



**Escuela de Graduados**

Trabajo Final para Optar por el Título de:  
**Maestría en Gerencia y Productividad**

**Desarrollo de un Centro de Capacitación en el Sector de Villa Juana, en Santo Domingo, República Dominicana Año 2013.**

Sustentante:

**Nombre: Bianca Pouerié                      2012-1190**

Asesor(a)

**Edda Freitas Mejía, MBA**

**Santo Domingo, D.N.**

**Diciembre, 2013**

## RESUMEN

El presente proyecto analiza la factibilidad de re-apertura de un centro de capacitación en el Sector de Villa Juana, en Santo Domingo. Se acondicionará y remodelará el 1er nivel del edificio del Centro de Desarrollo Integral (CDI), el cual está ubicado en la Avenida Quinto Centenario. Se prevé habilitar cuatro espacios como aulas de clases, equipadas y amuebladas con todo lo necesario para poder ofrecer los cursos de capacitación y adiestramiento a las personas interesadas. Además se habilitaran las Oficinas Administrativas, las cuales operaran y coordinaran la contratación del personal docente que ejecutará los programas académicos de corta duración que se ofertará al público. El mismo, se debe a la falta de conocimientos y preparación académica que prevalece hoy en día en gran parte de los empresarios y la población en general del país. De acuerdo a estudios realizados por diferentes instituciones, entre las cuales se pueden citar: el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) se ha determinado la necesidad de habilitar centros de desarrollo integral, que permitan elevar el nivel de educación y conocimientos académicos de los dominicanos, y de manera especial para que los empresarios de las Micro, Pequeñas y Medianas (MIPYMES) empresas para que puedan dirigir sus empleados y administrar sus negocios de forma adecuada y eficiente, para que sean auto-sostenibles. Este trabajo permitirá promover el desarrollo integral de los jóvenes dominicanos para convertirlos en entes productivos que contribuyan al progreso económico y social del país.

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I. Microempresas en la República Dominicana .....	5
1.1 Impacto en la economía nacional. ....	5
1.2 Importancia de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES) y el emprendedurismo. ....	8
1.3 Educación técnica en la República Dominicana .....	12
Capítulo II. Centro de Desarrollo Integral (CDI).....	23
2.1 Historia.....	23
2.2 Marco institucional .....	29
2.2.1 Misión. ....	29
2.2.2 Visión.....	30
2.2.3 Valores. ....	30
2.3 Empresarios, instituciones y características del Sector Villa Juana.....	32
Capítulo III. Propuesta de reapertura del Centro de Desarrollo Integral (CDI) en el Sector de Villa Juana.....	44
3.1 Análisis FODA .....	44
3.2 Objetivos estratégicos y metas.....	48
▪ Objetivo Estratégico 1.1 .....	48
▪ Objetivo Estratégico 2.1 .....	48
▪ Objetivo Estratégico 3.1. ....	48
3.3 Pronóstico de ventas.....	51
3.4 Aspectos operacionales y administrativos .....	53
3.4.1 Planta física .....	53
3.4.2 Capacidad de producción instalada.....	53
3.4.3 Recursos humanos .....	54
3.4.4 Estructura organizacional propuesta.....	55
3.5 Estimación presupuestaria: Ingresos y gastos - Período diciembre 2013-noviembre 2014.....	57

3.5.1 Premisas generales:.....	57
3.5.2 Premisas específicas o en detalle .....	58
3.4.3 Gastos .....	63
3.5.4 Beneficios y compensaciones: .....	63
3.5.5 Servicios no personales .....	64
3.6 Estimación presupuestaria: Presupuesto de inversión período diciembre 2013- noviembre 2014 .....	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXO A.....	69
ANEXO B.....	89
ANEXO C.....	91

## LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1. Clasificación de las empresas según el número de trabajadores y la venta anual indicadores oficiales.....	7
Tabla No. 2. Cantidad de empresas existentes en la República Dominicana, según tamaño, 2007.....	9
Tabla no. 3. Especialidades ofertadas y beneficiarios hasta abril de 1999.....	26
Tabla No. 4. Proyección de ingresos del CDI.....	52
Tabla No. 5. Puestos y sueldos del CDI en Villa Juana Valores en RD\$.....	56
Tabla No. 6. Proyecto Ejercicio CDI en Villa Juana Capacitación Técnico Profesional Disponibilidad 4 aulas en 2 tandas – Lunes y miércoles.....	59
Tabla No. 7. Proyecto Ejercicio CDI en Villa Juana Capacitación Técnico Profesional Disponibilidad 4 aulas en 2 tandas–Martes y jueves.....	60
Tabla No. 8. Proyecto Ejercicio CDI en Villa Juana Capacitación Técnico Profesional Disponibilidad 4 aulas en 1 tanda–Viernes.....	61
Tabla No. 9. Proyecto Ejercicio CDI en Villa Juana Capacitación Técnico Profesional Disponibilidad 4 aulas en 1 tanda–Sábado.....	61
Tabla No. 10. Análisis Salario Mensual para 4 profesores fijos.....	62

## LISTA DE FIGURAS

Figura No. 1. Currículo de la Educación Técnica organización actual.....	21
Figura No. 2. Estructura organizacional hasta el año 2007.....	31
Figura No. 3. Estructura organizacional propuesta.....	55

## **AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA**

A Dios, que me dio fuerzas y fe para poder creer en lo que parecía imposible terminar, por iluminar mi camino y brindarme la dicha de la salud, bienestar físico y espiritual.

Agradezco a mi familia por cuidar de mi tesoro, mi hija Valerie, para que yo pudiera realizar este sueño. Gracias por su esfuerzo, amor y apoyo incondicional durante mi formación tanto personal como profesional.

A todas las personas que participaron e hicieron posible este proyecto, muchas gracias por su apoyo y enseñanza; Nury González, Emilio Vásquez, Carlos Mateo, Elvis de la Rosa, Rosa García, al Departamento de Contabilidad y Finanzas, y al Área Administrativa del Centro de Desarrollo Integral, por creer en esta idea y permitirme la realización de este monográfico, somos un gran equipo.

A la Universidad APEC, y a los docentes, que a lo largo de este camino me han transmitido sus amplios conocimientos y sabios consejos, por haber sido mi guía en el desarrollo de este trabajo.

# INTRODUCCIÓN

Las grandes crisis económicas y morales que se viven hoy día, en consecuencia llevan a las personas a analizar, que sólo hay un camino posible para poder superarlas: crear personas con capacidades y habilidades para convertir los problemas en oportunidades, a través de acciones productivas fundamentadas en los valores de la honestidad, la responsabilidad y la solidaridad. Personas que no se crucen de brazos frente a la adversidad, sino que con ingenio y esfuerzo logren vencer las dificultades y ayudar a otros a hacer lo mismo.

Los conocimientos y la capacitación son factores determinantes del crecimiento económico y del desarrollo social del país. Los sistemas de educación y formación juegan un papel fundamental al motivar el desarrollo de los conocimientos y capacitación que las personas necesitan para tener éxito en el mercado de trabajo.

El objetivo de este estudio es analizar la necesidad de un centro de capacitación, y oferta de productos y servicios, dirigidos a los propietarios de microempresas y jóvenes, del sector de Villa Juana en el año 2013. Esta investigación es de gran importancia debido al alto índice de analfabetismo y baja escolaridad que existe en República Dominicana, lo cual a su vez genera una necesidad de contribuir con la formación de recursos humanos.

Esta propuesta es de gran beneficio para muchos propietarios de microempresas, que no poseen una adecuada formación para administrar o dirigir eficientemente sus negocios. Además, les servirá a los jóvenes y adultos jóvenes para ser formados en algún oficio, lo cual les permita insertarse en el mercado laboral o ser emprendedores. De esta forma, se reduciría la tasa de desempleo en ese sector. El INFOTEP aportará en todo caso su metodología formativa y se encargará de la evaluación.

Los métodos de estudio utilizados fueron: inductivo y deductivo, debido a que relaciona problemas de lo general a lo particular y viceversa. El problema educativo que existe en el país a nivel general, versus la formación o capacitación de los jóvenes del sector de Villa Juana y zonas aledañas.

Desde hace más de una década, el INFOTEP y el Ministerio de Trabajo, han realizado estudios sobre la falta de oferta formativa en el país, lo cual ha determinado que se necesita crear más centros de capacitación técnica, que le permita acceso a la mayor cantidad de personas posibles.

El capítulo I, trata sobre las Microempresas en la República Dominicana, su impacto en la economía, Importancia de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES): Fortalezas, debilidades, indicadores, su clasificación de acuerdo al número de empleados, entre otras; el Emprendedurismo: Definición, retos, innovación y creatividad; y por último, la Educación técnica en la República Dominicana: Objetivos, ordenanzas y resoluciones relacionadas por el Ministerio de Educación (MINERD), sus entes reguladores, Currículo actual.

El capítulo II, es sobre el Centro de Desarrollo Integral (CDI): Su historia; Marco institucional: Misión, visión, valores, estructura organizacional; Empresarios, instituciones y características del Sector de Villa Juana.

En el capítulo III, abarca todo lo relacionado sobre la Propuesta de re-apertura del Centro de Desarrollo Integral (CDI) en el Sector de Villa Juana: Análisis FODA, Objetivos estratégicos y metas:

- Objetivo Estratégico 1.1. Fortalecer la entidad promoviendo la imagen y logrando su posicionamiento.
- **Sub-objetivo Estratégico.1.1.1.** Establecer su estructura organizacional, mejorando la gestión de recursos tanto internos como internacionales.
- **Sub-objetivo Estratégico.1.1.2** Establecer los procesos y procedimientos necesarios, dotando al personal de las capacidades necesarias y procurando mejoras continuas en los servicios que se ofrecen.
- Objetivo Estratégico 2.1. Expandir la oferta de capacitación técnica, a través del fortalecimiento del centro existente, del establecimiento de nuevos centros de formación a nivel nacional, y de la ejecución de novedosos programas de entrenamiento y capacitación.
- Objetivo Estratégico 3.1. Satisfacer las demandas de servicios de los jóvenes del país, mediante la estructuración y puesta en marcha de una oferta de servicios que abarque la capacitación, los servicios financieros y todos aquellos otros servicios que vayan dirigidos al desarrollo integral de la juventud.

Además en este capítulo, se hace referencia a los pronósticos de ventas, aspectos operacionales y administrativos: Planta física, Capacidad instalada, Recursos humanos, Estructura organizacional propuesta; Estimación presupuestaria: Ingresos y gastos-período diciembre 2013-noviembre 2014, Premisas generales, Premisas específicas o en detalle, Gastos, Beneficios y compensaciones, Servicios no personales, Estimación presupuestaria: Presupuesto de inversión período diciembre 2013-noviembre 2014.

# Capítulo I. Microempresas en la República Dominicana

## 1.1 Impacto en la economía nacional.

Las Micro, Pequeñas y Medianas (MIPYMES) empresas constituyen un elemento importante en el esquema productivo nacional, y desempeñan un papel relevante en el desarrollo económico del país, por su aporte al producto interno bruto, a la generación de empleos y que por su marcada característica la convierten en un factor de estabilidad política y social. Por esta razón, se hace imprescindible la formación y capacitación de los empresarios en el país.

Se reconocen las fortalezas del sector de las MIPYMES en la República Dominicana, que con un alto grado de flexibilidad y su movilidad en la economía, son ellas 616,214 micros, pequeñas y medianas empresas aproximadamente, las cuales ofrecen al país cerca de 1.5 millones empleos a nivel nacional, y a la vez contribuyen con el 27 % del producto interno bruto.

Sin embargo, los pequeños y medianos empresarios también han sido afectados con las dificultades relacionadas con el alto costo país, lo que lo imposibilita a la ampliación de su base empresarial e impide potencializar su contribución al desarrollo nacional. Dentro de las dificultades principales existentes están:

- Ausencia de políticas de desarrollo del sector público y privado y un marco legal que las ampare.
- Deficiencias en programas reales de financiamiento a tasas de interés estables y adecuadas.

- Bajo nivel educacional y gestión administrativa de los propietarios y empleados de estas unidades productivas.
- Débil gestión administrativa y contable.
- Elevados costos de operación sustentados en el alto costo país.

Dentro de los Indicadores de las pequeñas y medianas empresas, no existe un criterio único ni leyes específicas para definir la dimensión de una empresa y determinar cuándo es micro, pequeña, mediana o grande. Estudios realizados por instituciones privadas como el Fondo para el Financiamiento de la Microempresa (FONDOMICRO) se ha tratado esta problemática y se ha identificado diversas variables para definir estas empresas.

En el ámbito cuantitativo, se ha tomado en consideración el número de trabajadores y los montos de venta e inversión en activos fijos. Mientras que la Confederación Dominicana de la Pequeña y Mediana Empresa (CODOPYME), tiene sus indicadores oficiales, producto de una media de todos los sectores que representa a nivel nacional, en la que toma en consideración sólo el número de empleados y la venta anual del empresario.

