las habilidades sociales, la empatía, la responsabilidad con la sociedad y la cultura del trabajo, dado la capacitación en estos ámbitos coadyuva en la comprensión y asimilación de derechos y obligaciones sociales.

Desde esta perspectiva, el sistema educativo debe capacitar a los niños, niñas y adolescentes para desempeñar oficios y profesiones de manera creativa, inclusiva, progresiva y de evolución continua; preparándoles para no depender de un puesto de trabajo, sino que puedan por ellos mismos generar

todos los cambios de forma o de fondo que consideren necesarios y tengan libertad de movilidad dentro del mercado laboral. Por tanto, es preciso que se favorezca una imagen positiva de la actividad empresarial, dejando de lado todo tipo de lucha o discriminación social para superar constantemente su propio estatus social y económico, entendiendo todas las formas de manifestación cultural y socioeconómica. Asimismo, el sistema educativo debe favorecer el desarrollo creativo de las capacidades de los educandos y proveerles de las herramientas necesarias para adaptarse exitosamente a los cambios sociales.

Explica Puebla (2009) que existe un amplio consenso en que el reforzamiento de la educación escolar en sus niveles primario y secundario, debe tener primacía en las políticas públicas destinadas a incrementar la productividad y calidad de la fuerza de trabajo. Las carencias educativas básicas, son la causa de la debilitación del mercado de trabajo, de la existencia y proliferación del trabajo infantil y de la exclusión social. Igualmente, señala el referido autor, que aquellas personas quienes han culminado toda la educación Básica, Media y Diversificada, tienen al menos un 50% más de probabilidades de ser capacitados en el lugar de trabajo que aquellos que no lo han hecho. La Educación Básica (III Etapa), Media y Diversificada, debe coadyuvar con el desarrollo y flexibilización de la fuerza de trabajo, capaz de adaptarse a los cambios con un paradigma de pensamiento proactivo y con habilidades para trabajar en equipo.

En este sentido, la OIT (2000) resalta que el sistema educativo de educación primaria y secundaria, debe esforzarse por otorgar experiencia a los educandos en el campo laboral, tal como sucede en Australia, Estados Unidos, Alemania, el Reino Unido, entre otros. Asimismo, la educación debe adaptarse constantemente a las necesidades sociales mediante una respuesta oportuna a los mercados laborales, capacitando oportunamente en distintas disciplinas y en diferentes modalidades. Por tanto, es necesario que la inversión de los recursos públicos garanticen un nivel mínimo de calidad de empleabilidad de los individuos y el acceso a todas las personas a la educación Básica, Media y Diversificada, en especial en aquellas localidades de menores recursos.

## Microempresas

Rivero (2008) señala que una microempresa es aquella que es de tamaño reducido y, aunque el concepto que se tenga de ella varía en función de cada país, puede decirse genéricamente que la microempresa es la que cuenta con un máximo de diez empleados y una facturación limitada a cierto monto, dependiendo del marco económico en el que se desenvuelva. Asimismo, el propietario generalmente trabaja en la microempresa.

Según Fleitman (2010), una microempresa se define generalmente como la organización con fines de lucro de propiedad individual (o de dos socios como máximo, en el caso de Venezuela), los sistemas de manufactura son artesanales en la práctica, la maquinaria y el equipo utilizados para las labores productivas son básicos y limitados; las labores administrativas, operativas, mercadotécnicas y financieras son básicas y limitadas, las cuales el director o propietario generalmente puede atenderlas por sí mismo.

No obstante, el autor venezolano Palacios (1999) ilustra con más precisión lo que se refiere a la realidad nacional en este sentido. Explica que una microempresa es aquella que desarrolla su actividad productiva de forma predominantemente manual, pudiendo ser complementada con el uso de herramientas y equipos menores. Sus propietarios normalmente participan en el proceso productivo y no son propietarios de otras entidades de producción. Los activos fijos normalmente no exceden los 166 salarios mínimos calculados con base en el salario mínimo vigente. Usualmente esta clase de organizaciones conserva una nómina de empleados no mayor de cinco personas, es flexible, su área de acción es predominantemente local, su patrimonio inicial puede considerarse modesto, el lugar de trabajo con frecuencia es el domicilio del dueño, los empleados generalmente son familiares o personas de mucha confianza del propietario, utilizan tecnología ajustada a los recursos disponibles y ofrecen productos de bajo costo y servicios orientados a satisfacer necesidades básicas de personas de ingresos medios o bajos.

Por otra parte añade el citado autor, que una pequeña empresa por lo general tiene entre 6 y 20 empleados, su capital no excede los 20.000USD, no

se tienen pagos por regalías y es dirigida por sus propietarios quienes no tienen más de una unidad de producción. Normalmente no están suscritas a grupos económicos nacionales o internacionales y su área de cobertura de mercado no suele extenderse más allá de los límites regionales, con ciertas excepciones que por la naturaleza de sus actividades, cubran todo el territorio nacional. Este tipo de empresa también es considerada en función de la cantidad de trabajadores que emplea, pues el programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí contempla la labor de una cantidad de miembros que varían de 15 a 30.

Por tanto, es conveniente además, señalar algunas de las ventajas apuntadas por Palacios (1999), que tienen las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (PYMES):

- Representan la principal fuente de empleo a nivel mundial en la economía actual, superando incluso a las grandes empresas.
- En su totalidad representan los mayores generadores de Producto Interno Bruto (PIB) dentro del parque industrial.
- Por su naturaleza, la estructura y diseño organizacional de estas empresas tienen un nivel muy bajo de burocracia en comparación con las grandes empresas, de manera que los procesos por lo general son más rápidos y eficientes.
- Esta clase de empresas por mantenerse muy cerca de su comunidad, puede captar rápidamente las necesidades de la población o los cambios del mercado y adaptarse a ellos para satisfacerlos.

### Cooperativas y Cooperativismo en Venezuela

Este apartado ha de iniciarse con distintas definiciones del término Cooperativa, para evidenciar su significado según las distintas legislaciones y luego contextualizarlo a la realidad venezolana. De acuerdo con la Alianza Cooperativa Internacional (2007), “Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.” (p.1) Por s parte, la legislación española define Cooperativa sobre las

directrices trazadas por la Alianza Cooperativa Internacional (2007), tal como puede evidenciarse en el Artículo 1 de la Ley 27/1999 de Cooperativas de 1999 (España):

La cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional...

Por su parte, la Central de Trabajadores Argentinos (2007) señala que Cooperativa:

Es una agrupación de personas físicas que lo hacen de forma voluntaria con la finalidad de constituir una empresa de propiedad conjunta y administración democrática, con el objeto de satisfacer sus necesidades de trabajo mediante el trabajo en conjunto prestado de forma personal, pudiendo realizar cualquier actividad económica de producción o mediación de bienes o servicios que son vendidos a terceros (p.1)

Los conceptos expuestos anteriormente dan una idea de la definición genérica de Cooperativa en el contexto internacional, lo que es importante para analizar adecuadamente la realidad nacional en este sentido con relación a las situaciones coyunturales que se viven actualmente en Venezuela. De manera que la definición que se señala en el Capítulo I, Artículo 1º del Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001) es la siguiente:

Las cooperativas son asociaciones abiertas y flexibles, de hecho y derecho cooperativo, de la Economía Social y Participativa, autónomas, de personas que se unen mediante un proceso y acuerdo voluntario, para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, para generar bienestar integral, colectivo

y personal, por medio de procesos y empresas de propiedad colectiva, gestionadas y controladas democráticamente.

Esta definición coincide con las anteriores en su raíz y forma, el carácter voluntario de la adhesión, la concepción igualitaria para cada uno de sus miembros y la cooperación mutua para la consecución de un objetivo común.

En tal sentido y sobre la base de la definición presentada en el Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), el gobierno nacional de la República Bolivariana de Venezuela trazó las directrices del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007 (Ministerio para la Economía Popular, MINEP, 2005), en el cual otorga especial importancia a las asociaciones cooperativas como medio para alcanzar el desarrollo de la economía productiva y el alcance de la justicia social, en función de las transformaciones que ha venido desarrollando el Ejecutivo desde 1999.

Por otra parte, los diez objetivos estratégicos determinados por el Ejecutivo Nacional en el taller de alto Nivel (MINEP, 2005) constituyen los lineamientos de cómo se alcanzarán las metas del Plan de la Nación. En ellos se promueve y da preferencia a las organizaciones que se basan en la asociatividad, pues a través de esta vía se busca fundamentar el nuevo modelo económico que se viene desarrollando.

De acuerdo con lo anterior, las asociaciones cooperativas son las principales organizaciones consideradas para tales fines, sin embargo éstas "...deben ajustar su funcionamiento y administración no solo a los grandes ejes estratégicos sino a normas jurídicas, disposiciones de carácter general y de obligatorio cumplimiento dictadas por el Estado..." (p.7)

La normativa jurídica a la que se refiere el texto citado, está compuesta por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), el Reglamento interno de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), las resoluciones internas y providencias administrativas emanadas de la Superintendencia Nacional de Cooperativas, los estatutos internos de la cooperativa, los reglamentos internos de la Cooperativa, los acuerdos y resoluciones de la Asamblea (de la cooperativa), la Ley de Creación, Estímulos, Promoción y Desarrollo del

Sistema Micro financiero (2001), la Ley de Tierras y desarrollo Agrario (2010), así como las leyes que regulen actividades especiales.

En tal sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece en su artículo 70 que:

Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía,... en lo social y económico: las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

También en el artículo 118 de la Carta magna “Se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras, así como de la comunidad para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, como las cooperativas...” así como para “...desarrollar cualquier tipo de actividad económica, de conformidad con la ley.” Asimismo, el artículo 184 establece que el Estado y los entes descentralizados pueden transferir a las cooperativas la prestación de los servicios públicos que estos entes gestionan, previa demostración de su capacidad para prestarlos:

La ley creará mecanismos abiertos y flexibles para que los Estados y los Municipios descentralicen y transfieran a las comunidades y grupos vecinales organizados los servicios que éstos gestionen previa demostración de su capacidad para prestarlos, promoviendo:

3. La participación en los procesos económicos estimulando las expresiones de la economía social, tales como cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas.

5. La creación de organizaciones, cooperativas y empresas comunales de servicios, como fuentes generadoras de empleo y de bienestar social,

propendiendo a su permanencia mediante el diseño de políticas en las cuales aquellas tengan participación.

Por otra parte, el artículo 308 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) expresa que:

El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno.

De manera que se prevén mecanismos de protección y promoción hacia las cooperativas y en especial a aquellas empresas de la economía popular que tengan un régimen de propiedad colectiva. Se establece además que el Estado asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno. La actual administración de gobierno (en la presidencia de Hugo Chávez) ha tomado un profundo interés en impulsar el cooperativismo, esto se evidencia en los artículos 70, 118, 184 y 308 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde el Estado venezolano se compromete en la promoción de las cooperativas. En la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), se favorece su constitución y se puede observar también el generoso financiamiento acordado para ellas.

En toda organización, existen sociedades de personas que buscan lograr distintos objetivos, ya sean de tipo social, económico, cultural, religioso o político, entre otros; los cuales pueden ser alternativas válidas para satisfacer exitosamente necesidades colectivas, pudiendo estas ser organizadas de diversas formas. La conformación de cooperativas en Venezuela es un fenómeno que ha venido teniendo lugar con especial auge en los gobiernos de Hugo Chávez. Las cooperativas son organizaciones de tipo económico y social, que se rigen al igual que el resto, por determinados principios y valores,

desenvolviéndose en el mundo económico y manteniendo relaciones con el entorno donde desarrollan sus actividades.

Por otra parte, de acuerdo con Colmenares, Higuerey y Adriani (2005), el cooperativismo en la actualidad, se ha considerado como un importante sistema para el desarrollo socioeconómico, además de coadyuvar en la creación de programas sociales. Asimismo, se entiende como una tendencia de alcances extensos que impulsa la autonomía al incentivar la cooperación entre distintos individuos en pro de objetivos comunes con el fin de estructurar una organización que se caracteriza por su horizontalidad, donde cada uno de sus miembros son favorecidos mediante su propia gestión y por su condición de asociados, en conformidad con su participación en la cooperativa y en virtud del excedente que se distribuye entre sus integrantes.

De allí, que hoy en día según los citados autores, se tiene una implantación sostenida de empresas de esta índole, con formas jurídicas diversas dentro de una extensa gama de sectores económicos del país. La señalada fuente, explica que las asociaciones cooperativas en Venezuela han venido ganando espacios, sin embargo, la normativa legal que las regulaba anteriormente las concebía como entidades destinadas a solucionar pequeños problemas muy puntuales dentro de su comunidad, sin capacidad para alcanzar el desarrollo por sí misma y llegar a los niveles de las grandes empresas.

No obstante, hoy en día a través del impulso que se ha venido llevando a cabo desde las más altas esferas del Gobierno Nacional (a través del Decreto Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, 2001, por ejemplo); no sólo tomadas en cuenta para solucionar problemas específicos en su comunidad, sino también calificadas para emprender proyectos de gran magnitud, basada en los lineamientos legales que aporten legitimidad al movimiento cooperativo.

Esta nueva forma de concebir el Cooperativismo por parte del Estado venezolano, se inserta como un elemento fundamental del pensamiento ideológico de la actual administración de gobierno y pilar fundamental en el modelo político y socioeconómico impuesto por el Gobierno Nacional, a partir de la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

En este mismo orden de ideas, cabe mencionar que según Colmenares, Higuerey y Adriani (2005), el Estado venezolano ha iniciado una reorientación de las actividades productivas en todos los sectores económicos, en función de sus ventajas comparativas y competitivas, pues cuenta con grandes fuentes de recursos minerales, agrícolas, ganaderos y pesqueros, entre otros, importantes para el desarrollo económico.

Desde este punto de vista, las asociaciones cooperativas se encuentran dentro de tales realidades y por tal razón precisan adaptarse a los cambios que se presentan constantemente, dirigiendo sus esfuerzos hacia una gestión cada vez más efectiva que la coadyuve a alcanzar sus objetivos a través de ventajas competitivas razonables, asegurando de esta manera su supervivencia y rentabilidad. De allí, la necesidad de la realización de inversiones que favorezcan su desarrollo en el mercado, para lo cual requieren de un sostenimiento financiero sólido, bien sea interno o externo. De esta forma, las asociaciones cooperativas se relacionan entre sí, y además con su entorno para a través de su proceso productivo, lograr el retorno del capital con la rentabilidad deseada.

#### Evaluación de los programas

Abdala Evaluar constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizados. Asimismo y siguiendo a Stufflebeam (1997) y Abdala (2004), “se podría decir que la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas” (p 22).

Los procedimientos evaluativos han ido creciendo en complejidad metodológica, además, ganando espacios y relevancia hasta volverse imprescindibles en todo proyecto que desee conocer el funcionamiento y los resultados de su accionar en forma clara y transparente. Un proceso de este tipo facilita la contundencia de la experiencia para la retroalimentación y los replanteos o como antecedente válido para otros emprendimientos.

Al concepto original de Stufflebeam (1997), le agregó dos señalamientos:

1. La evaluación debe enriquecerse con juicios de valor que adjetiven el curso del programa, remarcando si la sociedad, el programa y los jóvenes se beneficiaron con las acciones implementadas.

2. Es recomendable agregar una evaluación sin referencia estricta a los objetivos, ya que pueden aparecer hechos imprevistos y el evaluador está obligado a estar muy alerta respecto a lo que vaya surgiendo.

Abdala (2004), graficó las relaciones entre objetivos (metas); recursos asignados; dispositivos utilizados y resultados obtenidos (impacto). Según la estructuración y el enfoque elegidos, los procesos evaluatorios pueden clasificarse en: pseudoevaluaciones, evaluaciones verdaderas cuantitativas puras (cuasi experimentales y experimentales) y evaluaciones verdaderas mixtas o cuantitativas. La objetividad y la independencia del evaluador en su trabajo hacen a la primera división entre pseudoevaluaciones y evaluaciones verdaderas. La metodología y las herramientas empleadas dan lugar a la bifurcación dentro de las evaluaciones verdaderas: presencia de grupo de control y uso de dispositivos cuantitativos y/o cualitativos.

En las pseudoevaluaciones se cumple un proceso evaluativo, pero con fuerte injerencia de alguna de las partes comprometidas con el proyecto y que presiona para que aparezcan resultados preestablecidos: el evaluador no actúa neutralmente. Ahora bien, las evaluaciones experimentales y cuasi experimentales son evaluaciones exclusivamente cuantitativas. Este diseño exige que se constituya un grupo de control (tarea ardua y compleja). Se mide el impacto por comparación estadística entre el grupo de control y el grupo beneficiario de las acciones del programa.

El referido autor explica que en estas se mide: incremento del bienestar de los beneficiarios, según empleo (empleabilidad, inserción laboral posterior, tipo de trabajo, satisfacción laboral) ingresos y ciudadanía. Asimismo, puede medirse focalización, deserción, retención y cobertura. El abordaje mixto (cualicuantitativo) permite tener los datos señalados en el grupo anterior y agrega el aporte cualitativo. Entre estos:

- Cambios actitudinales
- Cambios psicosociales

*Luis Santiago Perera Cabrera*

- Autoestima
- Empleabilidad
- Necesidad y satisfacción con el programa

También puede medirse el impacto sobre los restantes actores (capacitadores, empresarios, informantes claves de la población). Se utilizan los estudios de casos, las observaciones, las entrevistas, en profundidad. El aporte mixto ayuda a entender más por qué unos programas son exitosos y otros fracasan.

Para Abdala (2004): “se entiende por evaluación de impacto al proceso evaluatorio orientado a medir los resultados de las intervenciones, en cantidad, calidad y extensión según las reglas preestablecidas”. (p. 28) La medida de los resultados, característica principal de la evaluación de impacto, permite comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado. Compara, de esta forma, la planeación con el resultado de la ejecución.

La evaluación de impacto abarca todos los efectos secundarios a la planeación y a la ejecución: específicos y globales; buscados (según los objetivos) o no; positivos, negativos o neutros; directos o indirectos (la puesta en marcha del programa puede generar por sí misma efectos sobre los directamente involucrados, hasta la sociedad toda). Durante décadas, la idea predominante era “evaluar es medir”, dándole peso únicamente a las dimensiones e indicadores cuantitativos. Actualmente, la evaluación de impacto es valorada como un proceso amplio y global, en el que al abordaje cuantitativo se agregan técnicas cualitativas.

## Educación Media en Venezuela

Ley Orgánica de Educación (LOE), de 2009, contempla en su artículo 25 que el Sistema Educativo se divide en el subsistema de educación básica, que cuenta con los niveles de: Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Media. El nivel de Educación Inicial comprende las etapas de maternal y preescolar destinadas a la educación de niños y niñas con edades

comprendidas entre cero y seis años, el nivel de primaria abarca 6 años de estudio entre los 6 y los 12 años, y el nivel de Educación Media que comprende dos opciones la educación media general con duración de cinco años, de primero a quinto año, y educación media técnica con duración de seis años. Ambas opciones conducen a la obtención del título correspondiente a Educación Media General.

La educación media en Venezuela está orientada a la formación de los estudiantes entre 12 y 19 Años, tiene como finalidad principal formar a los jóvenes en la conciencia histórica e identidad venezolana, potencialidades y habilidades para el pensamiento crítico, cooperador, reflexivo y liberador, y con una formación práctica que le permita, contribuir a la solución de problemas de la comunidad local, regional y nacional, de manera corresponsable y solidaria. (Liceos Bolivarianos 2007)

En este sentido la educación media integra al joven al sistema de producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas, a través de proyectos educativos sustentables con pertinencia sociocultural, considerando el trabajo como: compromiso social, desarrollo integral, bien común colectivo y corresponsable en el marco del ideal bolivariano.

Dentro de las áreas que se desarrollan en este subsistema están Lenguaje, Comunicación y Cultura; Ser Humano y su Interacción con los otros Componentes del Ambiente; Ciencias Sociales y Ciudadanía; Educación Física, Deporte y Recreación; Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador; Filosofía, Ética y Sociedad. (Liceos Bolivarianos 2007). Es así como desde su concepción el sistema educativo venezolano plantea que la educación media, tiene como una de sus prioridades la formación para el trabajo, de hecho es el área al que se le destina más tiempo efectivo de formación.

Ugalde (2012), expresa que si se evalúa la educación por los enunciados de la Constitución Nacional, en donde se establece una educación de calidad y las cifras nos que el 40% de los estudiantes de Educación Media la abandona debemos concluir que el sistema no responde ni al alumno ni a la sociedad venezolana. Una de las posibles causas es la que encuentran investigadores como Mariano Herrera (2004) quien señala que los programas de educación media en Venezuela no se modifican desde 1969 y aunque han

cambiado las leyes y los programas en otros niveles los liceos no han cambiado su propuesta.

España (2010), analiza que también otra posible causa del fracaso de la Educación Media, en Venezuela existen aproximadamente 18.000 escuelas primarias pero sólo 5.000 Centros de Educación Media lo que genera infinidad de problemas, ya que los niños tienen que abandonar sus casas para ir a al Liceo porque en la mayoría de los casos estos están muy distantes de su comunidad.

Cuadro No. 3. Resumen Capitulo 2

<p><b>Por qué</b></p> <p>La ley Orgánica de Educación Venezolana señala la necesidad de formar para el trabajo productivo (LOE 2009)</p> <p>La escuela debe cambiar para que ella enseñe lo que realmente necesita el alumno de hoy (Gallart, 1999)</p> <p>La capacidad de un individuo para mantener y obtener un trabajo depende de su educación ( Hallak, 2001)</p> <p>La educación media debe esforzarse por otorgar experiencias de educación para el trabajo (OIT, 2000)</p>	<p><b>Qué</b></p> <p>La formación para el trabajo debe enseñar tres competencias fundamentales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Competencias de desenvolvimiento: Actitudes y Valores</li> <li>2 Competencias Generales a cualquier ocupación: Uso productivo del tiempo, Trabajo en equipo, habilidades de escritura y lectura.</li> <li>3. Competencias específicas del trabajo que se va a desempeñar (Gallart, 1999)</li> </ol>
<p><b>Formación para el trabajo</b></p>	
<p><b>Situación actual</b></p> <p>Desde 1959 la educación media no ha cambiado, pese a las grandes transformaciones de la sociedad ( Herrera, 2012)</p> <p>La Educación Media no responde ni al alumno ni a la sociedad ( Ugalde, 2012)</p> <p>La educación media es un fracaso en cuanto a su cobertura, cumplimiento de objetivos y respuesta a los intereses de los alumnos (España, 2010)</p>	<p><b>Posibles respuestas</b></p> <p>La formación de los alumnos en microempresas y cooperativas pareciera ser una respuesta a la necesidad de capacitar a los jóvenes en el trabajo productivo.</p> <p>La experiencia del colegio Guayamurí en este sentido lleva 15 años en la capacitación de microempresarios.</p> <p>La descripción de la experiencia de los actores de este programa podría ser una respuesta para masificar en la educación venezolana.</p>

## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

El presente estudio se trata de un proyecto factible, el cual es definido por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2005) de la siguiente forma:

El Proyecto Factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. (p.16)

Asimismo, se apoya en una investigación documental conjuntamente con un estudio de campo no experimental, de un nivel descriptivo y con diseño transeccional no experimental. La investigación documental según Ortiz (2006), es la:

Indagación que consiste en la ubicación, revisión y análisis de la información documentada en publicaciones, o simplemente datos, con el fin de orientar los métodos, técnicas y procedimientos que se van a emplear en una investigación concreta, pero sobre todo para establecer las bases teóricas y los antecedentes históricos o conceptuales de la nueva investigación. (p. 121)

Por otra parte, la investigación de campo según Tamayo y Tamayo (2005), tiene lugar cuando los datos se obtienen directamente de la realidad estudiada, razón por la cual estos datos son denominados primarios. Su valía se basa en que estos permiten constatar las condiciones reales en las cuales se ha recabado la información, lo cual facilita su examen en caso de que surjan

dudas. La información de campo es obtenida directamente de docentes y estudiantes del Colegio Guayamurí.

Con base en lo anterior, el trabajo está definido dentro de los parámetros indicados, y según su profundidad, el nivel de la presente investigación es descriptivo, puesto que “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.” (p. 24)

Con referencia a lo antes expuesto, es necesario hacer notar que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tiene que ver. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas.

En tal sentido, puede entenderse que las investigaciones de nivel descriptivo son aquellas cuyo objetivo consta de la “...descripción, con mayor precisión de las características de un determinado individuo, situaciones o grupos, con o sin especificación de hipótesis iniciales acerca de la naturaleza de tales características.” (Selltiz y Jahoda, citado por Ramírez, 2007, p. 71)

Así, Hernández, Fernández y Baptista (2003) afirman que los estudios descriptivos “Miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.” (p.118). A partir de lo cual, se infiere que la presente investigación tiene un diseño transeccional no experimental, pues:

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo) o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación (describirla, como su nombre lo indica, dentro del enfoque cualitativo) (Ob. cit., p.273)

Y de acuerdo con la USM (2000), el diseño no experimental es aquel que se aplica:

...en investigaciones de campo en las que no hay manipulación de variables, la acción de las variables ya se dio en la realidad, el investigador no intervino en ello; se trata entonces de observar variables y relaciones entre éstas en su contexto natural, el investigador toma los datos de la realidad. Estos diseños se subdividen en transeccionales y longitudinales. (p.25)

Habiendo definido la metodología adoptada en la presente investigación, es preciso exponer lo referente a la población y muestra objeto de estudio.

### 3.2. Población y Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2003), población o universo es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 304); Webster (2005) por su parte, la define como “...la recolección completa de todas las observaciones de interés para el investigador.” (p. 8).

Con base en lo anterior, se puede afirmar que la población está constituida por la totalidad de unidades de análisis de las cuales se desea obtener la información requerida.

Asimismo, la población, según Arias (2006) “...es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p. 81) Tamayo y Tamayo (2005), define población como:

La totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le

denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (p. 176)

A tal efecto, se tienen tres poblaciones:

- Población A: Constituida por el cuerpo docente del centro educativo que imparte Educación Media (12 personas)

- Población B: Conformada por los estudiantes que cursan actualmente los tres primeros años de la Educación Media en el Colegio Guayamurí (200 personas)

- Población C: Conformada por los estudiantes graduados que cursaron la Educación Media en el Colegio Guayamurí y fueron beneficiarios del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo (800 personas)

Con respecto a la muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 305) la definen como "...un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población." Asimismo, Gabaldon (citado por Balestrini, 2002, p. 141), dice que la muestra es:

...una parte de la Población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo, La muestra obtenida con el fin de investigar a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población.

Igualmente, Arias (2006, p. 83) expresa que la muestra "...es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible." Tamayo y Tamayo (2005, p. 176) señala que "a partir de la población cuantificada para una investigación se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población." A lo cual es importante agregar que "La muestra descansa en el principio de que las partes representan el todo y por tanto refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo cual nos indica que es representativa." (ibidem)

De acuerdo con lo anterior, y debido al reducido número de elementos que componen la Población A, en ese caso se tomó en cuenta cada una de las unidades que la integran, pues:

Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo. (Arias, 2006, p. 83).

Esta muestra queda conformada entonces por 12 profesores, los cuales tienen al menos 2 años impartiendo la materia de Microempresas, distribuidos en 3 hombres y 9 mujeres en edades comprendidas entre 32 y 60 años. Todos especialistas en el área de trabajo en la microempresa y con una formación específica en el área de gerencia de microempresas y cooperativas.

Por otro lado, para determinar el tamaño de la muestra de la Población B y C, se utilizó la fórmula descrita a continuación, para las poblaciones finitas cuando el objetivo radica en estimar la proporción poblacional:

$$n = \frac{N \cdot Z_c^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z_c^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de elementos que integran la población.

$Z_c$  = Zeta crítico: valor determinado por el nivel de confianza adoptado (95%), elevado al cuadrado ( $2^2$ )

e = Error muestral: falla que se produce al extraer la muestra de la población (5%)

p y q = Proporciones complementarias

En el caso de la Población B, sustituyendo se tiene que:

$$n = \frac{200 \cdot 4 \cdot 50 \cdot 50}{(200 - 1) \cdot 5^2 + 4 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$n = \frac{2.000.000}{199 \cdot 25 + 10.000}$$

$$n = \frac{2.000.000}{4.975 + 10.000}$$

$$n = \frac{2.000.000}{14.975}$$

$$n = 133,5559265442404$$

Entonces, por aproximación se calcula el tamaño de la muestra de la Población B en ciento treinta y cuatro (134) individuos.

La muestra de la población B quedó distribuida en 70 varones y 64 mujeres con edades entre los 12 y los 15 años, todos estudiantes de 1ero a 3er año de educación media y que están participando actualmente del programa.

Asimismo, para el caso de la Población C, se hace la siguiente sustitución:

$$n = \frac{800 \cdot 4 \cdot 50 \cdot 50}{(800 - 1) \cdot 5^2 + 4 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$n = \frac{8.000.000}{799 \cdot 25 + 10.000}$$

$$n = \frac{8.000.000}{19.975 + 10.000}$$

$$n = \frac{8.000.000}{29.975}$$

$$n = 266,8890742285238$$

Entonces, por aproximación se calcula el tamaño de la muestra de la Población C en doscientos sesenta y siete (267) individuos.

Esta muestra la integran 142 mujeres y 125 hombres, todos egresados de Educación media con edades comprendidas entre los 17 y 24 años, que estudiaron 3 años en el programa de microempresas y que ahora están, trabajando o estudiando en la Universidad.

### 3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Arias (2006) define técnica de recolección de datos como "...el procedimiento o forma particular de obtener datos o información." (p.67), por lo que el empleo de determinada(s) técnica(s) se lleva a cabo con la finalidad de obtener información y, ésta a su vez, almacenada en un medio explícito y confiable constituido por un instrumento de recolección de datos, lo que se define como "...cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información." (ibídem)

En tal sentido, se dice que la técnica utilizada en esta investigación es la encuesta, pues según Arias (2006) "Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular." (p. 72)

Ahora bien, el instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2003) "...consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir." (p.391); con relación a lo cual Arias (2006) dice que el cuestionario "Es la modalidad de encuesta que se realiza en forma escrita mediante un instrumento o formato contentivo de una serie de preguntas." (p.74); constituido por preguntas cerradas y cuya medición se realiza mediante la escala de Lickert. La medición se efectuó mediante la aplicación de tres (03) instrumentos de recolección de datos:

1. Un cuestionario de 46 ítems dividido en tres partes. La parte I, que indaga acerca de los requerimientos en términos de recursos humanos,

materiales y financieros para la aplicación del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos; la Parte II, que busca obtener información acerca de las oportunidades y Amenazas que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas; y la Parte III, orientada a detectar las Fortalezas y debilidades que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí. Este instrumento se le aplica a los (12) docentes seleccionados en la muestra.

2. Un cuestionario de 29 ítems cerrados con una escala de Lickert. El instrumento se divide en dos partes, la primera desde el ítem 1 al 18 que evalúa las características y funcionamiento del programa y la segunda parte va desde el ítem 19 al 29 que pretende al igual que el primer cuestionario dirigido a los docente detectar fortalezas y amenazas del programa, este instrumento fue aplicado a una muestra de ciento treinta y cinco (135) alumnos regulares del centro educativo y que son parte del Programa de Microempresas y Cooperativas.

3. Un cuestionario de diez preguntas, dirigido a ex-alumnos que han participado en el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos. Fue aplicado en una muestra de doscientos sesenta y siete (267) individuos.

### 3.4 Validación de los instrumentos

Palella y Martins (2006), recomiendan validar los instrumentos a través de un juicio de expertos para así lograr la ausencia de sesgos o validez. El procedimiento consiste en entregarles el documento a 3, 5 o 7 expertos (siempre impares), especialistas en la materia y en metodología para que con una matriz verifiquen que el cuestionario mida lo que tiene que medir. Los autores recomiendan que los especialistas revisen la redacción y pertinencia de cada ítem y den recomendaciones para mejorar el instrumento.

Es por esto que el cuestionario fue entregado a 5 expertos: un especialista en el área de metodología, el coordinador del programa de

microempresas de la institución objeto del estudio y 3 profesores que trabajaron en la institución en el área de cooperativas y microempresas. Cada uno recibió una matriz de validación que contenía los siguientes aspectos para cada ítem: congruencia, claridad y observaciones. En cuanto a la congruencia y claridad, los expertos expresaron su total acuerdo que los ítems estaban bien redactados y que respondían a los objetivos de la investigación planteados. Para algunos ítems se sugirió modificar su orden y realizar una diferenciación en cuanto a la población de alumnos cursantes (población B) y de alumnos egresados (población c) estas sugerencias fueron incorporadas y se realizaron dos instrumentos con preguntas específicas para cada tipo de población.

### 3.5. Procedimiento

Para la realización del presente estudio, fue necesario seguir una serie de pasos, los cuales para efectos de la investigación, son discriminados en las siguientes fases:

Fase I: Se procedió a indagar los antecedentes relacionados con el proyecto de investigación. Se buscó información en bibliotecas, universidades y diversos medios impresos y electrónicos. Esto permitió ubicar la investigación y tener la base para poder responder a los objetivos 1 y 5 de la investigación.

Fase II: Se realizó la detección de la información en las fuentes respectivas, por medio de consultas bibliográficas. Se aplicaron instrumentos y técnicas de recolección de datos con el fin de recabar la información necesaria para el posterior desarrollo de la investigación. La información obtenida se procesó mediante el resumen, el subrayado y la elaboración de fichas bibliográficas, principalmente. Con esta fase se logra recabar la información necesaria para cumplir con el objetivo 2, el cual es la descripción detallada del procedimiento de aplicación del programa a la luz de los documentos teóricos y bases metodológicas de la propuesta.

Fase III: El autor adopta su posición frente al tema desarrollado, con base en la información procesada y emite sus opiniones a lo largo del

desarrollo del proyecto, con lo cual se construye el Marco Teórico del estudio. Asimismo, se expone en el desarrollo de este mismo capítulo, la metodología utilizada para la realización de la investigación.

Luego de la elaboración del instrumento se procede a su aplicación a la población objeto de estudio, con la finalidad de obtener la información necesaria que permita satisfacer cada una de las interrogantes planteadas en el Capítulo I. Para el efectuar el análisis de los datos, se interpretaron los resultados presentando la tabulación de los resultados y luego los porcentajes adecuados para cada una de las respuestas. Lo que nos permitirá cumplir con el objetivo 3 y 4 de la investigación y constatar las fortalezas y debilidades del programa basado en la información obtenida por los Profesores, alumnos y egresados del programa.

Fase IV: Con base en los resultados analizados se elaboran las conclusiones y recomendaciones del estudio, lo que permite cumplir con el objetivo 5 de la investigación el cual se refiere a propuestas concretas de mejora y comprobación por parte del autor de la coherencia teórica de la propuesta.

Fase V: Elaboración y presentación de la propuesta con base en la investigación realizada. Analizando las fortalezas y debilidades esta fase permitirá el diseño de herramientas concretas para evaluar el cumplimiento de los objetivos del programa de las microempresas y cooperativas.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

En el presente capítulo se disponen los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos a fin de evaluar lo logrado por el programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí en la formación para el trabajo de los alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica en Venezuela. Tal disposición se hace de manera sistemática mediante la utilización de técnicas de estadística descriptiva, codificando, tabulando y graficando los resultados para una mejor y más correcta interpretación de los resultados, lo cual conlleva a obtener la información necesaria para alcanzar los objetivos propuestos.

#### Instrumento Dirigido a los Docentes (Población A)

Ítem 1. El personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos está conformado por estudiantes.

Tabla 1. Presencia de estudiantes en la directiva de Microempresas y Cooperativas.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
<b>5</b>	Siempre	6	50%	50%
<b>4</b>	Casi Siempre	3	25%	75%
<b>3</b>	Algunas Veces	3	25%	100%
<b>2</b>	Casi Nunca	0	0%	100%
<b>1</b>	Nunca	0	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>12</b>	<b>100%</b>	

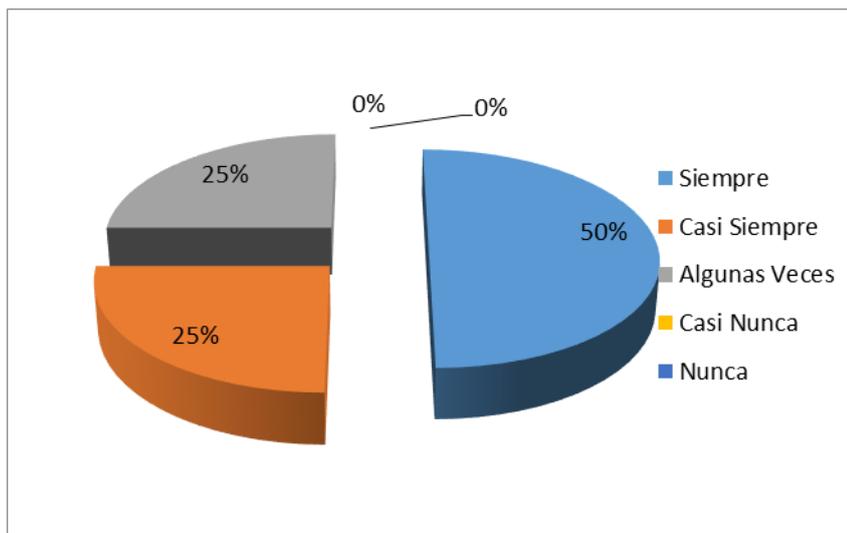


Figura 1. Presencia de estudiantes en directivas de Microempresas y Cooperativas.

Al estudiar la presencia de estudiantes en directivas de Microempresas y Cooperativas, el 50% (06) de los sujetos consultados respondieron que estos Siempre tienen presencia; el 25% (03) indicó que Casi Siempre la tienen y el (25%) que la tienen solo Algunas Veces.

Ítem 2. El personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos está conformado por docentes.

Tabla 2. Presencia de docentes en la directiva de las Microempresas y Cooperativas.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	9	75%	75%
4	Casi Siempre	2	17%	92%
3	Algunas Veces	1	8%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>12</b>	<b>100%</b>	

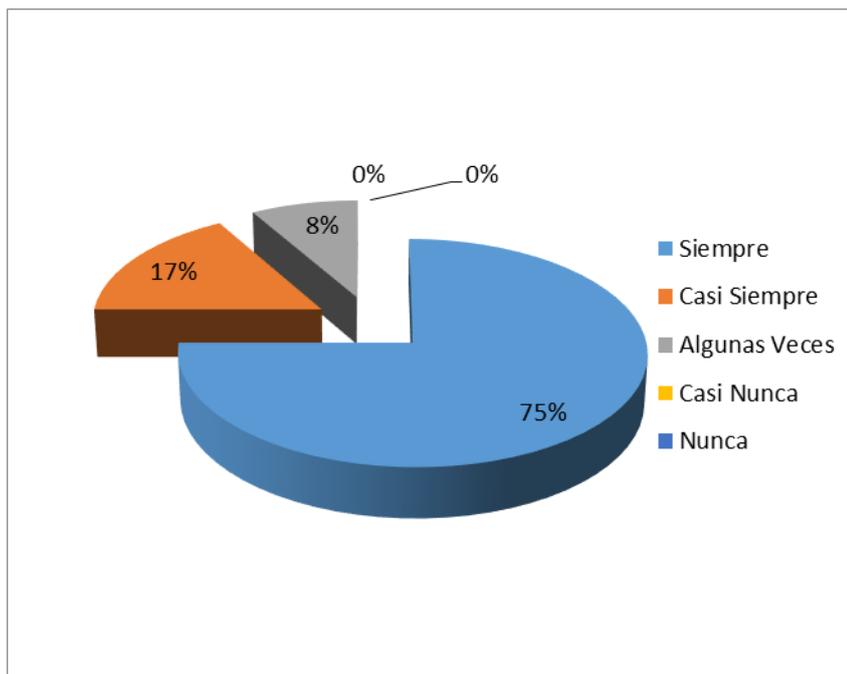


Figura 2. Presencia de docentes en la directiva de las Microempresas y Cooperativas.

Igualmente, al interrogar a los sujetos consultados acerca de la presencia de estudiantes en directivas de Microempresas y Cooperativas, el 75% (09) respondió que estos Siempre tienen presencia; el 17% (02) indicó que Casi Siempre la tienen y el 8% (01) que la tienen solo Algunas Veces.

Ítem 3. En su opinión, el personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos debe estar conformado por:

Tabla 3. Conformación óptima de la directiva de Microempresas y Cooperativas

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
3	Estudiantes	1	8%	8%
2	Docentes	2	17%	25%
1	Docentes y Estudiantes	9	75%	100%
	Totales	<b>12</b>	<b>100%</b>	

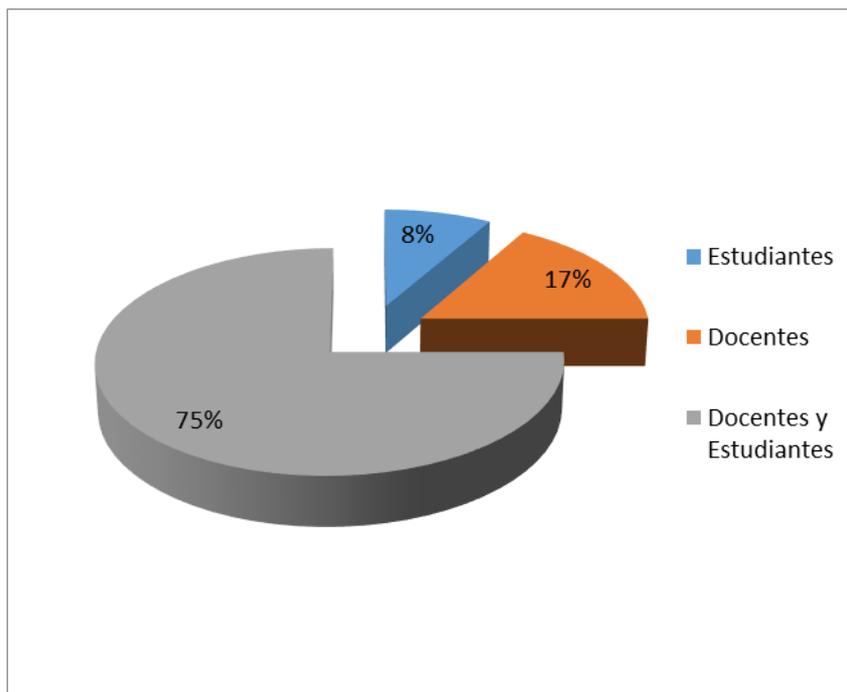


Figura 3. Conformación óptima de la directiva de Microempresas y Cooperativas.

En opinión del 75% (09) de los docentes encuestados, el personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos debe estar conformado por Docentes y Estudiantes; el 17% (02) opina que solo por Docentes y el 8% (01) que solo por Estudiantes. Ahora bien, las personas que opinan por los alumnos predominantemente, expusieron las siguientes razones: Tabla 4. Opiniones con inclinación hacia los alumnos, con respecto a la conformación de la directiva

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
<b>3</b>	Sentido de pertenencia	1	33%	33%
<b>2</b>	El alumno es quien debe aprender	1	33%	67%
<b>1</b>	Práctica de liderazgo	1	33%	100%
	<b>Totales</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	

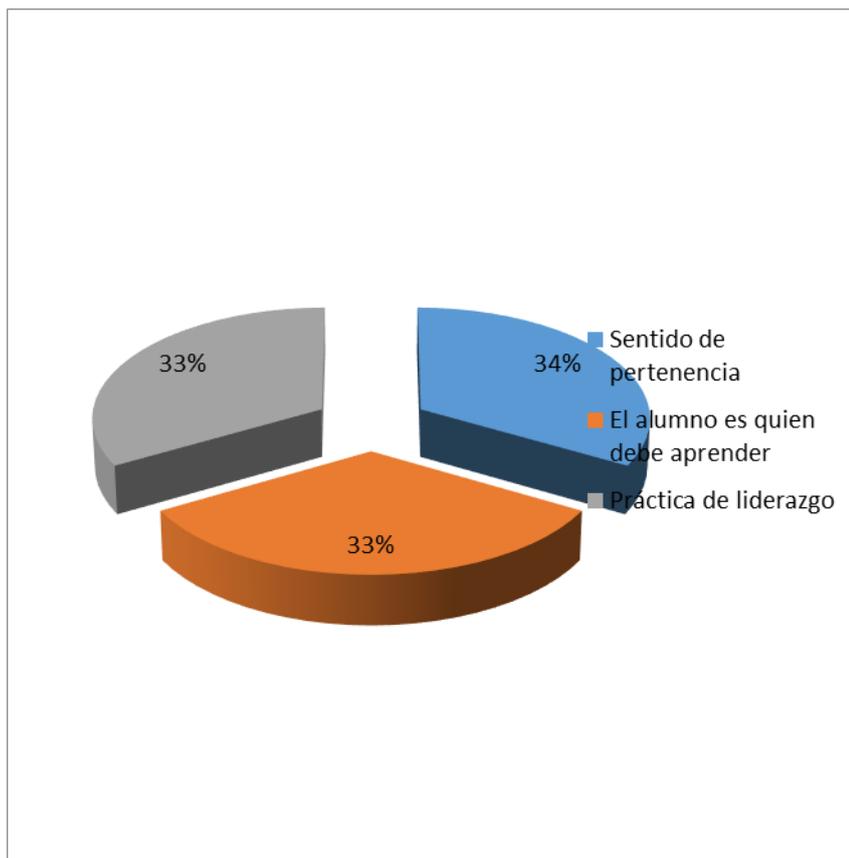


Figura 4. Opiniones con inclinación hacia los alumnos, con respecto a la conformación de la directiva.

Es decir, uno de los docentes (el 33% de este subgrupo) que se inclina por la conformación predominante o exclusiva de la directiva por alumnos, explicó que su opinión se fundamenta en que de esta forma, los alumnos desarrollarán mayor Sentido de pertenencia; otro de ellos (33%) argumentó que El alumno es quien debe aprender, y por esta razón debe encargarse de la dirección de la entidad; y el 33% restante (01) explicó que es necesario implementar una Práctica de liderazgo para que los alumnos desarrollen tales habilidades. Por otro lado, los docentes que se inclinaron por una conformación de la directiva exclusivamente por docentes o bien, alumnos y docentes, dieron las siguientes razones:

Tabla 5. Opiniones con inclinación hacia los docentes o combinación de alumnos y docentes, con respecto a la conformación de la directiva.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
6	Trabajo en equipo	2	22%	22%
5	El docente guía	3	33%	56%
4	El docente impone orden	1	11%	67%
3	Experiencia del docente	1	11%	78%
2	Impertinente	1	11%	89%
1	No contestó	1	11%	100%
	Totales	9	100%	

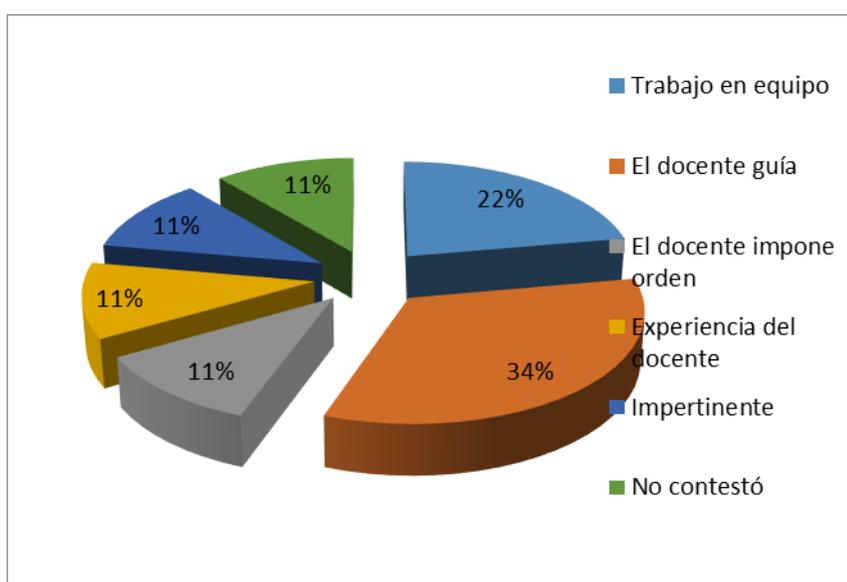


Figura 5. Opiniones con inclinación hacia los docentes o combinación de alumnos y docentes, con respecto a la conformación de la directiva.

En este subgrupo, el 33% (03) explicó que la directiva debe contar con la presencia de docentes, dado que el docente es quien guía a los alumnos; dos personas (22%) señalaron que de esta manera se estimula el Trabajo en equipo; el 33% (03) expuso que el docente es quien guía las actividades de los estudiantes; el 11% (01) señaló que el docente impone orden; el 11% (01) hizo referencia a la Experiencia del docente como justificativo; el 11% (01) dio una respuesta desfasada con la pregunta y el 11% (01) No contestó.

Ítem 4. En todas las áreas de las Microempresas y Cooperativas, existe una persona con experiencia en cada oficio que adiestra a los participantes en el ejercicio del cargo correspondiente.

Tabla 6. Experto responsable del adiestramiento.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	7	58%	58%
4	Casi Siempre	5	42%	100%
3	Algunas Veces	0	0%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

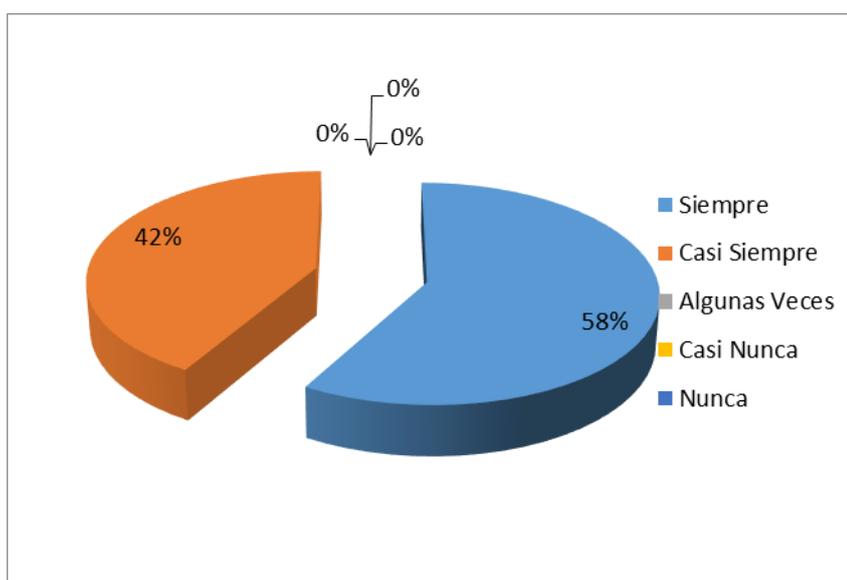


Figura 6. Experto responsable del adiestramiento.

En esta oportunidad, el 58% (07) de los docentes expresó que en todas las áreas de las Microempresas y Cooperativas, Siempre existe una persona con experiencia en cada oficio que adiestra a los participantes en el ejercicio del cargo correspondiente; el 42% (05) respondió que esto es así Casi Siempre.

Ítem 5. La directiva de las Microempresas y Cooperativas lleva a cabo programas permanentes de evaluación del desempeño.

Tabla 7. Aplicación de programas permanentes de evaluación del desempeño.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	7	58%	58%
4	Casi Siempre	2	17%	75%
3	Algunas Veces	3	25%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

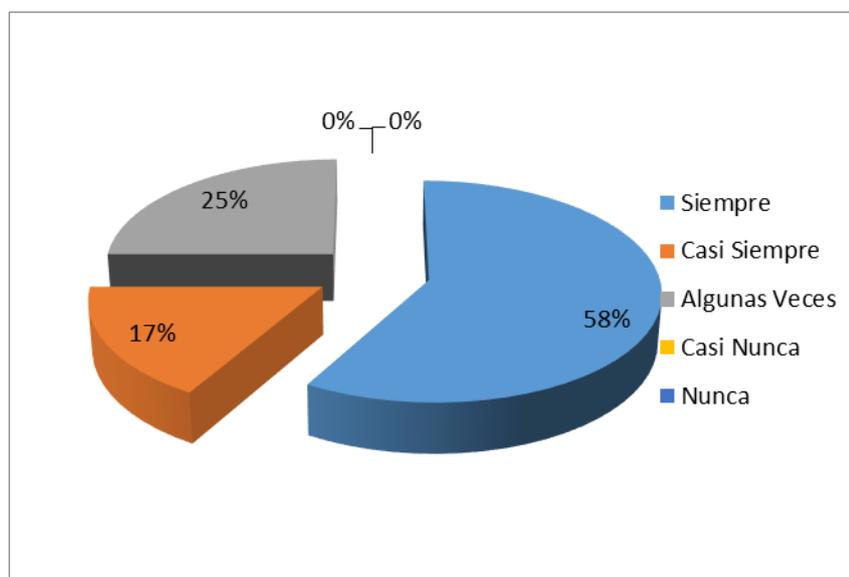


Figura 7. Aplicación de programas permanentes de evaluación del desempeño.

En cuanto a la aplicación de programas permanentes de evaluación del desempeño, el 58% (07) de los docentes afirma que la directiva de las Microempresas y Cooperativas Siempre los lleva a cabo; el 17% (02) señaló que esto sucede Casi Siempre y el 25% (03) dijo que Algunas Veces.

Ítem 6. Los puestos de dirección se obtienen mediante ascensos con base en el mérito (capacidad, logros)

Tabla 8. Ascensos con base en el mérito.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	6	50%	50%
4	Casi Siempre	1	8%	58%
3	Algunas Veces	3	25%	83%
2	Casi Nunca	0	0%	83%
1	Nunca	2	17%	100%
	Totales	12	100%	

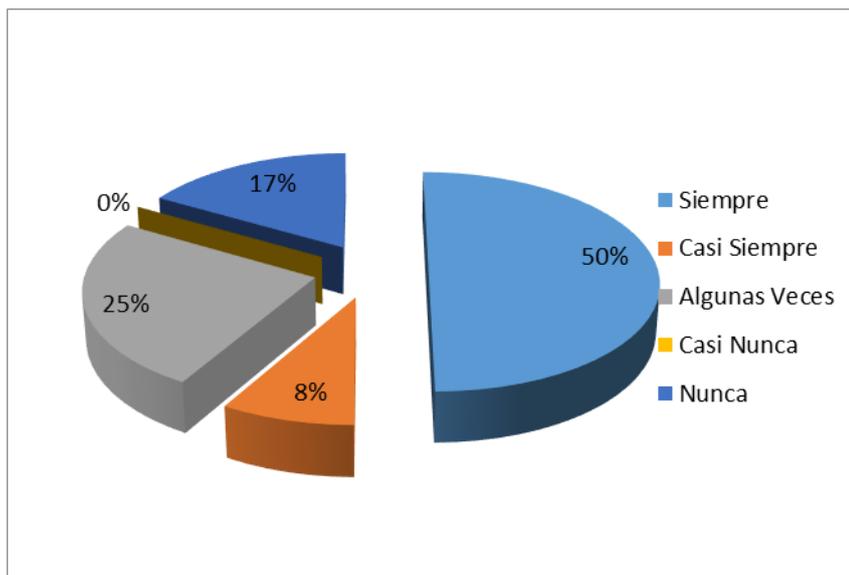


Figura 8. Ascensos con base en el mérito.

El 50% (06) de los docentes señala que los puestos de dirección Siempre se obtienen mediante ascensos con base en el mérito (capacidad, logros); el 8% (01) opina que esto es así Casi Siempre; el 25% (03) respondió que Algunas Veces y el 17% (02) afirma que esto Nunca sucede.

Ítem 7. Los ascensos son otorgados con base en el resultado del desempeño ejercido en el cargo.

Tabla 9. Ascensos con base en el desempeño.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	7	58%	58%
4	Casi Siempre	2	17%	75%
3	Algunas Veces	2	17%	92%
2	Casi Nunca	0	0%	92%
1	Nunca	1	8%	<b>100%</b>
	<b>Totales</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	

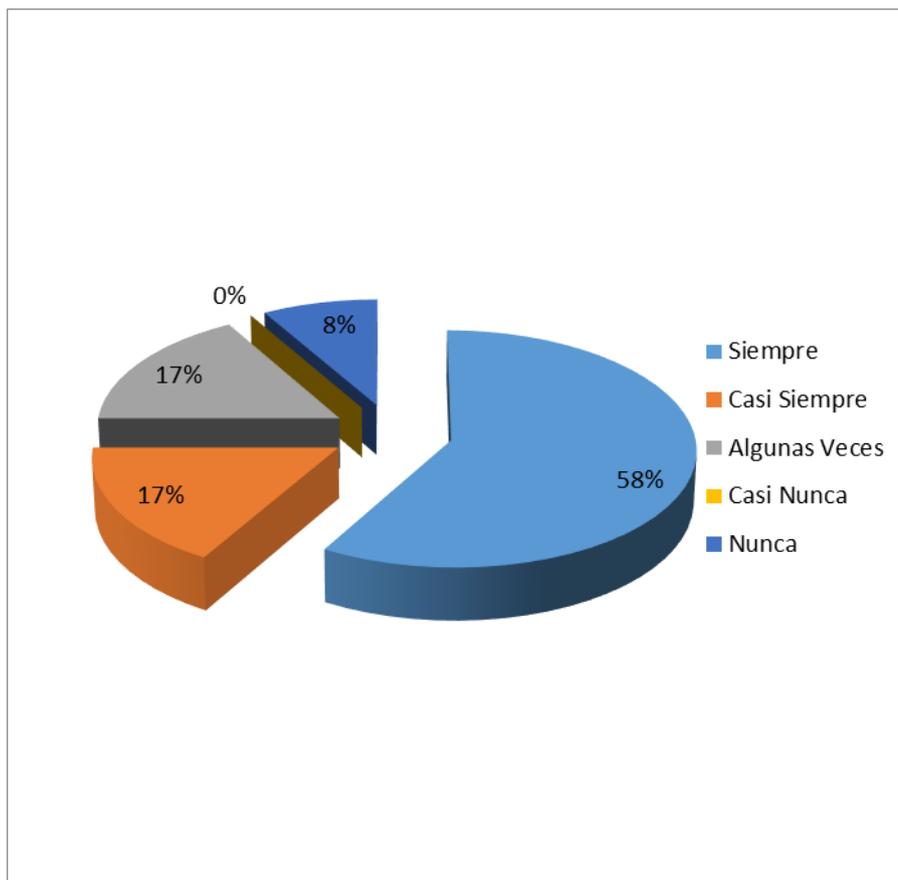


Figura 9. Ascensos con base en el desempeño.

De acuerdo con el 58% (07) de los docentes encuestados, los ascensos Siempre son otorgados con base en el resultado del desempeño ejercido en el cargo; esto sucede para el 17% (02); Algunas Veces para el 17% (02) y Nunca para el 8% (01).

Ítem 8. Cada cargo en la organización (Microempresa o Cooperativa) tiene una descripción de puesto

Tabla 10. Descripción de puestos.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	8	67%	67%
4	Casi Siempre	4	33%	100%
3	Algunas Veces	0	0%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

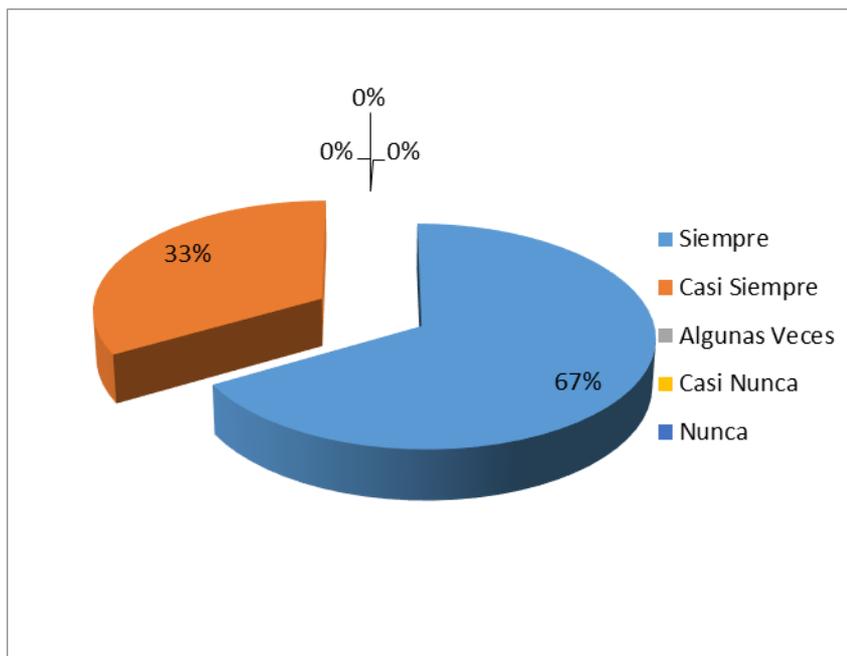


Figura 10. Descripción de puestos.

El 67% (08) de los docentes consultados, expresó que cada cargo en la organización (Microempresa o Cooperativa) Siempre tiene una descripción de puesto; mientras que el 33% (04) señaló que Casi Siempre lo tiene.

Ítem 9. Los cargos a inicio de la participación en el programa de educación para el trabajo, son asignados con base en las aptitudes de cada participante.

Tabla 11. Asignación de cargos con base en aptitudes

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	4	33%	33%
4	Casi Siempre	5	42%	75%
3	Algunas Veces	2	17%	92%
2	Casi Nunca	1	8%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

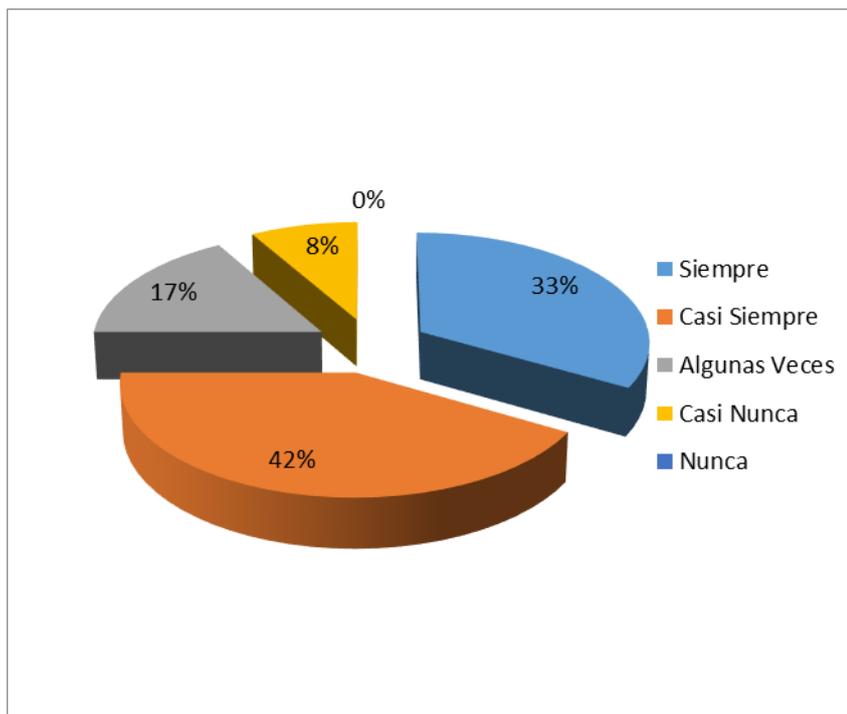


Figura 11. Asignación de cargos con base en aptitudes.

El 33% (04) de los docentes consultados, señaló que los cargos a inicio de la participación en el programa de educación para el trabajo, Siempre son asignados con base en las aptitudes de cada participante; el 42% (05) opina que Casi Siempre; el 17% (02) Algunas Veces y el 8% (01) Casi Nunca.

Ítem 10. Los participantes se inician en la organización en los puestos más bajos.

Tabla 12. Los participantes se inician en la organización en los puestos más bajos

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	2	17%	17%
4	Casi Siempre	6	50%	67%
3	Algunas Veces	3	25%	92%
2	Casi Nunca	0	0%	92%
1	Nunca	1	8%	100%
	Totales	12	100%	

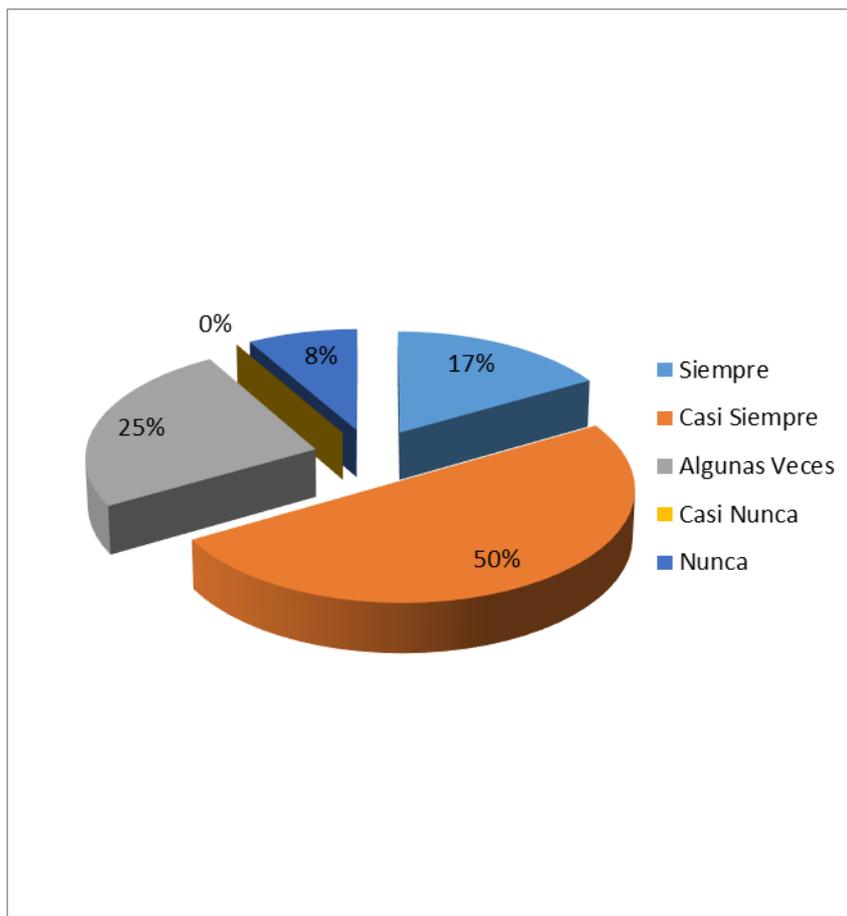


Figura 12. Los participantes se inician en la organización en los puestos más bajos

De acuerdo con el 17% (02) de los encuestados, los participantes Siempre se inician en la organización en los puestos más bajos; el 50% (06) señaló que esto es así Casi Siempre; el 25% (03) Algunas Veces; y Nunca el 8% (01).

Ítem 11. A los miembros de la directiva de las Microempresas y Cooperativas se les adiestra en temas de liderazgo y dirección.

Tabla 13. Adiestramiento a la directiva en temas de liderazgo y dirección.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	3	25%	25%
4	Casi Siempre	3	25%	50%
3	Algunas Veces	6	50%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

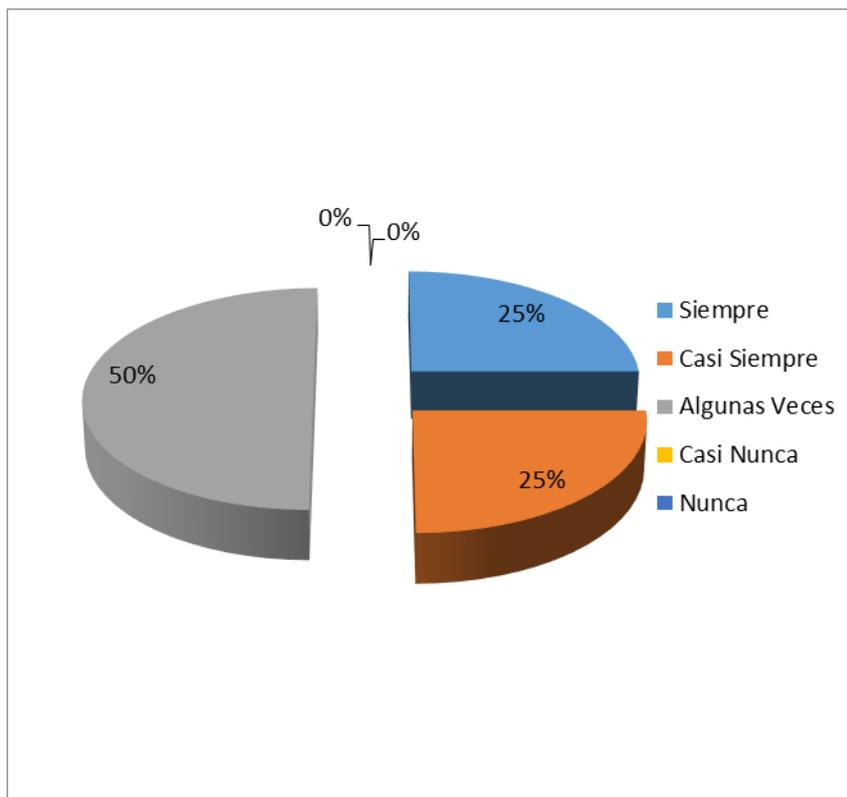


Figura 13. Adiestramiento a la directiva en temas de liderazgo y dirección.

Según el 25% (03) de los docentes, a los miembros de la directiva de las Microempresas y Cooperativas Siempre se les adiestra en temas de liderazgo y dirección; el 25% (03) sostiene que esto es así Casi Siempre y el 50% Algunas Veces.

Ítem 12. A los miembros de la directiva de las Microempresas y Cooperativas se les adiestra en temas de planificación estratégica.

Tabla 14. Adiestramiento de la directiva en temas de planificación estratégica.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	4	33%	33%
4	Casi Siempre	2	17%	50%
3	Algunas Veces	5	42%	92%
2	Casi Nunca	1	8%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

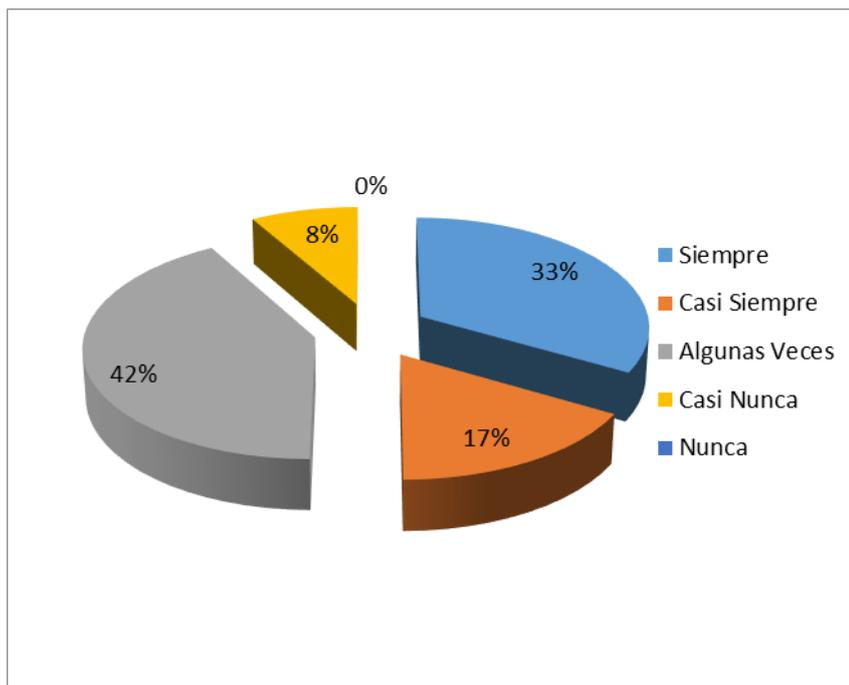


Figura 14. Adiestramiento de la directiva en temas de planificación estratégica.

Para el 33% (04) de los docentes consultados, a los miembros de la directiva de las Microempresas y Cooperativas Siempre se les adiestra en temas de planificación estratégica; el 17% (05) opina que esto se hace Casi Siempre; para el 42% (05) Algunas Veces y para el 8% (01) Casi Nunca.

Ítem 13. En las Microempresas y Cooperativas se lleva a cabo la planificación estratégica.

Tabla 15. Utilización de Planificación Estratégica.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	4	33%	33%
4	Casi Siempre	4	33%	67%
3	Algunas Veces	4	33%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

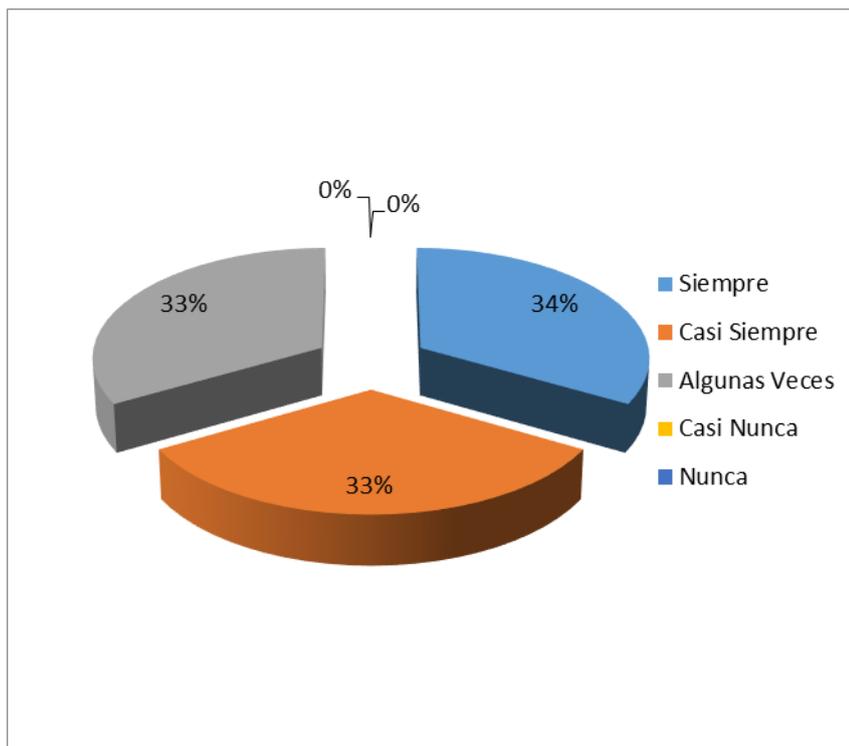


Figura 15. Utilización de Planificación Estratégica.

Al consultar a los sujetos acerca de la planificación estratégica, el 33% (04) expresó que en las microempresas y cooperativas Siempre se lleva a cabo; el 33% (04) dijo que Casi Siempre y el 33% (04) Algunas Veces.

Ítem 14. Las Microempresas y Cooperativas cuentan con programas de capacitación y desarrollo (relativos a cada oficio para la ampliación de los conocimientos en cada uno de ellos)

Tabla 16. Las Microempresas y Cooperativas cuentan con programas de capacitación y desarrollo

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	6	50%	50%
4	Casi Siempre	3	25%	75%
3	Algunas Veces	2	17%	92%
2	Casi Nunca	1	8%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

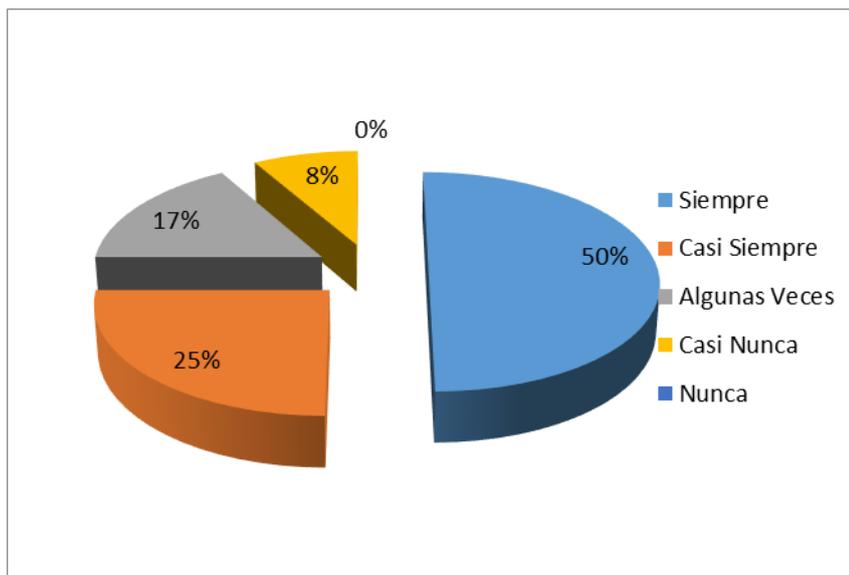


Figura 16. Las Microempresas y Cooperativas cuentan con programas de capacitación y desarrollo.

De acuerdo con el 50% (06) de los docentes encuestados, las Microempresas y Cooperativas Siempre cuentan con programas de capacitación y desarrollo (relativos a cada oficio para la ampliación de los conocimientos en cada uno de ellos); el 25% (03) respondió que Casi Siempre; el 17% (02) Algunas Veces y el 8% (01) Casi Nunca.