**Tabla No. 1.**

**Clasificación de las empresas según el número de trabajadores y la venta anual indicadores oficiales de la Confederación dominicana de la pequeña y mediana empresa (CODOPYME).**

<b>TIPO DE EMPRESA</b>	<b>NUMERO DE TRABAJADORES</b>	<b>VENTAS ANUALES RD\$</b>
<b>MICRO</b>	<b>2-09</b>	<b>MENOS DE 1,000,000.00</b>
<b>PEQUEÑA</b>	<b>10-50</b>	<b>1,000,000.00 A 7,000,000.00</b>
<b>MEDIANA</b>	<b>51-100</b>	<b>DE 7,000,000.00 A 20,000,000.00</b>

Fuente: <http://rsta.pucmm.edu.do/biblioteca/bvds/situacionpymes.pdf>

En la República Dominicana, los organismos gubernamentales utilizan diversos criterios para clasificar las empresas. Por un lado, la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), considera como pequeña empresa todo negocio que tiene ventas por debajo de seis millones de pesos (RD\$6,000,000.00) al año y, en ese sentido, se les ha brindado la opción de acogerse al régimen de estimación simple para el pago de sus impuestos, mientras que por otro lado, el Programa gubernamental de promoción y apoyo a la microempresa (PROMIPYME) clasifica estas empresas en función al número de trabajadores y sus activos fijos.

Asimismo, el Comité Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo establece un salario mínimo para el sector privado en base a la valoración de su inversión y/o existencias, y ha establecido diferencias por debajo de medio millón de pesos y ha dado un trato igualitario a todos aquellos negocios que superen ese monto invertido.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <http://rsta.pucmm.edu.do/biblioteca/bvds/situacionpymes.pdf>

## **1.2 Importancia de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES) y el emprendedurismo.**

Un estudio realizado durante el 2004 sobre *Demanda y Oferta de Servicios de Desarrollo Empresarial* en el país, y el cual fue auspiciado por PROEMPRESA, establece que el incremento en los costos operativos es el principal factor que impide la expansión de las empresas encuestadas.

Este estudio, llevado a cabo a partir de una muestra de 280 empresas, con un promedio de doce empleados por empresa, revela que la mayoría de los propietarios de estas unidades económicas no participaba en procesos de capacitación debido a dos argumentos específicos:

- a) Falta de información sobre la oferta de servicios de capacitación.
- b) La oferta existente no se adecuaba a las necesidades de las pequeñas empresas.

Así también, entre los empresarios encuestados que mostraron interés en la capacitación, manifestaron que preferían cursos de hasta 40 horas, ofrecidos en horarios nocturnos y durante los fines de semana.

Una información relevante que también aporta este estudio, es sobre la demanda de asesoría técnica, en donde los propietarios de las MIPYMES entrevistados manifiestan desconocer la oferta existente y la escasa experiencia que tienen de utilizar ese recurso de desarrollo empresarial.

De hecho, alrededor de un 75% informó que no había tenido contacto alguno con una Asistencia Técnica, mientras que algunos de los encuestados dijeron no considerarla útil, en tanto otros no saben quién puede proveerles este servicio y otro grupo la considera muy cara.<sup>2</sup>

**Tabla No. 2.**  
**Cantidad de empresas existentes en la República Dominicana,**  
**según tamaño, 2007**

Tamaño de la Empresa	Cantidad	Distribución Porcentual
Microempresas	591,566	96.0
Pequeñas y Medianas	18,486	3.0
Grandes Empresas	6,162	1.0
<b>Cantidad Total de Empresas</b>	<b>616,214</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Despradel y Jiménez (2009), citando el Documento: "Plan Estratégico de las PYMES de República Dominicana, 2008-2013".

El emprendedurismo es el proceso de identificar, desarrollar y dar vida a una visión, que puede ser una idea novedosa, una oportunidad o simplemente una mejor manera de hacer las cosas; y cuyo resultado final es la creación de una nueva empresa, formada bajo condiciones de riesgo y considerable incertidumbre.

El emprendedurismo es una actitud para enfrentar todos los retos de una vida en progreso constante, en un vaivén de dificultades, en un torbellino de retos que se ven reflejados en la edad de los veinte a los treinta años, donde existe la necesidad de crecer, con espíritu competitivo, con la emoción por despegar y ser más uno, no uno más, para que enseguida se aspire a llegar a la cúspide, sea económica, o humana.

<sup>2</sup> <http://cnc.gov.do/cnc/wp-content/uploads/2011/12/continuacion-anexo-a-contrato.pdf>

El emprendurismo es una práctica que se está fomentando en los últimos años como una estrategia para combatir el desempleo. Mediante la formación de jóvenes profesionales, personas creativas, innovadoras e interesadas en crecer y tener éxito en la creación de nuevas empresas que generen empleo y ayuden al desarrollo socioeconómico.<sup>3</sup>

Pese a que desde el 2009 no figura en el reporte del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que mide las tendencias sobre emprendimiento en el mundo, puede decirse que la República Dominicana muestra avances significativos en emprendedurismo. En el país existen aproximadamente unas 616 mil MIPYMES que generan un millón y medio de empleos, lo que representa el 12% de la población empleada, colocándolas también como la principal fuente generadora de empleos.

Los emprendedores son personas que movidas por la búsqueda de independencia y la realización personal crean nuevas empresas. Hoy, cuando todas las economías y empresas tratan de superar la crisis financiera que arroja a todos los países del mundo, la necesidad de crear, innovar y ser emprendedor se hace más imperativa y urgente. Pero el emprendedurismo resultará débil y riesgoso si no va acompañado de creatividad e innovación.

La creatividad se puede definir como la capacidad de generar nuevas posibilidades, solucionar problemas, proponer cosas nuevas y distintas aplicables a realidades concretas.

---

<sup>3</sup> <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/01/12/emprendedurismo-via-para-combatir-el-desempleo/>

La innovación, vista como la puesta en práctica de las ideas nuevas y útiles, es un esfuerzo inteligente para lograr cambios. Al decir de Adair (1992), la innovación, "convierte las ideas en productos o servicios útiles, practicables y comerciales". Y estas habilidades hay que aprenderlas y enseñarlas mediante el acompañamiento y la capacitación en sus diferentes modalidades.

Creadas por necesidad, por supervivencia o como respuesta a la falta de empleo, es necesario saber que las empresas producto del emprendedurismo se deben acompañar de esfuerzos sistemáticos y efectivos para que se puedan mantener y sostener. En este sentido, resulta alentador el que desde el ámbito de la política pública el gobierno dominicano viene prestando una mayor atención a la creación de MIPYMES, ya que las mismas tienen el potencial de contribuir con el mejoramiento del desarrollo económico y social. Igual importancia vienen demostrando las instituciones privadas de financiamiento, aunque en ambos escenarios se deben desarrollar medidas innovadoras y mecanismos de cooperación público-privados para fortalecer la dinámica emprendedora en el país. Esto pone de relieve una mejor comprensión del papel del emprendedurismo y del emprendedor en el desarrollo del país, así como generar condiciones favorables al desarrollo de emprendimientos innovadores.

El emprendimiento, la creatividad y la innovación no se refieren únicamente a las MIPYMES. La gestión de las grandes empresas requiere también de un proceso continuo de solución de problemas, toma de decisiones, mejoramiento de estrategias y procesos. Las mismas, están sometidas a grandes presiones e incertidumbres que ponen a prueba su capacidad de reaccionar y responder a los desafíos presentes y futuros. Aquellas que no puedan responder adecuadamente corren el riesgo de estancarse o desaparecer.

La creatividad organizacional consiste en la producción de ideas novedosas y útiles de una persona o equipo en la organización. La innovación se cimienta en ideas nuevas y en utilidad. La creatividad hace posible que los empleados puedan descubrir problemas, identificar oportunidades y desarrollar acciones para la solución de problemas. Existe un sinnúmero de enfoques eficaces para fomentar la creatividad. Las organizaciones mejoran de manera constante mediante la liberación de la creatividad e inteligencia colectivas de todos de los equipos, áreas o departamentos, y reconoce que todos tienen una contribución que aportar. Estas capacidades son las que otorgan ventajas competitivas. Siempre, pero sobre todo en tiempo de crisis, las empresas, grandes y pequeñas, deben aplicar estas técnicas creativas que refuerzan las habilidades de los empleados que trabajan buscando el mejor interés de la empresa.<sup>4</sup>

### **1.3 Educación técnica en la República Dominicana**

Un país de ingreso medio bajo debe concentrar su atención en la Educación Media y superior. Esa concentración en la Educación Media, se explica por la necesidad de disponer de personas calificadas que puedan integrarse al mercado de trabajo con salarios competitivos y lograr su certificación como bachilleres competentes para su inserción en la economía o para ingresar al nivel superior. Sin embargo, en la República Dominicana el desarrollo de la Educación Media ha tomado forma de manera tardía y aún cuando su crecimiento durante los últimos 15 años ha sido sumamente importante, todavía la cobertura bruta alcanza solamente el 66%, mientras que la cobertura de la población de 14 a 17 años (neta) es tan sólo de 38%.

---

<sup>4</sup> [http://www.diariolibre.com/opinion/2013/03/23/i376454\\_emprendedurismo-creatividad-innovacion.html](http://www.diariolibre.com/opinion/2013/03/23/i376454_emprendedurismo-creatividad-innovacion.html)

Cuando el desarrollo del Nivel Medio era todavía precario, la modalidad técnico profesional se fue debilitando, y aunque se ha recuperado notablemente en los últimos 15 años, esta modalidad apenas representa la quinta parte de la población del Nivel Medio. Por cuya razón, en adición a la tarea de consolidar el nivel, ampliar su cobertura y mejorar su calidad, durante los próximos años habrá que hacer muy serios esfuerzos para su diversificación, promoviendo la ampliación de la educación técnico profesional y la educación artística.<sup>5</sup>

La educación y la formación cumplen con una función cardinal para la consecución de objetivos económicos y sociales. Son determinantes para prosperar en un entorno mundializado, en donde poseer recursos humanos con conocimientos teóricos y prácticos, contribuye a ser competitivos y contar con empresas adaptables y productivas, así como obtener el pleno desarrollo personal y social.

La formación profesional se define como toda acción o programa público o privado diseñado para la capacitación en oficios y técnicas que proporcione e incremente los conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas ocupacionales que son necesarias para el desempeño de labores productivas. Puede decirse también, que es un conjunto de actividades conducentes a la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos y las actitudes que se requieren para emplearse en una ocupación o grupo de ocupaciones relacionadas, para ejercer una función en cualquier campo de la actividad económica.

Un buen sistema de educación y formación permite mejorar la inserción económica y social, al ofertar oportunidades a muchos que hubiesen sido excluidos del mercado de trabajo.

---

<sup>5</sup> <http://www.minerd.gob.do/idec/Docs6/DOSSIER.MESA%206.IDEC.pdf>

La diferencia salarial entre trabajadores calificados y no calificados viene aumentando desde hace muchos años. La falta de inversión en nuevos conocimientos teóricos y prácticos contribuye a la intensificación de las desigualdades en y entre las sociedades.

Existe consenso en relación con la preparación para el mundo del trabajo y sobre la necesidad de que exista una continuidad y coherencia entre la enseñanza obligatoria, la formación profesional inicial, el empleo y la formación continua en la vida laboral.

Otro objetivo importante de las comunidades que aspiran a relanzar su economía o a mejorar su competitividad es el de conseguir que un sector importante de su fuerza laboral alcance cualificaciones de tipo intermedio, que son las más demandadas y reconvertibles en una situación de renovación tecnológica.

En otras palabras, no es imprescindible que todos los ciudadanos lleguen a la universidad para tener un óptimo nivel de competitividad. Bastará tener un número razonable de técnicos superiores en aquellas áreas que se consideren esenciales para el crecimiento, sobre todo en ramas tecnológicas. Lo que sí parece muy conveniente es contar con un sistema educativo que facilite a gran parte de la población acceder a cualificaciones de tipo intermedio.<sup>6</sup>

La Educación en la República Dominicana está regulada por el Ministerio de Educación, conforme a la Ley General de Educación 66-97, la cual garantiza el derecho de todos los habitantes de la República Dominicana a la educación.

---

<sup>6</sup> [http://www.infotep.gov.do/pdf\\_prog\\_form/FTP%20y%20Empleo.pdf](http://www.infotep.gov.do/pdf_prog_form/FTP%20y%20Empleo.pdf)

De acuerdo con la Ley General de Educación N° 66-97, aprobada el 9 de abril de 1997, la cual ha sustituido a la ley 2909 del año 1951, la educación inicial está organizada en tres ciclos: el primero atiende al grupo de edad de hasta 2 años; el segundo, el grupo de 2-4 años; y el tercero el grupo de 4-6 años. La educación inicial no es de carácter obligatorio con excepción del último año.

La educación básica es obligatoria, atiende a la población del grupo de edad 6-14 años y tiene una duración de ocho años. La educación media no es obligatoria, aunque es deber del Estado ofrecerla gratuitamente. Atiende al grupo de edad 14-18 años y está organizada en un tronco común de cuatro años de duración y tres modalidades de dos años de estudio que ofrece tres diferentes opciones: general o académica, técnico-profesional (sector industrial, agropecuario y servicios) y artística.