Ítem 15. Los recursos materiales de cada Microempresa y Cooperativa son autosustentados (proviene de los resultados económicos de la gestión organizativa).

Tabla 17. Recursos autosustentados.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	3	25%	25%
4	Casi Siempre	6	50%	75%
3	Algunas Veces	3	25%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

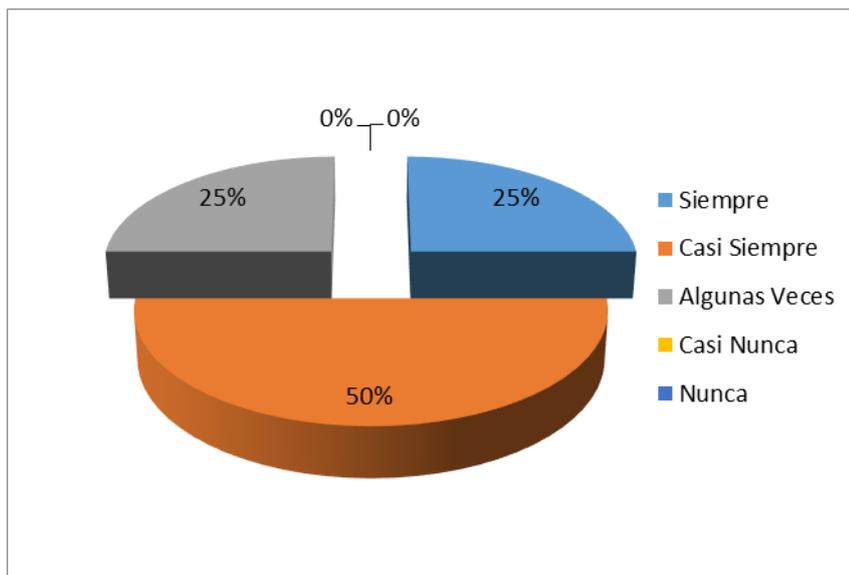


Figura 17. Recursos autosustentados.

El 25% (03) de los docentes consultados, afirma que los recursos materiales de cada Microempresa y Cooperativa Siempre provienen de los resultados económicos de la gestión organizativa; el 50% (06) indicó que Casi Siempre casi siempre de ella; y el 25% (03) Algunas Veces.

Ítem 16. Las Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión administrativa.

Tabla 18. Suficiencia de recursos materiales para una óptima gestión administrativa

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	6	50%	50%
4	Casi Siempre	1	8%	58%
3	Algunas Veces	3	25%	83%
2	Casi Nunca	2	17%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

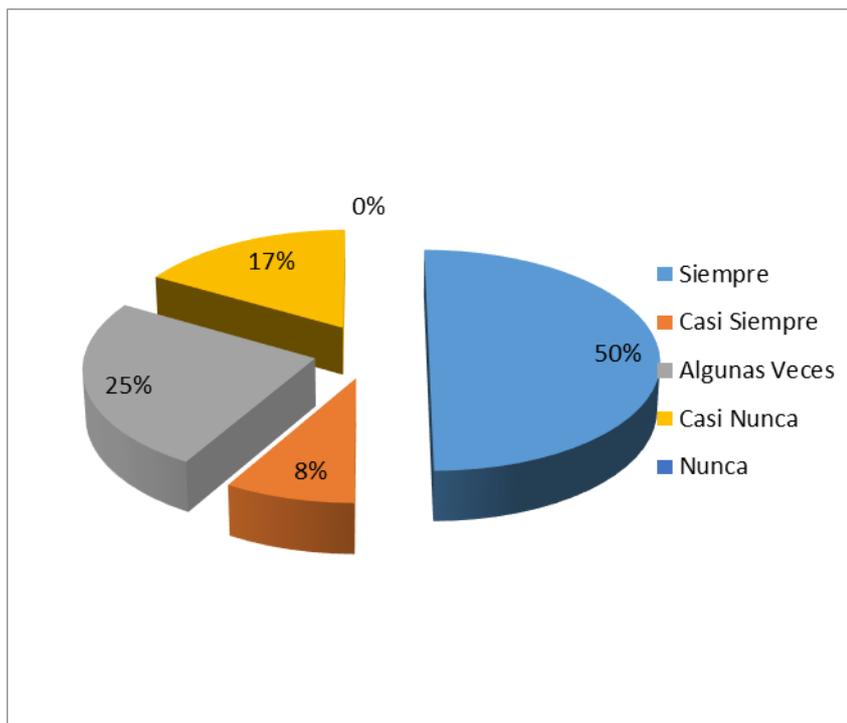


Figura 18. Suficiencia de recursos materiales para una óptima gestión administrativa

Según el 50% (06) de los sujetos consultados, las Microempresas y Cooperativas Siempre cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión administrativa; el 8% (01) indicó que esto sucede Casi Siempre; el 25% (03) señaló que Algunas Veces y el 17% (02) Casi Nunca.

Ítem 17. Las Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión operativa.

Tabla 19. Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión operativa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	5	42%	42%
4	Casi Siempre	2	17%	58%
3	Algunas Veces	4	33%	92%
2	Casi Nunca	1	8%	100%
1	Nunca	0	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>12</b>	<b>100%</b>	

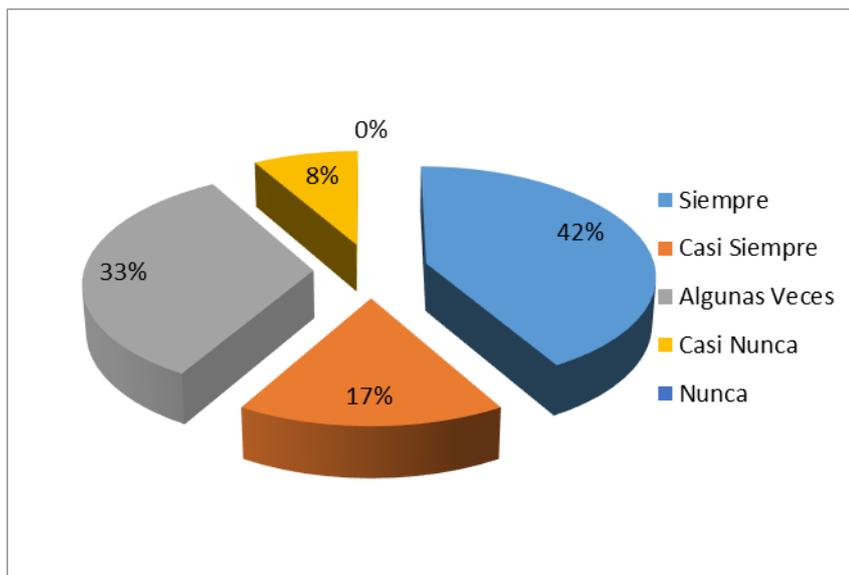


Figura 19. Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión operativa.

De acuerdo con el 42% (05) de los encuestados, Las microempresas y Cooperativas Siempre cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión operativa; el 17% (02) dice que esto sucede Casi Siempre; para el 33% (04) solo Algunas Veces y para el 8% (01) Casi Nunca.

Ítem 18. Las Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión mercadotécnica.

Tabla 20. Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión mercadotécnica.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	3	25%	25%
4	Casi Siempre	5	42%	67%
3	Algunas Veces	4	33%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

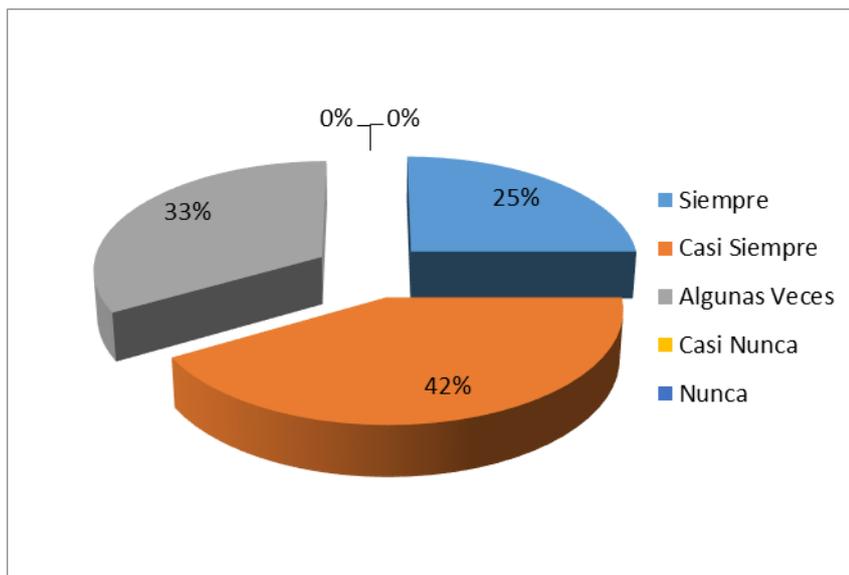


Figura 20. Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión mercadotécnica.

El gráfico y tabla anterior, muestra cómo el 25% (03) de los docentes encuestados indica que las Microempresas y Cooperativas Siempre cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión mercadotécnica; el 42% (05) señala que esto es así Casi Siempre y el 33% (04) Algunas Veces.

Ítem 19. Las Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión directiva.

Tabla 21. Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión directiva.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	5	42%	42%
4	Casi Siempre	5	42%	83%
3	Algunas Veces	1	8%	92%
2	Casi Nunca	1	8%	100%
1	Nunca	0	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>12</b>	<b>100%</b>	

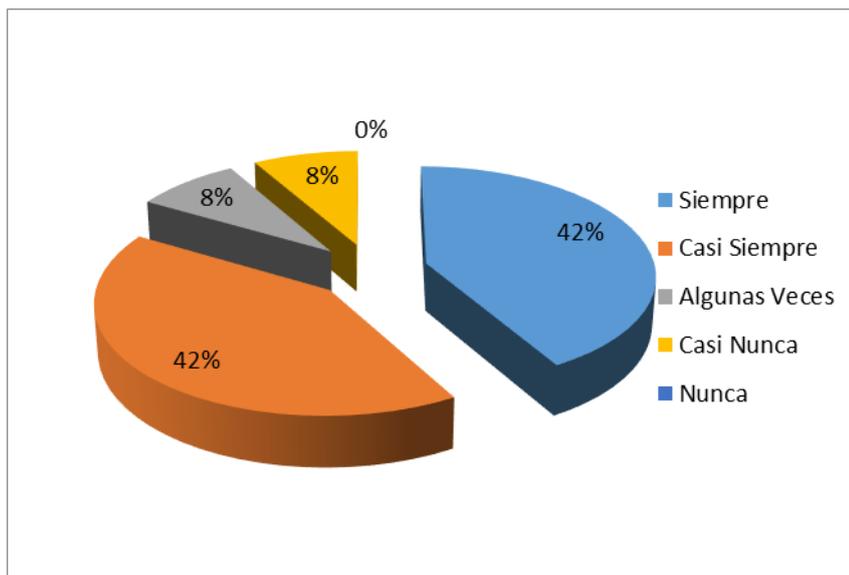


Figura 21. Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión directiva.

Se observa que el 42% (05) de los docentes consultados, afirma que las Microempresas y Cooperativas Siempre cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión directiva; mientras que otro 42% (05) refiere que esto es así Casi Siempre; Algunas Veces para el 8% (01) y Casi Nunca para el 8% (01)

Ítem 20. Los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para pagar sueldos y salarios (o su equivalente por los servicios prestados por los participantes a la organización respectiva).

Tabla 22. Beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para pagar sueldos y salarios.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	5	42%	42%
4	Casi Siempre	3	25%	67%
3	Algunas Veces	2	17%	83%
2	Casi Nunca	0	0%	83%
1	Nunca	2	17%	<b>100%</b>
	Totales	<b>12</b>	<b>100%</b>	

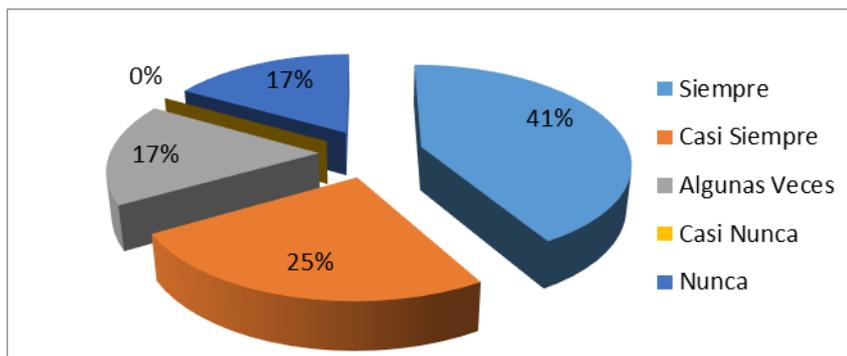


Figura 22. Beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para pagar sueldos y salarios.

Según los datos recabados para este ítem, el 42% (05) de los docentes encuestados, opina que Los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para pagar sueldos y salarios (o su equivalente por los servicios prestados por los participantes a la organización respectiva); el 25% (03) respondió que esto es así Casi Siempre; para el 17% (02) solo sucede Algunas Veces y Nunca para el 17% (02).

Ítem 21. Los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para mejorar la calidad del centro educativo (infraestructura)

Tabla 23. Beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para mejorar la infraestructura

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	4	33%	33%
4	Casi Siempre	3	25%	58%
3	Algunas Veces	0	0%	58%
2	Casi Nunca	1	8%	67%
1	Nunca	4	33%	100%
	Totales	12	100%	

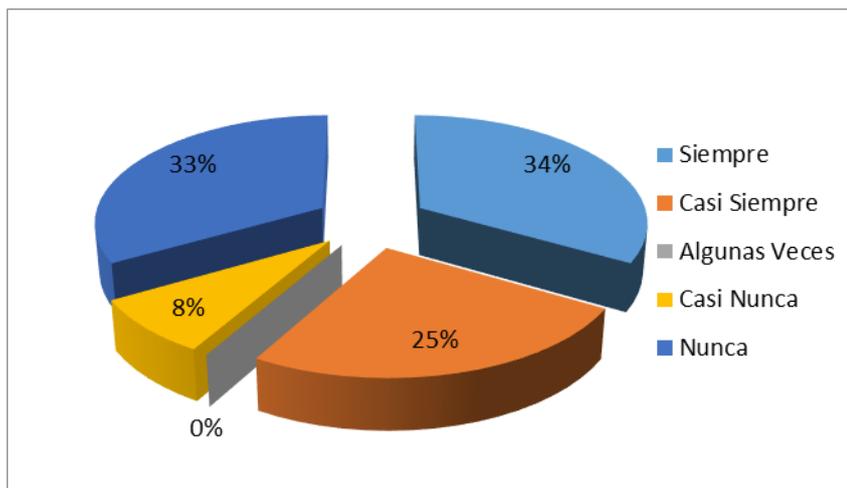


Figura 23. Beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para mejorar la infraestructura

El gráfico anterior muestra que el 33% (04) de los docentes consultados, considera que los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas Siempre son utilizados para mejorar la infraestructura del centro educativo; el 25% (03) dice que esto sucede Casi Siempre; mientras que el 8% (01) opina que Casi Nunca y el 34% (04) dice que Nunca.

Ítem 22. Los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para mejorar la calidad de los recursos de enseñanza en el centro educativo.

Tabla 24. Beneficios económicos son utilizados para mejorar la calidad de los recursos de enseñanza en el centro educativo.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	1	8%	8%
4	Casi Siempre	4	33%	42%
3	Algunas Veces	1	8%	50%
2	Casi Nunca	1	8%	58%
1	Nunca	5	42%	100%
	Totales	12	100%	

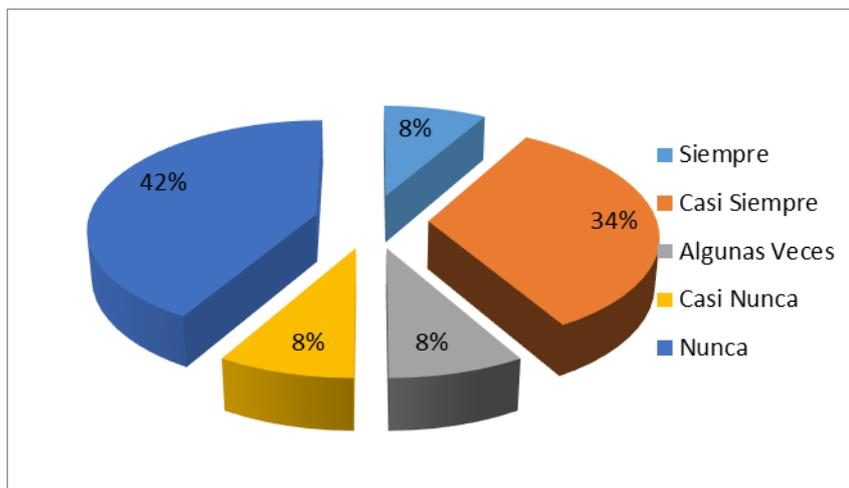


Figura 24. Beneficios económicos son utilizados para mejorar la calidad de los recursos de enseñanza en el centro educativo.

En este ítem, el 8% (01) de los encuestados piensa que los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas Siempre son utilizados para mejorar la calidad de los recursos de enseñanza en el centro educativo; para el 33% (04) esto es así Casi Siempre; Algunas Veces para el 8% (01); Casi Nunca para el 8% (01) y Nunca para el 42% (05).

Ítem 23. Si usted tuviera que iniciar el programa de microempresas y cooperativas en la formación para el trabajo de alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica desde cero ¿Cuáles recursos humanos necesitaría inicialmente?

Tabla 25. Requerimientos en términos de recursos humanos para iniciar el programa

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta
11	Esp. Formación para el Trabajo	1
10	Administrador	1
9	Publicista	1
8	Contador	1
7	Esp. En manejo de microempresas	1
6	Editores	1
5	Camarógrafos	1
4	Vendedores	1
3	Ambiguo	4
2	Impertinente	2
1	No contestó	2

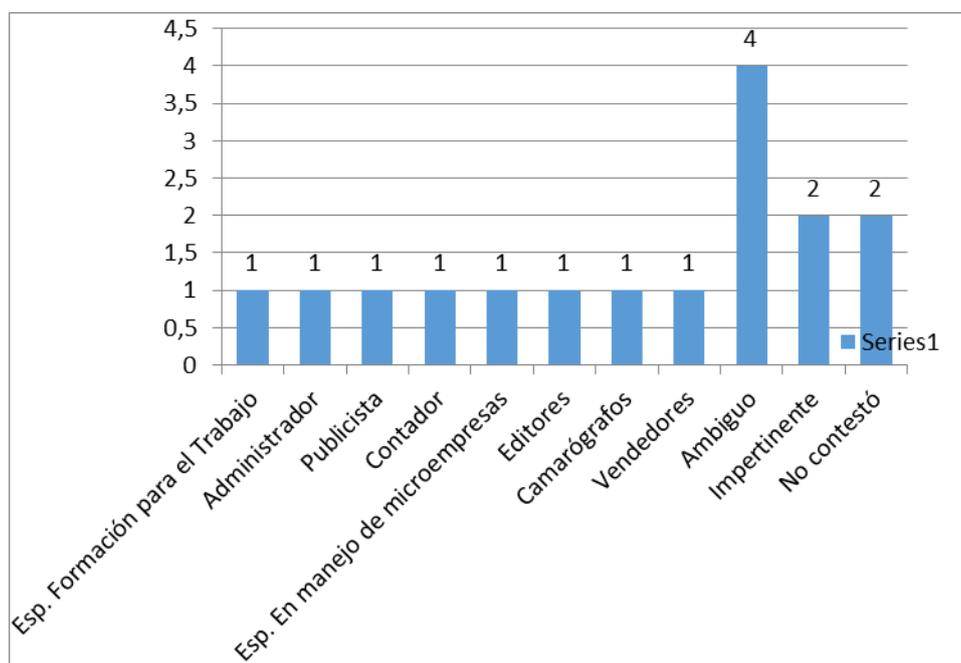


Figura 25. Requerimientos en términos de recursos humanos para iniciar el programa

Al interrogar a los docentes acerca de los recursos humanos necesarios para iniciar el programa de Microempresas y Cooperativas desde cero, cada uno tuvo una respuesta distinta: un docente especialista en formación para el trabajo (01); administrador, publicista y contador (01); personal que forme a los alumnos en el manejo de las microempresas (01); Editores, camarógrafos, vendedores (01); es decir, solo hubo cuatro (04) respuestas válidas. Las respuestas de los ocho (08) restantes son ambiguas, impertinentes o no contestaron, en otras palabras, no respondieron lo que se les preguntó.

Ítem 24. Si usted tuviera que iniciar el programa de microempresas y cooperativas en la formación para el trabajo de alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica desde cero ¿Cuáles recursos financieros necesitaría inicialmente?

Tabla 26. Recursos financieros necesarios para iniciar el programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
2	Impreciso	7	58%	58%
1	No contestó	5	42%	100%
	Totales	12	100%	

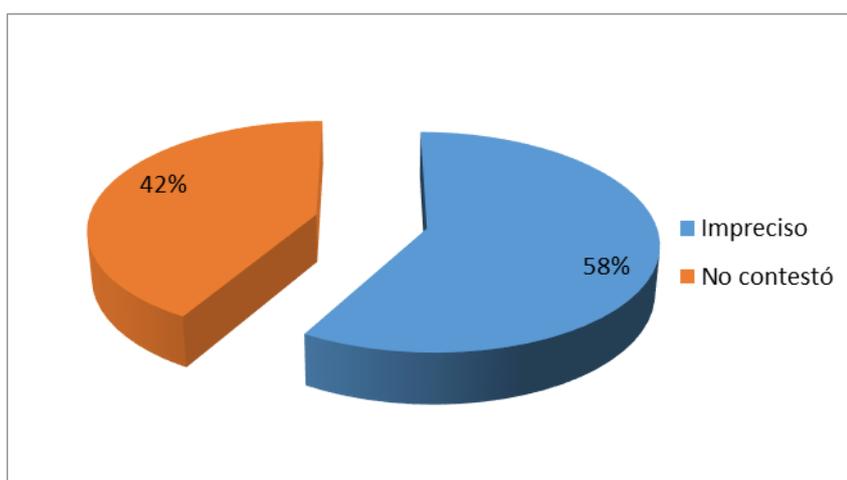


Figura 26. Recursos financieros necesarios para iniciar el programa

El gráfico y tabla anterior, reflejan que ninguno de los docentes fue capaz de responder cuáles recursos financieros necesitaría inicialmente, si tuviera que iniciar el programa de microempresas y cooperativas en la formación para el trabajo de alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica desde cero. El 100% (12) de las respuestas fue inválida o simplemente no contestaron la pregunta.

Ítem 25. Si usted tuviera que iniciar el programa de microempresas y cooperativas en la formación para el trabajo de alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica desde cero ¿Cuáles recursos materiales necesitaría inicialmente?

Tabla 27. Recursos materiales necesarios para iniciar el programa

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
<b>2</b>	Impreciso	6	50%	50%
<b>1</b>	No contestó	6	50%	100%
	<b>Totales</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	

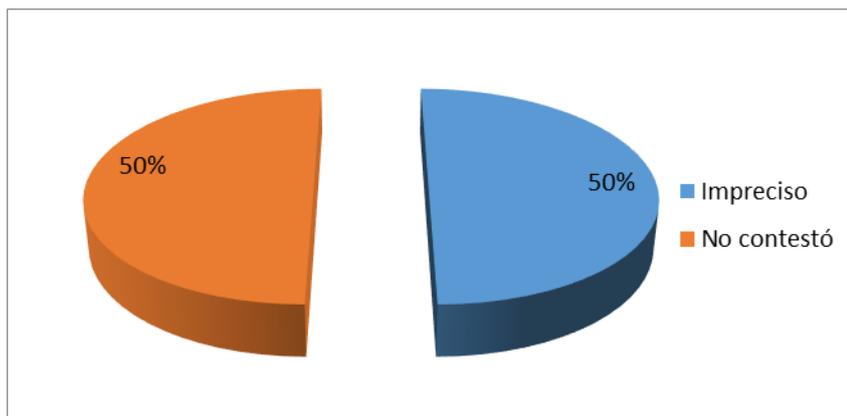


Figura 27. Recursos materiales necesarios para iniciar el programa

Al igual que el ítem anterior, ninguno de los docentes supo indicar cuáles recursos materiales necesitaría para iniciar el programa. De la misma forma, dieron respuestas inválidas o no las dieron. En cualquier caso, no se respondió la pregunta realizada.

Ítem 26. Las políticas públicas del Gobierno Nacional aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.

Tabla 28. Políticas públicas del Gobierno Nacional aventajan la aplicación del programa

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	2	17%	17%
4	Casi Siempre	1	8%	25%
3	Algunas Veces	3	25%	50%
2	Casi Nunca	3	25%	75%
1	Nunca	3	25%	100%
	Totales	12	100%	

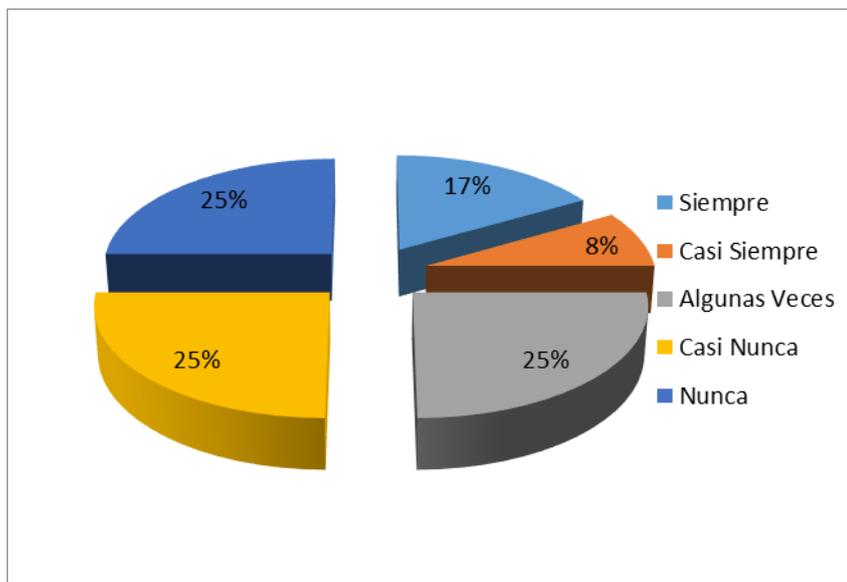


Figura 28. Políticas públicas del Gobierno Nacional aventajan la aplicación del programa

El 17% (02) de los docentes consultados, opina que las políticas públicas del Gobierno Nacional Siempre aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí; el 8% (01) piensa que esto lo hacen Casi Siempre; el 25% (03) expresó que Algunas Veces; el 25% (03) Casi Nunca y el 25% (03) Nunca.

Ítem 27. Las políticas públicas del Gobierno Regional aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí

Tabla 29. Políticas públicas del Gobierno Regional aventajan la aplicación del programa

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	1	8%	8%
4	Casi Siempre	3	25%	33%
3	Algunas Veces	3	25%	58%
2	Casi Nunca	2	17%	75%
1	Nunca	3	25%	100%
	Totales	12	100%	

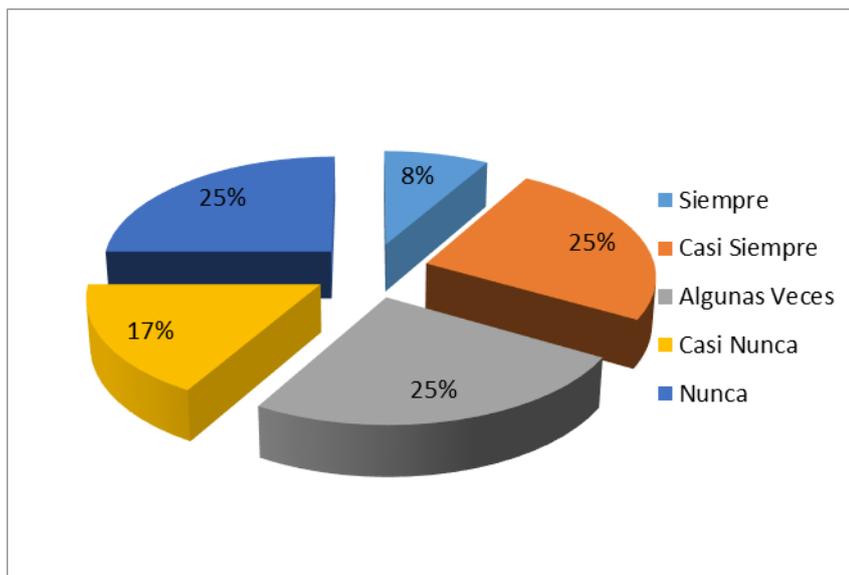


Figura 29. Políticas públicas del Gobierno Regional aventajan la aplicación del programa.

En esta oportunidad, el 8% (01) de los docentes consultados expresó que las políticas públicas del Gobierno Regional aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí; el 25% (03) señaló que Casi Siempre es así; el 25% (03) que Algunas Veces; el 17% (02) Casi Nunca y el 25% (03) que Nunca.

Ítem 28. Las políticas públicas del Gobierno Municipal aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.

Tabla 30. Políticas públicas del Gobierno Municipal aventajan la aplicación del programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	0	0%	0%
4	Casi Siempre	4	33%	33%
3	Algunas Veces	4	33%	67%
2	Casi Nunca	1	8%	75%
1	Nunca	3	25%	100%
	Totales	12	100%	

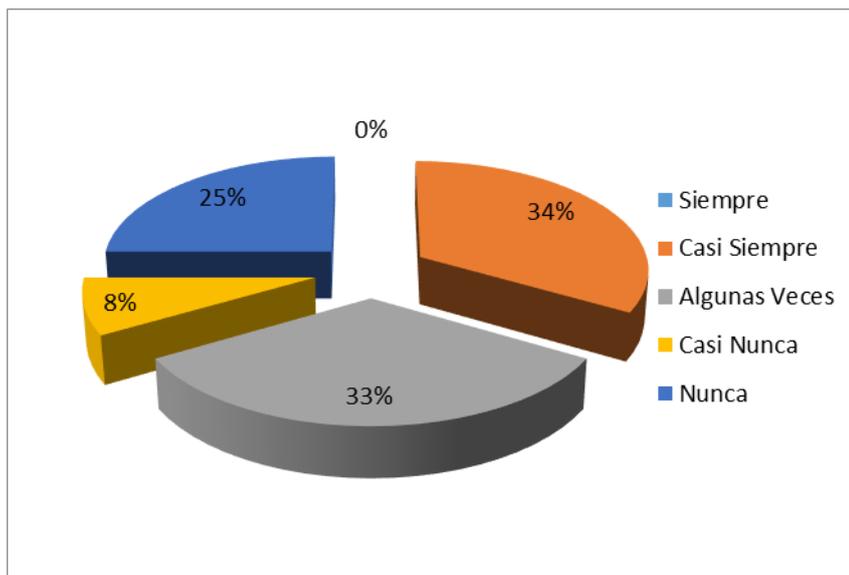


Figura 30. Políticas públicas del Gobierno Municipal aventajan la aplicación del programa.

Se observa en el gráfico anterior que el 33% (04) de los docentes encuestados, señalaron que Casi Siempre las políticas públicas del Gobierno Municipal aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí; el 33% (04) dijo que Algunas Veces; el 8% (01) Casi Nunca y Nunca el 25% (03).

Ítem 29. Las políticas económicas vigentes en Venezuela benefician la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.

Tabla 31. Políticas económicas de Venezuela aventajan la aplicación del programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	0	0%	0%
4	Casi Siempre	2	17%	17%
3	Algunas Veces	5	42%	58%
2	Casi Nunca	4	33%	92%
1	Nunca	1	8%	100%
	Totales	12	100%	

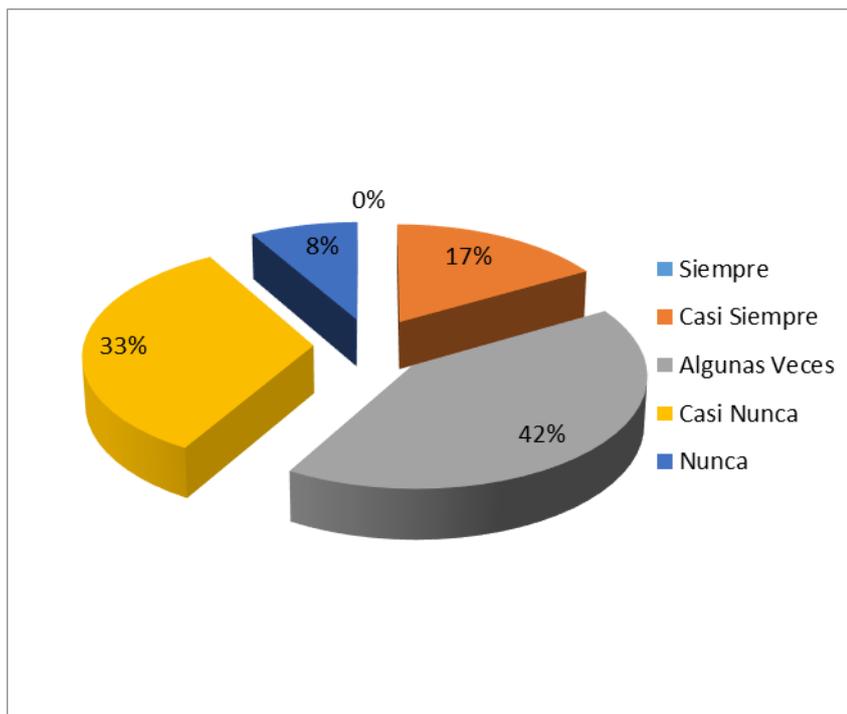


Figura 31. Políticas económicas de Venezuela aventajan la aplicación del programa.

Se observa que el 17% (02) de los encuestados afirmó que las políticas económicas vigentes en Venezuela Casi Siempre benefician la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí; para el 42% esto se da solo Algunas Veces; para el 33% (04) Casi Nunca y Nunca para el 8% (01).

Ítem 30. Existen nichos de mercado dentro de la comunidad, fácilmente explotables desde el punto de vista económico por el programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.

Tabla 32. Existen nichos de mercado explotables por el programa

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	2	17%	17%
4	Casi Siempre	3	25%	42%
3	Algunas Veces	5	42%	83%
2	Casi Nunca	2	17%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

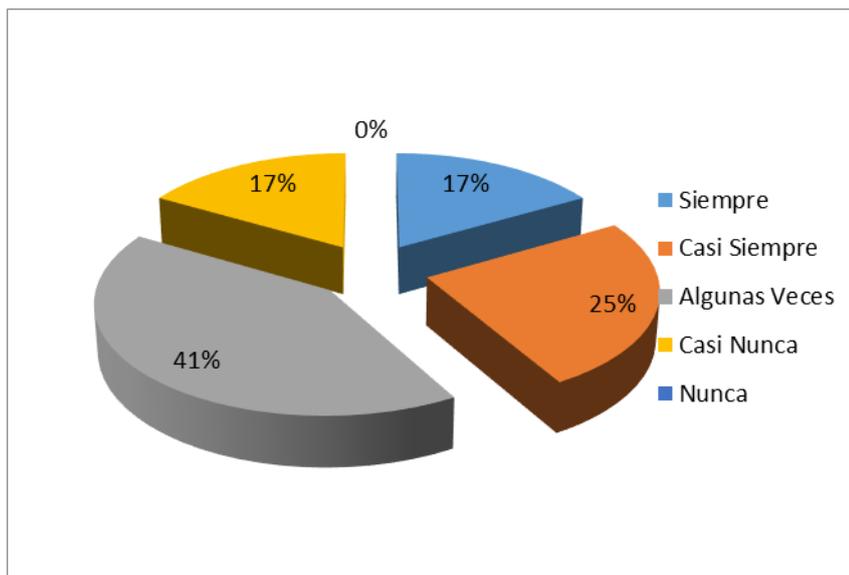


Figura 32. Existen nichos de mercado explotables por el programa.

El 17% (02) de los docentes consultados piensa que Siempre existen nichos de mercado dentro de la comunidad, fácilmente explotables desde el punto de vista económico por el programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí; Casi Siempre opina el 25% (03); Algunas Veces respondió el 42% (05); y Casi Nunca el 17% (02).

Ítem 31. La producción de bienes y servicios del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí, representa un beneficio directo para la comunidad.

Tabla 33. La producción de bienes y servicios del programa representa un beneficio directo para la comunidad.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	5	42%	42%
4	Casi Siempre	2	17%	58%
3	Algunas Veces	4	33%	92%
2	Casi Nunca	1	8%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

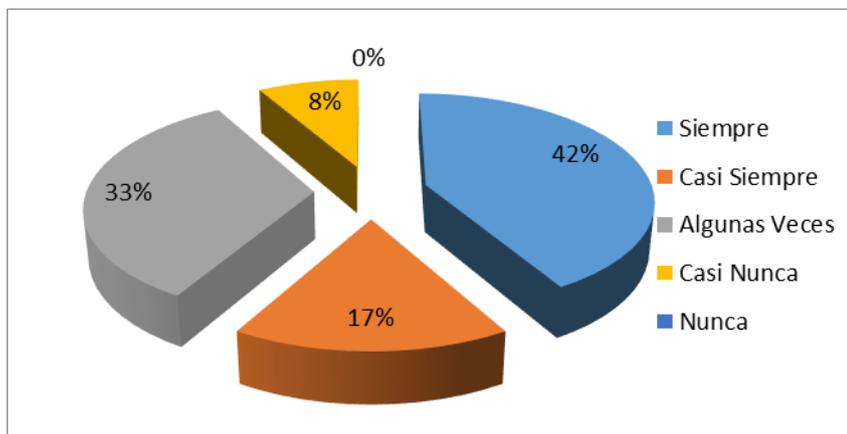


Figura 33. La producción de bienes y servicios del programa representa un beneficio directo para la comunidad.

Se evidencia que el 42% (05) de los docentes consultados, expresó que la producción de bienes y servicios del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí, Siempre representa un beneficio directo para la comunidad: al tiempo que el 17% (02) considera que esto es así Casi Siempre 2; 17%; el 33% (04) indicó que Algunas Veces y el 8% (01) Casi Nunca.

Ítem 32. Las Microempresas y Cooperativas del programa del colegio Guayamurí, cuentan con ventajas competitivas.

Tabla 34. Microempresas y Cooperativas cuentan con ventajas competitivas

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	3	25%	25%
4	Casi Siempre	3	25%	50%
3	Algunas Veces	6	50%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

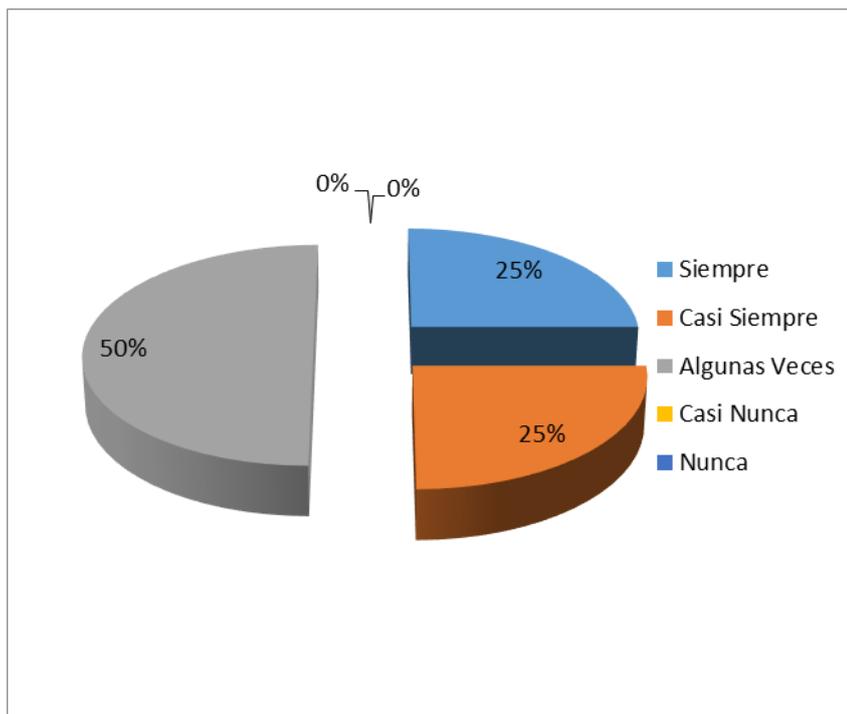


Figura 34. Microempresas y Cooperativas cuentan con ventajas competitivas.

Tal como se muestra en el gráfico anterior, el 25% (03) de los docentes encuestados, señaló que las Microempresas y Cooperativas del programa del colegio Guayamurí, Siempre cuentan con ventajas competitivas; otro 25% (03) expresó que Casi Siempre y el 50% restante (06) apuntó que Algunas Veces.

Ítem 33. Las Microempresas y Cooperativas se posicionan fácilmente en el mercado.

Tabla 35. Fácil posicionamiento en el mercado.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	1	8%	8%
4	Casi Siempre	5	42%	50%
3	Algunas Veces	5	42%	92%
2	Casi Nunca	1	8%	100%
1	Nunca	0	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>12</b>	<b>100%</b>	

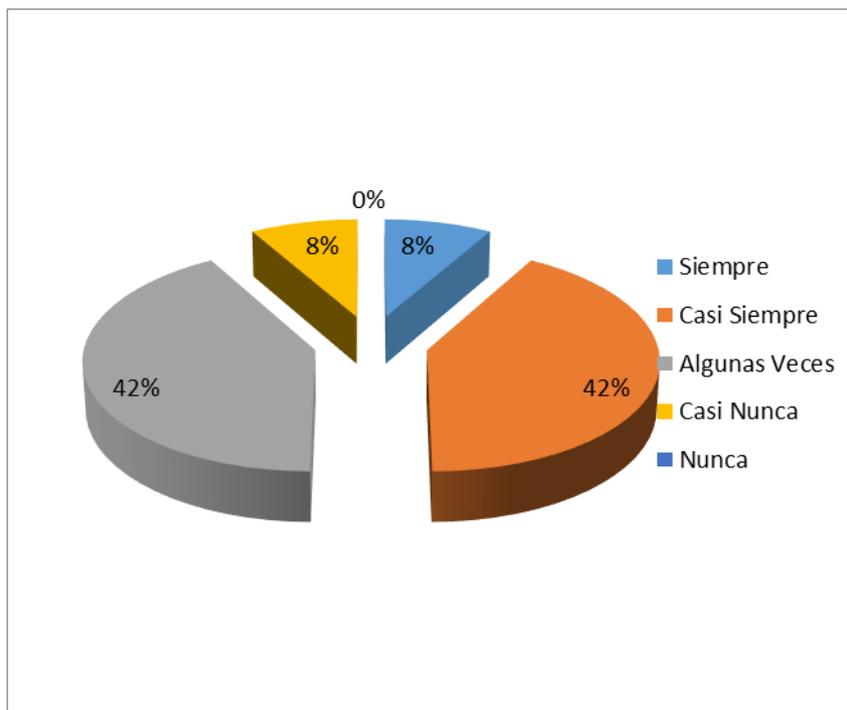


Figura 35. Fácil posicionamiento en el mercado.

El 8% (01) de los docentes consultados, expresó que las Microempresas y Cooperativas Siempre se posicionan fácilmente en el mercado; el 42% (05) señaló que Casi Siempre; el 42% (05) Algunas Veces y el 8% (01) restante respondió que Casi Nunca.

Ítem 34. La legislación venezolana favorece la ejecución del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.

Tabla 36. Legislación venezolana favorece el programa de Microempresas y Cooperativas.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	3	25%	25%
4	Casi Siempre	2	17%	42%
3	Algunas Veces	4	33%	75%
2	Casi Nunca	2	17%	92%
1	Nunca	1	8%	100%
	Totales	12	100%	

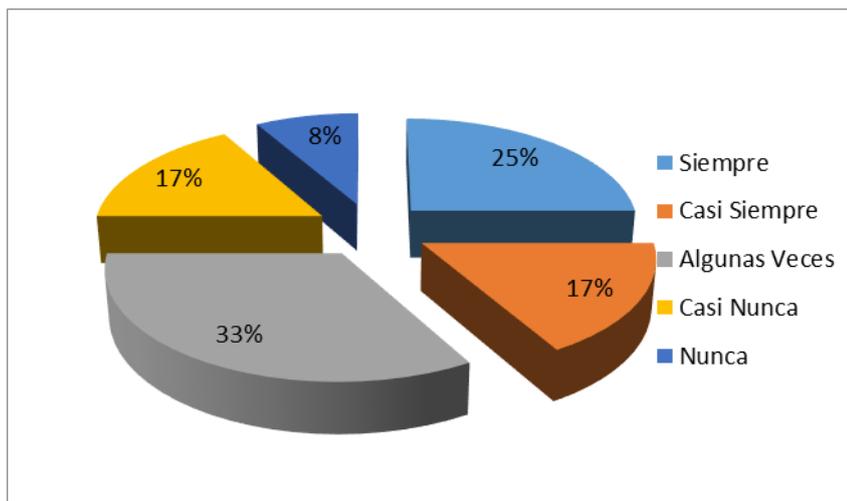


Figura 36. Legislación venezolana favorece el programa de Microempresas y Cooperativas.

El 25% (03) de los docentes consultados, respondieron que la legislación venezolana Siempre favorece la ejecución del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí; para el 17% (02) esto sucede Casi Siempre; para el 33% (04) Algunas Veces; el 17% (02) opina que esto Casi Nunca es así y el 8% (01) dijo que Nunca.

Ítem 35. Los factores geográficos favorecen la ejecución del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.

Tabla 37. Factores geográficos favorecen la ejecución del programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	2	17%	17%
4	Casi Siempre	7	58%	75%
3	Algunas Veces	3	25%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

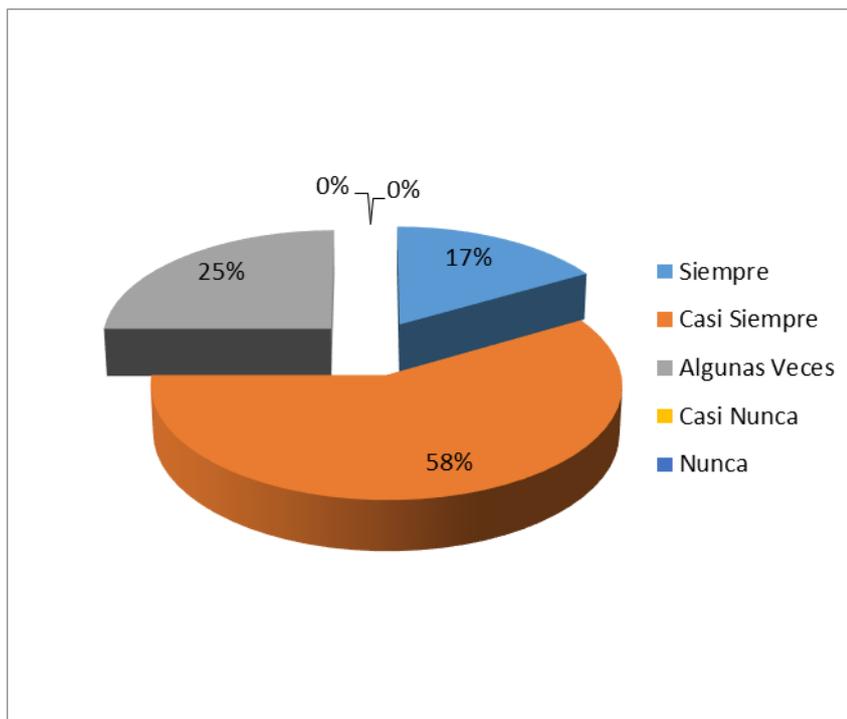


Figura 37. Factores geográficos favorecen la ejecución del programa.

Por otra parte, el 17% (02) de los sujetos consultados, señaló que los factores geográficos Siempre favorecen la ejecución del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí; el 58% (07) respondió que Casi Siempre lo favorecen; y para el 25% (03) Algunas Veces.

Ítem 36. Los docentes del colegio Guayamurí se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo.

Tabla 38. Compromiso de los docentes

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	8	67%	67%
4	Casi Siempre	4	33%	100%
3	Algunas Veces	0	0%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

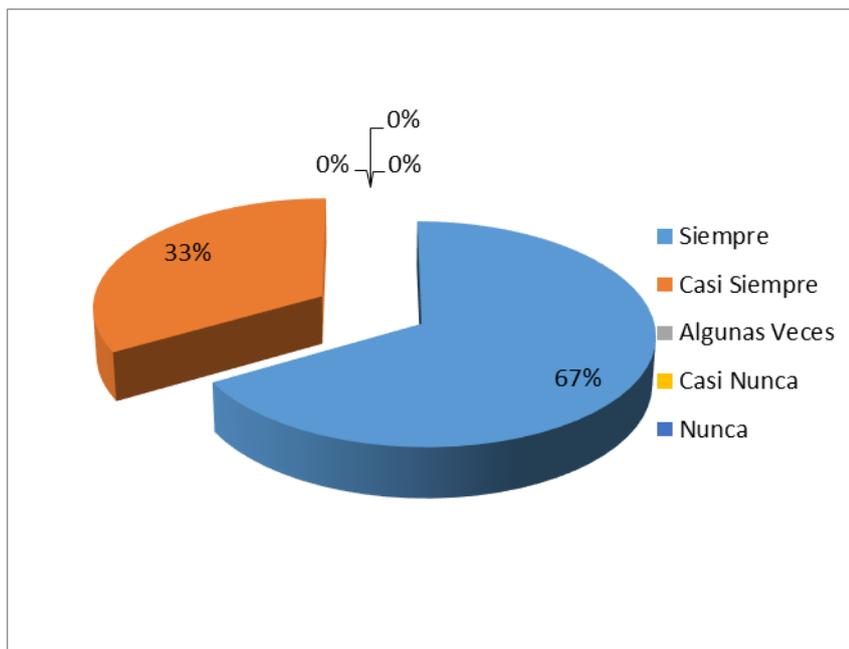


Figura 38. Compromiso de los docentes.

Al interrogar a los sujetos acerca de si los docentes del colegio Guayamurí se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo, el 67% (08) indicó que Siempre lo están; mientras que el 33% restante respondió que Casi Siempre.

Ítem 37. Los alumnos del colegio Guayamurí se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo.

Tabla 39. Compromiso de los alumnos con el programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	10	83%	83%
4	Casi Siempre	0	0%	83%
3	Algunas Veces	2	17%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

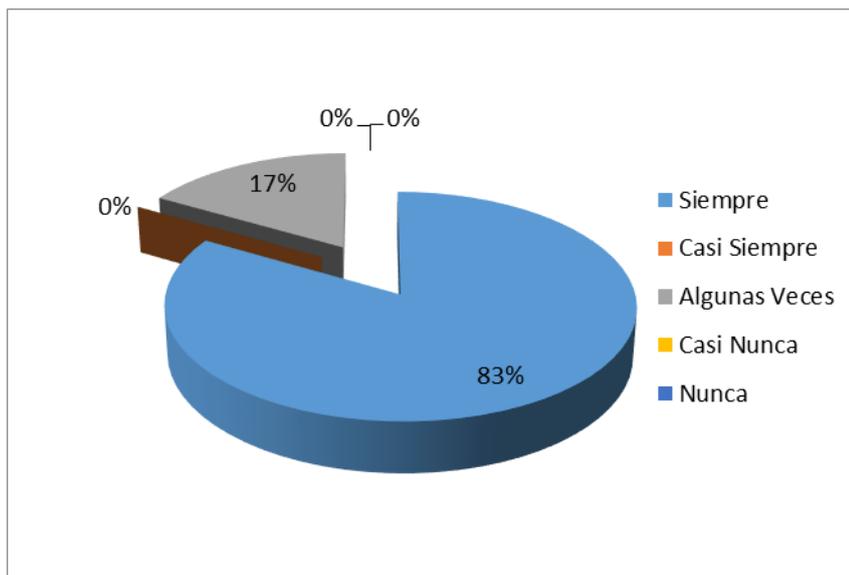


Figura 39. Compromiso de los alumnos con el programa.

Asimismo, el gráfico y tabla anterior muestran que el 83% (10) de los docentes consultados opina que los alumnos del colegio Guayamurí Siempre se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo; mientras que el 17% restante (02) dijo que esto es así solo Algunas Veces.

Ítem 38. Los docentes se forman continuamente para mejorar su desempeño docente con relación al programa de microempresas y cooperativas.

Tabla 40. Formación docente.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	4	33%	33%
4	Casi Siempre	5	42%	75%
3	Algunas Veces	3	25%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>12</b>	<b>100%</b>	

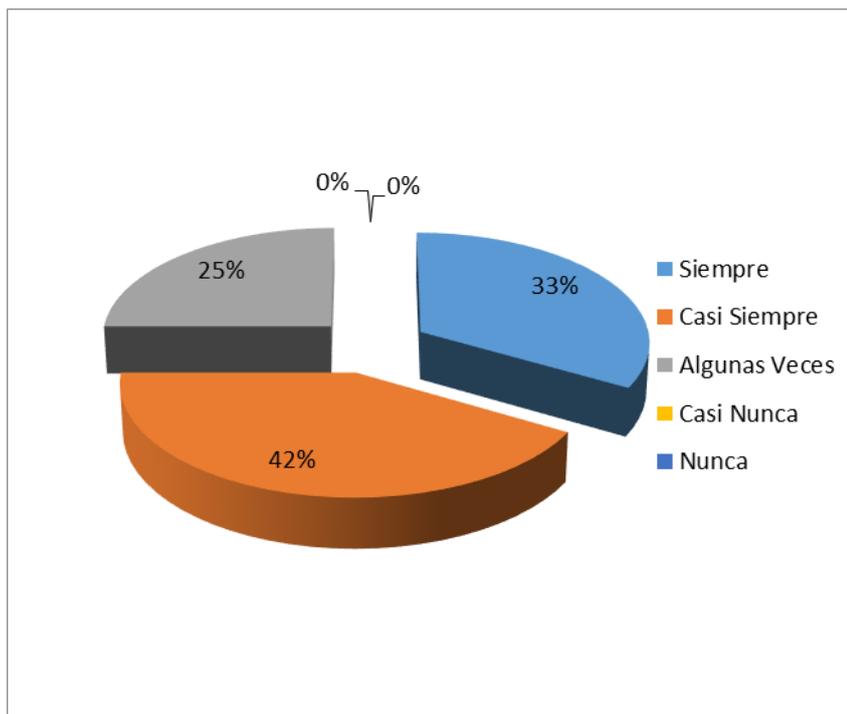


Figura 40. Formación docente.

Según el 33% (04) de los sujetos consultados, los docentes Siempre se forman continuamente para mejorar su desempeño docente con relación al programa de microempresas y cooperativas; el 42% (05) respondió Casi Siempre a la misma interrogante, mientras que el 25% restante (03) señaló que Algunas Veces.

Ítem 39. Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas asimilan rápidamente los conocimientos a los que son expuestos en el programa de microempresas y cooperativas.

Tabla 41. Asimilación de conocimientos por los estudiantes.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	6	50%	50%
4	Casi Siempre	4	33%	83%
3	Algunas Veces	2	17%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

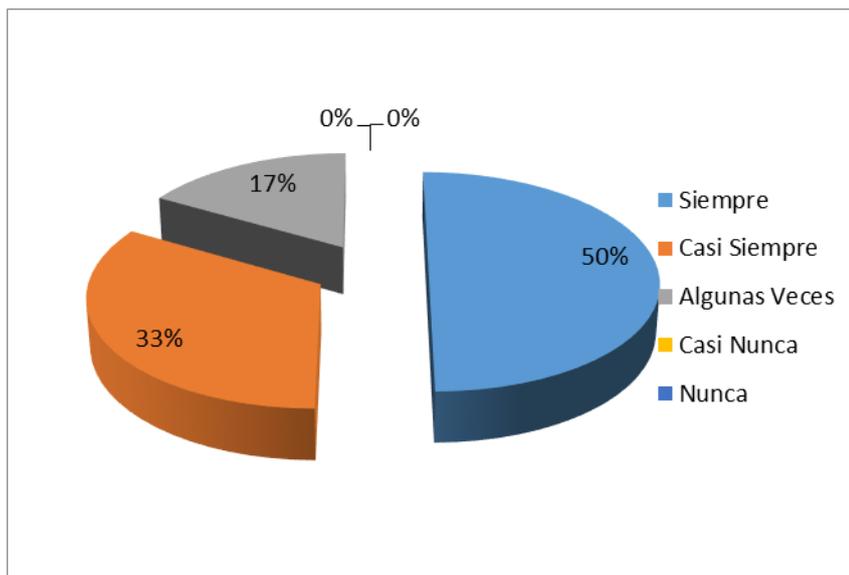


Figura 41. Asimilación de conocimientos por los estudiantes.

Según el 50% (06) de los docentes consultados, los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas asimilan rápidamente los conocimientos a los que son expuestos en el programa de microempresas y cooperativas; el 33% (04) señaló que Casi Siempre lo hacen; mientras que el 17% (02) afirmó que Algunas Veces lo hacen.

Ítem 40. Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas desarrollan sus labores con calidad y entusiasmo.

Tabla 42. Calidad y entusiasmo de los estudiantes.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	6	50%	50%
4	Casi Siempre	5	42%	92%
3	Algunas Veces	1	8%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

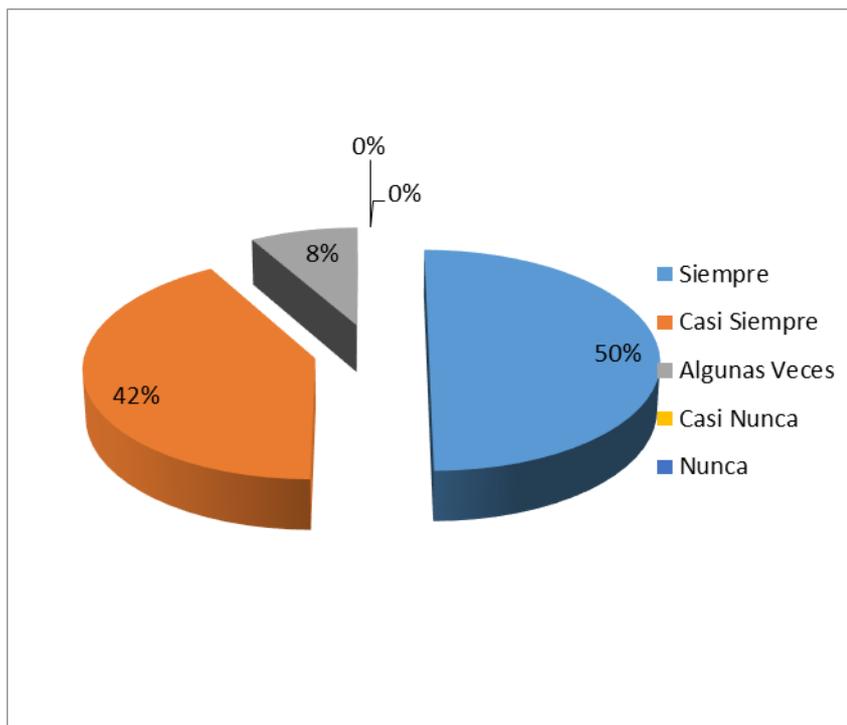


Figura 42. Calidad y entusiasmo de los estudiantes.

El 50% (06) de los docentes encuestados, señala que los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas Siempre desarrollan sus labores con calidad y entusiasmo; el 42% (05) expresó que esto es así Casi Siempre y el 8% (01) Algunas Veces.

Ítem 41. Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas son proactivos y proveen soluciones creativas en el ejercicio de sus funciones dentro de la organización.

Tabla 43. Proactividad de los estudiantes.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	4	33%	33%
4	Casi Siempre	6	50%	83%
3	Algunas Veces	2	17%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>12</b>	<b>100%</b>	

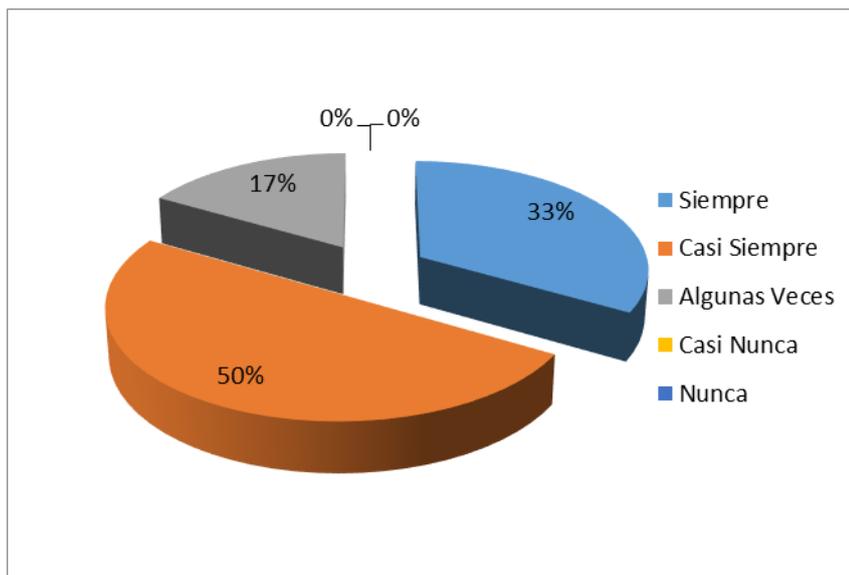


Figura 43. Proactividad de los estudiantes.

De acuerdo con las respuestas obtenidas por el 33% (04) de los docentes consultados, los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas Siempre son proactivos y proveen soluciones creativas en el ejercicio de sus funciones dentro de la organización; el 50% (06) señaló que Casi Siempre lo son, y el 17% que Algunas Veces.

Ítem 42. Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas, se identifican con la misión y visión organizacionales (de la Microempresa o Cooperativa a la que presten sus servicios).

Tabla 44. Identificación de los estudiantes con la misión y visión organizacionales

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	3	25%	25%
4	Casi Siempre	6	50%	75%
3	Algunas Veces	3	25%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

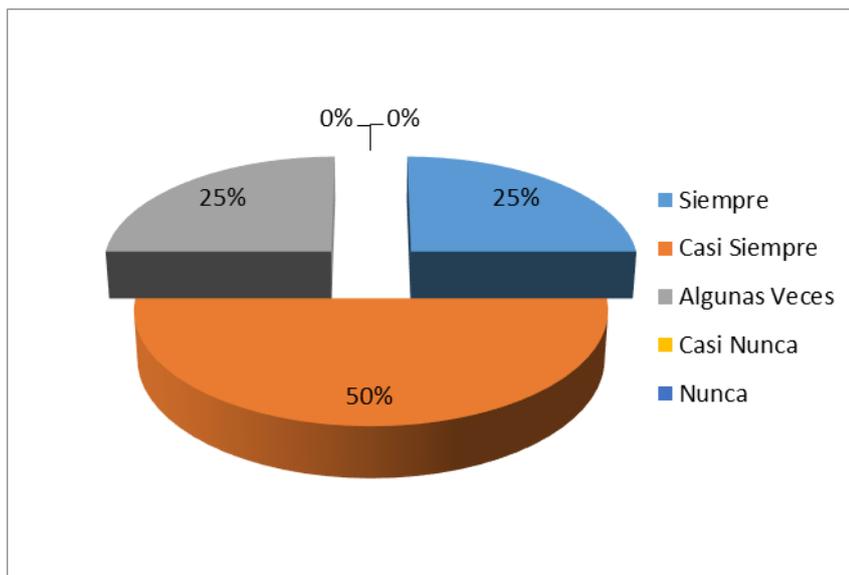


Figura 44. Identificación de los estudiantes con la misión y visión organizacionales

El 25% (03) de los docentes, opina que los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas, Siempre se identifican con la misión y visión organizacionales (de la Microempresa o Cooperativa a la que presten sus servicios); el 50% piensa que se identifican Casi Siempre; y el 25% (03) Algunas Veces.

Ítem 43. El ambiente de trabajo de las Microempresas y Cooperativas es agradable y solidario.

Tabla 45. Ambiente laboral.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	7	58%	58%
4	Casi Siempre	4	33%	92%
3	Algunas Veces	1	8%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

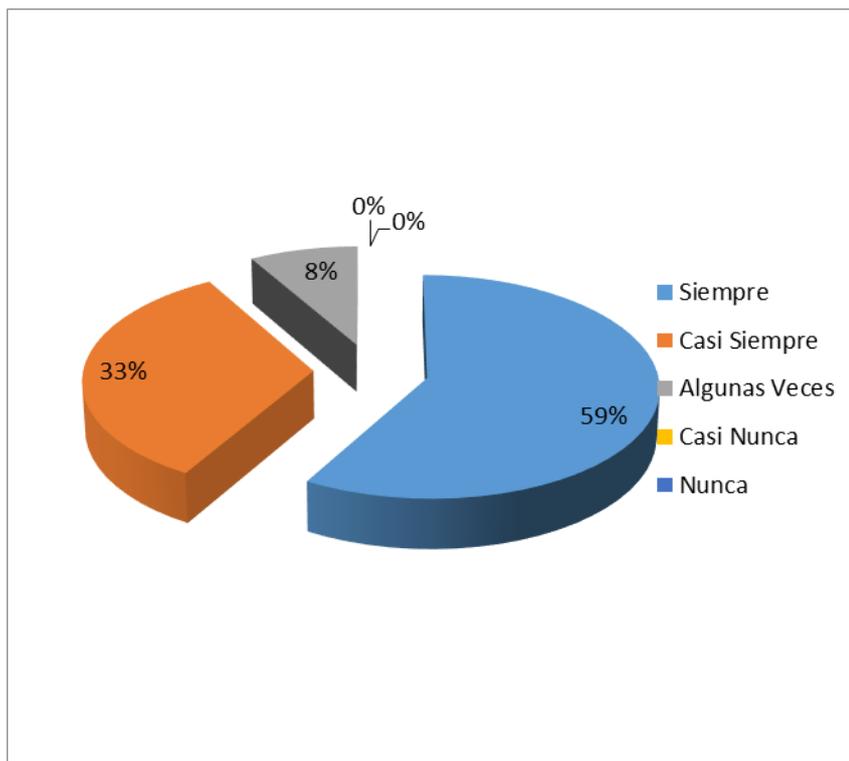


Figura 45. Ambiente laboral.

Asimismo, el 58% (07) de los docentes consultados, expresó que el ambiente de trabajo de las Microempresas y Cooperativas Siempre es agradable y solidario; el 33% (04) opina que Casi Siempre y el 8% (01) restante dijo que Algunas Veces.

Ítem 44. El ambiente de las Microempresas y Cooperativas es de trabajo en equipo.

Tabla 46. Trabajo en equipo.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	8	67%	67%
4	Casi Siempre	4	33%	100%
3	Algunas Veces	0	0%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

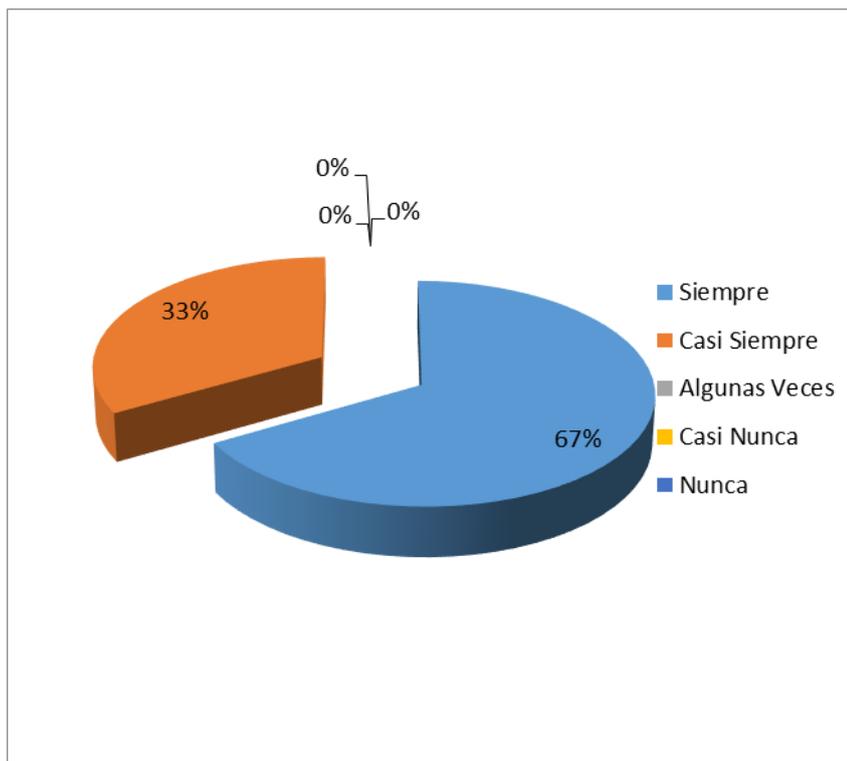


Figura 46. Trabajo en equipo.

Al interrogar a los docentes acerca del trabajo en equipo, el 67% (08) expresó que el ambiente de las Microempresas y Cooperativas es de trabajo en equipo; mientras que el 33% (04) restante señaló que Casi Siempre.

Ítem 45. Los recursos de las Microempresas y Cooperativas son administrados de forma efectiva y transparente.

Tabla 47. Efectividad administrativa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	9	75%	75%
4	Casi Siempre	3	25%	100%
3	Algunas Veces	0	0%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

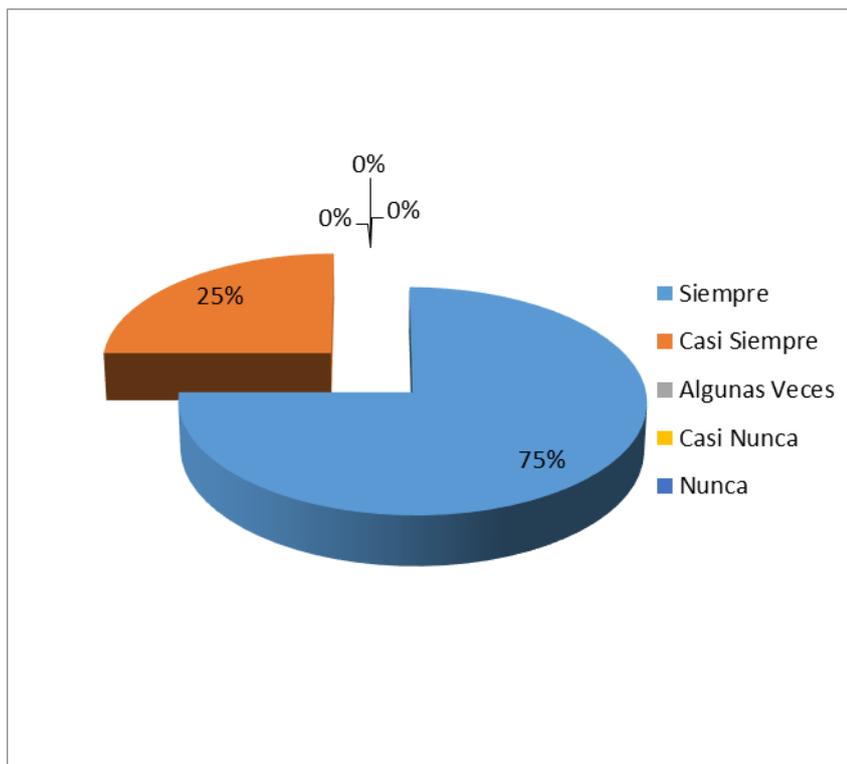


Figura 47. Efectividad administrativa.

Según el 75% (09) de los docentes consultados, los recursos de las Microempresas y Cooperativas son administrados de forma efectiva y transparente; para el 25% (03) esto es así Casi Siempre.

Ítem 46. El programa de Microempresas y Cooperativas estimula positivamente las relaciones interpersonales entre los participantes (estudiantes).

Tabla 48. Estimulación positivas de las relaciones interpersonales.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	9	75%	75%
4	Casi Siempre	3	25%	100%
3	Algunas Veces	0	0%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	12	100%	

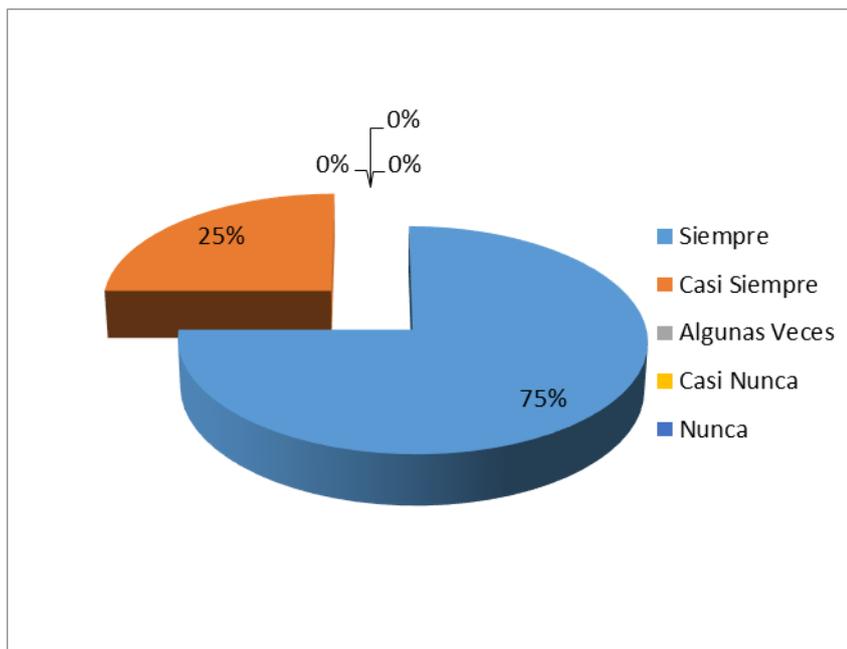


Figura 48. Estimulación positivas de las relaciones interpersonales.

El 75% (09) de los docentes encuestados, señaló que el programa de Microempresas y Cooperativas Siempre estimula positivamente las relaciones interpersonales entre los participantes (estudiantes); mientras que el 25% (03) restante indicó que las estimula Casi Siempre.

#### Instrumento Dirigido a la “Población B”

Estudiantes que cursan Actualmente la Educación Media y Diversificada en el Colegio Guayamurí.

Ítem 1. En su opinión, el personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos debe estar conformado por

Tabla 49. Conformación de directiva (alumnos)

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
3	Estudiantes	18	13%	13%
2	Docentes	9	7%	20%
1	Docentes y Estudiantes	108	80%	100%
	Totales	<b>135</b>	<b>100%</b>	

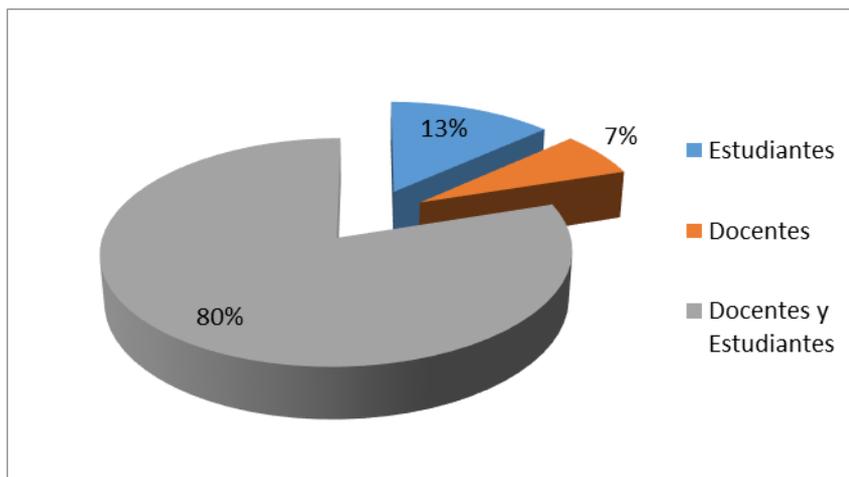


Figura 49. Conformación de directiva (alumnos)

En opinión de los estudiantes que participan actualmente en el programa, el personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos debe estar conformado por Estudiantes 13% (18); Docentes 7% (09); Docentes y Estudiantes 80% (108).

En este mismo sentido, los encuestados dieron una gama de respuestas con respecto a las razones que les motivan a emitir tal opinión.