Cada estudiante acumula calificaciones parciales, otorgadas sobre la base de las actividades realizadas durante el proceso: participación en clase, reporte de lecturas, proyectos, informes, trabajos en grupo, investigaciones, etc. Si el estudiante no alcanzara por lo menos 70 sobre 100 puntos en alguna asignatura, va a pruebas completivas

El sistema de educación superior comprende los institutos de estudios superiores (todos ellos privados) y universidades. Los institutos ofrecen carreras a nivel de técnico superior, las universidades imparten carreras a nivel de técnico, de grado y de postgrado. Esta está regulada por el Ministerio Educación Superior, Ciencia y Tecnología. La cual está encargada de fomentar, reglamentar y administrar el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología conforme a la Ley 139-01.

El Ministerio de Educación Superior es el encargado de "Proveer lineamientos de política, criterios técnicos y de gestión de procesos requeridos para la conducción, administración, seguimiento y evaluación del subsistema de educación superior". La República Dominicana posee una gran cantidad de instituciones dedicadas a la Educación Superior.<sup>7</sup>

Por último, se encuentra la ley 116 aprobada y promulgada en el 1980, y la cual regula el funcionamiento del Sistema Nacional de Educación Técnico Profesional el que es regido por el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).<sup>8</sup>

En el caso del Ministerio de Educación (MINERD), éste cuenta dentro de su estructura con la Dirección General de Educación Técnico Profesional (DGETP), la cual tiene como misión "Formular, instrumentar y evaluar la aplicación de las políticas de formación y capacitación de recursos humanos del nivel de la educación media, de esta forma contribuye con el desarrollo de la nación dominicana e incide en el mejoramiento de la sociedad a través del servicio a los centros que ofertan Educación Técnico-Profesional y a la población que la demanda. La DGETP es la que rige el funcionamiento y operación de los institutos politécnicos en el país.

La DGETP ofrece asistencia y supervisión a 126 centros politécnicos en todo el país, en donde se ofrecen más de 34 especialidades o carreras técnicas, a cada una de las cuales se le ha incluido las asignaturas Cultura Emprendedora I y Cultura Emprendedora II, las que forman parte del programa de Educación Emprendedora.

---

<sup>7</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n\\_en\\_la\\_Rep%C3%ABlica\\_Dominicana#cite\\_note-2](http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_en_la_Rep%C3%ABlica_Dominicana#cite_note-2)

<sup>8</sup> [http://www.infotep.gov.do/pdf\\_prog\\_form/ley116.pdf](http://www.infotep.gov.do/pdf_prog_form/ley116.pdf)

Estas especialidades se ofrecen como parte de la modalidad técnica que incluye los cursos 3ro., y 4to., de bachillerato, permitiendo esto la capacitación de recursos humanos que responden a las necesidades de la industria local en cada uno de los sectores de la economía, a saber, Servicios, Industrial y Agropecuario.<sup>9</sup>

Se fomentará además la Educación Emprendedora para proveer a los futuros egresados las competencias que le permitan iniciar exitosamente su propio negocio y de esta forma general auto empleo.

Según la Ordenanza (1'95), Art.20:

Art.31. Los propósitos educativos de la Modalidad Técnico Profesional se corresponden con la aspiración de que el egresado los valores, actitudes, conocimientos y competencias prácticas que le permitan desempeñarse con éxito en la vida profesional y comunitaria. Los propósitos se refieren a que:

- a) Dominio las funciones y tareas propias de la profesión para desempeñar de manera eficiente en el mundo del trabajo, con una visión coherente a las normas y principios institucionales, y toma de decisiones pertinentes frente a los problemas laborales y de la vida cotidiana.
  
- b) Contribuir con el progreso tecnológico mediante una cultura general y del trabajo, abierta a la innovación, a la actualización de los avances científicos y tecnológicos y a los códigos de modernidad que le permitan interactuar con flexibilidad y creatividad en los procesos productivos y sociales.

---

<sup>9</sup> <http://dgetp.edu.do/>

- c) Asumir con responsabilidad actitudes y hábitos que conduzcan a la defensa, conservación y utilización racional de los recursos naturales, los bienes y servicios de la comunidad, de la región, del país, y del mundo.
- d) Lograr una visión integradora articulando diferentes áreas del conocimiento, al enfrentar, tanto a la problemática mundial como a la que encara en su rol social e individual.
- e) Ampliar su capacidad lingüística e intelectual, logrando así un mayor nivel de entendimiento e interpretación crítica de la realidad sociocultural, natural y tecnológica.
- f) Consolidar sus capacidades de comprensión y producción en forma oral y escrita en otra lengua, que le permita la interacción en situaciones diversas de comunicación, según las necesidades de la mención.
- g) Apreciar los avances científicos y tecnológicos y sus innovaciones, y aprovechar para su aplicación a la solución de los problemas propios de su especialidad y de la vida cotidiana.
- h) Analizar de forma crítica la doctrina cristiana, estableciendo comparación con otras concepciones religiosas y humanísticas para optar de manera consciente por un proyecto de vida espiritual y social que favorezca la construcción de una sociedad pluralista y democrática.
- i) Desarrollar capacidades para crear, evaluar, adaptar, adoptar, sustituir y utilizar tecnologías, teniendo en cuenta los recursos de nuestra sociedad y las necesidades de reconversión del sector productivo.
- j) Desarrollar la sensibilidad artística para la comprensión, el disfrute del arte sensible y la calidad artística.

k) Desarrollar la capacidad para planificar, organizar administrar y evaluar los programas y actividades relacionadas con su especialidad de acuerdo a las demandas del trabajo y su desarrollo profesional.

l) Desarrollar una actitud de preservación de su salud física y mental, de su desarrollo corporal armónico y de rechazo a prácticas sociales que atentan contra la misma.

m) Desarrollar la capacidad para aplicar el control total de calidad en las funciones y tareas propias del trabajo productivo, así como las destrezas y habilidades para manejar con eficiencia las maquinarias, herramientas y equipos de su especialidad, aplicando las normas de mantenimiento preventivo, primeros auxilios y seguridad e higiene industrial.

n) Desarrollar la capacidad para organizar, interpretar y evaluar información, entendimiento las internaciones complejas del funcionamiento de los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos.

o) Desarrollar una actitud responsable y ética en todas sus actuaciones, observando normas de disciplina, puntualidad, uso racional del tiempo y respetando los reglamentos y leyes laborales.

p) Manejar y utilizar variedad de tecnologías, seleccionando procedimientos, instrumentos y/o equipos y aplicándolos a la identificación y a la solución de problemas técnicos.

q) Participar de manera creativa como integrante de grupos de trabajo, con diversidad de personas, ejerciendo liderazgo participativo y armonizando procedimientos, normas e intereses.

La Educación Técnico Profesional permite a los estudiantes obtener una formación general y profesional que los ayude a adaptarse al cambio permanente

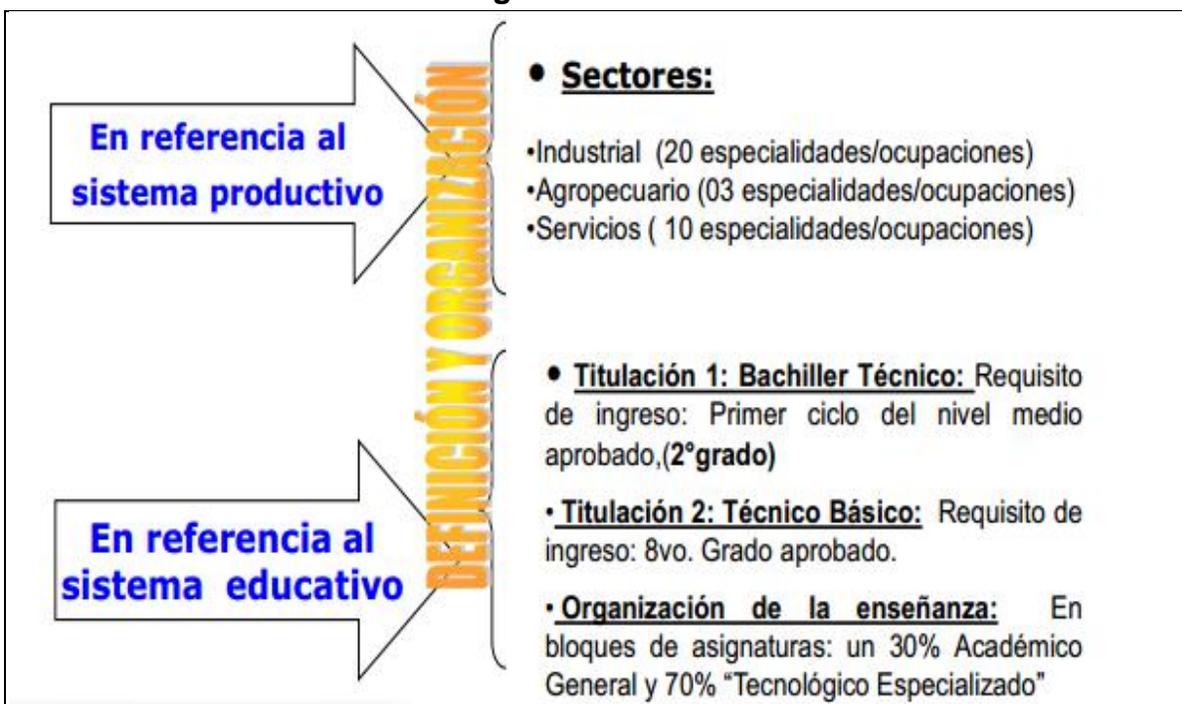
de las necesidades laborales para ejercer e integrarse con éxito a las diferentes áreas de la actividad productiva y/o continuar estudios superiores”. Esta modalidad ofrecerá diferentes menciones y especialidades, de acuerdo a las características y necesidades locales y regionales del país, de manera que puedan contribuir a su desarrollo económico y social.

La Educación Técnica Profesional tiene por finalidad, además de dotar a los alumnos de la formación necesaria para alcanzar determinadas competencias profesionales, proporcionar una formación polivalente funcional y técnica que posibilite su adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos relativos a la profesión y la necesaria visión integradora y global del saber profesional.

La Educación Técnico-Profesional se vincula a las demandas formativas y productivas requeridas para la actualización tecnológica y propiciar el desarrollo de la sociedad.

Ofrecer las mismas oportunidades a participantes de ambos sexos, por lo que tanto la mujer como el hombre tendrán la oportunidad de insertarse en el mundo del trabajo en igualdad de condiciones. Sin embargo la realidad es una oferta con gran cantidad de especialidades industriales, que debe llevar a un replanteamiento de la oferta en el nuevo diseño.

**Figura No. 1.  
Currículo de la Educación Técnica  
organización actual**



Fuente:<http://www.minerd.gob.do/idec/Docs6/DOSSIER.MESA%206.IDEC.pdf>

La Educación Técnica tiene como requisito la ejecución de pasantías ocupacionales, lo cual implica un programa formativo práctico que se debe realizar por los alumnos para completar las competencias adquiridas en el centro educativo lo que permite al estudiante ser acreedor de un título profesional más completo, integral y actualizado.

La resolución 1561'2000 establece las Pasantías Ocupacionales para la Modalidad Técnico Profesional como un requisito para la obtención del Título de Bachiller Técnico a partir del año lectivo 2000-2001(Art.6)

La cantidad de horas establecidas para las Pasantías ocupacionales son las siguientes:

- Sector Industrial y Sector Agropecuario 400 horas; distribuidas en 8 horas diarias con una duración de 2.5 meses, es decir 10 semanas.
- Sector Servicios 160 horas, distribuidas en 8 horas diarias durante un (1) mes o 4 horas diarias durante dos (2) meses. Excepto para la especialidad de Enfermería que se propone 570 horas.

Sin duda alguna, la Educación Técnica constituye una parte esencial en la formación de los dominicanos, ya que gracias a ella no es una prioridad asistir a una universidad para estudiar una carrera para optar por un título profesional. Esto agiliza el tiempo de preparación, debido a que la formación técnica se ejecuta en un período de tiempo menor, lo cual permite que las personas puedan decidir formarse en cualquier área técnica, y a su vez, puedan insertarse en el mercado laboral en menos tiempo.

Asimismo, favorece en gran medida a la situación económica de las familias de los jóvenes egresados de esta modalidad de formación, y sus respectivas comunidades. De igual forma, permite el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para iniciar su propio negocio, y ser emprendedores, lo cual dinamiza la economía del país, con la generación de nuevos empleos.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> <http://www.minerd.gob.do/idec/Docs6/DOSSIER.MESA%206.IDEC.pdf>

## Capítulo II. Centro de Desarrollo Integral (CDI)

### 2.1 Historia

El CDI<sup>11</sup>, es una institución educativa privada sin fines de lucro, constituida el 4 de marzo de 1990. La finalidad principal de esta institución es promover una mejor calidad de vida, mediante la capacitación de la juventud de los barrios marginados, rompiendo así con la tradicional pobreza que sufren los dominicanos, sobre todo las familias de los barrios de Santo Domingo.

Fue producto de una idea aprobada y apoyada por un estudio científico, social y económico realizado por el Lic. Ricardo Estévez y financiado por la Agencia para el Desarrollo Internacional (AID) del Gobierno norteamericano. Se encuestaron 18,000 personas de unos 40 barrios de Santo Domingo. El estudio confirmó un alto porcentaje de desempleo, bajo nivel educativo, carencia de servicios básicos y también que la mayoría de las mujeres encuestadas deseaba trabajar, lo cual no era posible por no tener la preparación adecuada.

Se inicia como un centro de capacitación y enseñanza en el barrio de Herrera, instalándose un año más tarde en el Sector de Capotillo, donde estuvo durante ocho (8) años.

En 1992, la AID hizo una nueva donación para el inicio del CDI en Capotillo. Su presidente y fundadora fue la Sra. Australia Veras.

---

<sup>11</sup> El desarrollo integral. Es un enfoque particular de la ayuda al desarrollo que consiste en integrar todas las causas de un problema en una respuesta completa.  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo\\_integrado](http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo_integrado)

En 1993, el CDI recibió la asignación del Gobierno dominicano de un edificio de cuatro niveles, ubicado en la Avenida Quinto Centenario, en el Sector de Villa Juana. Allí funcionaban sus oficinas y aulas. Nace como un aporte a la sociedad dirigida a los jóvenes y población adulta de escasos recursos que no tuvieron alcance a la educación formal.

Se buscaba en todas estas acciones avalar y promover metodologías de trabajo, exitosas, con los dominicanos jóvenes y adultos de los barrios marginados. Los programas del CDI tienen el propósito de elevar el nivel económico de los mismos a través de entrenamientos, y muy especialmente en el trabajo de ellos como microempresas.

Aunque se introdujeron algunas modificaciones, los componentes del programa en esencia se mantenían: Cursos de desarrollo humano, Entrenamiento en oficios básicos y el Programa de crédito.

Estos cursos tenían como objetivo que las personas comprendieran la realidad social, económica y política de su país, de su ciudad, de sus barrios, y de su propio hogar. Las enseñanzas que se les transmitían iban desde las biológicas hasta las sociales.

También se trataban diferentes temas como: Las dificultades que enfrentan las personas en el proceso de búsqueda de empleo, las condiciones que implica el autoempleo, la instalación de un pequeño negocio, cómo seguir técnicas de mercadeo y de administración.

En síntesis, estos cursos estaban dirigidos al rescate de un segmento de la población menos favorecida, los cuales les facilitaban las herramientas necesarias para que ellos mismos hagan frente al entendimiento de su realidad.

Los entrenamientos en destrezas capacitaban a los beneficiarios en diferentes oficios básicos que le permitían el acceso al empleo y a otras fuentes de generación de ingresos. Las áreas de entrenamientos se modificaban de acuerdo a las demandas y necesidades de la población. Los oficios básicos que se ofrecían eran los siguientes: Cocina, Repostería, Vinos, Conservas y bocadillos, Porcelana en frío, Tejido, Bordado, Macramé, Muñequería, Pintura en tela, y Corte y confección.

Una vez terminado su entrenamiento, aquellas personas que lo deseaban tenían la oportunidad de establecer su pequeño negocio mediante el programa de créditos. Con este programa de crédito para el año 1999, ya se habían beneficiado un total de 1,460 personas.

El CDI realizaba otras actividades que tenían como finalidad cubrir todas las necesidades de los habitantes del sector de Capotillo. Entre estas actividades se pueden citar: ferias de alimentos, talleres de educación sexual, servicios de orientación y asesoría, y los cursos de alfabetización que se realizaban con voluntarios de la comunidad.

**Tabla No. 3.  
Especialidades ofertadas y beneficiarios  
hasta abril de 1999**

<b>Especialidad</b>	<b>No. beneficiarios</b>
Programa de créditos	1,460
Desarrollo humano	1,473
Artesanía	106
Artes gráficas	81
Alfabetización	157
Cosmetología	118
Cerámica	118
Porcelana en frío	330
Reparación electrodomésticos	54
Tejido	137
Macramé	80
Orientación al consumidor	165
Situación legal de la mujer	74
Educación sexual	58
Bachillerato	63
Manualidades	19
Corte y confección	303
Diseño industrial	15
Cuellos	25
Bordado	111
Pintura en tela	182
Muñequería	76
Repostería	183
Enfermería	141
Microempresa	132
Costura industrial	29
Tapices	55
Otros entrenamientos	49
<b>Total</b>	<b>5,794</b>

Fuente: 17 años de éxito del Centro de Desarrollo Integral (2007).

Para el año 2002, el CDI había capacitado un total de 19,567 dominicanos en cursos cortos, no formales, lo cual les permitía la inserción en el mercado laboral o instalar sus propios negocios. Esto contribuía a la obtención de mejores ingresos y por ende mejor calidad de vida. En el CDI las personas de los barrios marginados eran las protagonistas de su propio desarrollo.

Desde sus inicios, el CDI ha estado orientado a apoyar grupos poblacionales de escasas oportunidades, concentrando sus actividades en programas de adiestramiento y capacitación para el trabajo, a través de cursos cortos que permitan a los participantes insertarse en el mercado laboral, ya sea a través de empleo o en labores realizadas en sus propias casas. Además, se ofrecía financiamiento para el establecimiento de micro y pequeñas empresas.

Muchos cambios se efectuaron tanto en el país como a lo interno del CDI. La crisis de los años 2002-2004 gravitó negativamente en el acontecer institucional, lo cual requirió revisar y adecuar su oferta de servicios a la realidad circundante. Luego de un proceso de relativa estabilidad, la situación cambió bajo los efectos de un proceso de aumento drástico en los precios de todos los insumos utilizados en la prestación de sus servicios. Esto afectó de manera directa los gastos institucionales, básicamente los suministros de material, energía eléctrica, agua, combustible, uso de sistema de emergencia por insuficiencia en el suministro de energía y servicios telefónicos, entre otras partidas.

A continuación se presentan a continuación los resultados obtenidos en el ámbito educativo:

1. Cerca de 1,300 mujeres y hombres de los diferentes barrios de la capital concluyeron cursos de belleza, costura doméstica, costura industrial,

repostería, decoración de interiores, accesorios del hogar, tapicería, paquete de oficina, ebanistería, cursos de alfabetización entre otros.

2. Al finalizar el 2007, unas 502 mujeres fueron beneficiadas de los entrenamientos a través de los cursos impartidos por el INFOTEP de manera gratuita, que abarcaron las áreas de costura doméstica, operarias de máquina plana industrial, confección de lencería, confección de ropa y decoración de interiores.
3. Otro programa de gran significación es el que se desarrolló con Aldeas Infantiles SOS. Consistió en beneficiar a una parte de los estudiantes con becas de la institución. El grupo con el cual se trabajó en el 2007 era de adolescentes distribuidos en varias áreas de estudios. El apoyo que daba el CDI a Aldeas Infantiles SOS, era uno de esos programas de ayuda complementaria como reconocimiento al trabajo que realizaba esta institución y otras similares con niños, niñas y adolescentes huérfanos y abandonados.
4. La ayuda ofrecida a través de la sala de tareas a los hijos de las madres que recibían capacitación permitió que un alto porcentaje de ellas finalizara sus estudios. En el 2007 la tasa de finalización fue de 90.0%-.<sup>12</sup>

Desde marzo del 1990 hasta diciembre de 2007 se capacitaron más de 55,000 mujeres y hombres a través de los diferentes cursos, talleres y seminarios.

---

<sup>12</sup> 17 años de éxitos del Centro de Desarrollo Integral.

En el año 2007 el Consejo de Directores del CDI con anuencia del Consejo de Ex-presidentes, decidieron suspender las operaciones de cursos técnicos, y micro préstamos a egresados calificados de dichos cursos que hasta ese momento se estaban desarrollando en la institución, así como la suspensión de todo el personal, concediéndoseles las prestaciones laborales correspondientes según el Código de Trabajo.

Dicha motivación se llevó a cabo por las operaciones deficitarias que dejaban los cursos que se impartían en el local principal del CDI ubicado en la Avenida Quinto Centenario de la ciudad de Santo Domingo, los cuales habían dejado de ser rentables para mantener la operación y como consecuencia el mismo se veía en la obligación de ser subsidiado por otras instituciones solidarias.

En enero de 2008 el CDI se abocó a replantearse reformas importantes orientadas al redimensionamiento y sostenibilidad institucional, lo cual conllevó el inicio de un proceso de traslado de sus instalaciones a los Guaricanos, donde opera el Politécnico Centro de Desarrollo Integral.

## 2.2 Marco institucional

### 2.2.1 Misión.

Promover el desarrollo integral de los jóvenes dominicanos para convertirlos en entes productivos que contribuyan al progreso económico y social del país.

### 2.2.2 Visión.

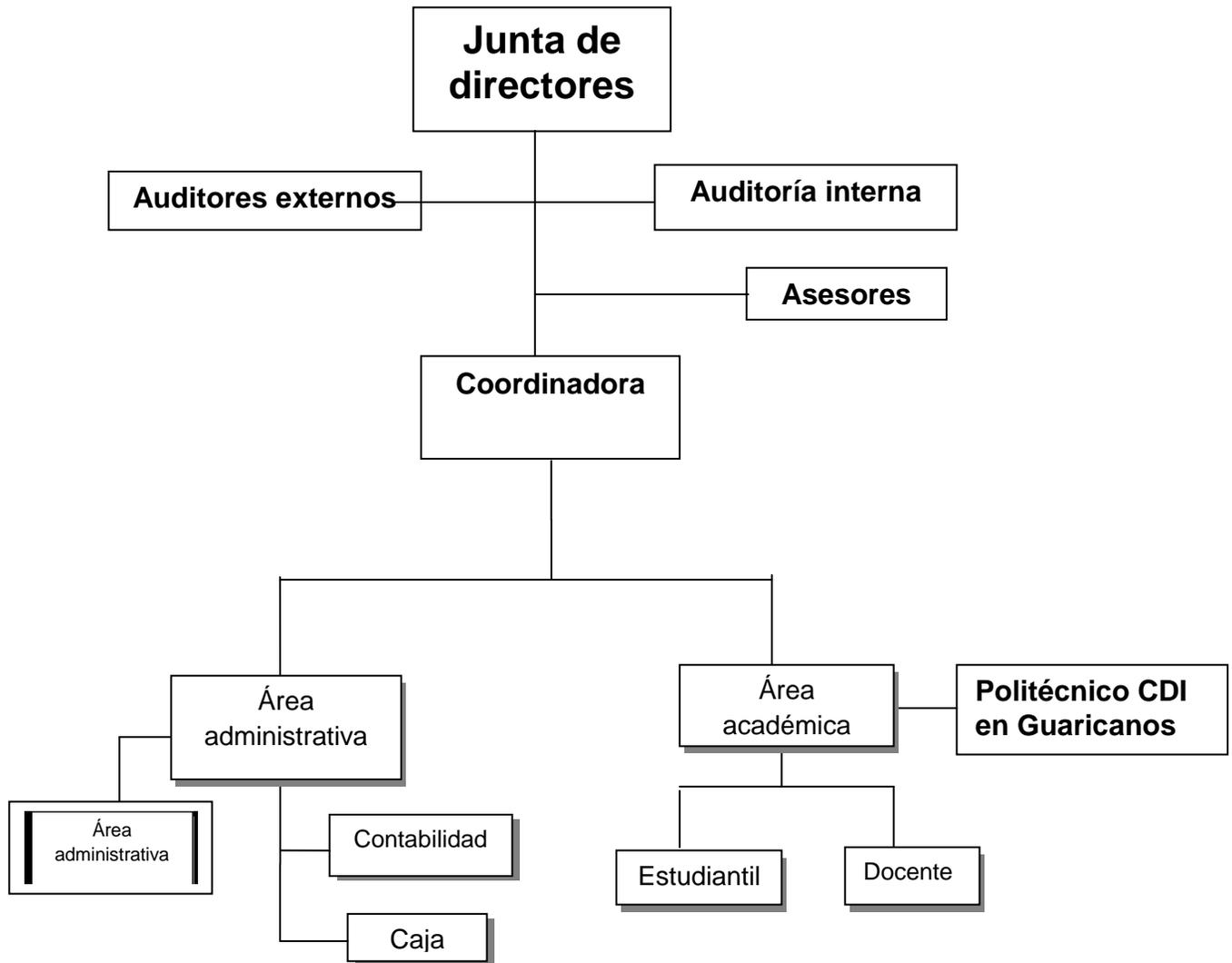
Ser reconocida como una entidad que atiende las demandas de educación técnica de los jóvenes dominicanos conforme a las necesidades de los sectores productivos.