Tabla 50. Razones emitidas por los alumnos con respecto a la conformación de la directiva de microempresas y cooperativas

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
9	Visión más amplia	5	4%	4%
8	Aprendizaje (alumnos)	4	3%	7%
7	Participación	15	11%	18%
6	Equidad	24	18%	36%
5	El docente guía	27	20%	56%
4	Estudiantes son mayoría	1	1%	56%
3	Estudiantes se conocen mutuamente	1	1%	57%
2	Impertinente	26	19%	76%
1	No contestó	32	24%	100%
Totales		135	100%	

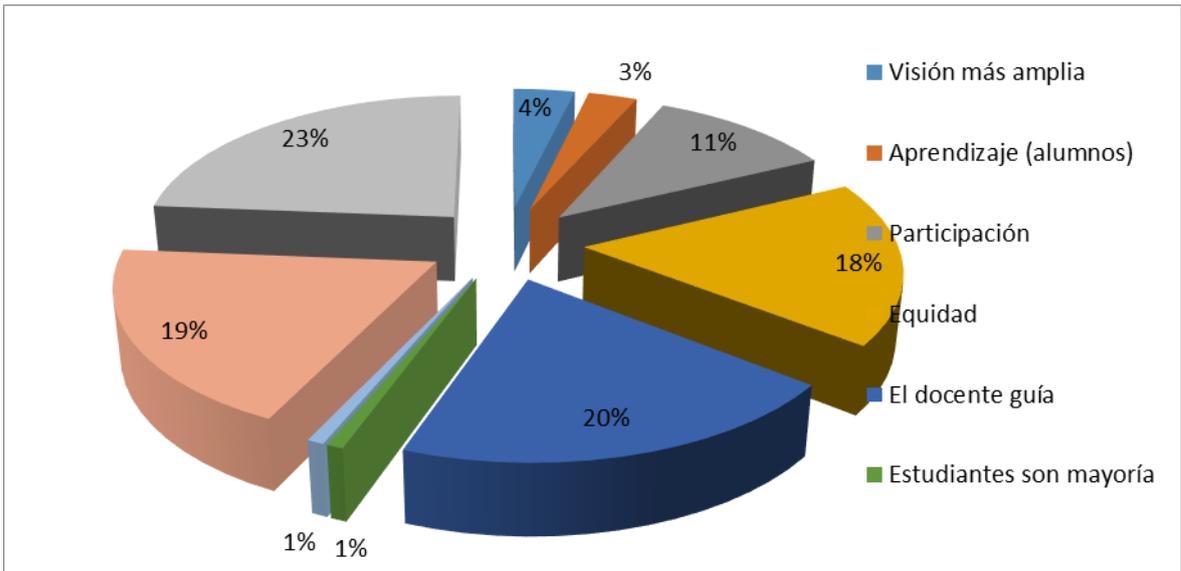


Figura 50. Razones emitidas por los alumnos con respecto a la conformación de la directiva de microempresas y cooperativas.

Sin embargo, se observa que el 43% (60) no dio razón alguna o dio una respuesta impertinente que no contestaba la pregunta realizada (explique por qué). Del resto (57%), las razones dadas fueron las siguientes: Visión más amplia 4% (05); Aprendizaje (alumnos) 3% (04); Participación 11% (15); Equidad 18% (24); El docente guía 20% (27); Estudiantes son mayoría 1% (01%); Estudiantes se conocen mutuamente 1% (01).

Ítem 2. En todas las áreas de las Microempresas y Cooperativas, existe una persona con experiencia en cada oficio que le adiestra en el ejercicio de cada cargo

Tabla 51. Experto responsable del adiestramiento (estudiantes)

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	71	53%	53%
4	Casi Siempre	41	30%	83%
3	Algunas Veces	23	17%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	135	100%	

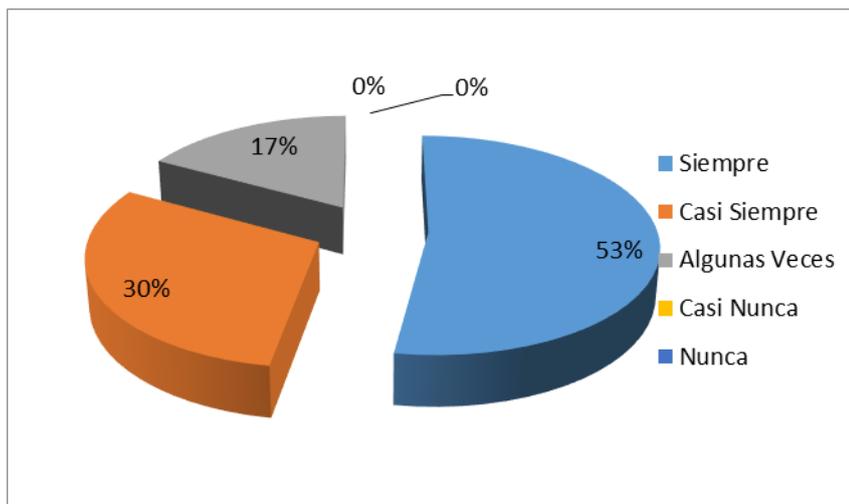


Figura 51. Experto responsable del adiestramiento (estudiantes)

Ítem 3. La directiva de las Microempresas y Cooperativas establece los lineamientos de la organización.

Tabla 52. Directiva establece lineamientos

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	86	64%	64%
4	Casi Siempre	45	33%	97%
3	Algunas Veces	4	3%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>135</b>	<b>100%</b>	

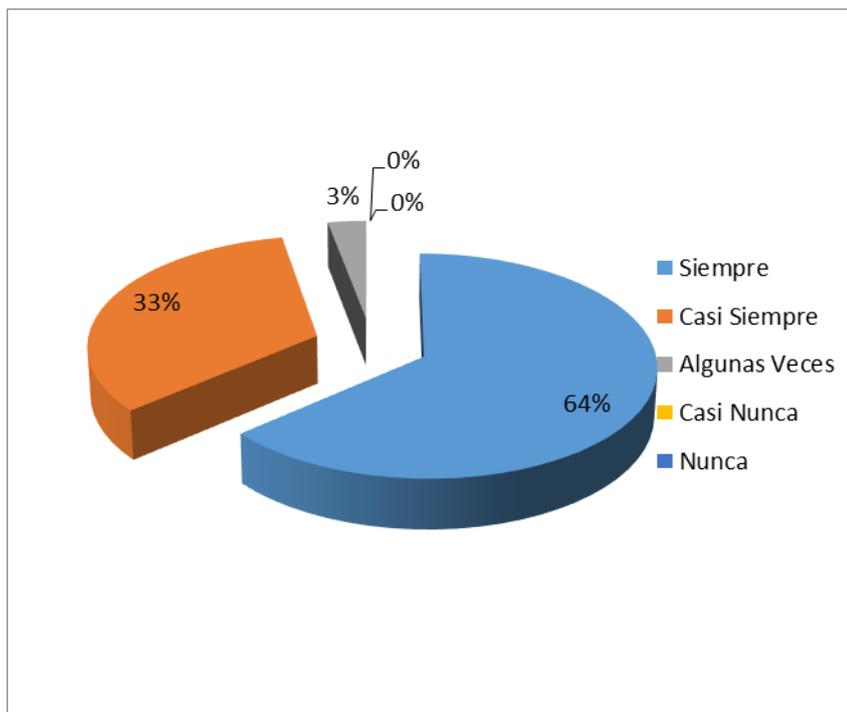


Figura 52. Directiva establece lineamientos

De acuerdo con el 64% (86) de los alumnos encuestados, la directiva de las Microempresas y Cooperativas Siempre establece los lineamientos de la organización; el 33% (45) respondió Casi Siempre ante la misma interrogante y el 3% (04) Algunas Veces .

Ítem 4. Los puestos de dirección se obtienen mediante ascensos con base en el mérito (capacidad, logros)

Tabla 53. Obtención de puestos directivos

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	61	45%	45%
4	Casi Siempre	37	27%	73%
3	Algunas Veces	22	16%	89%
2	Casi Nunca	11	8%	97%
1	Nunca	3	2%	99%
	Totales	134	99%	

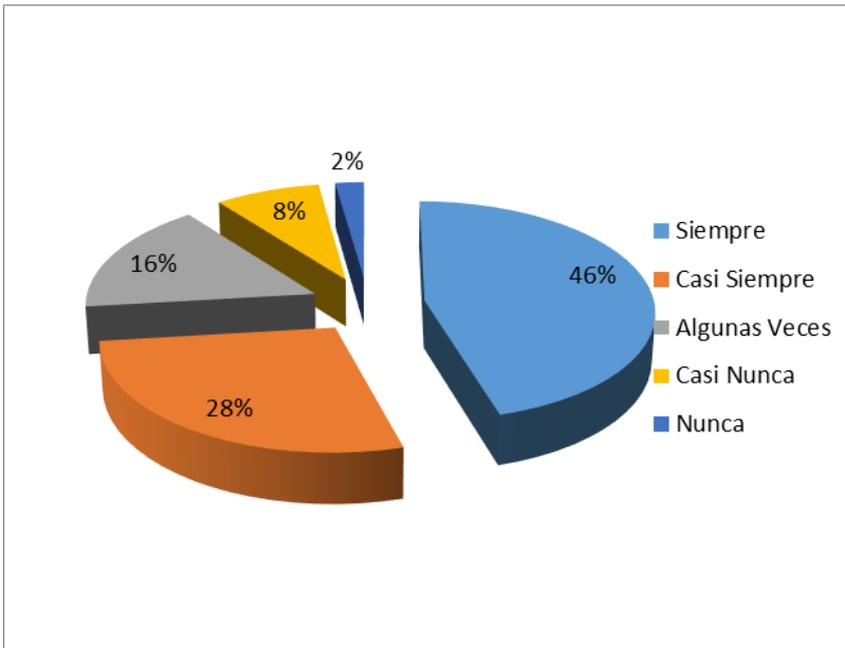


Figura 53. Obtención de puestos directivos.

De acuerdo con el 45% (61) de los estudiantes consultados, los puestos de dirección en las microempresas y cooperativas, Siempre se obtienen mediante ascensos con base en el mérito (capacidad, logros); el 27% (37) de ellos afirmó que esto ocurre Casi Siempre; el 16% (22) señaló Algunas Veces; Casi Nunca el 8% (11); y Nunca el 2% (03).

Ítem 5. Los ascensos son otorgados con base en el resultado del desempeño ejercido en el cargo

Tabla 54. Ascensos de acuerdo con desempeño.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	77	57%	57%
4	Casi Siempre	47	35%	92%
3	Algunas Veces	4	3%	95%
2	Casi Nunca	7	5%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	135	100%	

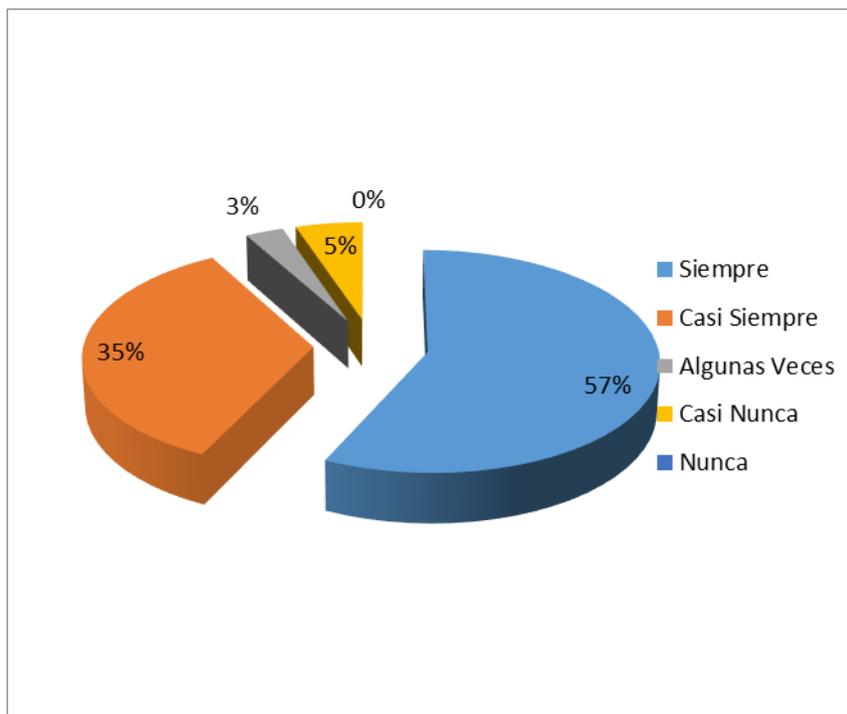


Figura 54. Ascensos de acuerdo con desempeño.

El 57% (77) de los alumnos consultados, respondió que los ascensos Siempre son otorgados con base en el resultado del desempeño ejercido en el cargo; el 35% (47) indicó que Casi Siempre; lo es Algunas Veces para el 3% (04) y Casi Nunca para el 5% (07).

Ítem 6. Cada cargo en la organización (Microempresa o Cooperativa) tiene una descripción detallada tanto del perfil de la persona que debe ocuparlo, como del trabajo que debe realizar

Tabla 55. Descripción de puestos

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	67	50%	50%
4	Casi Siempre	53	39%	89%
3	Algunas Veces	15	11%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	135	100%	

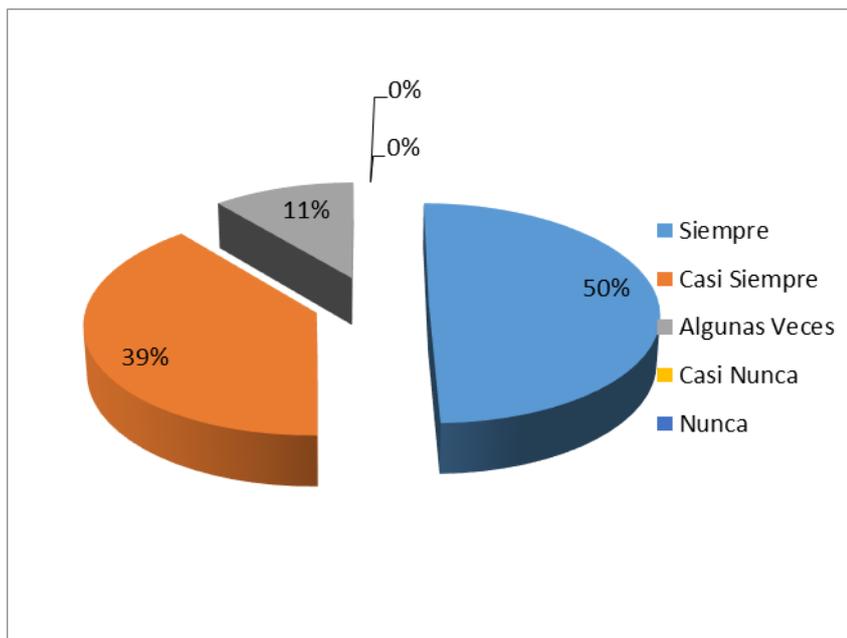


Figura 55. Descripción de puestos.

Según el 50% (67) de los alumnos encuestados, cada cargo en la organización (Microempresa o Cooperativa) tiene una descripción detallada tanto del perfil de la persona que debe ocuparlo, como del trabajo que debe realizar; el 39% (53) indicó que esto sucede Casi Siempre; y Algunas Veces el 11% (15).

Ítem 7. Los cargos al inicio de la participación en el programa de educación para el trabajo, son asignados con base en las aptitudes de cada participante.

Tabla 56. Asignación de cargos según aptitudes.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	66	49%	49%
4	Casi Siempre	41	30%	79%
3	Algunas Veces	26	19%	99%
2	Casi Nunca	1	1%	99%
1	Nunca	1	1%	<b>100%</b>
	Totales	<b>135</b>	<b>100%</b>	

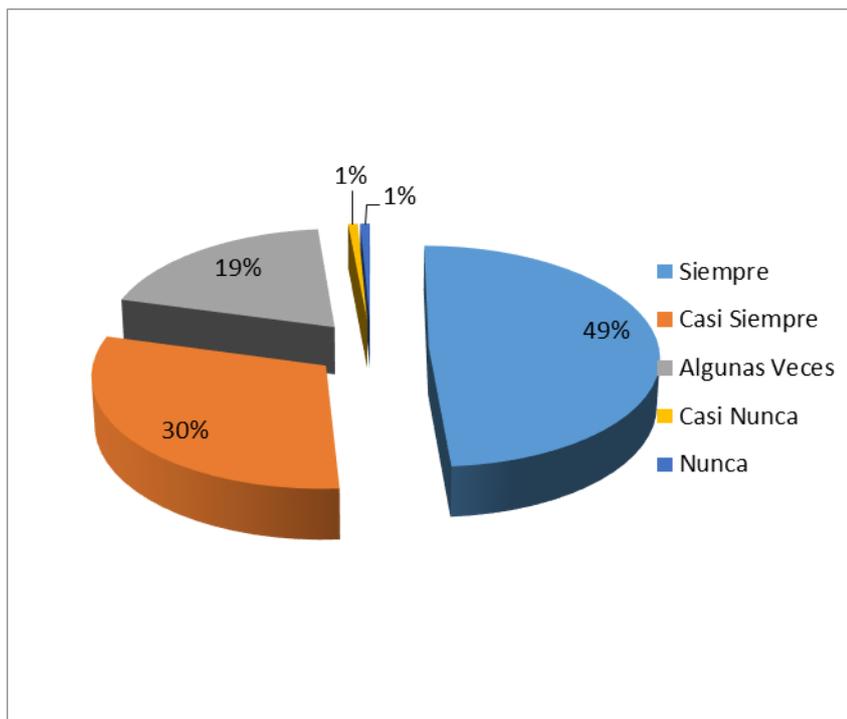


Figura 56. Asignación de cargos según aptitudes.

El 49% (66) de los sujetos consultados, respondió que los cargos al inicio de la participación en el programa de educación para el trabajo, Siempre son asignados con base en las aptitudes de cada participante; el 30% (41) señaló que Casi Siempre; el 19% (26) Algunas Veces; el 1% (01) Casi Nunca y el 1% (01) Nunca.

Ítem 8. Los participantes se inician en la organización en los puestos más bajos

Tabla 57. Participantes se inician en los puestos más bajos

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	41	30%	30%
4	Casi Siempre	29	21%	52%
3	Algunas Veces	18	13%	65%
2	Casi Nunca	16	12%	77%
1	Nunca	31	23%	100%
	Totales	135	100%	

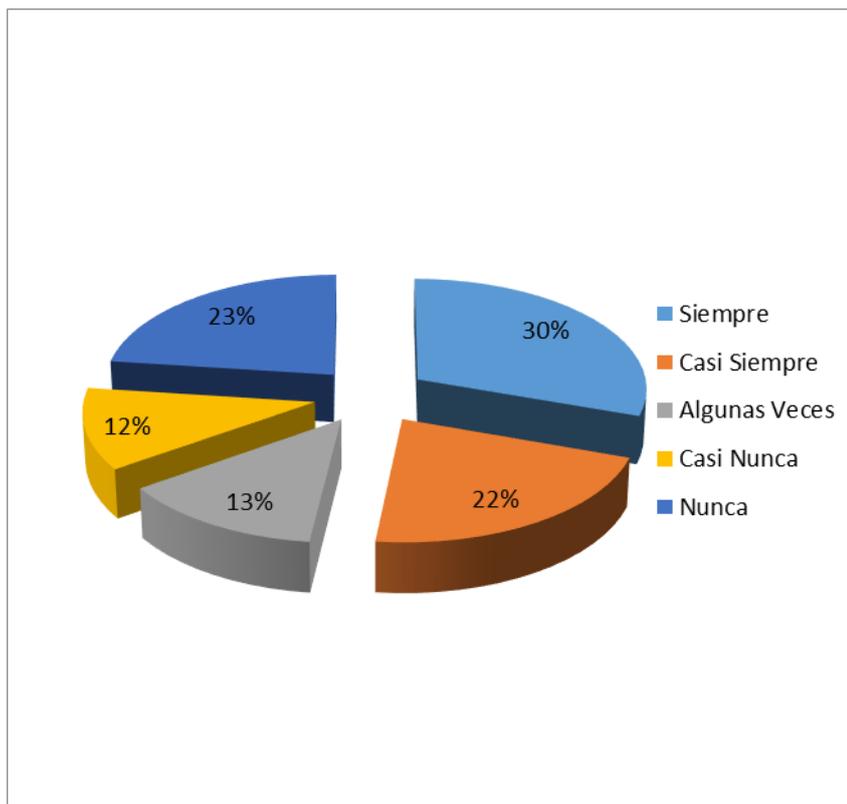


Figura 57. Participantes se inician en los puestos más bajos

Por otra parte, al interrogar a los estudiantes si los participantes se inician en la organización en los puestos más bajos, el 30% (41) opina que Siempre es así; Casi Siempre el 21% (29); Algunas Veces el 13% (18); Casi Nunca el 12% (16) y Nunca el 23% (31).

Ítem 9. La directiva de las Microempresas y Cooperativas son buenos líderes

Tabla 58. Liderazgo de la directiva

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	80	59%	59%
4	Casi Siempre	31	23%	82%
3	Algunas Veces	22	16%	99%
2	Casi Nunca	0	0%	99%
1	Nunca	2	1%	100%
	Totales	135	100%	

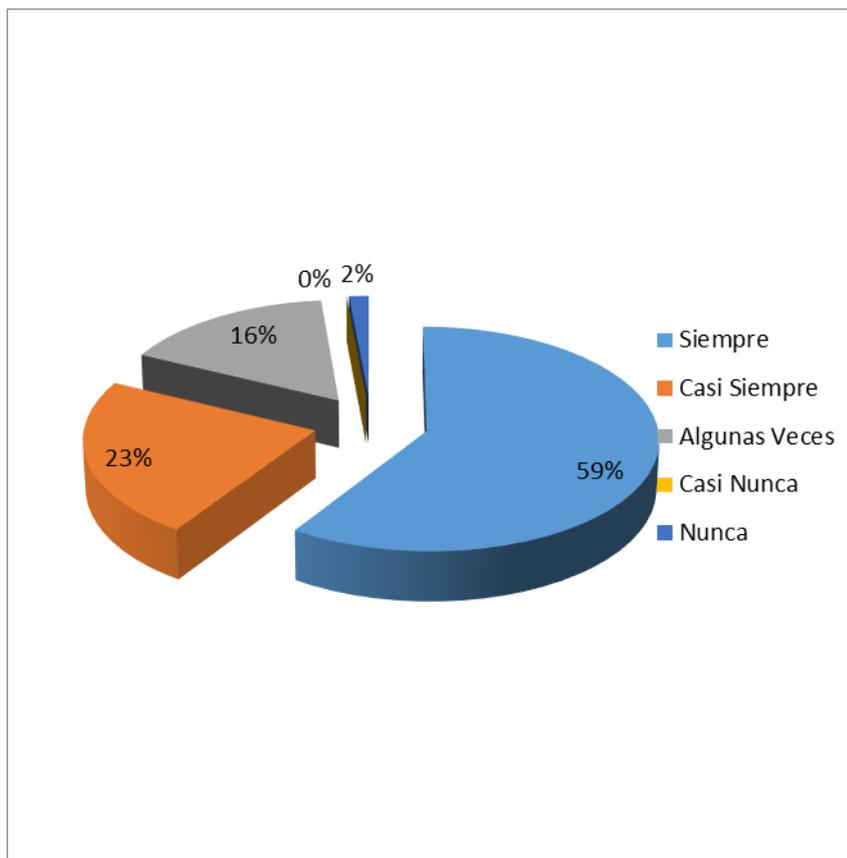


Figura 58. Liderazgo de la directiva.

El 59% (80) de los estudiantes consultados, opina que la directiva de las Microempresas y Cooperativas Siempre son buenos líderes; el 23% (31) dice que Casi Siempre; el 16% (22) Algunas Veces y el 1% (02) Nunca.

Ítem 10. Cada decisión que usted toma en el trabajo que realiza para la Microempresa o Cooperativa, la toma basándose en los lineamientos de la directiva

Tabla 59. Decisiones basadas en los lineamientos de la directiva

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	85	63%	63%
4	Casi Siempre	42	31%	94%
3	Algunas Veces	7	5%	99%
2	Casi Nunca	0	0%	99%
1	Nunca	1	1%	100%
	Totales	135	100%	

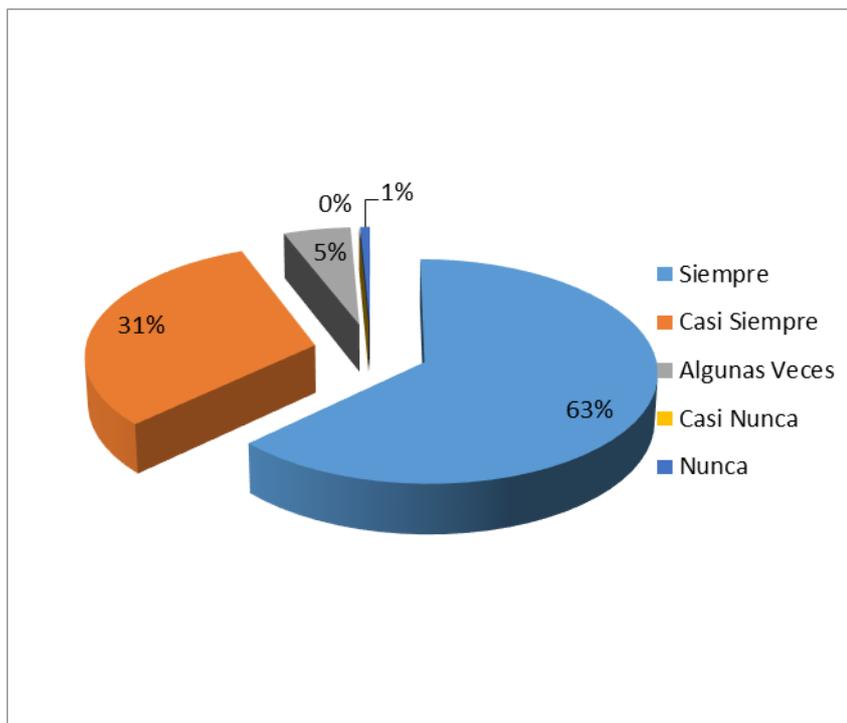


Figura 59. Decisiones basadas en los lineamientos de la directiva

El 63% (85) de los estudiantes encuestados, señaló que cada decisión que toman en el trabajo que realizan para la Microempresa o Cooperativa, la Siempre toman basándose en los lineamientos de la directiva; el 31% (42) dice que se basa en ellos Casi Siempre; Algunas Veces el 5% (07) y Nunca el 1% (01).

Ítem 11. Usted tiene conocimiento de la misión y visión organizacionales de su Microempresa o Cooperativa.

Tabla 60. Conocimiento de la misión y visión organizacionales.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	76	56%	56%
4	Casi Siempre	47	35%	91%
3	Algunas Veces	8	6%	97%
2	Casi Nunca	3	2%	99%
1	Nunca	1	1%	<b>100%</b>
	Totales	<b>135</b>	<b>100%</b>	

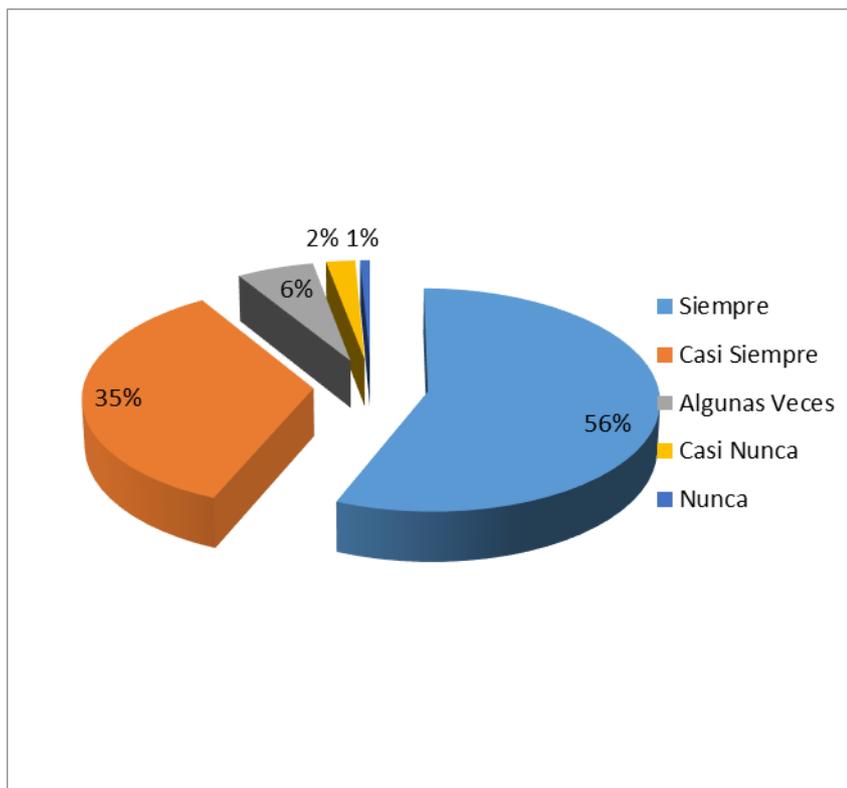


Figura 60. Conocimiento de la misión y visión organizacionales.

El 56% (76) de los estudiantes afirma tener Siempre conocimiento de la misión y visión organizacionales de su Microempresa o Cooperativa; el 35% (47) indicó que Casi Siempre; el 6% (08) Algunas Veces; el 2% (03) Casi Nunca y el 1% (01) Nunca.

Ítem 12. Las Microempresas y Cooperativas cuentan con programas para enseñarle de forma más profunda alguno de los oficios en que usted se destaque o le llame más la atención

Tabla 61. Adiestramiento profundo en los oficios para los que se tienen mayor habilidad

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	50	37%	37%
4	Casi Siempre	53	39%	76%
3	Algunas Veces	12	9%	85%
2	Casi Nunca	11	8%	93%
1	Nunca	9	7%	100%
	Totales	135	100%	

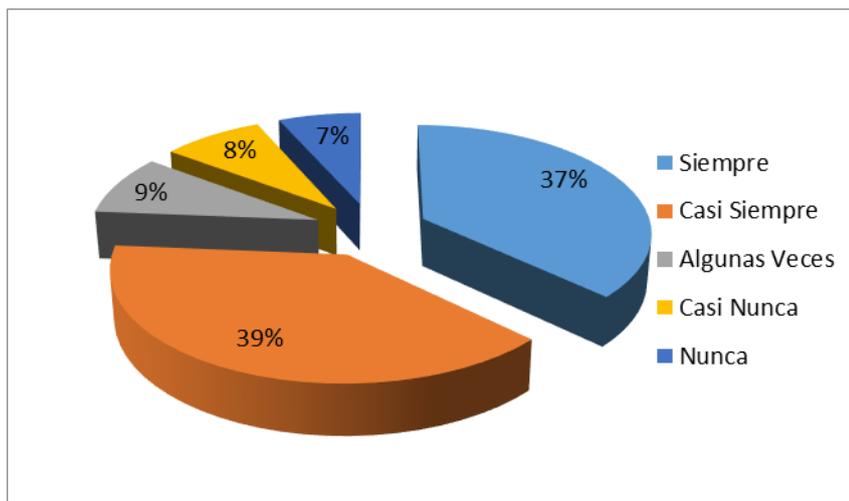


Figura 61. Adiestramiento profundo en los oficios para los que se tienen mayor habilidad.

Según el 37% (50), las Microempresas y Cooperativas Siempre cuentan con programas para enseñarle de forma más profunda alguno de los oficios en que usted se destaque o le llame más la atención; el 39% (53) indica que esto es así Casi Siempre; para el 9% (12) es Algunas Veces; Casi Nunca para el 8% (11) y Nunca para el 7% (09).

Ítem 13. Usted cuenta con los recursos materiales suficientes para hacer bien su trabajo

Tabla 62. Recursos materiales (alumnos)

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	56	41%	41%
4	Casi Siempre	15	11%	53%
3	Algunas Veces	17	13%	65%
2	Casi Nunca	21	16%	81%
1	Nunca	26	19%	100%
	Totales	135	100%	

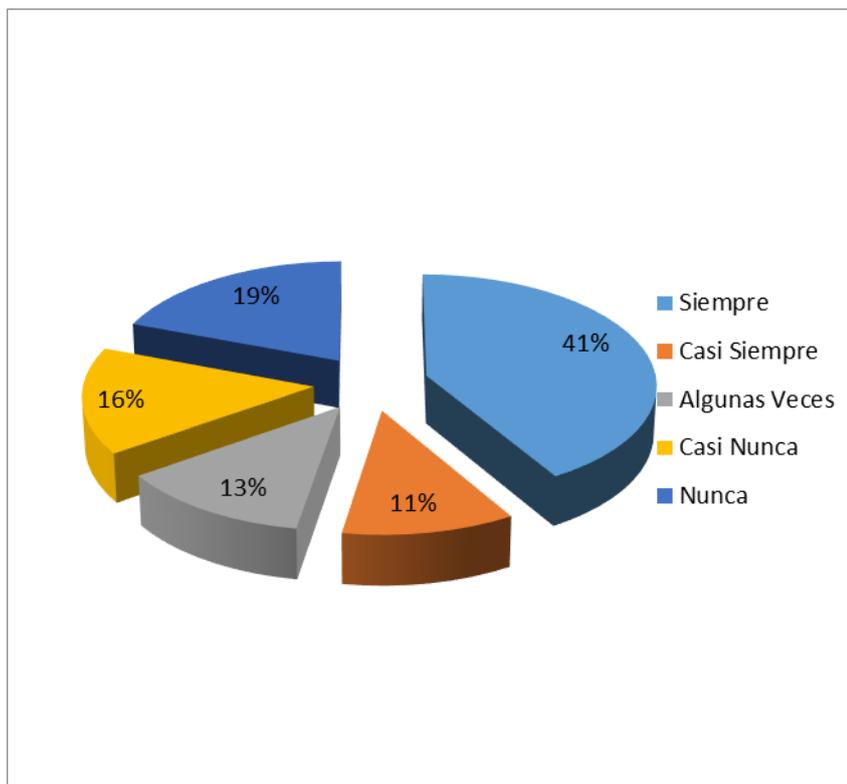


Figura 62. Recursos materiales (alumnos).

El 41% (56) de los estudiantes indicó Siempre contar con los recursos materiales suficientes para hacer bien su trabajo; el 11% (15) dijo que Casi Siempre cuenta con ellos; el 13% (17) Algunas Veces; el 16% (21) Casi Nunca y Nunca el 19% (26).

Ítem 14. Los recursos materiales con los que usted cuenta para hacer su trabajo son de buena calidad

Tabla 63. Calidad de los recursos materiales.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	55	41%	41%
4	Casi Siempre	18	13%	54%
3	Algunas Veces	52	39%	93%
2	Casi Nunca	8	6%	99%
1	Nunca	2	1%	<b>100%</b>
	Totales	<b>135</b>	<b>100%</b>	

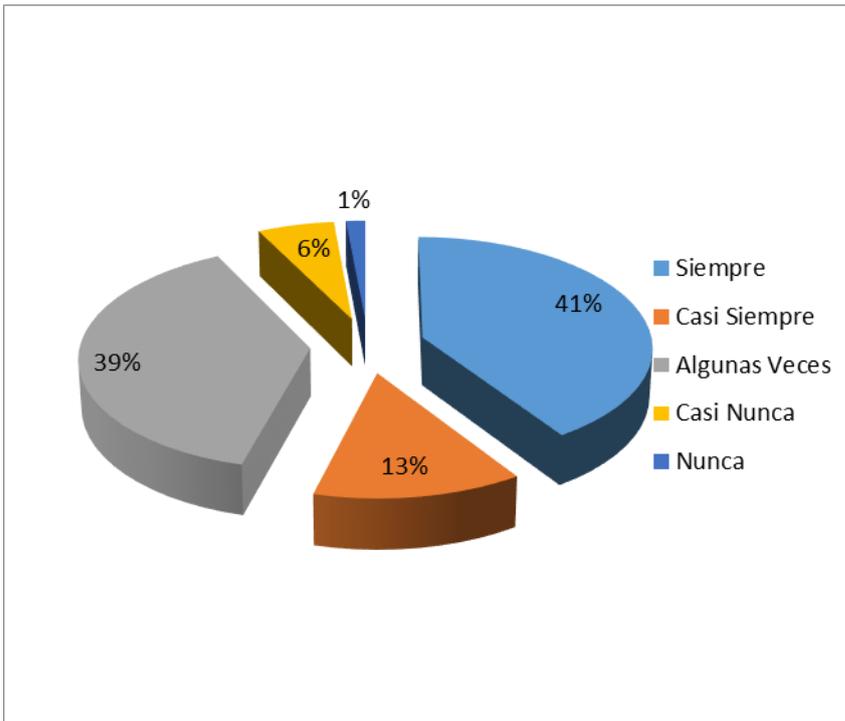


Figura 63. Calidad de los recursos materiales.

El 41% (55) de los alumnos consultados, expresó que los recursos materiales con los que cuenta para hacer su trabajo Siempre son de buena calidad; el 13% (18) dijo que Casi Siempre; el 39% (52) Algunas Veces; Casi Nunca el 6% (08); y Nunca el 1% (01).

Ítem 15. Los productos generados por su Microempresa o Cooperativa tienen suficiente demanda

Tabla 64. Demanda de los productos.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	45	33%	33%
4	Casi Siempre	30	22%	56%
3	Algunas Veces	28	21%	76%
2	Casi Nunca	25	19%	95%
1	Nunca	7	5%	100%
	Totales	135	100%	

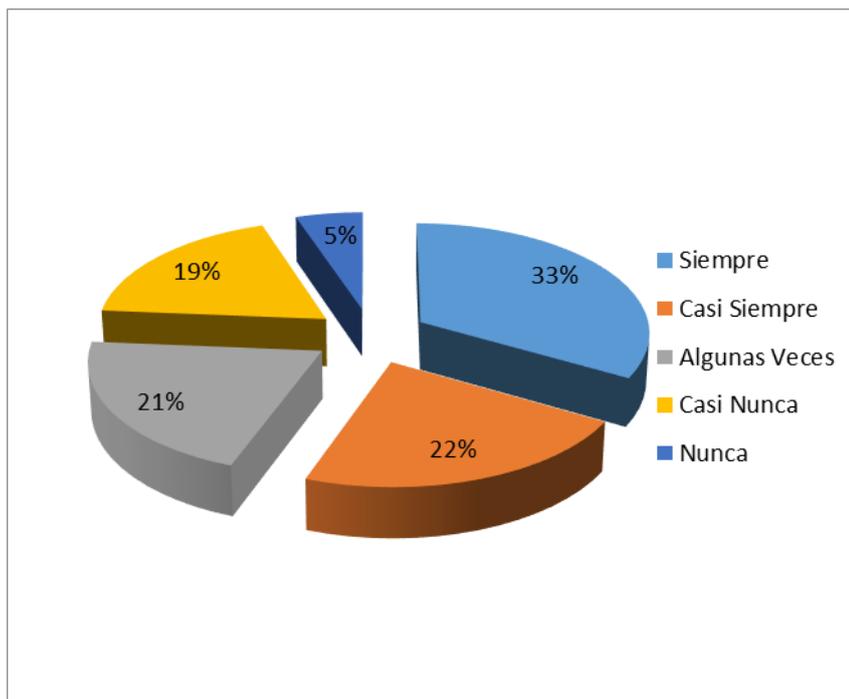


Figura 64. Demanda de los productos.