### 2.2.3 Valores.

- Compromiso.
- Responsabilidad.
- Integridad.
- Credibilidad.
- Proactividad.

## 2.2.4 Estructura organizacional hasta el año 2007

Figura No. 2.



## **2.3 Empresarios, instituciones y características del Sector Villa Juana.**

Con la finalidad re-aperturar las instalaciones del edificio del CDI ubicado en la Ave. Quinto Centenario, sector de Villa Juana en Santo Domingo, para ofertar acciones formativas a los dominicanos, se procede a hacer el estudio correspondiente.

La edad del empresario y su grado de madurez como persona y como empresario determina también el tamaño de la empresa que maneja. Esta conclusión quedó sellada en la investigación sobre las características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica y República Dominicana, con el dato de que el 49.2% de los microempresarios tiene más de 41 años. En República Dominicana esta proporción asciende al 59.4%.

De acuerdo al estudio presentado por el Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana, los niveles de escolaridad más bajos se encuentran en los rangos de edad mayores y, conforme se va reduciendo la edad de los encuestados, se nota una mayor participación de los individuos que cuentan con educación superior.

Un importante hallazgo de este estudio consiste en que el avance educativo de los países de la subregión se refleja también en la mayor educación de los microempresarios.

Sin embargo, el bajo nivel de implementación de procesos tecnológicos e innovaciones es uno de los problemas presentes en la mayoría de los países. En la encuesta sólo una cuarta parte expresó haber emprendido algún proceso innovador en su negocio.

Según explica María Arteta, Directora Adjunta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una oferta de capacitación adecuada a las necesidades de las microempresas es un factor clave para elevar la productividad y capacidad de formalización y por ende mejorar la calidad de los empleos existentes y generar mejores empleos con impacto en la reducción de la pobreza.

Esta oferta, señala el estudio, debe reconocer que las MIPYMES tienen características diferentes:

Un 58% de los entrevistados dice contar con un salario. Sin embargo, un 37% señala no recibir un honorario, lo cual podría indicar cierto grado de desorganización en la asignación de los ingresos de la empresa y por tanto cierta informalidad.

Otro aspecto donde es posible percibir el manejo poco adecuado es el porcentaje relativamente alto de empresarios de MIPYMES que maneja su contabilidad mediante anotaciones en un cuaderno. En este renglón, República Dominicana se destaca entre los países en que menos contabilidad formal se lleva, con un 19.6%, solamente superado por Nicaragua, con un 11.8 %.

En ese mismo orden, llama la atención la falta de reconocimiento de los jefes de MIPYMES de sus propias competencias. Sin embargo, en el caso de República Dominicana, la mayoría de los que admitieron tener algún problema aseguraron que les falta claridad para saber cuáles son sus costos y que les cuesta trabajar con empleados.

De todas formas, existen elementos para creer que este es un mundo en evolución. Esto incluye el nivel de sobrevivencia. Aunque la mayor parte de las unidades investigadas en este estudio tienen menos de 6 años de existencia (38%), casi un 30% tiene más de 10 años de antigüedad.

Asimismo, y a diferencia del pensamiento común, el 76% de las empresas entrevistadas cuenta con licencias de funcionamiento. Los empresarios se identifican a sí mismos como personas responsables, independientes, persistentes y visionarias, entre otras características.

En sus conclusiones, el estudio sobre las características de la MIPYMES y sus necesidades de formación en Centroamérica y República Dominicana arroja como recomendación que en el ámbito de las políticas públicas, es importante establecer espacios institucionales de coordinación que permitan desarrollar y diversificar acciones dirigidas a mejorar el desarrollo productivo de las empresas.

Esto se logra precisamente a partir de espacios de concertación social que permitan impulsar el desarrollo de competencias. Para poder lograr esto, es sumamente importante el tener acceso a una información estadística empresarial y laboral confiable.

De acuerdo al estudio, realizado por el Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana, en el ámbito de la capacitación, es importante que los institutos de formación profesional, tanto públicos como privados, puedan estudiar cuidadosamente los requisitos de ingreso a los cursos de capacitación, de tal forma que los grupos poblacionales que más requieren de la formación, sean en efecto los que la reciban.

La comprobación de las necesidades de capacitación de las empresas depende de muchas variables, como son sector, tamaño, educación del jefe, entre otros factores.

Esto implica que las asistencias o servicios que se le preste a las empresas muchas veces ni funcionan porque no se reconoce que las MIPYMES tienen características y problemas diferentes.

En el estudio se destaca que el sistema educativo formal debe introducir en la currícula escolar temas de desarrollo de habilidades emprendedoras, así como administrativas, y promover desde la escuela una cultura de la innovación tecnológica. De igual modo se señala la conveniencia de promover el emprendimiento tanto como el trabajo asalariado.<sup>13</sup>

Las empresas que habitan en el Sector de Villa Juana y zonas aledañas, son básicamente MIPYMES, con una tendencia al comercio y los servicios. Aproximadamente, se encuentran 1,645 negocios, agrupados primordialmente en

---

<sup>13</sup> <http://hoy.com.do/microempresas-un-gran-negocio-para-el-desarrollo/>

las siguientes actividades: talleres, salones de belleza, colmados, fábricas diversas, ventas de repuestos, ventas de servicios. El comercio es la actividad preponderante, ya que abarca el 55% de todas las actividades. Dentro de este rubro. Los negocios más numerosos son las tiendas de repuestos, las ventas de gomas, los comedores y restaurantes, y los colmados y venta de bienes.

En lo referente al nivel de ingreso, las familias que viven en el frente de la cuadra<sup>14</sup>, tienen en promedio, mayores niveles de ingreso que las que residen en el interior, o patios.

Esta tendencia es un indicador del menor costo relativo de la vivienda en el interior de la cuadra, costo relacionado directamente con la calidad de la vivienda y el espacio del que dispone la familia que la habite, lo cual queda evidenciado al relacionar la variable ingresos con la variable tipo de vivienda: se consigue un patrón similar al de la ubicación.

De las familias que poseen ingresos de 4,000 pesos en adelante, el 76.1% (una notable mayoría) en promedio, ocupa casas individuales y apartamentos; mientras que de las familias que tienen ingreso de menos de RD\$4,000, el 55.45% reside en cuarterías y piezas, mientras que el resto lo hace en apartamentos, esencialmente.

Al tratar de caracterizar el tipo de vivienda según su ubicación dentro de la cuadra, se determinó lo siguiente: de las viviendas que están al frente, el 82.3% son casas individuales y apartamentos, el resto son cuartos alquilados (probablemente en las mismas casas), de las casas del interior de la cuadra en

---

<sup>14</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Cuadra\\_\(urbanismo\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Cuadra_(urbanismo)) Se denomina **cuadra** al espacio lineal que abarca desde las dos **esquinas** formadas por la intersección de una **calle** con otra hasta las dos esquinas formadas por el próximo cruce. Suele tener entre 100 y 150 metros de longitud.

cambio, el 74.6% son cuarterías y piezas, 15% son casas individuales y el resto apartamentos.

Con respecto a la tenencia de las viviendas, se determinó que de todas las casas que están al frente de la cuadra, el 48.6 es propia, el 43% es alquilada, y el restante se divide entre pagos a plazos y prestamos; en la parte interna de las cuadras la tendencia es diferente: el 78.7% de las viviendas son alquiladas, y el 16.1% propias.

Estas últimas pueden corresponder a viviendas propias que han cedido el espacio del frente a la actividad económica. Por otra parte, en general, el patio de las antiguas viviendas tiene un uso económico más intensivo que el frente: la renta por medio de alquileres.

Pero, aunque este uso económico es intensivo, su productividad no es muy alta, ya la renta pagada por alquiler de viviendas en el patio, es relativamente baja: el 71.6% de los residentes de los patios, dice pagar menos de RD\$500.00 el porcentaje restante no sobrepasa los dos mil pesos. En el frente de las cuadras, aunque los alquileres son más altos, no lo son en gran cuantía, pues el 40.9% de los moradores dice pagar menos de 500 pesos mensuales por este concepto.

Puede ser que el apenas mayor precio relativo de los alquileres de las casas delanteras, además de su fácil acceso a las calles y aceras, se deba al estado de las mismas: el 30.6% de ellas fue considerada e buen estado por sus moradores, y el 43.2%, en estado regular (el resto afirmó que el estado era pésimo).

Hay determinadas organizaciones que operan en la zona en donde funcionará el Centro de capacitación CDI, que pudieran considerarse como competencia directa e indirecta. En el Distrito Nacional existen varios politécnicos y centros de educación técnica entre los cuales se pueden mencionar los siguientes:

- 1) Liceo Técnico San José Fe y Alegría
- 2) Politécnico Madre Rafaela Ybarra
- 3) Politécnico Max Henríquez Ureña
- 4) Centro Parroquial Domingo Savio Fe y Alegría
- 5) Instituto Politécnico Cardenal Sancha
- 6) Instituto Politécnico Parroquial Santa Ana
- 7) Instituto Técnico Salesiano -Itesa-
- 8) Liceo Técnico Hermanas Rosario Torres Fe y Alegría
- 9) Politécnico Nuestra Señora del Carmen
- 10) Politécnico Santa Clara de Asís
- 11) Liceo Técnico General Belisario Peguero Guerrero
- 12) Politécnico Unión Panamericano
- 13) Centro Educativo Marillac Instituto
- 14) Politécnico Ángeles Custodios

15) Instituto Politécnico Víctor Estrella Liz

16) Instituto Tecnológico Artes y Oficios

17) Liceo Técnico San Pablo Apóstol

18) Politécnico Las Américas

19) Politécnico Movearte <sup>15</sup>

En estos centros se preparan a los estudiantes para el desempeño de profesiones cualificadas del Nivel Medio en los diferentes campos de la actividad social y productiva del país, mediante una formación que le permita adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales que se efectúan en el mundo del trabajo, así como profundizar las capacidades cognitivas, afectivas y prácticas requeridas para asumir su formación como un proceso continuo.

La oferta que brindan estos centros e institutos es parecida a la que ofrece el CDI en su sede de Guaricanos, aunque un tanto diferente a la que se pretende ofrecer en el nuevo Centro en Villa Juana. Existen, sin embargo, otros institutos que funcionan como Centros Operativo del Sistema (COS) del INFOTEP que brindan similares ofertas académicas a las que se prevén brindar el CDI en el sector de Villa Juana; la diferencia quizás estará en la ubicación del Centro por ser una vía de transporte público terrestre y por estar operando la segunda línea del metro en la Avenida Quinto Centenario (Avenida Kennedy), lo cual representa un punto a favor en el desplazamiento de los interesados.

---

<sup>15</sup> <http://www.minerd.gob.do/idec/Docs6/DOSSIER.MESA%206.IDEC.pdf>

También, en la ciudad de Santo Domingo, existen 130 COS del INFOTEP que tienen una oferta de cursos técnicos similar a la que desarrollará el CDI en Villa Juana. Sin embargo, solo una (1) institución hace vida en el Sector de Villa Juana y lo es el Centro Nacional de Formación Técnica en Salud (CENSALUD), y otra se encuentra en las proximidades y es la Fundación Abriendo Camino. En el caso de CENSALUD, su oferta está enfocada en la formación de enfermeras, tema que no está en la carpeta del CDI en Villa Juana, por lo cual no es considerada como competencia. La promoción de CENSALUD está orientada hacia el área de salud, focalizada en centros clínicos y hospitales.

De su lado, la Fundación Abriendo Camino es una Organización No Gubernamental (ONG) sin fines de lucro que trabaja a favor de los niños, niñas, jóvenes y adultos marginados de Villas Agrícolas en la Zona Norte de Santo Domingo. Su misión es ofrecer un espacio de formación integral donde estos grupos puedan desarrollar su potencial a través de actividades educativas, artísticas, recreativas y de capacitación técnico profesional. Esta entidad recibe apoyo de diferentes instituciones, tales como la Embajada de Francia, de Gran Bretaña, la Fundación Air France, la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) y también del Sector Privado dominicano, con lo cual puede ejecutar diferentes proyectos e iniciativas.

Como se puede evidenciar, el CDI en Villa Juana es de gran necesidad, ya que permitirá que más dominicanos puedan formarse académicamente o aprender un oficio que les permita insertarse en el mercado laboral y proveer el sustento de sus familias, contribuyendo de esta forma al desarrollo de la economía del país.

Existen diferentes variables mercadológicas que incidirán en la comercialización de los productos y servicios a ser ofrecidos por el CDI en Villa

Juana. El precio será una variable decisiva para inducir una demanda elevada por los servicios por lo que, de entrada, estos serán relativamente bajos y acorde con los ingresos de la población que se atenderá. Importante también es la ubicación del CDI, el cual se encontrará en un espacio con una abundante población joven, en donde el más del 50% es de sexo femenino, con necesidades combinadas de capacitación y empleo, lo que hará atractivo a dicho centro.

Este barrio cuenta con unas 1,328 manzanas, con una extensión aproximada de unos 10,000 mts<sup>2</sup>, por manzana tiene una extensión de 100M2. La demarcación geográfica de Villa Juana con relación a Villa Consuelo, es la avenida Expreso V Centenario, para otros, sigue siendo la calle Manuel Ubaldo Gómez. Villa Juana colinda, al Norte, con calle Pedro Livio Cedeño, desde la Av. Máximo Gómez hasta la calle Hermanos Pinzón; al Sur con Avenida San Martín, desde la Av. Máximo Gómez hasta la calle Manuel Ubaldo Gómez; al Este con la calle Manuel Ubaldo Gómez, desde la Pedro Livio Cedeño con Hermanos Pinzón hasta la Av. San Martín; y al Oeste con la avenida Máximo Gómez, desde la calle Pedro Livio Cedeño hasta la Av. San Martín.

La población estimada de Villa Juana es de 42,000 personas, con una densidad poblacional de 22,471 habitantes por KM2.

En términos de algunas características del Sector Villa Juana, se destaca que allí cohabitan una gran cantidad de instituciones de diversa índole, entre las que se citan:

- +42 Habitantes
- 1 Iglesia Sagrado Corazón de Jesús

- +12 Iglesias Evangélicas
- 1 Cementerio Nacional
- +3000 Sindicatos
- +4 Todas las centrales Sindicales
- 1 Fiscalía barrial
- +36 Organizaciones comunitarias
- 28 Calles simétricamente iguales
- +7 Rutas de transporte público.
- Centros culturales marca país.
- 1 El centro comercial más grande.
- 5 Paradas del Metro de Santo Dominicana.
- +14 Centros de estudios privados
- Escuelas Públicas
- Liceos públicos
- 99.0 no. servicios públicos
- 32 no. de Industrias/talleres
- 1,920.0 no. comercios/servicios
- 9874 no. de viviendas
- 591 no. tramos viales

- 39,604.8 Longitud vial (metros)
- 1,2381 no. de Unidades en patios
- 4467 no. de edificaciones
- 139.1 Superficie manzanas
- 132 Manzanas o cuadras
- 172.2 Superficie del barrio <sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> <http://villajuana.net/web/component/content/section/6.html>

## **Capítulo III. Propuesta de reapertura del Centro de Desarrollo Integral (CDI) en el Sector de Villa Juana**

Se presenta la propuesta de reapertura del Centro de Desarrollo Integral (CDI), el cual tiene su edificio en la avenida Quinto Centenario en el Sector de Villa Juana de Santo Domingo. Esta propuesta, consiste en acondicionar y remodelar el 1er nivel del edificio -de los cuatro que posee-.

En la zona a remodelar, se prevé habilitar cuatro espacios como aulas de clases, equipadas y amuebladas con todo lo necesario para poder ofrecer los cursos de capacitación y adiestramiento a las personas interesadas. Además se habilitaran las Oficinas Administrativas, las cuales operaran y coordinaran la contratación del personal docente que ejecutara los programas académicos o acciones formativas de corta duración que se ofertara al público.

### **3.1 Análisis FODA**

#### **Análisis del medio ambiente:**

(Actores Internos)

- 
- Consejo de Ex/Presidentes
  - Junta de Directores
  - Comité Directivo
  - Dirección Ejecutiva
  - Departamentos
-

(Actores Externos)

- 
- Alumnos
  - Beneficiarios de Actividades de bienestar social.
  - Instituciones y personas que apoyan las actividades puntuales.
  - Instituciones y personas donantes de recursos.
  - Organismos Internacionales
- 

**Medio ambiente externo:**

---

Entorno económico	Entorno social
Inestable	Alto riesgo
Cambiante	Inversión de valores
Limitado	Desintegración familiar
Recursos financieros limitados	Alto índice delincuencia
Alto costo de la vida	Bajo nivel de educación
Bajo poder adquisitivo	

---

Entorno financiero	Entorno tecnológico
Recursos financieros limitados	Entorno tecnológico competitivo
Reducción de donaciones	Avanzado
Altas tasas de interés	Poco uso de tecnología por las personas

---

Entorno educativo	Entorno político
Competitivo	Ambiente electoral
No reglamentado	Desorganizado

---

Poca cobertura  
No planificado

Belicoso  
Incierto

---

## **Resultados análisis FODA**

### **Fortalezas**

- Recursos Humanos
- Institución Social
- Mayor Comité Directivo
- Imagen Comité Directivo
- Apertura

### **Oportunidades**

- Mercado objetivo
- Nivel educacional de la población
- Requerimiento de entrenamiento de su mercado objetivo
- Comercialización
- Crisis Económica
- Programa contra la pobreza
- Crecimiento
- Acceso a Instituciones

### **Debilidades**

- Calidad del servicio
- Espacio físico
- Equipos actuales
- Recursos Humanos

- ❑ Afluencia de recursos
- ❑ Ubicación geográfica
- ❑ Estructura organizacional
- ❑ Disponibilidad de recursos
- ❑ Seguridad del entorno
- ❑ Orientación de los recursos
- ❑ Comunicación Interna

### **Amenazas**

- ❑ Crisis económica actual
- ❑ Acceso a Fondos de Organizaciones Internacionales
- ❑ Seguridad Nacional
- ❑ Rentabilidad
- ❑ Imagen de las ONG
- ❑ Problemas sociales
- ❑ Salarios bajos
- ❑ Ley ONG

---

### **Puntos críticos**

- 
- ❑ Orientación de las actividades de la institución
  - ❑ Captación de recursos de bajo costo
  - ❑ Rentabilidad
  - ❑ Planta física, mobiliarios y equipos
  - ❑ Calidad de los servicios
  - ❑ Informaciones
  - ❑ Comunicación Interna

## 3.2 Objetivos estratégicos y metas

Los objetivos estratégicos del CDI constituyen la declaración que describe la naturaleza, alcance, ideales y propósitos de esta organización para el mediano y largo plazo. En este caso, se establecieron los siguientes tres (3) objetivos:

- **Objetivo Estratégico 1.1.** Fortalecer la entidad promoviendo la imagen y logrando su posicionamiento.
  - **Sub-objetivo Estratégico.1.1.1.** Establecer su estructura organizacional, mejorando la gestión de recursos tanto internos como internacionales.
  - **Sub-objetivo Estratégico.1.1.2** Establecer los procesos y procedimientos necesarios, dotando al personal de las capacidades necesarias y procurando mejoras continuas en los servicios que se ofrecen.
  
- **Objetivo Estratégico 2.1.** Expandir la oferta de capacitación técnica, a través del fortalecimiento del centro existente, del establecimiento de nuevos centros de formación a nivel nacional, y de la ejecución de novedosos programas de entrenamiento y capacitación.
  
- **Objetivo Estratégico 3.1.** Satisfacer las demandas de servicios de los jóvenes del país, mediante la estructuración y puesta en marcha de una oferta de servicios que abarque la capacitación, los servicios financieros y todos aquellos otros servicios que vayan dirigidos al desarrollo integral de la juventud.

A partir de estos Objetivos Estratégicos, se definieron las siguientes Metas y/o Resultados Esperados:

1. Duplicar la cantidad de jóvenes y adultos formados en el CDI.
2. Desarrollar al menos tres (3) proyectos dirigidos al desarrollo integral de los jóvenes.
3. Lograr la auto sostenibilidad financiera del CDI, mediante una gestión de ingresos ágil y eficaz y un control de los costos operativos.
4. Establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, a partir de las cuales se ejecutaran proyectos que propendan al desarrollo de la juventud dominicana.
5. Diseñar e implementar las adecuaciones necesarias a lo interno del CDI, a fin de mejorar el desempeño institucional.

La población que demandará los servicios del CDI tiene las siguientes características:

- a) Son jóvenes de ambos sexos y personas adultas con edades entre los 15 y los 55 años de edad.<sup>17</sup>
- b) Personas de escasos recursos con ingresos promedios menores a los 20,00 pesos.
- c) Personas con baja calificación profesional y, por ende, baja productividad.
- d) Desempleados, sobre todo en el caso de las mujeres.
- e) Madres solteras.

---

<sup>17</sup> No obstante, estará abierto para el público en general que desee recibir formación académica.

Los productos a ser ofrecidos por el nuevo CDI son intangibles y se centran en procesos de capacitación y Asistencia Integral. De manera específica, los productos contemplados en esta propuesta abarcan:

- a) Cursos de Educación Técnico Profesional con una duración promedio de 1 a 3 meses.
- b) Servicios de Bachillerato Técnico con una duración de cuatro (4) años.
- c) Proyectos especiales para promover el desarrollo de la mujer emprendedora y los jóvenes en sentido general.
- d) Acciones de capacitación para atender demandas específicas (Conferencias magistrales, Seminarios-talleres, Asistencia técnica, etc.)

La estructura de precios de los productos y servicios a ser ofrecidos por el CDI en Villa Juana va a depender del análisis de costo que se realice para cada servicio, así como de las expectativas relacionadas con el retorno de la inversión que se realizará. En todo caso, se espera que los precios a cobrar por los diferentes servicios estén en relación a la capacidad de compra de los clientes potenciales<sup>18</sup>.

Se tiene que tener presente, no obstante, que el CDI en Villa Juana operará con un enfoque de sostenibilidad, lo que implica que no deberá tener pérdida en ninguna de las iniciativas que promueva y/o ponga en marcha. Esto implica que la fuente de financiamiento deberá estar claramente identificada previo al inicio de un proyecto, oferta académica y/o iniciativa.

---

<sup>18</sup> Se debe tomar en cuenta que, en algunos casos, habrá que subsidiar la demanda para lo cual será necesario contar con el apadrinamiento de los sectores público y privado.

Los canales de distribución de los productos y servicios a ser ofrecidos por el CDI en Villa Juana serán los medios de comunicación (Radio, Televisión, Periódicos, etc.), así como las Redes Sociales (Facebook, Twitter, etc.). Habrá otros mecanismos institucionales mediante los cuales se promoverán y distribuirán estos servicios.

El plan de promoción de los servicios incluirá<sup>19</sup>:

- Afiches
- Bajantes
- Brouchure
- Encartes
- Revistas

### **3.3 Pronóstico de ventas**

La estimación de generación de ingresos, vía la oferta de servicios, arroja que durante el primer año de operación del CDI en Villa Juana las ventas superarían 5.1 millones de pesos, partiendo de las siguientes premisas:

- a) El Centro opera con por lo menos cuatro (4) aulas.
- b) Las aulas se mantiene operando durante todo el año.
- c) Los precios por curso van desde 500 pesos por estudiante hasta 1,500.
- d) No se prevén subsidios directos a los estudiantes.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Cuando sea necesario podrían utilizarse mecanismos adicionales a los enumerados aquí.

- e) Las aulas operaran durante todo el año.
- f) Los precios por curso van desde 500 pesos por estudiante hasta 1,500.
- g) No se prevén subsidios directos a los estudiantes<sup>21</sup>.

### Proyección de ingresos del CDI

Cursos	Precio		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Año 1
Curso A	500	Estudiantes	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	187	1,296
		Valor	14,440	21,632	28,825	36,018	43,211	50,404	57,596	64,789	71,982	79,175	86,368	93,560	648,000
Curso B	500	Estudiantes	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	187	1,296
		Valor	14,440	21,632	28,825	36,018	43,211	50,404	57,596	64,789	71,982	79,175	86,368	93,560	648,000
Curso C	1000	Estudiantes	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	187	1,296
		Valor	14,440	21,632	28,825	36,018	43,211	50,404	57,596	64,789	71,982	79,175	86,368	93,560	648,000
Curso D	1,500	Estudiantes	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	187	1,296
		Valor	28,879	43,265	57,650	72,036	86,422	100,807	115,193	129,578	143,964	158,350	172,735	187,121	1,296,000
<b>Total Estudiantes</b>			<b>115</b>	<b>173</b>	<b>230</b>	<b>288</b>	<b>346</b>	<b>403</b>	<b>461</b>	<b>518</b>	<b>576</b>	<b>634</b>	<b>691</b>	<b>749</b>	<b>5,184</b>
<b>Total Valores</b>			<b>72,198</b>	<b>108,162</b>	<b>144,126</b>	<b>180,090</b>	<b>216,054</b>	<b>252,018</b>	<b>287,982</b>	<b>323,946</b>	<b>359,910</b>	<b>395,874</b>	<b>431,838</b>	<b>467,802</b>	<b>3,240,000</b>

Premisas

**Fuente: Departamento de Contabilidad y Finanzas del CDI.**

<sup>20</sup> Esto no implica que si se reciben subvenciones de entidades públicas o privadas, los cursos se ofrezcan de manera gratuita.

<sup>21</sup> Esto no implica que si se reciben subvenciones de entidades públicas o privadas, los cursos se ofrezcan de manera gratuita.

## **3.4 Aspectos operacionales y administrativos**

### **3.4.1 Planta física**

La planta física del CDI estará compuesta, además del Instituto Politécnico CDI ubicado en los Guaricanos, por el CDI en Villa Juana, y contará con aproximadamente 1,000 metros cuadrados, en donde se alojarán las oficinas administrativas y las aulas y los talleres para la impartición de docencia. Estará ubicado en la Avenida V Centenario, específicamente en el Barrio Villa Juana, próximo a la Avenida Duarte.