El 33% (45) de los sujetos encuestados, indicó que los productos generados por su Microempresa o Cooperativa Siempre tienen suficiente demanda; Casi Siempre afirmó el 22% (30); es así Algunas Veces para el 21% (28); Casi Nunca para el 19% (25) y Nunca para el 5% (07).

Ítem 16. Usted cobra por los servicios prestados a la Microempresa o Cooperativa

Tabla 65. Compensación y beneficios.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	61	45%	45%
4	Casi Siempre	8	6%	51%
3	Algunas Veces	3	2%	53%
2	Casi Nunca	0	0%	53%
1	Nunca	63	47%	100%
	Totales	135	100%	

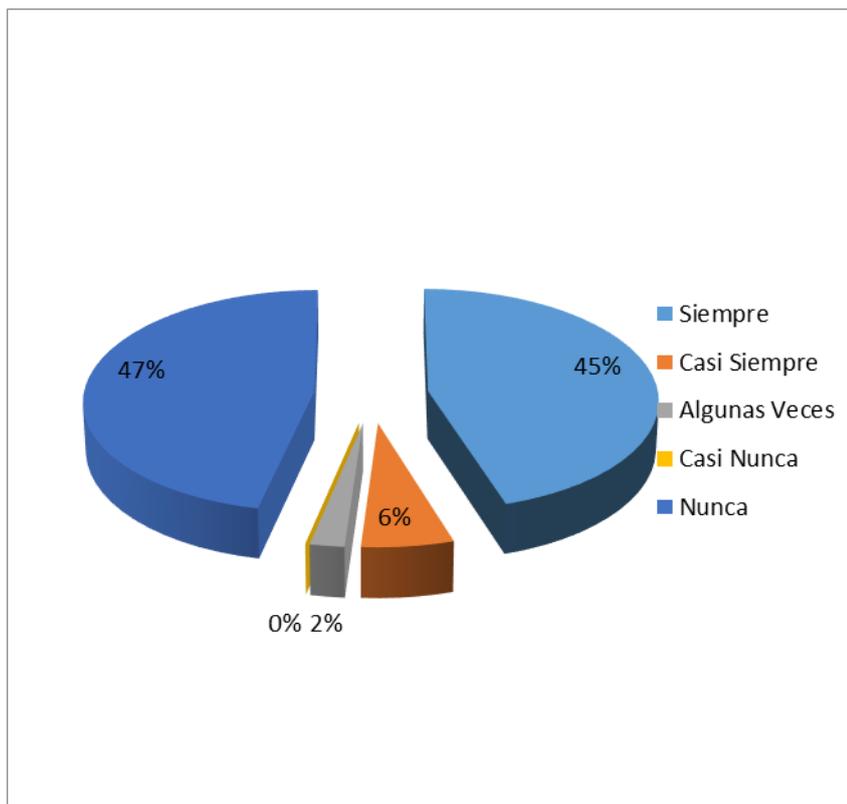


Figura 65. Compensación y beneficios.

El 45% (61) de los alumnos encuestados afirmó cobrar Siempre por los servicios prestados a la Microempresa o Cooperativa; el 6% (08) respondió que Casi Siempre; el 2% (03) Algunas Veces y el 47% aseguró no cobrar Nunca.

Ítem 17. Usted se siente a gusto con la infraestructura utilizada para prestar sus servicios en la Microempresa o Cooperativa

Tabla 66. Conformidad con la infraestructura.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	77	57%	57%
4	Casi Siempre	34	25%	82%
3	Algunas Veces	15	11%	93%
2	Casi Nunca	3	2%	96%
1	Nunca	6	4%	100%
	Totales	135	100%	

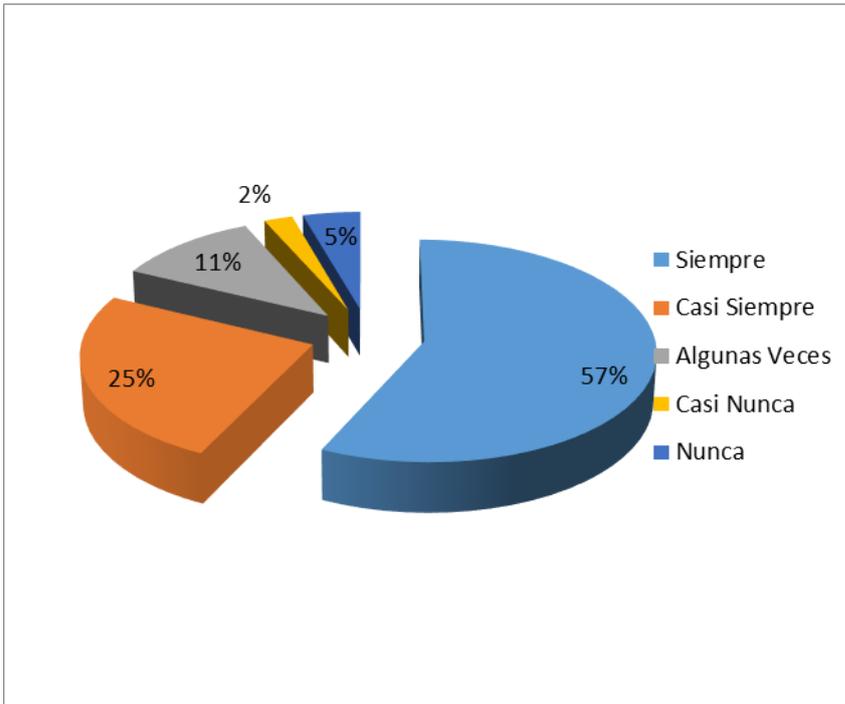


Figura 66. Conformidad con la infraestructura.

El 57% (77) de los sujetos encuestados afirmó Siempre sentirse a gusto con la infraestructura utilizada para prestar sus servicios en la Microempresa o Cooperativa; el 25% (34) Casi Siempre se siente a gusto con ella; el 11% (15) Algunas Veces; el 2% (03) Casi Nunca y Nunca el 4% (06).

Ítem 18. Los materiales y recursos didácticos de su centro educativo son suficientes y adecuados.

Tabla 67. Materiales y recursos didácticos.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	66	49%	49%
4	Casi Siempre	40	30%	79%
3	Algunas Veces	13	10%	88%
2	Casi Nunca	14	10%	99%
1	Nunca	2	1%	<b>100%</b>
	Totales	<b>135</b>	<b>100%</b>	

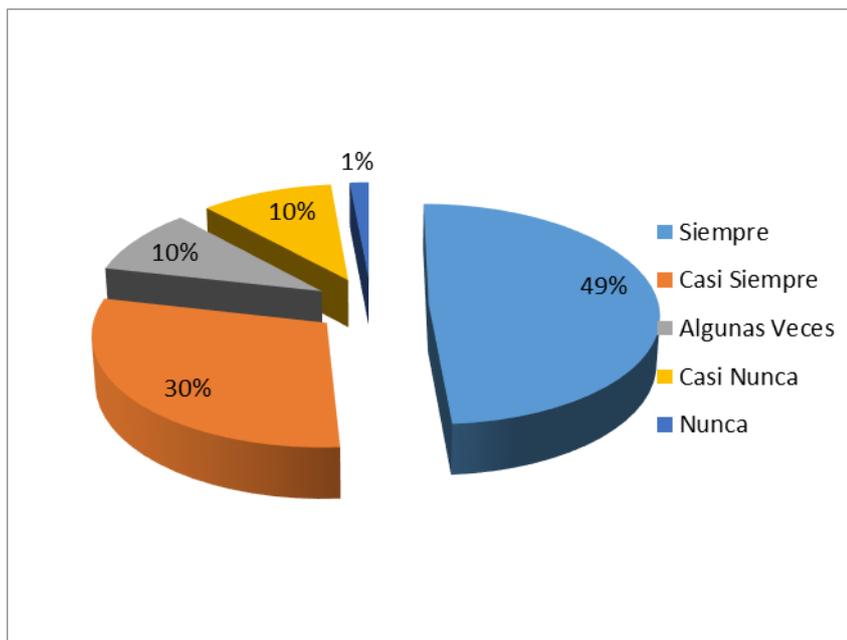


Figura 67. Materiales y recursos didácticos.

El 49% (66) de los encuestados, sostiene que los materiales y recursos didácticos de su centro educativo Siempre son suficientes y adecuados; el 30% (40) dijo que Casi Siempre lo son; mientras que el 10% (13) considera que lo son solo Algunas Veces; el otro 10% (14) Casi Nunca y Nunca el 1% (02) restante.

Ítem 19. Los docentes del colegio Guayamurí se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo

Tabla 68. Compromiso de los docentes (alumnos).

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	78	58%	58%
4	Casi Siempre	39	29%	87%
3	Algunas Veces	14	10%	97%
2	Casi Nunca	4	3%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	135	100%	

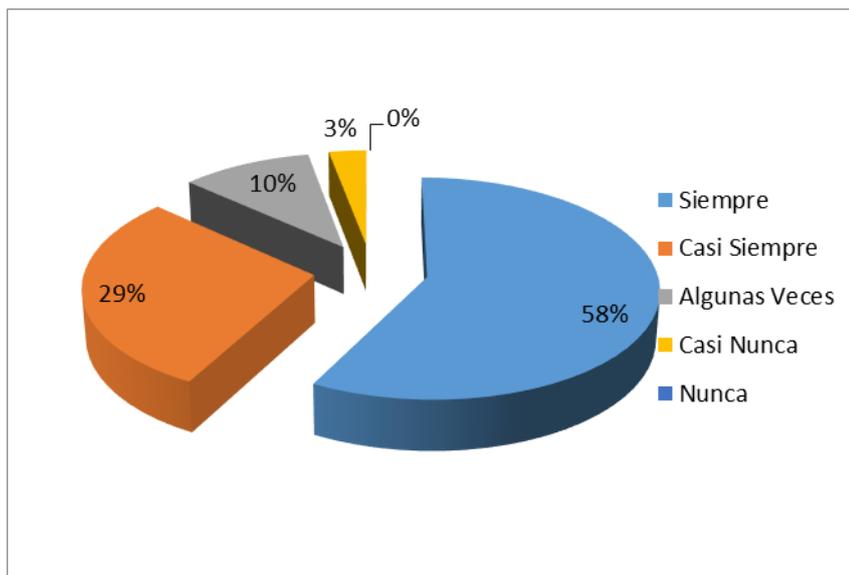


Figura 68. Compromiso de los docentes (alumnos).

Según el 58% (78) de los alumnos consultados, los docentes del colegio Guayamurí Siempre se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo; el 29% (39) considera que lo están Casi Siempre; para el 10% (14) lo están Algunas Veces; y para el 3% (04) Casi Nunca.

Ítem 20. Usted se encuentra firmemente comprometido con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo

Tabla 69. Compromiso de los estudiantes (alumnos).

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	87	64%	64%
4	Casi Siempre	36	27%	91%
3	Algunas Veces	12	9%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	135	100%	

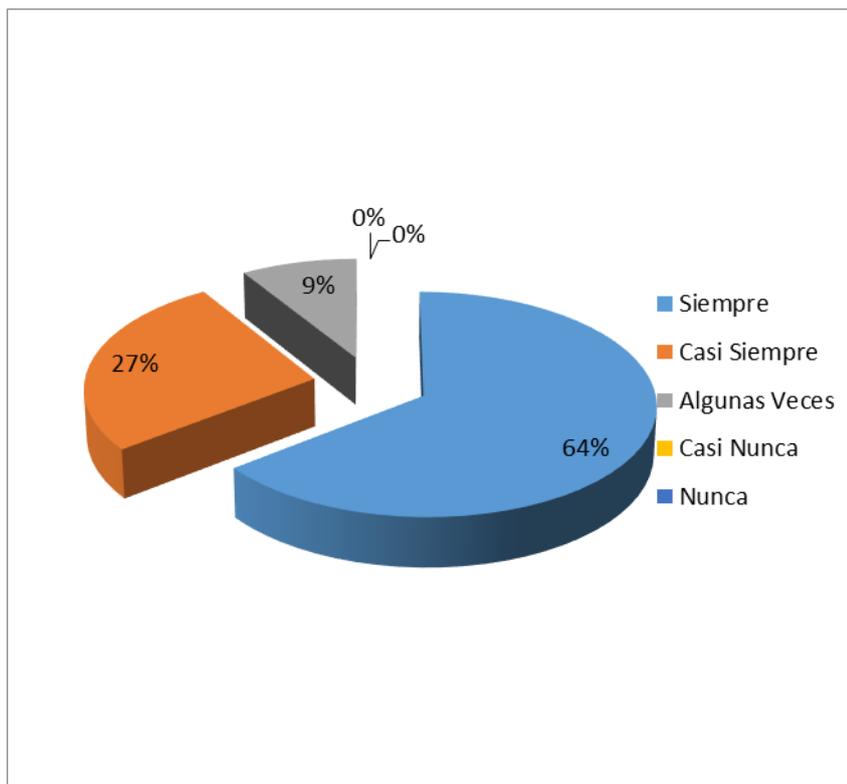


Figura 69. Compromiso de los estudiantes (alumnos).

El 64% (87) de los estudiantes consultados, dice encontrarse Siempre firmemente comprometido con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo; el 27% (36) Casi Siempre y Algunas Veces el 9% (12).

Ítem 21. Los docentes involucrados en el programa de Microempresas y Cooperativas son servidores útiles dispuestos a enseñar

Tabla 70. Vocación de servicio de los docentes.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	98	73%	73%
4	Casi Siempre	23	17%	90%
3	Algunas Veces	10	7%	97%
2	Casi Nunca	3	2%	99%
1	Nunca	1	1%	100%
	Totales	135	100%	

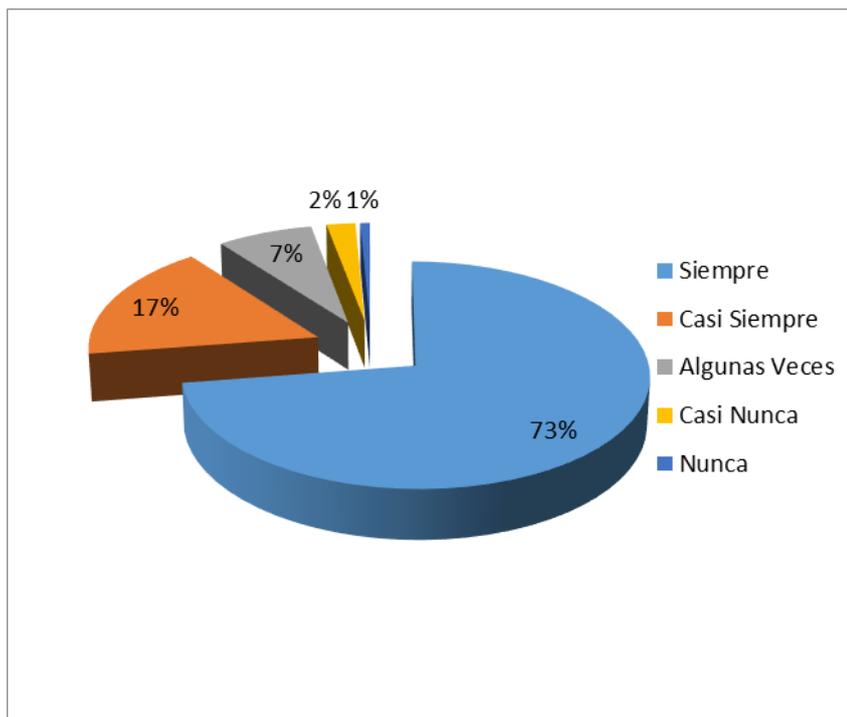


Figura 70. Vocación de servicio de los docentes.

El 73% (98) de los alumnos consultados, señaló que los docentes involucrados en el programa de Microempresas y Cooperativas Siempre son servidores útiles dispuestos a enseñar; el 17% (23) afirmó que lo son Casi Siempre; Algunas Veces el 7% (10); Casi Nunca el 2% (03) y Nunca el 1% (01) restante.

Ítem 22. Usted normalmente asimila rápidamente los conocimientos a los que es expuesto en el programa de microempresas y cooperativas

Tabla 71. Asimilación de conocimientos.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	72	53%	53%
4	Casi Siempre	47	35%	88%
3	Algunas Veces	16	12%	100%
2	Casi Nunca	0	0%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	135	100%	

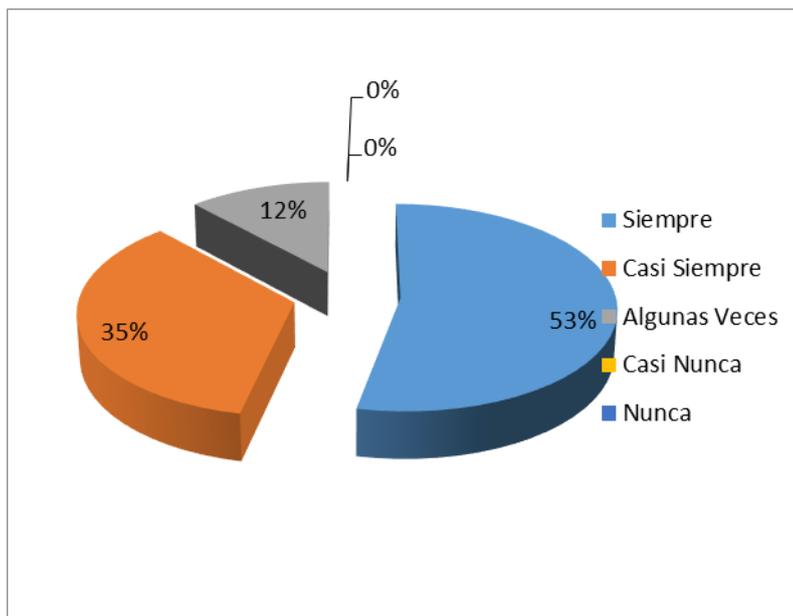


Figura 71. Asimilación de conocimientos.

Asimismo, el 53% (72) de los estudiantes consultados, expresó que Siempre asimila rápidamente los conocimientos a los que es expuesto en el programa de microempresas y cooperativas; Casi Siempre afirmó el 35% (47) y Algunas Veces el 12% (16).

Ítem 23. Usted desarrolla sus labores con calidad y entusiasmo

Tabla 72. Ánimo y compromiso en las labores.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	87	64%	64%
4	Casi Siempre	34	25%	90%
3	Algunas Veces	12	9%	99%
2	Casi Nunca	1	1%	99%
1	Nunca	1	1%	100%
	Totales	135	100%	

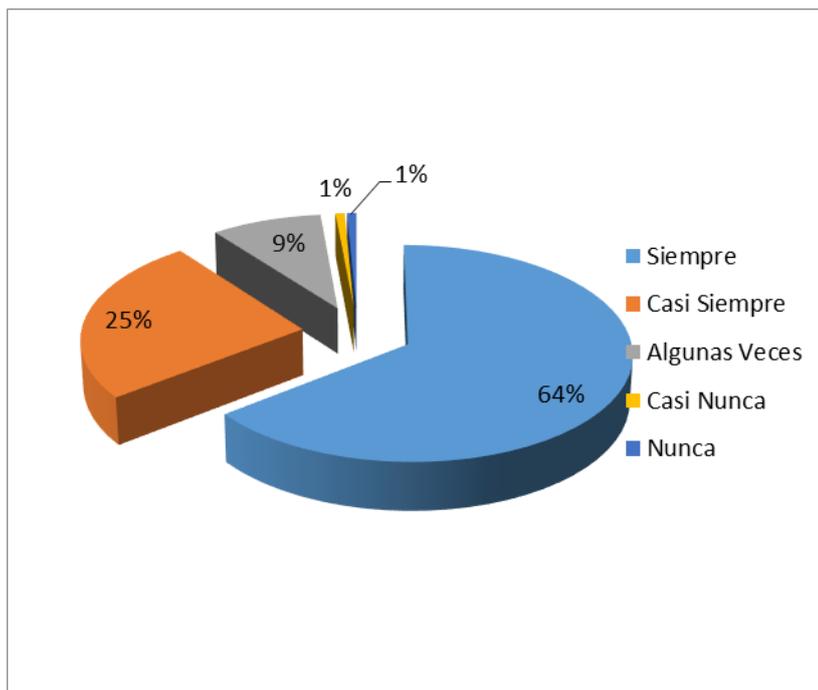


Figura 72. Ánimo y compromiso en las labores.

El 64% (87) de los encuestados, declaró Siempre desarrollar sus labores con calidad y entusiasmo; el 25% (34) dijo que lo hace Casi Siempre; Algunas Veces el 9% (12); Casi Nunca el 1% (01) y Nunca el 1% (01) restante.

Ítem 24. Usted con frecuencia provee soluciones creativas en el ejercicio de sus funciones dentro de la organización.

Tabla 73. Proactividad (alumnos)

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	63	47%	47%
4	Casi Siempre	43	32%	79%
3	Algunas Veces	28	21%	99%
2	Casi Nunca	1	1%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	135	100%	

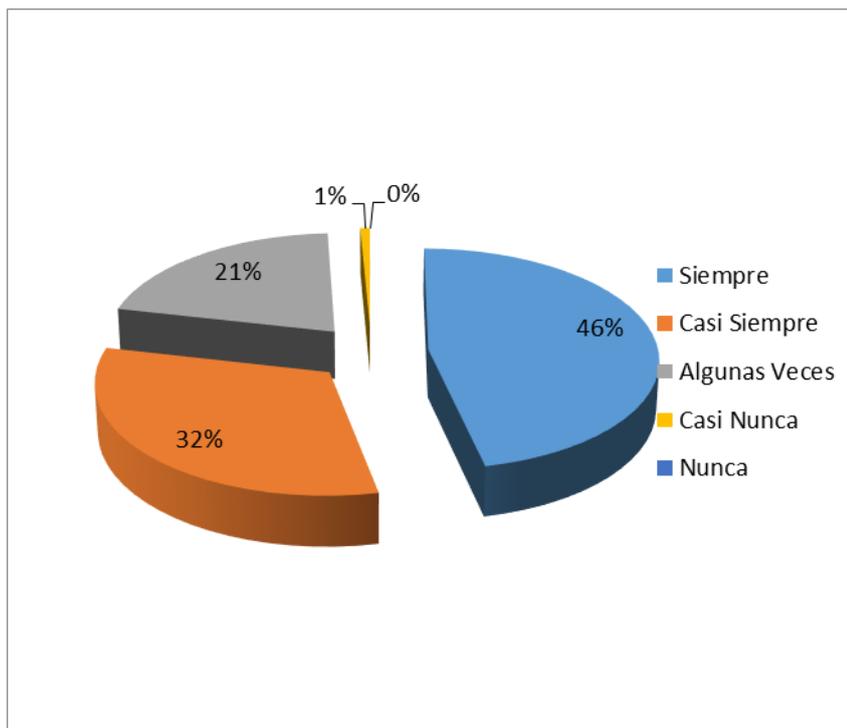


Figura 73. Proactividad (alumnos).

El 47% (63) de los alumnos consultados aseveró que Siempre provee con frecuencia soluciones creativas en el ejercicio de sus funciones dentro de la organización; el 32% (43) dijo hacerlo Casi Siempre; mientras que el 31% (28) lo hace Algunas Veces y el 1% (01) Casi Nunca.

Ítem 25. Usted se identifica con la misión y visión organizacionales (de la Microempresa o Cooperativa a la que presten sus servicios)

Tabla 74. Identificación con misión y visión organizacionales (alumnos).

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	70	52%	52%
4	Casi Siempre	39	29%	81%
3	Algunas Veces	23	17%	98%
2	Casi Nunca	1	1%	99%
1	Nunca	2	1%	100%
	Totales	135	100%	

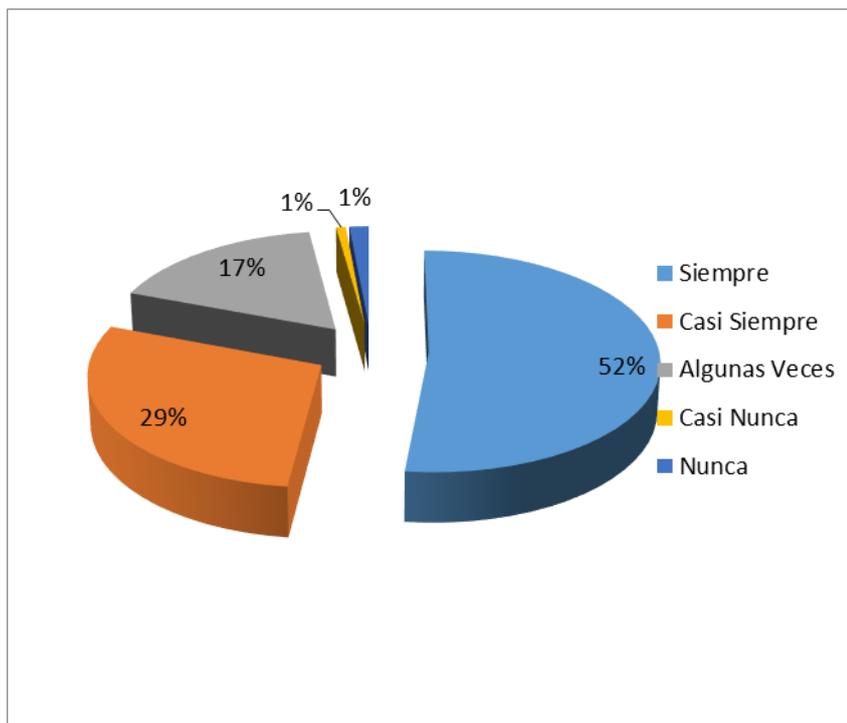


Figura 74. Identificación con misión y visión organizacionales (alumnos).

El 52% (70) de los alumnos consultados, dijo identificarse Siempre con la misión y visión organizacionales (de la Microempresa o Cooperativa a la que presten sus servicios); el 29% (39) lo hace Casi Siempre; el 17% (23) Algunas Veces; Casi Nunca el 1% (01) y Nunca el 1% (02) restante.

Ítem 26. El ambiente de trabajo de las Microempresas y Cooperativas es agradable y solidario

Tabla 75. Medio ambiente de trabajo.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	55	41%	41%
4	Casi Siempre	44	33%	73%
3	Algunas Veces	21	16%	89%
2	Casi Nunca	9	7%	96%
1	Nunca	6	4%	100%
	Totales	135	100%	

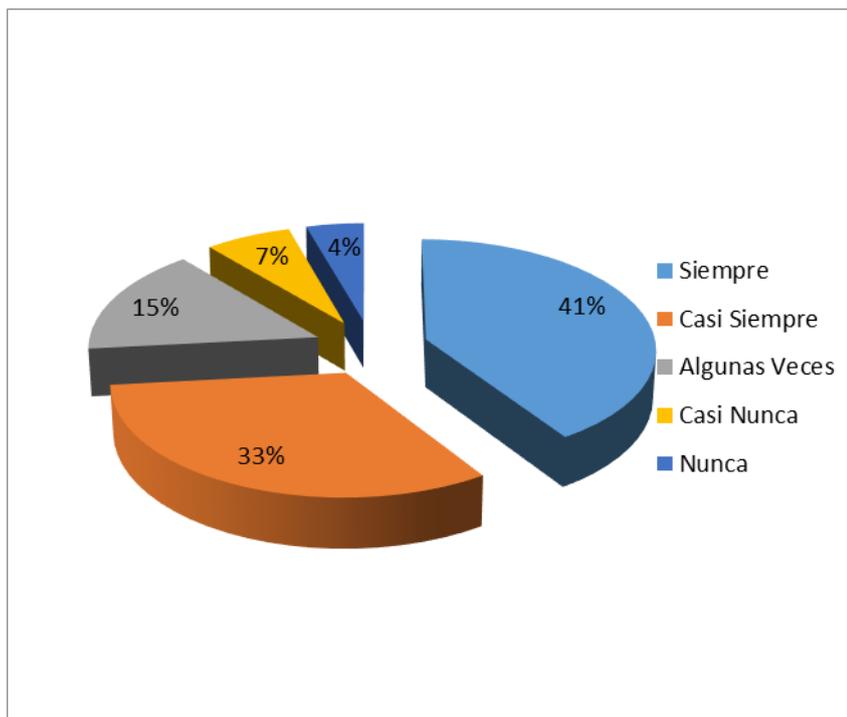


Figura 75. Medio ambiente de trabajo.

De acuerdo con el 41% (55) de los estudiantes consultados, el ambiente de trabajo de las Microempresas y Cooperativas Siempre es agradable y solidario; el 33% (44) considera que es así Casi Siempre; el 16% (21) Algunas Veces; el 7% (09) Casi Nunca y el 4% (06) opina que Nunca lo es.

Ítem 27. El ambiente de las Microempresas y Cooperativas es de trabajo en equipo.

Tabla 76. Trabajo en equipo (alumnos).

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	81	60%	60%
4	Casi Siempre	18	13%	73%
3	Algunas Veces	14	10%	84%
2	Casi Nunca	14	10%	94%
1	Nunca	8	6%	<b>100%</b>
	Totales	<b>135</b>	<b>100%</b>	

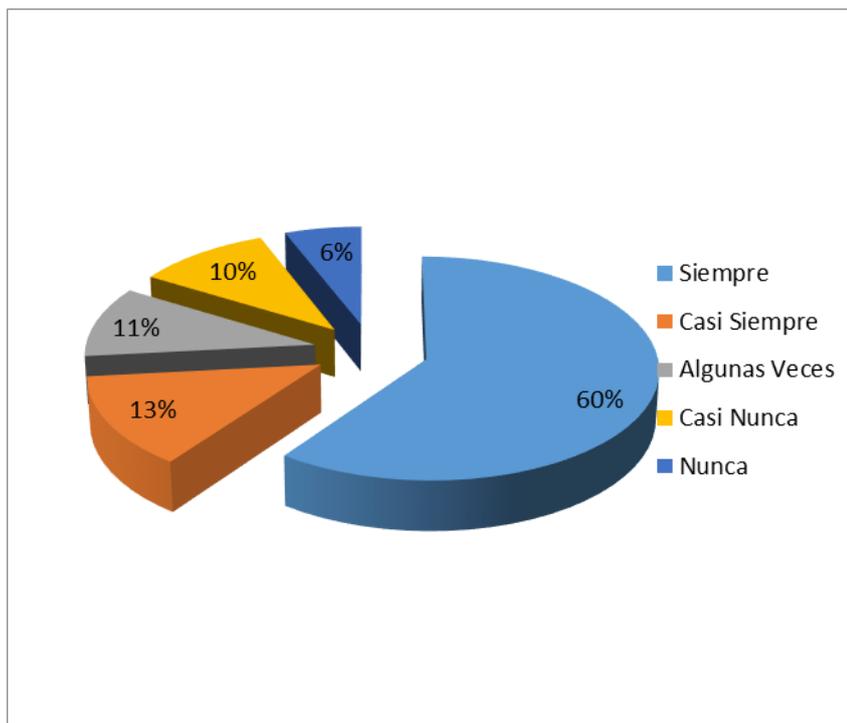


Figura 76. Trabajo en equipo (alumnos).

El 60% (81) de los alumnos consultados expresó que el ambiente de las Microempresas y Cooperativas Siempre es de trabajo en equipo; lo es Casi Siempre para el 13% (18); Algunas Veces para el 10% (14); Casi Nunca para el 10% (14) y Nunca para el 6% (08).

Ítem 28. Los recursos de las Microempresas y Cooperativas son administrados de forma efectiva y transparente

Tabla 77. Administración de recursos.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	89	66%	66%
4	Casi Siempre	19	14%	80%
3	Algunas Veces	26	19%	99%
2	Casi Nunca	1	1%	100%
1	Nunca	0	0%	100%
	Totales	135	100%	

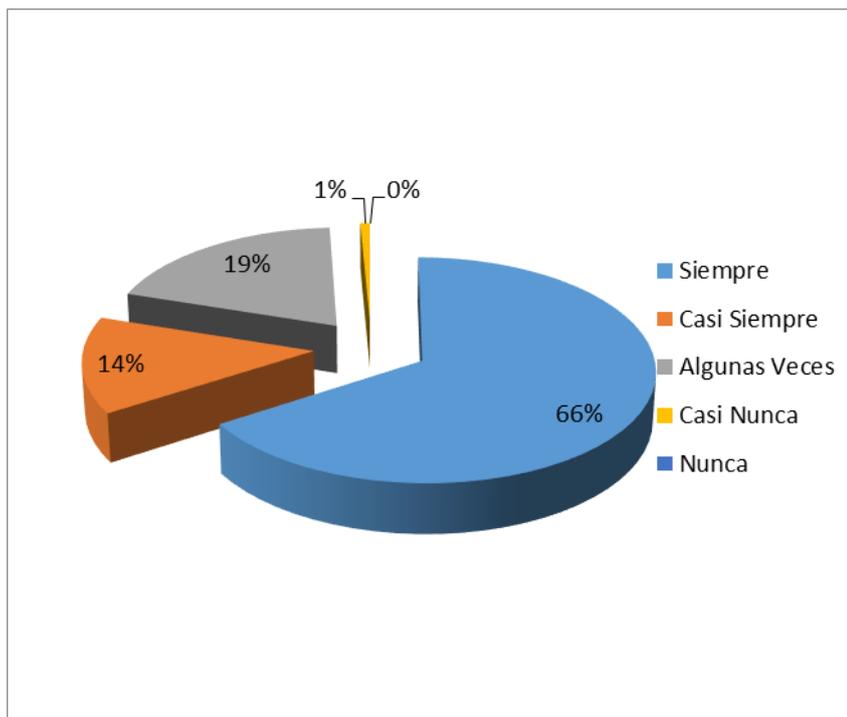


Figura 77. Administración de recursos.

Según el 66% (89) de los estudiantes encuestados, los recursos de las Microempresas y Cooperativas Siempre son administrados de forma efectiva y transparente; lo son Casi Siempre para el 14% (19); Algunas Veces para el 19% (26) y Casi Nunca para el 1% (01).

Ítem 29. El programa de Microempresas y Cooperativas le ha ayudado a acercarse a sus compañeros y a hacer amistad con ellos/as

Tabla 78. Beneficios relativos a la interacción social.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	104	77%	77%
4	Casi Siempre	15	11%	88%
3	Algunas Veces	6	4%	93%
2	Casi Nunca	1	1%	93%
1	Nunca	9	7%	<b>100%</b>
	Totales	<b>135</b>	<b>100%</b>	

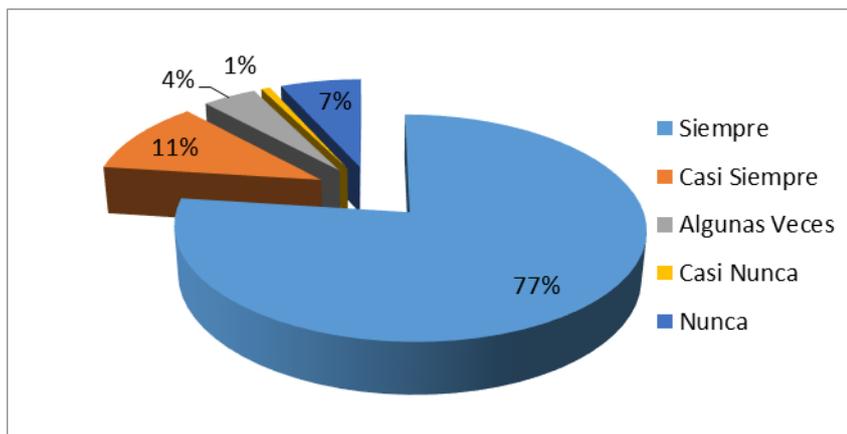


Figura 78. Beneficios relativos a la interacción social.

Para el 77% (104) de los estudiantes encuestados, el programa de Microempresas y Cooperativas Siempre le ha ayudado a acercarse a sus compañeros y a hacer amistad con ellos/as; Casi Siempre respondió el 11% (15); Algunas Veces el 4% (06); Casi Nunca 1% (01) y Nunca el 7% (09).

### Instrumento aplicado a la Población C

Estudiantes graduados que cursaron la Educación Media y Diversificada en el Colegio Guayamurí y fueron beneficiarios del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo

Ítem 1. Usted se siente satisfecho con los conocimientos que adquirió en el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí

Tabla 79. Satisfacción con el programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Muy de acuerdo	148	55%	55%
4	De acuerdo	91	34%	90%
3	Relativamente	28	10%	100%

<b>2</b>	En desacuerdo	0	0%	100%
<b>1</b>	Muy en desacuerdo	0	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>267</b>	<b>100%</b>	

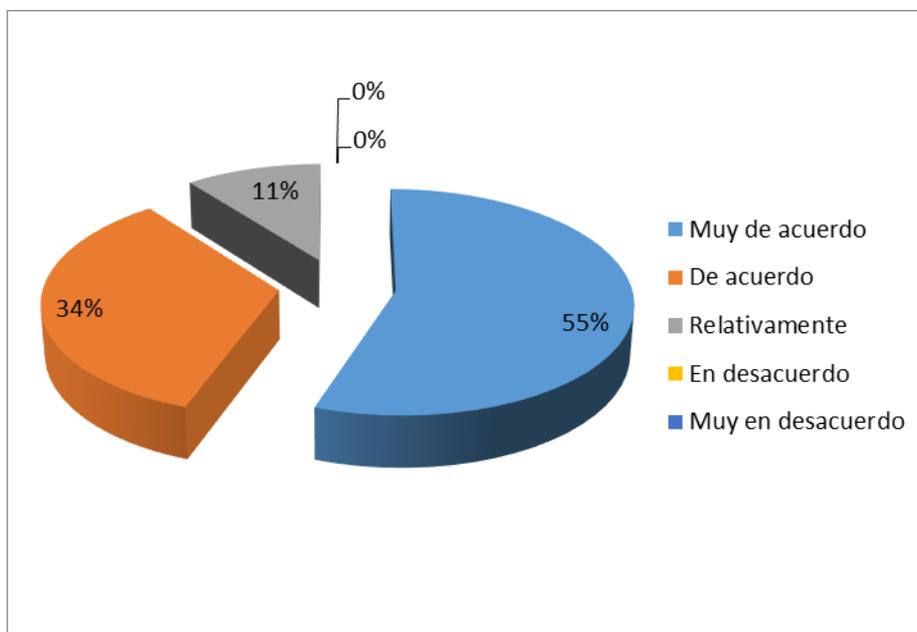


Figura 79. Satisfacción con el programa.

Al interrogar a los sujetos ya graduados del Colegio Guayamurí, acerca de la satisfacción que sienten con relación a los conocimientos que adquirieron en el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí, el 55% (148) declaró estar Muy de acuerdo; el 34% (91) De acuerdo y el 10% (28) Relativamente de acuerdo.

Ítem 2. Usted se encuentra actualmente inserto en el mercado laboral.