Este Centro contará con servicios de agua, luz, Telecable, servicios sanitarios, teléfono, Internet, Wi-fi, y cualquier otro servicio indispensable para un adecuado funcionamiento. La ubicación del CDI en Villa Juana goza de una activa línea de transporte y es de fácil acceso para las personas de las comunidades cercanas.

### **3.4.2 Capacidad de producción instalada**

La capacidad instalada inicial del CDI en Villa Juana será de 6,480 alumnos al año, con una operación de catorce horas diarias, es decir, de 8 de la mañana a 10 de la noche. Esta capacidad instalada incluye aulas, equipos, maquinarias, talleres de formación, etc.

### **3.4.3 Recursos humanos**

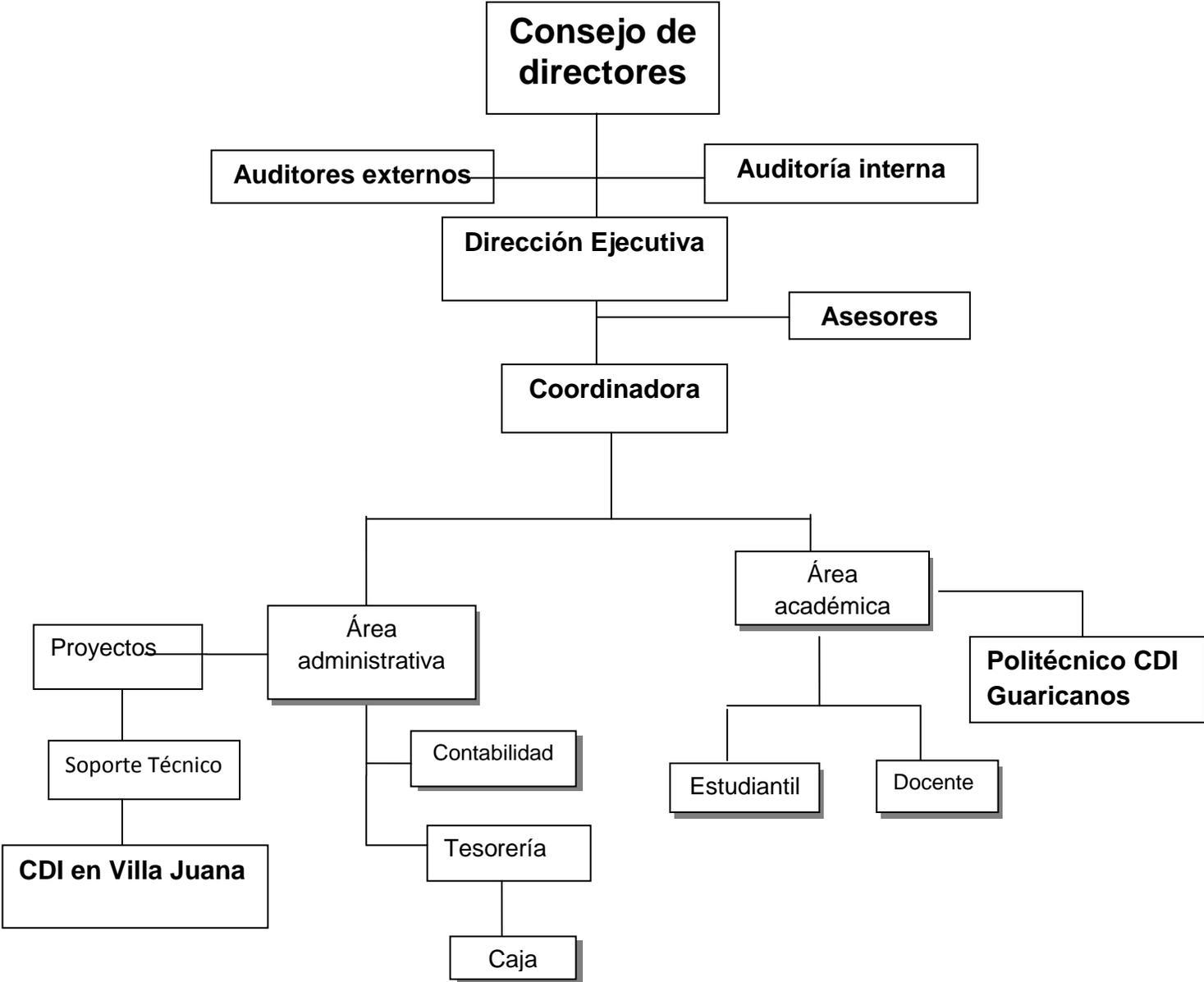
El equipo de trabajo del CDI está compuesto por profesionales comprometidos con la educación técnica y la formación profesional de los jóvenes dominicanos, así como con el desarrollo integral de la mujer, sobre todo con aquellas colocadas en el lado desfavorable de la distribución del ingreso.

Su escogencia ha sido el resultado de un amplio proceso de evaluación y análisis cuyo enfoque era conseguir personas no solo con las competencias requeridas, sino también con la vocación de servicio necesaria que permitiera desarrollar una cultura a favor de la educación, y que además estuvieran en consonancia con los objetivos del CDI.

El CDI en Villa Juana, en sus inicios, funcionará a partir de la siguiente estructura organizacional:

3.4.4 Estructura organizacional propuesta

Figura No. 3.



Fuente: Área administrativa del CDI.

Los sueldos y salarios del personal del CDI a contratar en sus instalaciones del Sector de Villa Juana serán como sigue:

**Tabla No. 5.**  
**Puestos y sueldos del CDI en Villa Juana**  
**Valores en RD\$**

<b>Cantidad de personas</b>	<b>Descripción del puesto</b>	<b>Valor mensual (RD\$)</b>	<b>Valor anual<sup>22</sup> (RD\$)</b>
1	Director Ejecutivo	50,000.00 mensual	600,000.00
1	Asistente Coordinadora	Sueldo actual	22,000.00
1	Gestor de Proyectos	20,000.00 más comisión por Proyectos gestionados	240,000.00
1	Secretaria Auxiliar	10,000.00 (Pasante universitaria)	120,000.00
1	Mensajero	8,000.00	96,000.00

**Fuente: Departamento de Contabilidad y Finanzas del CDI.**

<sup>22</sup> Estos valores no incluyen el sueldo 13 ni los Servicios No Personales.

### **3.5 Estimación presupuestaria: Ingresos y gastos - Período diciembre 2013-noviembre 2014**

Sustentados en todos los objetivos y las acciones indicadas en el Plan Operativo propuesto para el próximo periodo, así como tomando en cuenta los lineamientos trazados por el Consejo de Directores del CDI se ha propuesto la siguiente Estimación Presupuestaria para el período 1ro de diciembre 2013 al 30 de noviembre de 2014:

#### **3.5.1 Premisas generales:**

- a) Tasa de cambio de US\$1.00 = RD\$43.38 para final de período, conforme los promedios mensuales según la tabla establecida.
- b) Sobre los gastos generales y administrativos se considera una tasa de inflación del 5%.
- c) Apertura del Quinto Centenario con 4 aulas. Oficina para las áreas administrativas (contratar Director, conserjes, tutores, cajera, contadora, coordinador académico).
- d) Ampliación de la infraestructura del Politécnico del CDI en los Guaricanos; reparación y mantenimiento para que pueda ser un centro de referencia de calidad.
- e) Austeridad en los gastos.

### 3.5.2 Premisas específicas o en detalle

#### Ingresos:

#### Operacionales:

- **Ingresos por capacitación:**

Para el período diciembre de 2013-noviembre de 2014 se ha proyectado recibir ingresos por concepto de cursos a impartir en el Quinto Centenario por un monto de RD\$4,950,000.00.

#### Extraordinarios:

- Mantener la asignación del pago de los todos los beneficios al personal académico y administrativo del politécnico por parte de la MINERD RD\$5,306,588.00
- Obtener la donación para la ampliación del politécnico en los Guaricanos por US\$121,900.00 equivalente a RD\$5,095,420.00
- Gestionar y obtener donaciones de instituciones financieras para equipar la institución RD\$600,000.00

**Total Ingresos**

**RD\$16,337,858.00**

**Tabla No. 6.**  
**Proyecto Ejercicio CDI en Villa Juana**  
**Capacitación Técnico Profesional**  
**Disponibilidad 4 aulas en 2 tandas – Lunes y miércoles**

Proyección	Días/tandas del curso a ofertar			Horarios	duración	Cantidad estimada	ingresos	total
1	Tanda 1	Sección 1	Lun/ mier	8 a 10 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
2	tanda 1	Sección 1.1	Lun/mier	8 a 10 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
3	tanda 1	Sección 1.2	Lun/mier	8 a 10 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
4	tanda 1	sección 1.3	Lun/ mier	8 a 10 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
5	Tanda 1	sección 2	Lun/mier	10 a 12 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
6	Tanda 1	sección 2.1	Lun/ mier	10 a 12 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
7	Tanda 1	sección 2.2	Lun/mier	10 a 12 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
8	Tanda 1	sección 2.3	Lun/mier	10 a 12 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
9	Tanda 2	sección 3	Lun/ mier	2 a 4 pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
10	Tanda 2	sección 3.1	Lun/mier	2 a 4 pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
11	Tanda 2	sección 3.2	Lun/ mier	2 a 4 pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
12	Tanda 2	sección 3.3	Lun/mier	2 a 4 pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
13	Tanda 2	sección 4	Lun/mier	4 a 6pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
14	Tanda 2	sección 4.1	Lun/ mier	4 a 6pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
15	Tanda 2	sección 4.2	Lun/mier	4 a 6pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
16	Tanda 2	sección 4.3	Lun/ mier	4 a 6pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
<b>Total</b>						<b>320</b>	<b>RD\$8,000.00</b>	<b>RD\$160,000.00</b>

**Fuente: Departamento de Contabilidad y Finanzas del CDI**

**Tabla No. 7.**  
**Proyecto Ejercicio CDI en Villa Juana**  
**Capacitación Técnico Profesional**  
**Disponibilidad 4 aulas en 2 tandas–Martes y jueves**

<b>Proyección</b>	<b>Días/tandas del curso a ofertar</b>			<b>Horarios</b>	<b>duración</b>	<b>Cantidad estimada</b>	<b>Ingresos</b>	<b>Total</b>
1	Tanda 1	Sección 1	Mart/jueves	8 a 10 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
2	tanda 1	Sección 1.1	Mart/jueves	8 a 10 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
3	tanda 1	Sección 1.2	Mart/ueves	8 a 10 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
4	tanda 1	sección 1.3	Mart/jueves	8 a 10 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
5	Tanda 1	sección 2	Mart/jueves	10 a 12 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
6	Tanda 1	sección 2.1	Mart/jueves	10 a 12 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
7	Tanda 1	sección 2.2	Mart/ueves	10 a 12 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
8	Tanda 1	sección 2.3	Mart/jueves	10 a 12 am	4 semanas	20	500.00	10000.00
9	Tanda 2	sección 3	Mart/jueves	2 a 4 pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
10	Tanda 2	sección 3.1	Mart/jueves	2 a 4 pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
11	Tanda 2	sección 3.2	Mart/ueves	2 a 4 pm	4 semanas	20	500.00	10000.00
12	Tanda 2	sección 3.3	Mart/jueves	2 a 4 pm	4 semanas	20	1000.00	20000.00
13	Tanda 2	sección 4	Mart/jueves	4 a 6pm	4 semanas	20	1000.00	20000.00
14	Tanda 2	sección 4.1	Mart/jueves	4 a 6pm	4 semanas	20	1000.00	20000.00
15	Tanda 2	sección 4.2	Mart/ueves	4 a 6pm	4 semanas	20	1000.00	20000.00
16	Tanda 2	sección 4.3	Mart/jueves	4 a 6pm	4 semanas	20	1000.00	20000.00
<b>Total</b>						<b>320</b>	<b>RD\$10,500.00</b>	<b>RD\$210,000.00</b>

**Fuente: Departamento de Contabilidad y Finanzas del CDI**

**Tabla No. 8.**  
**Proyecto Ejercicio CDI en Villa Juana**  
**Capacitación Técnico Profesional**  
**Disponibilidad 4 aulas en 1 tanda–Viernes**

Proyección	Día/tanda del curso a ofertar			Horarios	duración	Cantidad estimada	Ingresos	Total
1	Tanda 3	Sección 1	Viernes	8 a 12 am	4 semanas	20	1000	20000
2	Tanda 3	Sección 1.1	Viernes	8 a 12 am	4 semanas	20	1000	20000
3	Tanda 3	Sección 1.2	Viernes	8 a 12 am	4 semanas	20	1000	20000
4	Tanda 3	Sección 1.3	Viernes	8 a 12 am	4 semanas	20	1000	20000
5	Tanda 3	Sección 2	Viernes	2 a 4 pm	4 semanas	20	1500	30000
6	Tanda 3	Sección 2.1	Viernes	2 a 4 pm	4 semanas	20	1500	30000
7	Tanda 3	Sección 2.2	Viernes	2 a 4 pm	4 semanas	20	1500	30000
8	Tanda 3	Sección 2.3	Viernes	2 a 4 pm	4 semanas	20	1500	30000
<b>Total</b>						<b>160</b>	<b>RD\$10,000</b>	<b>RD\$200,000</b>

Fuente: Departamento de Contabilidad y Finanzas del CDI

**Tabla No. 9.**  
**Proyecto Ejercicio CDI en Villa Juana**  
**Capacitación Técnico Profesional**  
**Disponibilidad 4 aulas en 1 tanda–Sábado**

Proyección	Día/tanda del curso a ofertar			Horarios	Duración	Cantidad estimada	Ingresos	Total
1	Tanda 4	Sección 1	Sábado	8 a 12 am	4 semanas	20	1000	20000
2	Tanda 4	Sección 1.1	Sábado	8 a 12 am	4 semanas	20	1000	20000
3	Tanda 4	Sección 1.2	Sábado	8 a 12 am	4 semanas	20	1500	30000
4	Tanda 4	Sección 1.3	Sábado	8 a 12 am	4 semanas	20	1500	30000
<b>Total</b>						<b>80</b>	<b>RD\$5,000.00</b>	<b>RD\$100,000.00</b>

Fuente: Departamento de Contabilidad y Finanzas del CDI

Una vez establecida la oferta académica, se podrían colocar 4 capacitaciones, una por aula, y tener cuatro profesores fijos. Además, se podría negociar un buen sueldo mensual, en vez de pago por hora, o disminuir el costo por hora. En el mercado está entre RD\$600.00 y RD\$1,000.00 el nivel de postgrado y entre RD\$350 y RD\$550.00 el nivel de grado.