Tabla 80. Inserción en mercado laboral.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
<b>2</b>	Sí	187	70%	70%
<b>1</b>	No	80	30%	100%
	Totales	<b>267</b>	<b>100%</b>	

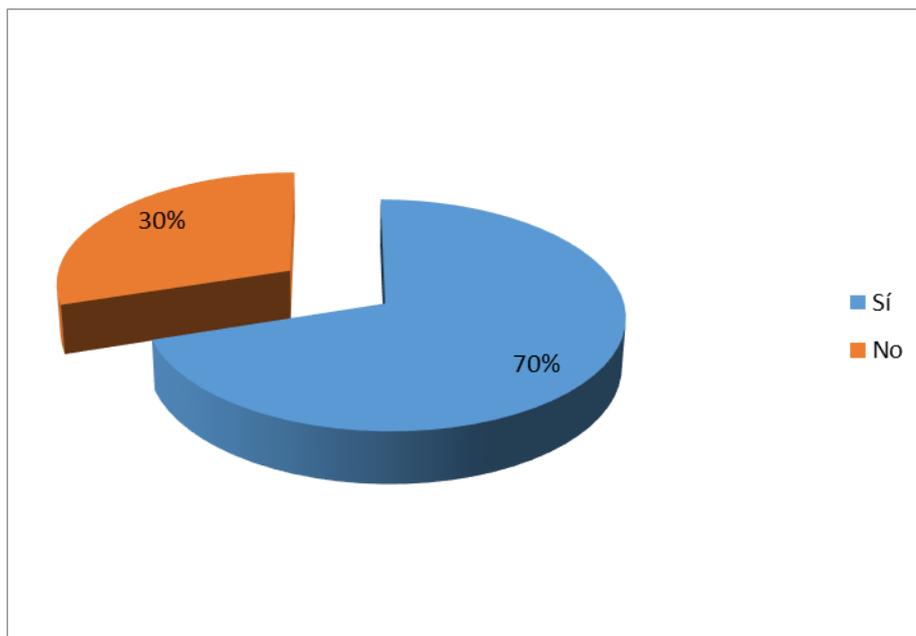


Figura 80. Inserción en mercado laboral.

El gráfico anterior, muestra que el 70% (187) de los sujetos consultados se encuentra actualmente inserto en el mercado laboral, mientras que el 30% (80) restante no lo está.

Ítem 3. Usted obtuvo empleo más fácilmente gracias a su experiencia dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí

Tabla 81. Impacto laboral del aprendizaje en el programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Muy de acuerdo	158	59%	59%
4	De acuerdo	88	33%	92%
3	Relativamente	21	8%	100%
2	En desacuerdo	0	0%	100%
1	Muy en desacuerdo	0	0%	100%
	Totales	<b>267</b>	<b>100%</b>	

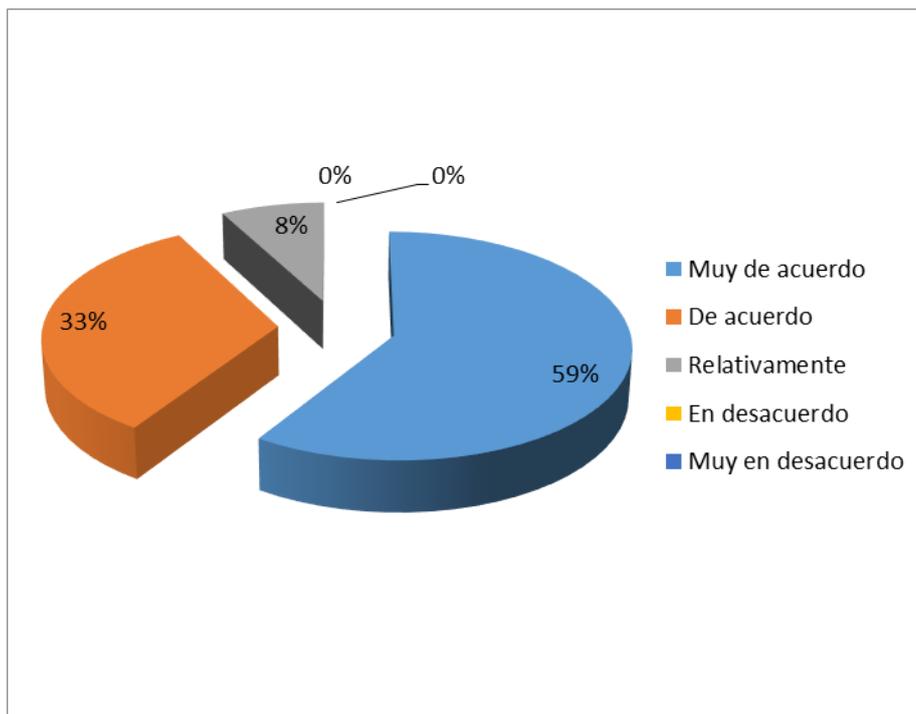


Figura 81. Impacto laboral del aprendizaje en el programa.

Por otra parte, el 59% (158) de los sujetos consultados, dijo estar Muy de acuerdo al señalar que obtuvo empleo más fácilmente gracias a su experiencia dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí; el 33% (88) estuvo De acuerdo y el 8% (21) estuvo Relativamente de acuerdo.

Ítem 4. Usted cursa o cursó estudios universitarios en alguna de las áreas en las que trabajó dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí

Tabla 82. Continuidad en la educación superior.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
<b>2</b>	Sí	73	27%	27%
<b>1</b>	No	194	73%	100%
	Totales	<b>267</b>	<b>100%</b>	

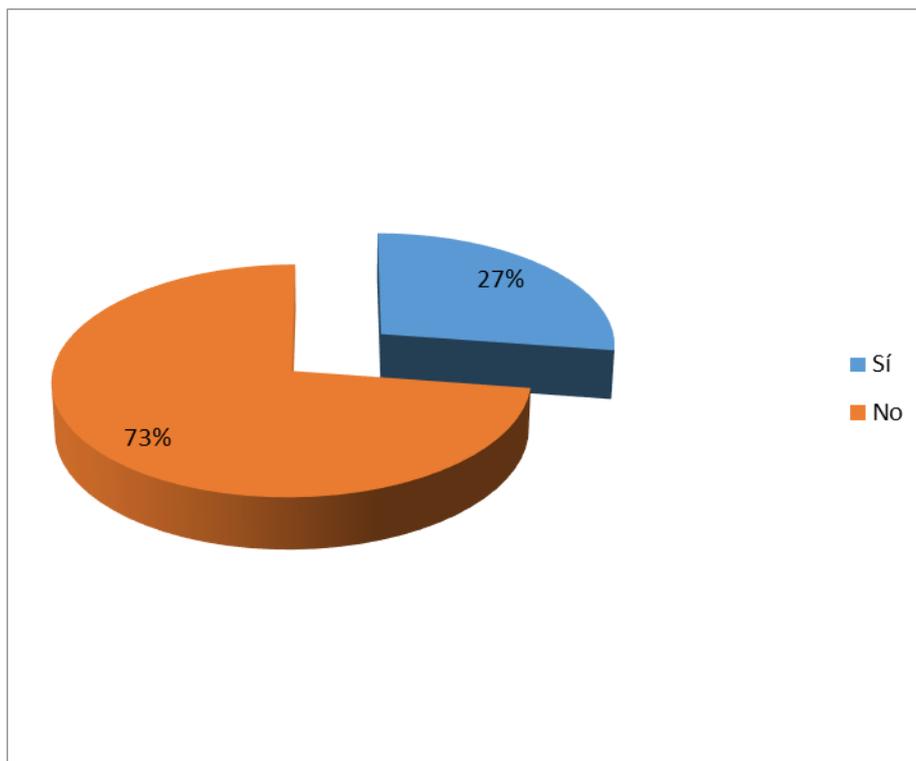


Figura 82. Continuidad en la educación superior.

El 27% (73) afirmó cursar o haber cursado estudios universitarios en alguna de las áreas en las que trabajó dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí, mientras que el 73% (194) restante respondió negativamente.

Ítem 5. Usted se relaciona actualmente con las personas que fueron sus compañeros/as en el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí

Tabla 83. Continuidad y/o fortalecimiento de las relaciones sociales.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
5	Siempre	6	2%	2%
4	Casi siempre	44	16%	19%
3	A veces	107	40%	59%
2	Casi nunca	109	41%	100%
1	Nunca	1	0%	<b>100%</b>
	Totales	<b>267</b>	<b>100%</b>	

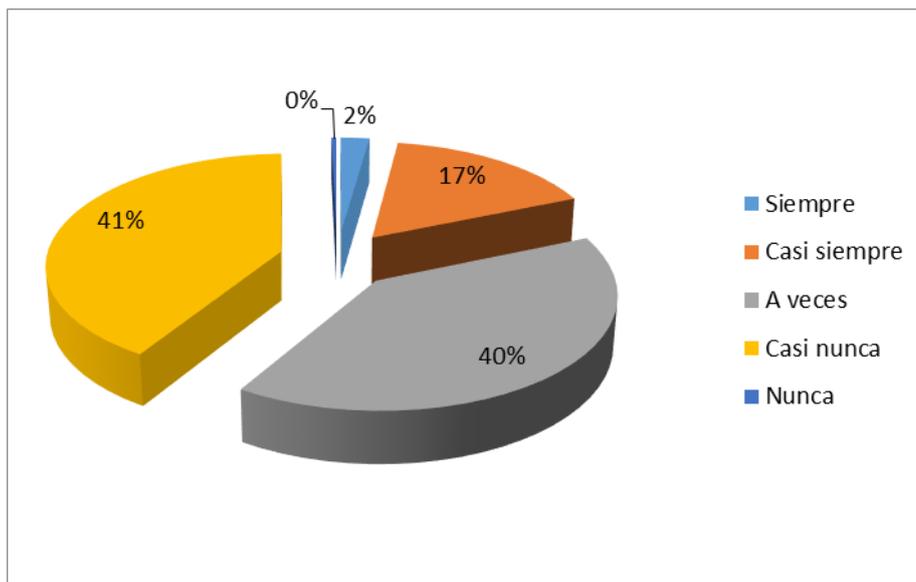


Figura 83. Continuidad y/o fortalecimiento de las relaciones sociales.

Se observa en el gráfico y tabla anterior, que el 2% (06) se Siempre relaciona actualmente con las personas que fueron sus compañeros/as en el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí; el 16% (44) lo hace Casi siempre; el 40% (107) A veces; el 41% (109) Casi nunca y poco más del 0% no lo hace Nunca.

Ítem 6. Usted trabaja actualmente en alguna de las áreas en las que trabajó dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí.

Tabla 84. Relación de la ocupación actual con el programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
<b>2</b>	Sí	185	69%	69%
<b>1</b>	No	82	31%	100%
	Totales	<b>267</b>	<b>100%</b>	

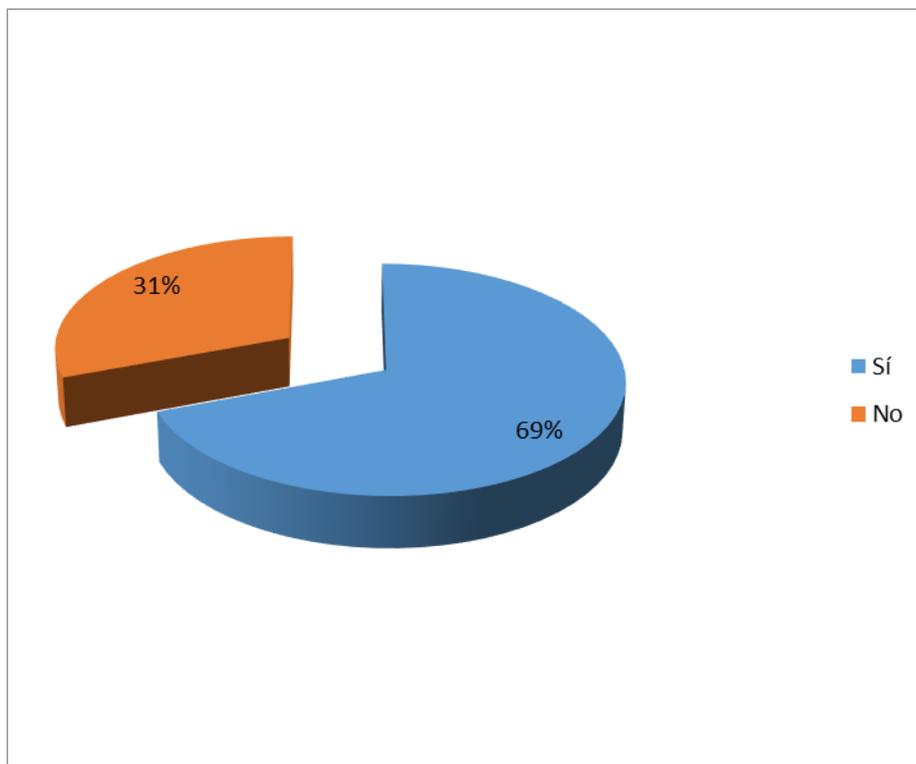


Figura 84. Relación de la ocupación actual con el programa.

En el gráfico precedente, se evidencia que el 69% (185) de los sujetos consultados trabaja actualmente en alguna de las áreas en las que trabajó dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí; mientras que el 31% (82) No lo hace.

Ítem 7. Usted posee una empresa propia que le genera al menos dos salarios mínimos como ganancias netas

Tabla 85. Emprendimiento empresarial.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
<b>2</b>	Sí	24	9%	9%
<b>1</b>	No	243	91%	100%
	<b>Totales</b>	<b>267</b>	<b>100%</b>	

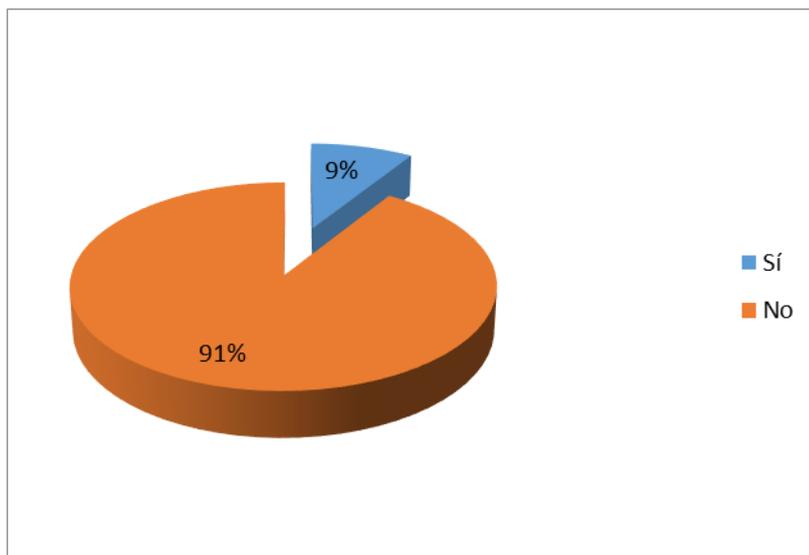


Figura 85. Emprendimiento empresarial.

Se observa además, que el 9% (24) posee una empresa propia que le genera al menos dos salarios mínimos como ganancias netas. El 91% (243) restante no cuenta con tal condición.

Ítem 8. Usted aprendió a trabajar en equipo dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí.

Tabla 86. Aprendizaje del trabajo en equipo.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
<b>2</b>	Sí	242	91%	91%
<b>1</b>	No	25	9%	100%
	Totales	<b>267</b>	<b>100%</b>	

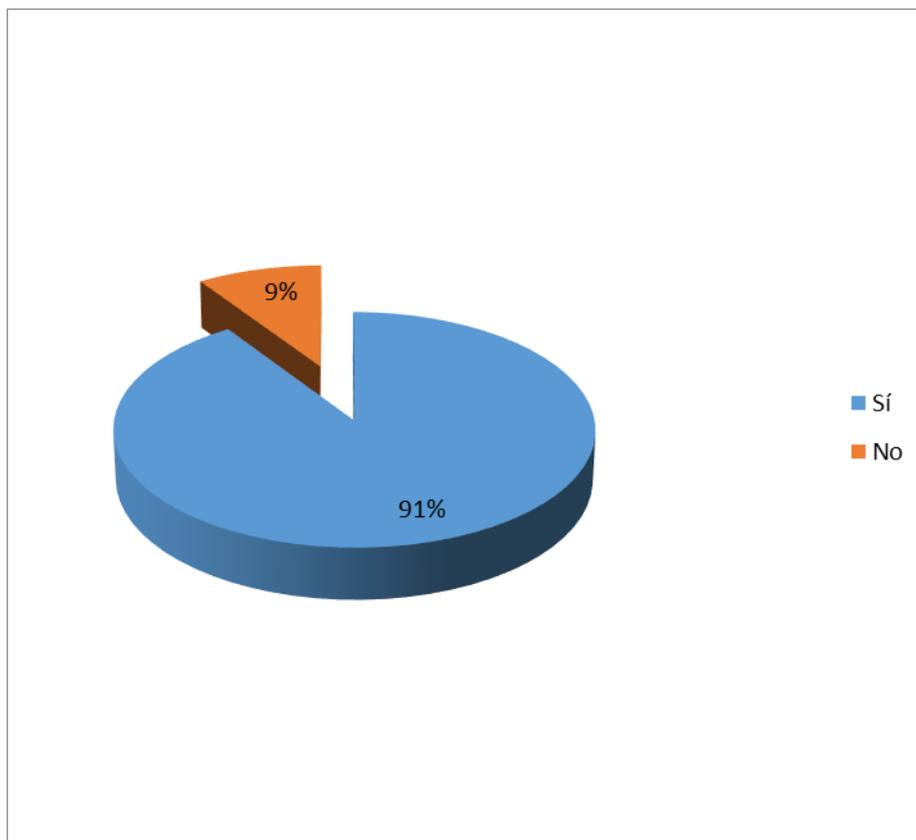


Figura 86. Aprendizaje del trabajo en equipo.

En la tabla y gráfico anterior, se observa que el 91% (242) señaló haber aprendido a trabajar en equipo dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí; el 9% (25) afirmó no haber desarrollado esta importante habilidad.

Ítem 9. Indique cuáles aspectos debe mejorar el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí.

Tabla 87. Aspectos a mejorar del programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
15	Calidad educativa	22	8%	8%
14	Capacitación	14	5%	13%
13	Compensación económica	21	8%	21%
12	Comunicación	8	3%	24%
11	Crear más microempresas	26	10%	34%
10	Creatividad	11	4%	38%
9	Motivación	3	1%	39%
8	Disciplina	4	1%	41%
7	Mercadeo	8	3%	44%
6	Orden	9	3%	47%

5	Participación	6	2%	49%
4	Productividad	4	1%	51%
3	Recursos	15	6%	57%
2	Materiales	14	5%	62%
1	No contestó	102	38%	100%
	Totales	267	100%	

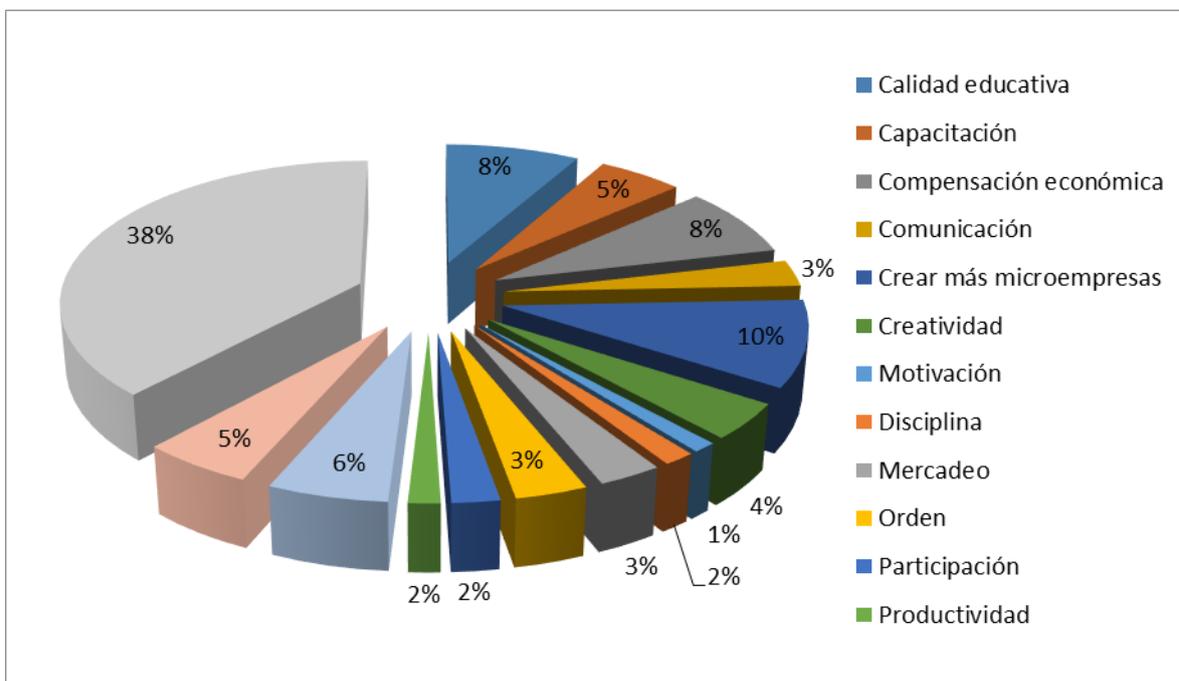


Figura 87. Aspectos a mejorar del programa.

Al solicitar a los sujetos consultados que indique cuáles aspectos debe mejorar el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí

Calidad educativa, no hubo consenso. De hecho, las respuestas fueron bastante dispersas: Calidad educativa 8% (22); Capacitación 5% (14); Compensación económica 8% (21); Comunicación 3% (08); Crear más microempresas 10% (26); Creatividad 4% (11); Motivación 1% (03); Disciplina 1% (04); Mercadeo 3% (08); Orden 3% (09); Participación 2% (06); Productividad 1% (04) ; Recursos 6% (15); Materiales 5% (14); No contestó 38% (102).

Ítem 10. Indique acciones concretas que de ejecutarse, mejorarían significativamente el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí.

Tabla 88. Acciones concretas para mejorar el programa.

Cód	Opción de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
13	Rotar microempresas	2	1%	1%
12	Crear más microempresas	23	9%	9%
11	Disciplina	2	1%	10%
10	Entregar facturas	1	0%	10%
9	Expandir mercado	23	9%	19%
8	Incrementar calidad docente	24	9%	28%
7	Mayor/Mejor producción	47	18%	46%
6	Mejorar ganancias	15	6%	51%
5	Estudios de mercado	1	0%	52%
4	Obtener más/mejores recursos	32	12%	64%
3	Que alumnos decidan	14	5%	69%
2	Más horas	6	2%	71%
1	No contestó	77	29%	<b>100%</b>
	Totales	<b>267</b>	<b>100%</b>	

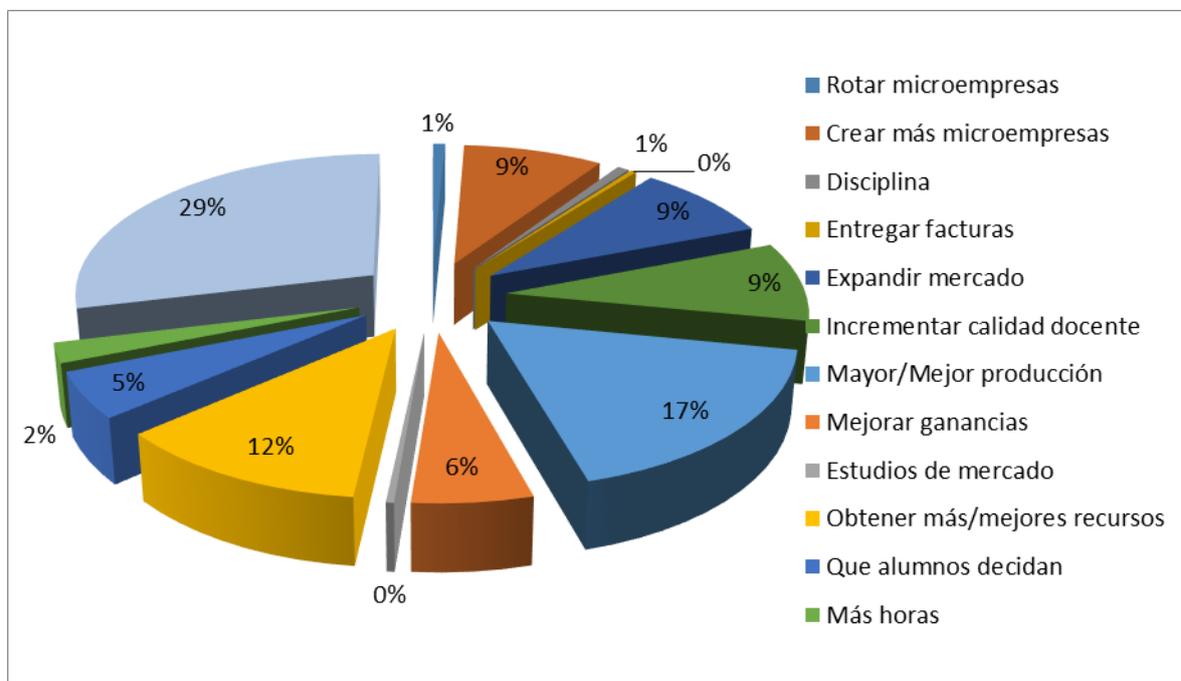


Figura 88. Acciones concretas para mejorar el programa.

Asimismo, se solicitó a los sujetos encuestados, que indicaran acciones concretas que de ejecutarse, mejorarían significativamente el Programa de

Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí. Tampoco en este aspecto hubo un señalamiento común. Las respuestas fueron las siguientes: Rotar microempresas 1% (02); Crear más microempresas 9% (23); Disciplina 1% (02); Entregar facturas 0% (01); Expandir mercado 9% (23); Incrementar calidad docente 9% (24); Mayor/Mejor producción 18% (47); Mejorar ganancias 6% (15); Estudios de mercado 0% (01); Obtener más/mejores recursos 12% (32); Que alumnos decidan 5% (14); Más horas 2% (06); el 29% (77) No contestó.

## Análisis de Correlación de las variables en los instrumentos

Para observar la correlación de las respuestas de los instrumentos aplicados a los alumnos, Población B y Población C, se aplicaron algunos análisis estadísticos basados en el programa de análisis estadístico “SPSS”, el cual nos permite hacer algunas aproximaciones, verificar la fiabilidad de los instrumentos y correlacionar la coherencia de las respuestas de los diferentes sujetos del estudio.

### Instrumento para la Población B

Alumnos que cursan el programa de las microempresas actualmente.

Este instrumento evalúa cuatro factores fundamentales:

#### 1. Bases de las empresas

Se refiere a las habilidades generales para el trabajo en una empresa, es decir:

- Organización del Trabajo
- Distribución de Funciones
- Liderazgo
- Manejo de los recursos

Estos están señalados en los Ítems: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

#### 2. Objetivos del Programa

Aquí se busca medir los conocimientos que los alumnos tienen del programa y el reconocimiento de este como, útil y valioso para su futuro.

- Ítems: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18

#### 3. Funcionamiento del Programa

Estos Ítems nos permiten evaluar, el funcionamiento del programa, la opinión de los alumnos en cuanto al manejo de los

recursos, las directrices generales del programa y el apoyo del equipo docente.

- Items. 19, 20, 21, 23, 24, 25

#### 4. Aplicabilidad

Este factor pretende sondear la opinión de los estudiantes acerca de la relación de este programa con los programas generales del ministerio de Educación y sus políticas educativas.

- Items: 26, 27, 28, 29

#### Factor 1 Bases de las Empresas

Aquí podemos observar que los ítems presentan una buena fiabilidad, siendo el alpha de cronbach = .73 (7 items)

**Estadísticos total-elemento**

	Medi a de la escala si se elimina el elemento	Vari anza de la escala si se elimina el elemento	Corr elación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V	24,9	13,2	,580	,673
AR00002	630	00		
V	24,7	14,5	,514	,699
AR00003	111	20		
V	25,2	12,7	,367	,720
AR00004	889	44		
V	24,8	12,5	,676	,651
AR00005	815	68		
V	24,9	14,0	,488	,695
AR00006	333	18		
V	25,0	13,3	,465	,693
AR00007	593	70		
V	26,0	10,7	,369	,761
AR00008	741	71		

#### Factor 2. Objetivos del Programa

Items: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18

Los ítems presentan una buena fiabilidad, siendo el alpha de cronbach = .81 (9 items)

**Estadísticos total-elemento**

	Medi a de la escala si se elimina el elemento	Vari anza de la escala si se elimina el elemento	Corr elación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V	30,6	46,8	,121	,819
AR00010	667	51		
V	30,7	42,4	,536	,790
AR00011	852	39		
V	31,3	39,4	,510	,786
AR00012	037	52		
V	31,8	33,8	,642	,767
AR00013	222	94		
V	31,3	38,4	,660	,770
AR00014	630	57		
V	31,6	36,7	,657	,766
AR00015	222	29		
V	32,1	36,8	,329	,835
AR00016	926	88		
V	30,9	39,0	,630	,774
AR00017	407	41		
V	31,0	38,7	,647	,772
AR00018	815	47		

### Factor 3. Funcionamiento del Programa

Items. 19, 20, 21, 23, 24, 25

Los ítems presentan una buena fiabilidad, siendo el alpha de cronbach = .72 (6 ítems)

#### Estadísticos total-elemento

	Medi a de la escala si se elimina el elemento	Vari anza de la escala si se elimina el elemento	Corr elación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V	22,1	6,75	,412	,689
AR00019	926	4		
V	22,0	6,69	,583	,645
AR00020	519	1		
V	22,0	7,02	,348	,707
AR00021	222	2		
V	22,0	7,91	,144	,760
AR00023	889	7		
V	22,3	6,02	,612	,624
AR00024	630	4		
V	22,3	5,62	,646	,607
AR00025	185	2		

### Factor 4: Aplicabilidad

Items: 26, 27, 28, 29

Los ítems presentan una buena fiabilidad, siendo el alpha de cronbach = .72 (4 ítems)

**Estadísticos total-elemento**

	Medi a de la escala si se elimina el elemento	Vari anza de la escala si se elimina el elemento	Corr elación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V	13,0	6,29	,503	,660
AR00026	741	3		
V	12,9	5,05	,630	,575
AR00027	481	0		
V	12,6	8,18	,313	,751
AR00028	074	1		
V	12,5	5,92	,607	,595
AR00029	481	1		

En la siguiente tabla de correlaciones se observa que los cuatro factores están interrelacionados, significativa y positivamente.

		Bases del Programa	Objetivos	Funcionamiento	Aplicabilidad
Bases Del Programa	Correlación de Pearson	1			
	Sig. (bilateral)				
	N	135			
Objetivos	Correlación de Pearson	,580**	1		
	Sig. (bilateral)	,000			
	N	135	135		
Funcionamiento	Correlación de Pearson	,749**	,569**	1	
	Sig. (bilateral)	,000	,000		
	N	135	135	135	
Aplicabilidad	Correlación de Pearson	,656**	,498**	,657**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Instrumento Población C**

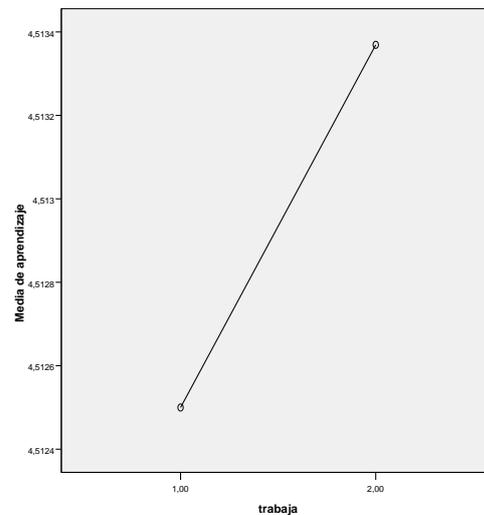
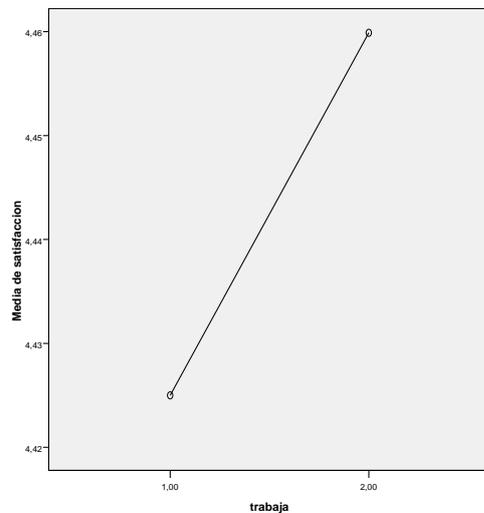
Para este instrumento que recopila la información de los estudiantes graduados del programa de las microempresas se aplicó un análisis de varianza (ANOVA), para ver el efecto del programa entre aquellos que estaban trabajando y los que no lo estaban,

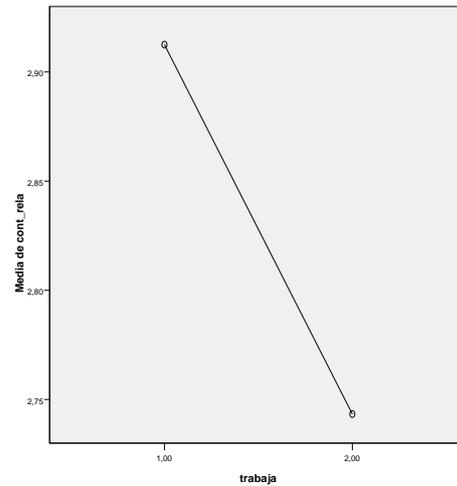
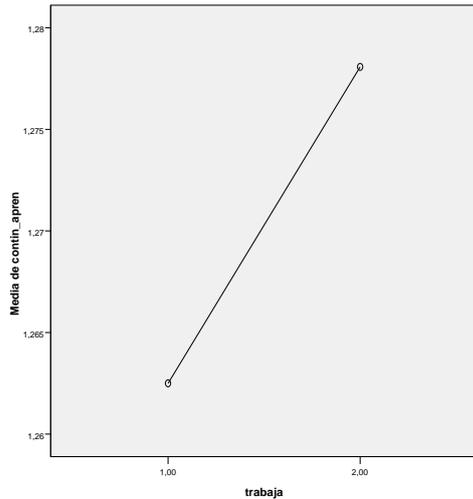
**Descriptivos**

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
satisfacción	1	80	4,4250	,68943	,07708	4,2716	4,5784	3,00	5,00
	2	187	4,4599	,67382	,04927	4,3627	4,5571	3,00	5,00
	Total	267	4,4494	,67742	,04146	4,3678	4,5311	3,00	5,00
aprendizaje	1	80	4,5125	,61611	,06888	4,3754	4,6496	3,00	5,00
	2	187	4,5134	,65054	,04757	4,4195	4,6072	3,00	5,00
	Total	267	4,5131	,63927	,03912	4,4361	4,5901	3,00	5,00
Continua aprendiendo	1	80	1,2625	,44277	,04950	1,1640	1,3610	1,00	2,00
	2	187	1,2781	,44925	,03285	1,2133	1,3429	1,00	2,00
	Total	267	1,2734	,44655	,02733	1,2196	1,3272	1,00	2,00
Continua relacionado	1	80	2,9125	,84485	,09446	2,7245	3,1005	2,00	5,00
	2	187	2,7433	,77487	,05666	2,6315	2,8551	1,00	5,00
	Total	267	2,7940	,79866	,04888	2,6978	2,8902	1,00	5,00

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
satisfaccion	Inter-grupos	,068	1	,068	,148	,701
	Intra-grupos	121,999	265	,460		
	Total	122,067	266			
aprendizaje	Inter-grupos	,000	1	,000	,000	,992
	Intra-grupos	108,704	265	,410		
	Total	108,704	266			
Continua aprendiendo	Inter-grupos	,014	1	,014	,068	,795
	Intra-grupos	53,028	265	,200		
	Total	53,041	266			
Continua relacionado	Inter-grupos	1,604	1	1,604	2,529	,113
	Intra-grupos	168,067	265	,634		
	Total	169,670	266			





El Análisis de varianza no muestran diferencias significativas, sin embargo los datos señalan como aquellos que actualmente están trabajando, estaban más satisfechos con el programa, aquellos que valoraban el aprendizaje, que continuaban interesados en seguir aprendiendo

## Análisis 2

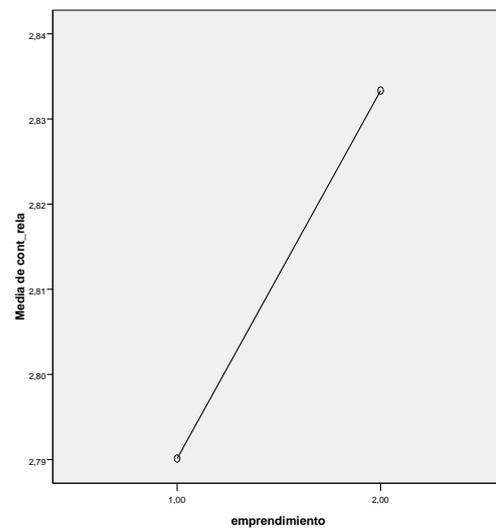
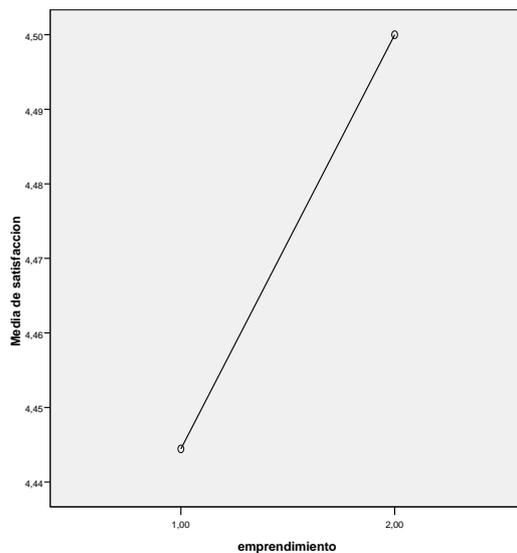
Para esta misma población se aplica un análisis de varianza con el objetivo de estudiar cuales son las diferencias con la satisfacción del programa entre la población que en este momento ya está manejando una empresa y las que no lo hacen .

### Descriptivos

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
satisfaccion	1	243	4,4444	,68030	,04364	4,3585	4,5304	3	5
	2	24	4,5000	,65938	,13460	4,2216	4,7784	3	5
	Total	267	4,4494	,67742	,04146	4,3678	4,5311	3,00	5,00
aprendizaje	1	243	4,5267	,63823	,04094	4,4461	4,6074	3,00	5,00
	2	24	4,3750	,64690	,13205	4,1018	4,6482	3,00	5,00
	Total	267	4,5131	,63927	,03912	4,4361	4,5901	3,00	5,00
contin_apren	1	243	1,2840	,45184	,02899	1,2269	1,3410	1,00	2,00
	2	24	1,1667	,38069	,07771	1,0059	1,3274	1,00	2,00
	Total	267	1,2734	,44655	,02733	1,2196	1,3272	1,00	2,00
cont_rela	1	243	2,7901	,79330	,05089	2,6899	2,8904	1,00	5,00
	2	24	2,8333	,86811	,17720	2,4668	3,1999	2,00	5,00
	Total	267	2,7940	,79866	,04888	2,6978	2,8902	1,00	5,00

## ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
satisfaccion	Inter-grupos	,067	1	,067	,146	,702
	Intra-grupos	122,000	265	,460		
	Total	122,067	266			
aprendizaje	Inter-grupos	,503	1	,503	1,232	,268
	Intra-grupos	108,201	265	,408		
	Total	108,704	266			
contin_apren	Inter-grupos	,300	1	,300	1,510	,220
	Intra-grupos	52,741	265	,199		
	Total	53,041	266			
cont_rela	Inter-grupos	,041	1	,041	,064	,801
	Intra-grupos	169,630	265	,640		
	Total	169,670	266			



En relación a aquellos que han emprendido su empresa, no aparecen diferencias significativas, sin embargo, los datos sí muestran como aquellos que han emprendido muestran una mayor satisfacción y un mayor deseo de continuar las relaciones.

## CAPÍTULO V

### Discusión de los resultados

En este análisis se compara los resultados obtenidos tanto en los instrumentos aplicados, como en las revisiones de los materiales escritos sobre el programa de microempresas, con las revisiones teóricas de las investigaciones y el marco teórico en la búsqueda de aproximaciones que permitan lograr los objetivos propuestos. El primer análisis está centrado en describir el alcance de los objetivos propuestos para concluir con unas recomendaciones y limitaciones de la investigación.

En cuanto al objetivo 1, en el cual se pretendía detallar el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, se puede afirmar que hay coherencia entre el material descriptivo sobre el programa y la opinión tanto de los estudiantes como de los profesores acerca de su trabajo en las microempresas. Los objetivos del programa cumplen con lo establecido por Labarca (1996), quien señala como uno de los objetivos de la educación media el lograr desarrollar en el estudiante competencias para lograr la empleabilidad. En el proceso de descripción se puede apreciar que el programa tiene mucha coherencia con lo planteado por la organización internacional del trabajo (OIT 2000) en donde coloca la preparación para el trabajo como una responsabilidad del sistema educativo tal como se evidencia en los países desarrollados.

En referencia a los planteamientos de investigadores venezolanos, el programa de formación en microempresas y cooperativas estudiado también responde a las necesidades de preparar a los jóvenes en el trabajo mediante la experiencia directa. En coherencia con las propuestas para transformar el sistema

educativo venezolano expresado por Ugalde (2012), en donde se establece como una de las recomendaciones más importantes para mejorar la educación del país, formar para y en el trabajo.

En referencia a Objetivo 2, describir el procedimiento de aplicación del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, se puede afirmar que es un modelo que se diferencia de las críticas hechas por Núñez (2005), a los programas venezolanos de formación para el trabajo en los que hay una desconexión entre la enseñanza de las materias de formación para el trabajo y la zona geográfica de donde el individuo habita, preparándolos en áreas innecesarias y poco prácticas. Podemos ver en los cuestionarios que la mayoría de los maestros y estudiantes encuestados señala que las microempresas en donde ellos trabajan son de utilidad y cubren una necesidad en la comunidad donde se desarrollan.

También se puede afirmar, que este programa rompe con los modelos evaluados por Brunni-Celli, (2002), quien señala que existe divorcio entre los programas de educación básica y la práctica. No así en el modelo de microempresas, ya que en el programa se evidencia una actividad eminentemente práctica que inserta la experiencia de trabajar en una empresa que produce algo o presta un servicio tangible, esto es observado tanto en el material descriptivo del programa, como en las opiniones de los actores de la experiencia.

En relación al objetivo 3, que se hace referencia a: Clasificar los requerimientos en términos de recursos humanos, materiales y financieros para la aplicación del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, se pudo corroborar que la información recabada permite señalar que en cuanto a los recursos humanos las microempresas y cooperativas trabajan con profesores y alumnos asumiendo responsabilidades inherentes a las labores de administración para la productividad de una empresa. Los alumnos señalan que son necesarios: contadores, diseñadores, especialistas en mercadeo,

vendedores y administradores entre otros, roles que son asumidos por ellos durante los 3 años de trabajo en cada empresa.

Los docentes expresan que los recursos humanos de los cuales deben disponerse de forma inicial son: especialista en formación para el trabajo, administrador, publicista, contador, especialista en manejo de microempresas, editores, camarógrafos, vendedores. Aunque no coinciden en los roles y cargos, lo que indica que no tienen muchos conocimientos acerca de la gestión empresarial, demuestran que cada empresa es diversa y que un docente no tiene por qué tener tan amplios conocimientos en el tema, pero sí algunos conocimientos básicos en el área aquellos quienes participan o están a cargo de un programa tan importante como el que se estudia en la presente investigación.

Una situación similar sucedió al interrogarles acerca de los recursos financieros o materiales que se requerirían. Ninguno de los docentes fue capaz de responder con exactitud las necesidades y características de las diferentes microempresas, ello sugiere que no están capacitados para formar nuevas microempresas y/o cooperativas por sí mismos, sino que ellos mismos requieren de capacitación en el tema para guiar más efectivamente a los estudiantes en esta clase de actividades. Corroborando la importancia de investigaciones como la de Ferrández (2002), en donde se señala que la formación para el trabajo debe iniciar en el desarrollo de capacidades que permiten llegar al dominio de las competencias requeridas, las cuales no pueden ser solamente habilidades para el trabajo en sí, sino habilidades que le permitirán destrezas sociales en su mundo laboral.

Los resultados también muestran que se cumplen gran parte de los tres niveles de las competencias a desarrollar por la escuela para la preparación para el trabajo señaladas por Gallart (1999).

1.- Competencias de desenvolvimiento del trabajador: responsabilidad, solidaridad, cooperativismo, autoestima, autocontrol e integridad, estas se ven reflejadas en la participación directa de cada alumno en el diseño, implementación, administración y control de cada microempresa, los instrumentos aplicados tanto a los alumnos que participan de las microempresas como a los que ya egresaron reflejan un conocimiento específico de cada función y tarea.

2.- En el nivel de competencias generales como son: Capacidad para desarrollar y presentar propuestas de solución, uso productivo de tiempo, dinero, materiales, espacio y personal y Trabajo en equipo, servicio a clientes, liderazgo y negociación se puede apreciar en los instrumentos aplicados a los profesores y egresados que ellos perciben que el programa los enfrenta con experiencias que no son comunes en la educación tradicional, la mayoría señala que participan activamente en el manejo tiempo, recursos, personal, así como experiencias de trabajo en equipo y liderazgo.

3- En cuanto a lo que señala Gallart (1999), de las competencias específicas de cada empleo, los egresados del programa señalan que sienten que su participación en las microempresas y cooperativas realmente ayudaron a formarse en áreas que hoy en su actividad laboral le son útiles para ser más eficientes.

En el análisis de los resultados del objetivo 4 de esta investigación, que tiene como objeto , distinguir las oportunidades que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, y los elementos externos que representan amenazas para su aplicación efectiva. Podemos encontrar en lo referente a oportunidades:

- Existen nichos de mercado dentro de la comunidad, fácilmente explotables desde el punto de vista económico por el programa de microempresas y cooperativas del Colegio Guayamurí.
- La producción de bienes y servicios del programa de microempresas y cooperativas del Colegio Guayamurí, representa un beneficio directo para la comunidad.
- Las Microempresas y Cooperativas del programa del Colegio Guayamurí, cuentan con ventajas competitivas.
- Las Microempresas y Cooperativas se posicionan con relativa facilidad en el mercado.

- Los factores geográficos favorecen la ejecución del programa de microempresas y cooperativas del Colegio Guayamurí.

Asimismo, se distinguieron las siguientes amenazas:

- Las políticas públicas del Gobierno Nacional no aventajan la aplicación del programa.
- Las políticas públicas del Gobierno Regional no aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.
- Las políticas públicas del Gobierno Municipal no aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.
- Las políticas económicas vigentes en Venezuela no benefician la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.
- La legislación venezolana no favorece la ejecución del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí.

El Objetivo 5 de esta investigación era diferenciar las fortalezas y debilidades que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos.

Se puede apreciar en cuanto a las fortalezas:

- Los resultados logrados por el programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí en la formación para el trabajo de los alumnos de la Educación Media en Venezuela son positivos. Podemos observar que la mayoría de quienes han

terminado el programa se sienten satisfechos con los conocimientos adquiridos, además que se encuentran actualmente insertos en el mercado laboral y gracias al aprendizaje obtenido, tuvieron mayores oportunidades para conseguir empleo. Adicionalmente estrecharon y/o continuaron sus relaciones con quienes fueron sus compañeros en el programa de educación para el trabajo y aprendieron a trabajar en equipo, lo que demuestra que este programa está en concordancia con las competencias laborales señaladas por Gallart (1999).

Igualmente, al diferenciar las fortalezas que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, se observó lo siguiente:

- Los estudiantes que participan en el programa asimilan rápidamente los conocimientos a los que son expuestos.
- Los estudiantes trabajan con calidad y entusiasmo.
- Los docentes del colegio Guayamurí se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo.
- Los alumnos del colegio Guayamurí se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo.
- Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas asimilan rápidamente los conocimientos a los que son expuestos en el programa de microempresas y cooperativas.
- Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas desarrollan sus labores con calidad y entusiasmo.

- Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas son proactivos y proveen soluciones creativas en el ejercicio de sus funciones dentro de la organización.
- El ambiente de trabajo de las Microempresas y Cooperativas es agradable y solidario.
- El ambiente de las Microempresas y Cooperativas es de trabajo en equipo.
- Los recursos de las Microempresas y Cooperativas son administrados de forma efectiva y transparente.
- El programa de Microempresas y Cooperativas estimula positivamente las relaciones interpersonales entre los participantes (estudiantes).

Con respecto a las debilidades:

Aunque actualmente la mayoría de los graduados del Colegio Guayamurí que participaron en el programa aquí estudiado, expresan desempeñarse en alguna de las áreas en las que trabajó dentro del programa de microempresas y cooperativas, en su mayoría no continuaron estudios superiores relacionados con su aprendizaje ni poseen una empresa propia que le genera al menos dos salarios mínimos como ganancias netas. Esto se debe a que por sus edades quizás no han tenido todavía la madurez profesional para ello. Es decir, se han conseguido beneficios sociales, económicos y laborales como resultado de su aplicación.

En cuanto a la implementación del programa encontramos las siguientes debilidades:

- Los cargos al inicio de la participación en el programa de educación para el trabajo, no son asignados con base en las aptitudes de cada participante.

*Luis Santiago Perera Cabrera*

- A los miembros de la directiva de las Microempresas y Cooperativas se les adiestra en temas de liderazgo y dirección solo de forma escueta u ocasional.
- A los miembros de la directiva de las Microempresas y Cooperativas se les adiestra en temas de planificación estratégica solo de forma escueta u ocasional.
- La planificación estratégica llevada a cabo en las Microempresas y Cooperativas no es llevada a cabo correctamente o de forma efectiva.
- Los recursos materiales no son suficientes para una óptima gestión administrativa, operativa, mercadotécnica y directiva.
- Los trabajadores (alumnos) en su mayoría no reciben beneficios económicos como contraprestación de su trabajo.
- Los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para mejorar la calidad del centro educativo (infraestructura).
- Los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para mejorar la calidad de los recursos de enseñanza en el centro educativo, de forma escueta o esporádica.
- Los docentes tienen poco o ningún conocimiento relativo a la gestión empresarial.

## Conclusiones

El Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, consiste en la capacitación laboral del estudiantado mediante una práctica real en una empresa legalmente constituida con un proceso productivo propio y un régimen administrativo definido. Los estudiantes forman parte de la directiva de las microempresas y cooperativas, al igual que los docentes, aunque estos últimos en mayor medida. Por lo que se presenta como un programa no tradicional en la escuela.

En el procedimiento de aplicación del programa, se observa que en las microempresas y cooperativas del programa, por lo general hay una persona con experiencia en cada oficio que adiestra a los participantes en el ejercicio del cargo correspondiente y el desempeño laboral suele estar sujeto a evaluación. Por otra parte, se observó que los puestos de dirección son alcanzados mediante ascensos logrados con base en el mérito de los estudiantes así como de los docentes. El mérito se evalúa principalmente por los logros alcanzados en el desempeño dentro de la organización, la calidad del trabajo, las dotes de liderazgo y de visión, entre otros. Este sistema entrega roles a los alumnos bastante novedosos lo que pudiera responder a la alta tasa de satisfacción encontrada en ellos acerca del programa.

La variedad de opciones que cada alumno puede escoger 13 se diferencia mucho de las 2 opciones con que cuentan en las escuelas por lo que permite que los estudiantes puedan explorar distintas opciones laborales y escoger la que más les interese por lo que no hay duda que el programa responde de manera más acertada a los objetivos de la Ley Orgánica de Educación, en referencia a la educación para el trabajo, cuando esta propone que se debe buscar formas que garantice en pleno desarrollo de las capacidades de los individuos para lograr una formación que le permita mejores condiciones de empleabilidad (LOE 2009)

La modalidad cuenta con más de 10 años de experiencia por lo que se pueden establecer conclusiones y recomendaciones, no solo del resultado de la acción educativa si no del impacto que esta formación ha tenido en el joven trabajador por lo que el modelo presenta solidas propuestas aplicables y generalizables a otras instituciones educativas. Respondiendo a las necesidades de cambio y nuevas propuestas señaladas en las investigaciones de Bruni-celli (2002) , España (2007) y Ugalde (2012) entre otros. Entendiendo que las transformaciones sociales y económicas de los países no dejar de ocurrir y que la escuela es el ámbito donde se deben desarrollar las competencias para la vida y el trabajo, en el marco del fortalecimiento de habilidades intelectuales y emocionales la meta tiene por objeto lograr que todos los jóvenes tengan posibilidades equitativas de acceder a una enseñanza y formación técnica y profesional formal y no formal adaptada al mundo laboral, así como a posibilidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida que permitan a los alumnos adquirir conocimientos y capacidades diversos y pertinentes que fomenten su desarrollo profesional y personal.

### Recomendaciones

En vista de las conclusiones obtenidas, es menester emitir una serie de recomendaciones a fin de proponer las herramientas adecuadas para una evaluación permanente del programa de microempresas y cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos, en el logro de sus objetivos. Ello, con el fin de perfeccionar el programa aprovechando las oportunidades y fortalezas para minimizar las amenazas y debilidades que afronta. En tal sentido, se precisa:

- Adoptar una política de mejoramiento continuo con énfasis en adiestrar de manera permanente a los docentes responsables del programa de microempresas y cooperativas, así como a todos los miembros de las directivas de las microempresas y cooperativas, en programas de desarrollo de liderazgo y de planificación estratégica. Esto, entre otros beneficios coadyuvará a obtener una mejor dirección de las organizaciones aprovechando la

identificación que sienten los trabajadores (alumnos) para con el programa y las organizaciones a las cuales pertenecen.

- Explorar y tomar en cuenta las habilidades de los alumnos, a la hora de asignar los puestos de trabajo.

- Llevar a cabo estudios de mercado para captar las mejores oportunidades de proponer productos o servicios potencialmente interesantes.

- Reevaluar las estrategias de gestión aplicadas en las microempresas y cooperativas, a fin de mejorar la productividad, para auto sustentarse en un cien por ciento, es decir, que sea capaz de generar suficientes dividendos como para sufragar todas sus obligaciones en cuanto a recursos materiales, humanos y financieros se refiere.

- En consecuencia, debe otorgarse la debida contraprestación monetaria a los alumnos que hacen la función de trabajadores, mientras participan en el programa.

- Desarrollar una gestión administrativa profesionalizada, solicitando la colaboración de un experto en el área, a fin se produzcan las orientaciones que se ajusten a las necesidades y oportunidades de la actividad en las empresas, prestando también una supervisión, asesoría y contraloría continua.

- Al mejorar la productividad, los excedentes deben ser destinados a: 1) Asegurar la continuidad del programa; 2) Utilizarse para mejorar la calidad del centro educativo (infraestructura); 3) Utilizarse para mejorar la calidad de los recursos de enseñanza del centro educativo.

- Aplicar los instrumentos diseñados para la realización del presente estudio al menos una vez al año, para detectar las fallas y registrar los avances alcanzados en función de los objetivos del programa.

Al aplicar todas las recomendaciones anteriores, y con base en el nuevo liderazgo que se adopte, solicitar la colaboración de un psicólogo organizacional a fin de diseñar las herramientas más acordes para la evaluación del desempeño de todos los participantes del programa de microempresas y cooperativas del Colegio Guayamurí, con el objeto de afinar constantemente el ejercicio de las funciones de quien ejerza los cargos dentro de cada organización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alianza Cooperativa Internacional (2007). *Declaración Sobre la Identidad Cooperativa*. Disponible: <http://www.ica.coop/coop/index.html>  
[Consulta: 2007, Octubre 15]
- Andreassi Cieri A. (2004). *Arbeit Macht Frei: El Trabajo y su Organización en el Fascismo (A Lemania E Italia)*. España: El Viejo Topo/Intervención Cultural.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración* (3ª.ed.) Caracas. Epísteme
- Balestrini, M. (2002). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas: OBL Consultores Asociados.
- Bassi M., et al, (2012) *Desconectados, habilidades, educación y Empleo en America Latina*. Washington. BID educación
- Bruni-Celli, J. (2002). *Educación y Pobreza*. Universidad Central de Venezuela, Faces . Venezuela
- Colmenares L., Higuerey A. y Adriani R. (2005). *Financiamiento público de las asociaciones cooperativas del Estado Trujillo. Caso: Fondo Único de Desarrollo del Estado Trujillo*. Trujillo, Estado Trujillo: Universidad de los Andes.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 (Extraordinaria)*, Diciembre 30
- Cuello Lemuz, P. (2006). *La Educación técnica industrial y para el trabajo y las exigencias del mercado laboral*. Investigación y Postgrado, vol.21, no.1, p.11-48. ISSN 1316-0087.
- Decroly, O. (2007). *La Función de Globalización y la Enseñanza y Otros Ensayos*. España: Biblioteca Nueva.
- Dewey, J. (2009). *Democracia y Escuela*. España: Editorial Popular.
- Díaz-Ríos, C. y Celis-Giraldo, J. (2010) Efectos no deseados de la formación para el trabajo en la educación media colombiana, recuperado el 12 de Diciembre de 2012 [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&ing=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&ing=en&nrm=iso)

- España, L. (2007). *La deserción escolar es un problema de todos*. Recuperado el 4 de Marzo de 2008, <http://eresuniversitario.com/2007/10/08/luis-pedro-espana-la-desercion-escolar-es-un-problema-de-de-todos/>
- España, L (2009). *Detrás de la pobreza, 10 años después*. Venezuela: Asociación civil para la promoción de estudios sociales.
- Ferrández A. (2002). *Ideas para Seguir Reflexionando Sobre Educación*. España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Fleitman, J. (2010). *Negocios Exitosos*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Gabiña, J. (1997). *El futuro revisitado*. Santa Fe de Bogotá: Alfaomega.
- Gallart, M. (2007). *Habilidades y Competencias para el Sector Informal en América Latina: una Revisión de la Literatura sobre Programas y Metodologías de Formación*. Uruguay: Centro de Estudios de Población, OIT.
- Gallart, M. (1999). *Competencias Laborales*, Bogotá: Organización de Estados Iberoamericanos.
- Hallak, J. (2001). *Globalización, Derechos Humanos y Educación*. Francia: UNESCO.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Herrera, M. (2004). *La educación escolar en Venezuela, en Ramírez, María (compiladora): ¿Cabemos todos? Los desafíos de la inclusión*. Informe del capítulo venezolano del Club de Roma. Caracas Editorial Arte.
- Holm-Deltev K. y Martin A. (2007). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. España: Publicaciones Delta.
- Hopp, M. (2010) *Trabajo e Integración Social en las Políticas de desarrollo socioproductivo en la Argentina (2003-2008)*, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Labarca, G. (1996) *La formación de habilidades básicas y la capacitación para el trabajo productivo*, revista CEPAL N° 59, Nueva York, Naciones Unidas.

- Ley Orgánica de Educación, LOE (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5929 (Extraordinaria)*, 18 de Agosto 2009
- Ley de Tierras, (2010). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5991 (Extraordinaria)*, 29 de Julio 2010
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). *Currículo Básico Nacional Bolivariano*. Caracas: Autor.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). *Liceos Bolivarianos*. Caracas: Autor.
- Ministerio para la Economía Popular (2005) *guía para formar cooperativas*, Caracas: Autor
- Montero, C. (2005). *Estrategias para Facilitar la Inserción Laboral a Personas con Discapacidad*. Costa Rica: Editorial Universitaria Estatal a Distancia.
- Núñez, A. (2005). *Apertura petrolera–educación para el trabajo en la Tercera etapa de Educación Básica (caso: 9no grado Municipio la Ceiba, estado Trujillo)*, en: *Agora*, Trujillo, año 8 N° 16 Junio-Diciembre. FONACIT.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2000). *La Formación para el Empleo: La Inserción Social, la Productividad y el Empleo de los Jóvenes*. Ginebra: Autor.
- Ortiz U. (2006). *Diccionario de Metodología de la Investigación Científica*. México: Limusa Noriega Editores.
- Otero, A. (2011). *La escuela media y abandono escolar en argentina: aproximaciones a un debate pendiente*. *Educ. rev.* [online]. 2011 vol 27 recuperado el 4 de Marzo de 2013, disponible en: [http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-46982110003000008lng=pt&nrm=iso](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982110003000008lng=pt&nrm=iso)
- Palacios, L. E. (1999). *Sabiduría Popular en la Empresa Venezolana*. Caracas: UCAB.
- Parella S. y Martins F. (2006) *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Caracas: Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL).
- Piaget, J. (2008). *Psicología del Niño*. España: Editorial Morata.
- Polanyi, K. (2009). *El Sustento del Hombre*. España: Capitán Swing.

- Progénero-Promer (2006). *Manual de Microempresa Rural con Enfoque de Género*. Chile: Progénero – Promer.
- Puebla, E. (2009). *Sistema de Formación Profesional para el Empleo*. España: Lex Nova.
- Ramírez T. (2007). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Rivero A. (2008). *Promoción Integral de la Microempresa*. España: Popular.
- Sabino, C. (2002). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Salva F. (2009). *Trabajo, Formación y Ciudadanía: Conceptos Básicos, Políticas, Programas y Recursos*. España: Pirámide.
- Stufflebeam D.L. (1997). *Strategies for institutionalizing evaluation: revisited. Kalamazoo: Western Michigan University evaluation center*.
- Tamayo y Tamayo M. (2005). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa Noriega Editores.
- Tamayo y Tamayo M. (2006). *Diccionario de la Investigación Científica*. México: Limusa Noriega Editores.
- Ugalde, Luis (2012) *Educación para transformar el país*. Caracas, publicaciones UCAB.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Vicerrectorado de Investigación y Postgrados. Caracas: FEDEUPEL.
- Universidad Santa María (2000). *Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos de Grado (Tesis de Maestría)*. Caracas: Autor.
- Uribe, O. (2006). *Diccionario de Metodología de la Investigación Científica*. México: Limusa Noriega Editores.
- Walstad W., Rebeck R. y MacDonald R. (2010) “The Effects of Financial Knowledge of High School Students” en *The Journal of Consumer affairs*, Volumen 44 336-357, Cornell University.
- Webster A. (2005). *Estadística Aplicada a los Negocios y a la Economía*. Caracas: Irwin McGraw-Hill

## Anexo 1

Instrumentos:

Población A



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
INSTITUTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN INNOVACIÓN CURRICULAR Y  
PRACTICASOCIOEDUCATIVA**

**CUESTIONARIO**

**(POBLACIÓN A)**

Estimado(a) amigo(a):

El presente cuestionario ha sido preparado con la finalidad de recabar datos acerca de ciertos aspectos inherentes al programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí en la formación para el trabajo de los alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica en Venezuela, con la finalidad de obtener la información necesaria para proponer las herramientas adecuadas para su evaluación permanente y así afianzar los resultados obtenidos para su divulgación, demostrando su efectividad y adaptabilidad a cualquier centro educativo del país.

Mucho sabría agradecerle su sinceridad a las respuestas que pueda proporcionar, debido a que su resultado redundará en beneficio tanto del centro educativo como organización, como de estudiantes, docentes y de toda la sociedad venezolana.

A continuación se le presentan una serie de preguntas en las cuales, deberá marcar con una equis (x) solo la respuesta que usted considere correcta.

Gracias,

Luis Santiago Perera

**Parte I. - Requerimientos en términos de recursos humanos, materiales y financieros para la aplicación del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos.**

#	Ítem	Respuestas
1	El personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos está conformado por estudiantes.	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
2	El personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos está conformado por docentes.	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
3	En su opinión, el personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos debe estar conformado por:  (Explique por qué) _____  _____  _____	<input type="checkbox"/> Estudiantes <input type="checkbox"/> Docentes <input type="checkbox"/> Estudiantes y Docentes por igual
4	En todas las áreas de las Microempresas y Cooperativas, existe una persona con experiencia en cada oficio que adiestra a los participantes en el ejercicio del cargo correspondiente	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
5	La directiva de las Microempresas y Cooperativas lleva a cabo programas permanentes de evaluación del desempeño	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
6	Los puestos de dirección se obtienen mediante ascensos con base en el mérito (capacidad, logros)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca

		<input type="checkbox"/> Nunca
7	Los ascensos son otorgados con base en el resultado del desempeño ejercido en el cargo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
8	Cada cargo en la organización (Microempresa o Cooperativa) tiene una descripción de puesto	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
9	Los cargos a inicio de la participación en el programa de educación para el trabajo, son asignados con base en las aptitudes de cada participante	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
10	Los participantes se inician en la organización en los puestos más bajos.	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
11	A los miembros de la directiva de las Microempresas y Cooperativas se les adiestra en temas de liderazgo y dirección	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
12	A los miembros de la directiva de las Microempresas y Cooperativas se les adiestra en temas de planificación estratégica	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
13	En las Microempresas y Cooperativas se lleva a cabo la planificación estratégica	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
14	Las Microempresas y Cooperativas cuentan con programas de capacitación y desarrollo (relativos a cada oficio para la ampliación de los conocimientos en cada uno de ellos)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
15	Los recursos materiales de cada Microempresa y Cooperativa son autosustentados (proviene de los resultados económicos de la gestión organizativa)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca

		<input type="checkbox"/> Nunca
16	Las Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión administrativa	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
17	Las Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión operativa	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
18	Las Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión mercadotécnica	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
19	Las Microempresas y Cooperativas cuentan con los recursos materiales suficientes para una óptima gestión directiva	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
20	Los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para pagar sueldos y salarios (o su equivalente por los servicios prestados por los participantes a la organización respectiva)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
21	Los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para mejorar la calidad del centro educativo (infraestructura)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
22	Los beneficios económicos de las Microempresas y Cooperativas son utilizados para mejorar la calidad de los recursos de enseñanza en el centro educativo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
23	Si usted tuviera que iniciar el programa de microempresas y cooperativas en la formación para el trabajo de alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica desde cero ¿Cuáles recursos humanos necesitaría inicialmente?	

24	Si usted tuviera que iniciar el programa de microempresas y cooperativas en la formación para el trabajo de alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica desde cero ¿Cuáles recursos humanos financieros inicialmente?	
25	Si usted tuviera que iniciar el programa de microempresas y cooperativas en la formación para el trabajo de alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica desde cero ¿Cuáles recursos humanos materiales inicialmente?	

**Parte II. Oportunidades y Amenazas que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí**

26	Las políticas públicas del Gobierno Nacional aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
----	---	--

27	Las políticas públicas del Gobierno Regional aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
28	Las políticas públicas del Gobierno Municipal aventajan la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
29	Las políticas económicas vigentes en Venezuela benefician la aplicación del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
30	Existen nichos de mercado dentro de la comunidad, fácilmente explotables desde el punto de vista económico por el programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
31	La producción de bienes y servicios del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí, representa un beneficio directo para la comunidad	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
32	Las Microempresas y Cooperativas del programa del colegio Guayamurí, cuentan con ventajas competitivas	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
33	Las Microempresas y Cooperativas se posicionan fácilmente en el mercado	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
34	La legislación venezolana favorece la ejecución del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
35	Los factores geográficos favorecen la ejecución del programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca

**Parte III: Fortalezas y debilidades que presenta el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí.**

36	Los docentes del colegio Guayamurí se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
37	Los alumnos del colegio Guayamurí se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
38	Los docentes se forman continuamente para mejorar su desempeño docente con relación al programa de microempresas y cooperativas	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
39	Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas asimilan rápidamente los conocimientos a los que son expuestos en el programa de microempresas y cooperativas	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
40	Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas desarrollan sus labores con calidad y entusiasmo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
41	Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas son proactivos y proveen soluciones creativas en el ejercicio de sus funciones dentro de la organización	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
42	Los participantes (estudiantes) del programa de microempresas y cooperativas, se identifican con la misión y visión organizacionales (de la Microempresa o Cooperativa a la que presten sus servicios)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
43	El ambiente de trabajo de las Microempresas y Cooperativas es agradable y solidario	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca

44	El ambiente de las Microempresas y Cooperativas es de trabajo en equipo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
45	Los recursos de las Microempresas y Cooperativas son administrados de forma efectiva y transparente	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
46	El programa de Microempresas y Cooperativas estimula positivamente las relaciones interpersonales entre los participantes (estudiantes)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca



Población B

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
INSTITUTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN INNOVACIÓN CURRICULAR Y  
PRACTICASOCIOEDUCATIVA**

**CUESTIONARIO  
(POBLACIÓN B)**

Estimado(a) amigo(a):

El presente cuestionario ha sido preparado con la finalidad de recabar datos acerca de ciertos aspectos inherentes al programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí en la formación para el trabajo de los alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica en Venezuela, con la finalidad de obtener la información necesaria para proponer las herramientas adecuadas para su evaluación permanente y así afianzar los resultados obtenidos para su divulgación, demostrando su efectividad y adaptabilidad a cualquier centro educativo del país.

Mucho sabría agradecerle su sinceridad a las respuestas que pueda proporcionar, debido a que su resultado redundará en beneficio tanto del centro educativo como organización, como de estudiantes, docentes y de toda la sociedad venezolana.

A continuación se le presentan una serie de preguntas en las cuales, deberá marcar con una equis (x) solo la respuesta que usted considere correcta.

Gracias,

Luis Santiago Perera

**Parte I.**

#	Ítem	Respuestas
1	<p>En su opinión, el personal directivo de las Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí para la formación en el trabajo de sus alumnos debe estar conformado por:</p> <p>(Explique por qué) _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><input type="checkbox"/> Estudiantes  <input type="checkbox"/> Docentes  <input type="checkbox"/> Estudiantes y Docentes por igual</p>
2	<p>En todas las áreas de las Microempresas y Cooperativas, existe una persona con experiencia en cada oficio que le adiestra en el ejercicio de cada cargo</p>	<p><input type="checkbox"/> Siempre  <input type="checkbox"/> Casi siempre  <input type="checkbox"/> Algunas veces  <input type="checkbox"/> Casi nunca  <input type="checkbox"/> Nunca</p>
3	<p>La directiva de las Microempresas y Cooperativas establece los lineamientos de la organización</p>	<p><input type="checkbox"/> Siempre  <input type="checkbox"/> Casi siempre  <input type="checkbox"/> Algunas veces  <input type="checkbox"/> Casi nunca  <input type="checkbox"/> Nunca</p>
4	<p>Los puestos de dirección se obtienen mediante ascensos con base en el mérito (capacidad, logros)</p>	<p><input type="checkbox"/> Siempre  <input type="checkbox"/> Casi siempre  <input type="checkbox"/> Algunas veces  <input type="checkbox"/> Casi nunca  <input type="checkbox"/> Nunca</p>
5	<p>Los ascensos son otorgados con base en el resultado del desempeño ejercido en el cargo</p>	<p><input type="checkbox"/> Siempre  <input type="checkbox"/> Casi siempre  <input type="checkbox"/> Algunas veces  <input type="checkbox"/> Casi nunca  <input type="checkbox"/> Nunca</p>
6	<p>Cada cargo en la organización (Microempresa o Cooperativa) tiene una descripción detallada tanto del perfil de la persona que debe ocuparlo, como del trabajo que debe realizar</p>	<p><input type="checkbox"/> Siempre  <input type="checkbox"/> Casi siempre  <input type="checkbox"/> Algunas veces  <input type="checkbox"/> Casi nunca  <input type="checkbox"/> Nunca</p>
7	<p>Los cargos al inicio de la participación en el programa de educación para el trabajo, son asignados con base en las aptitudes de cada participante</p>	<p><input type="checkbox"/> Siempre  <input type="checkbox"/> Casi siempre  <input type="checkbox"/> Algunas veces  <input type="checkbox"/> Casi nunca</p>

		[ ] Nunca
8	Los participantes se inician en la organización en los puestos más bajos.	[ ] Siempre [ ] Casi siempre [ ] Algunas veces [ ] Casi nunca [ ] Nunca
9	La directiva de las Microempresas y Cooperativas son buenos líderes	[ ] Siempre [ ] Casi siempre [ ] Algunas veces [ ] Casi nunca [ ] Nunca
10	Cada decisión que usted toma en el trabajo que realiza para la Microempresa o Cooperativa, la toma basándose en los lineamientos de la directiva	[ ] Siempre [ ] Casi siempre [ ] Algunas veces [ ] Casi nunca [ ] Nunca
11	Usted tiene conocimiento de la misión y visión organizacionales de su Microempresa o Cooperativa	[ ] Siempre [ ] Casi siempre [ ] Algunas veces [ ] Casi nunca [ ] Nunca
12	Las Microempresas y Cooperativas cuentan con programas para enseñarle de forma más profunda alguno de los oficios en que usted se destaque o le llame más la atención	[ ] Siempre [ ] Casi siempre [ ] Algunas veces [ ] Casi nunca [ ] Nunca
13	Usted cuenta con los recursos materiales suficientes para hacer bien su trabajo	[ ] Siempre [ ] Casi siempre [ ] Algunas veces [ ] Casi nunca [ ] Nunca
14	Los recursos materiales con los que usted cuenta para hacer su trabajo son de buena calidad	[ ] Siempre [ ] Casi siempre [ ] Algunas veces [ ] Casi nunca [ ] Nunca
15	Los productos generados por su Microempresa o Cooperativa tienen suficiente demanda	[ ] Siempre [ ] Casi siempre [ ] Algunas veces [ ] Casi nunca [ ] Nunca
16	Usted cobra por los servicios prestados a la Microempresa o Cooperativa	[ ] Siempre [ ] Casi siempre [ ] Algunas veces [ ] Casi nunca

		<input type="checkbox"/> Nunca
17	Usted se siente a gusto con la infraestructura utilizada para prestar sus servicios en la Microempresa o Cooperativa	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
18	Los materiales y recursos didácticos de su centro educativo son suficientes y adecuados	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca

## Parte II.

19	Los docentes del colegio Guayamurí se encuentran firmemente comprometidos con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
20	Usted se encuentra firmemente comprometido con el programa de microempresas y cooperativas para la formación para el trabajo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
21	Los docentes involucrados en el programa de Microempresas y Cooperativas son servidores útiles dispuestos a enseñar	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
22	Usted normalmente asimila rápidamente los conocimientos a los que es expuesto en el programa de microempresas y cooperativas	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
23	Usted desarrolla sus labores con calidad y entusiasmo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
24	Usted con frecuencia provee soluciones creativas en el ejercicio de sus funciones dentro de la organización	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca

25	Usted se identifica con la misión y visión organizacionales (de la Microempresa o Cooperativa a la que presten sus servicios)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
26	El ambiente de trabajo de las Microempresas y Cooperativas es agradable y solidario	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
27	El ambiente de las Microempresas y Cooperativas es de trabajo en equipo	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
28	Los recursos de las Microempresas y Cooperativas son administrados de forma efectiva y transparente	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
29	El programa de Microempresas y Cooperativas le ha ayudado a acercarse a sus compañeros y a hacer amistad con ellos/as	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca

Población C

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
INSTITUTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN INNOVACIÓN CURRICULAR Y  
PRACTICASOCIOEDUCATIVA**

**CUESTIONARIO  
(POBLACIÓN C)**

Estimado(a) amigo(a):

El presente cuestionario ha sido preparado con la finalidad de recabar datos acerca de ciertos aspectos inherentes al programa de microempresas y cooperativas del colegio Guayamurí en la formación para el trabajo de los alumnos de la tercera etapa de la Educación Básica en Venezuela, con la finalidad de obtener la información necesaria para proponer las herramientas adecuadas para su evaluación permanente y así afianzar los resultados obtenidos para su divulgación, demostrando su efectividad y adaptabilidad a cualquier centro educativo del país.

Mucho sabría agradecerle su sinceridad a las respuestas que pueda proporcionar, debido a que su resultado redundará en beneficio tanto del centro educativo como organización, como de estudiantes, docentes y de toda la sociedad venezolana.

A continuación se le presentan una serie de preguntas en las cuales, deberá marcar con una equis (x) solo la respuesta que usted considere correcta.

Gracias,

Luis Santiago Perera

#	Ítem	Respuestas
1	Usted se siente satisfecho con los conocimientos que adquirió en el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Relativamente <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo
2	Usted se encuentra actualmente inserto en el mercado laboral	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
3	Usted obtuvo empleo más fácilmente gracias a su experiencia dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Relativamente <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo
4	Usted cursa o cursó estudios universitarios en alguna de las áreas en las que trabajó dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
5	Usted se relaciona actualmente con las personas que fueron sus compañeros/as en el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
6	Usted trabaja actualmente en alguna de las áreas en las que trabajó dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
7	Usted posee una empresa propia que le genera al menos dos salarios mínimos como ganancias netas	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
8	Usted aprendió a trabajar en equipo dentro del Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
9	Indique cuáles aspectos debe mejorar el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí	

10	Indique acciones concretas que de ejecutarse, mejorarían significativamente el Programa de Microempresas y Cooperativas que desarrolla el Colegio Guayamurí