Por ejemplo: Un profesor que tenga un curso tendría la oportunidad de darlo de lunes a sábado. Ver cuadro a continuación:

**Tabla No. 10.**  
**Análisis Salario Mensual**  
**para 4 profesores fijos**

<b>Días</b>	<b>Horas x día</b>	<b>Recomendación pagar x hora</b>	<b>Horas cursos</b>
Lunes/miércoles	8	600	Los de 16h
Martes/jueves	8	800	Los de 8h
Viernes	8		
Sábados	4	16 horas	RD\$9,600.00
	28	8 horas	RD\$6,400.00
		<b>Total a pagar</b>	<b>RD\$16,000.00</b>

Fuente: Departamento de Contabilidad y Finanzas del CDI

### **3.4.3 Gastos**

#### **Gastos generales y administrativos:**

#### **Servicios personales:**

- **Salarios:**

Corresponde al pago de salario del personal administrativo, se considera crear una estructura para retomar el edificio del Quinto Centenario en Villa Juana; en dicha estructura se incluye el personal del politécnico y se pagara un monto que asciende a un total de **RD\$6.666,927**.

### **3.5.4 Beneficios y compensaciones:**

- **Regalía Pascual:**

En esta partida se incluye el pago de la regalía pascual que otorga la institución a todo su personal, la cual es calculada según lo establecido por ley, **RD\$555,578.00**

- **Bono vacacional:**

Corresponde al pago de bono vacacional anual, establecido en la institución, el cual corresponde al período fiscal presupuestado diciembre 2013-2014 noviembre **RD\$20,000.00**

- **Seguridad social:**

Administración fondos de pensiones (AFP), Seguro familiar de salud (SFS), Riesgo laboral.

### **3.5.5 Servicios no personales**

- **Servicios profesionales:**

En esta partida se incluye los gastos correspondientes a la Auditoría Externa, **RD\$50,000.00**

- **Mantenimiento y Reparaciones:**

Esta partida corresponde al mantenimiento de las edificaciones y otros, **RD\$1,244,720**

- **Depreciación y provisiones Acumulada:**

Corresponde al gasto de depreciación de todos los equipos y mobiliarios de la institución; en el año serían **RD\$188,301**

<b>Total de</b>	<b>RD\$10,665,871.00</b>
-----------------	--------------------------

--

<b>Resultado Ingreso S/ Gastos</b>	<b>RD\$5,671,987.00</b>
------------------------------------	-------------------------

Nota: El resultado operativo en caso de no recibir la donación de la Embajada del Japón (RD\$5,095,420.00) sería de **RD\$576,587.00**

### **3.6 Estimación presupuestaria: Presupuesto de inversión período diciembre 2013-noviembre 2014**

En el presupuesto de inversión se consideraron los siguientes aspectos.

- Ampliación del Politécnico en Guaricanos en RD\$5,095,420.00,
- 60 computadoras; Siete escritorios de oficina; sillón ejecutivo, sillas secretariales, sillas de visitas, UPS, Antivirus, aires acondicionados. Planta eléctrica, abanicos de techo, caja registradora, entre otros equipos, para un total aproximado de RD\$2,040,000.00

Conforme el Flujo de efectivo proyectado en el Plan Operativo Anual (POA) se estima o se requiere de un aporte o financiamiento de una institución particular el cual se estima asciende al monto total de RD\$2,500,000.00.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Fuente: Departamento de Contabilidad y Finanzas del CDI.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo de este trabajo era *Desarrollar un centro de capacitación en el sector de Villa Juana, en Santo Domingo, Republica Dominicana*, el cual permita que más dominicanos tengan acceso a la capacitación académica o aprender un determinado oficio.

- El estudio de mercado demuestra la existencia de una demanda insatisfecha creciente lo que asegura el establecimiento de este proyecto. Más aun si se considera que la actual crisis mundial repercute en la economía nacional, disminuyendo los puestos de trabajo, lo que obligará a las personas a definirse por un negocio propio.
- Técnicamente no existe mayores complicaciones para el establecimiento de un centro de capacitación, pero sí es importante definir una adecuada oferta académica, que cumpla con las expectativas del mercado meta.
- Se ha considerado una estructura organizacional simple pero muy ágil para responder a las necesidades cambiantes del mercado.
- El proyecto del Centro de capacitación no requiere de una inversión relativamente elevada, pues asciende a RD\$10,665.871.00.
- . Para el presente proyecto se estimó un número promedio de 29 participantes. El precio promedio establecido por un participante es de RD\$500.00 a RD\$1,500.00 por persona en este proyecto, lo que permitirá estimar los ingresos esperados en el período de evaluación.

- El proyecto es muy sensible a la disminución de asistentes o de cursos realizados, para un número de 10 participantes/estudiantes el proyecto se torna no viable.
  
- Se recomienda ejecutar el proyecto una vez que se ha demostrado la factibilidad de mercado, técnica, organizacional y financiera.
  
- Poner mucho énfasis en la publicidad para captar un mayor número de participantes por curso.
  
- Fomentar constantemente en todo el personal del Centro la ideología de considerar al cliente como el activo más valioso.
  
- Capacitar al personal para que aprenda a conocer lo que desea el empresario y busca en un servicio de capacitación.
  
- Se recomienda contar con un equipo de instructores que que deseen compartir sus experiencias en beneficio del sector de las MIPYMES y por ende del país.

## BIBLIOGRAFÍA

- Despradel y Jiménez (2009), citando el Documento: “Plan Estratégico de las PYMES de República Dominicana, 2008.2013”.
- 17 años de éxitos del Centro de Desarrollo Integral (2007).
- Departamento de Contabilidad y Finanzas del CDI.

### Internegrafía.

- <http://cnc.gov.do/cnc/wp-content/uploads/2011/12/continuacion-anexo-a-contrato.pdf>
- <http://villajuana.net/web/component/content/section/6.html>
- <http://rsta.pucmm.edu.do/biblioteca/bvds/situacionpymes.pdf>
- 
- <http://www.minerd.gob.do/idec/Docs6/DOSSIER.MESA%206.IDEC.pdf>
- <http://hoy.com.do/microempresas-un-gran-negocio-para-el-desarrollo/>
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo\\_integrado](http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo_integrado)
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n en la Rep%C3%BAblica D ominicana#cite\\_note-2](http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_en_la_Rep%C3%BAblica_Dominicana#cite_note-2)
- [http://www.infotep.gov.do/pdf\\_prog\\_form/ley116.pdf](http://www.infotep.gov.do/pdf_prog_form/ley116.pdf)
- <http://dgetp.edu.do/>
- [http://www.infotep.gov.do/pdf\\_prog\\_form/FTP%20y%20Empleo.pdf](http://www.infotep.gov.do/pdf_prog_form/FTP%20y%20Empleo.pdf)
- [http://www.diariolibre.com/opinion/2013/03/23/i376454\\_emprededurismo-creatividad-innovacion.html](http://www.diariolibre.com/opinion/2013/03/23/i376454_emprededurismo-creatividad-innovacion.html)
- <http://cnc.gov.do/cnc/wp-content/uploads/2011/12/continuacion-anexo-a-contrato.pdf>
- <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/01/12/emprededurismo-via-para-combatir-el-desempleo/>
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Cuadra\\_\(urbanismo\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Cuadra_(urbanismo))

## **ANEXO A**

# 1. Selección y definición del tema.

“Desarrollo de un centro de capacitación en el sector de Villa Juana, en Santo Domingo, República Dominicana año 2013.

## 1.1 Preguntas del punto de partida.

- **De qué se trata la investigación propuesta?**

La investigación propuesta trata de desarrollar un centro de capacitación dirigido a jóvenes y adultos jóvenes.

- **En qué contexto se ubica?**

El contexto en que se ubica es en el sector de Villa Juana de la capital de la República Dominicana, sector del Distrito Nacional, con una gran población propia y de sectores aledaños de jóvenes, mujeres y hombres, con necesidades de formación orientada al trabajo.

- **Es un tema de interés?**

Es un tema de interés, debido a que se pretende dotar de conocimientos a los jóvenes y adultos jóvenes, a través de la capacitación, lo cual les permitirá insertarse en el mercado laboral de forma independiente o mediante un empleo.

- **Existe información sobre el mismo?**

Sí, existe información sobre el mismo.

- **Dónde se puede encontrar la información o quién tiene la información?**

La información se puede encontrar en las oficinas del Centro de Desarrollo Integral (CDI), en el Ministerio de Educación, en el Ministerio de Trabajo, en el Instituto de Formación Técnico Profesional –INFOTEP, entre otras instituciones. En estos lugares, se encuentran las estadísticas y personal profesional necesario que permiten determinar esta problemática de falta de capacitación y desempleo.

- **Cuáles son los resultados personales que se esperan?**

Los resultados personales que se esperan son poder desarrollar este anteproyecto de manera asertiva, de modo que me permita aplicar los conocimientos adquiridos en clase, y que posteriormente me sirvan de base para desarrollar el monográfico al final de mi maestría.

- **Cuáles son los resultados generales que se esperan?**

Los resultados generales que se esperan son poder contribuir con la sociedad dominicana, a través de la capacitación de un segmento de la población. En este caso, del sector de Villa Juana de la capital. Además, persigue convertir a las personas en protagonistas y autores de su propio desarrollo y avance,

contribuyendo de esa forma a crear oportunidades que les permitan mejorar su calidad de vida.

## **2. Problema de la investigación.**

### **2.1 Planteamiento del problema.**

Las grandes crisis económicas y morales que se viven hoy día, en consecuencia llevan a las personas a analizar, que sólo hay un camino posible para poder superarlas: crear personas con capacidades y habilidades para convertir los problemas en oportunidades, a través de acciones productivas fundamentadas en los valores de la honestidad, la responsabilidad y la solidaridad. Personas que no se crucen de brazos frente a la adversidad, sino que con ingenio y esfuerzo logren vencer las dificultades y ayudar a otros a hacer lo mismo.

Los conocimientos y la capacitación son factores determinantes del crecimiento económico y del desarrollo social del país. Los sistemas de educación y formación juegan un papel fundamental al motivar el desarrollo de los conocimientos y capacitación que las personas necesitan para tener éxito en el mercado de trabajo. Estas habilidades que el mercado exige deben complementarse con la capacidad de promover la participación social y el compromiso ciudadano así como los valores necesarios que apoyen a la democracia para que funcione bien, que esté libre de flagelos como la delincuencia y el narcotráfico.

El desempleo y el alto costo de la vida ha generado un incremento en la delincuencia y en el tráfico de estupefacientes. Muchos de los jóvenes dominicanos, debido a la extrema pobreza en la que viven, y la carencia de recursos, se dedican a realizar acciones ilícitas para poder subsistir. Este es un problema sumamente importante, ya que un país solo puede progresar cuando los jóvenes se forman a través de los estudios o se capacitan en alguna área o habilidad técnica.

## **2.2 Formulación del problema.**

A qué se debe la necesidad de incentivar que el centro capacite a los propietarios de microempresas y los jóvenes, en el sector de Villa Juana en el año 2013?

## **2.3 Sistematización del problema.**

- Cuáles son las causas por las que desaparecen las microempresas de bienes y servicios?
- A qué se debe la falta de recursos humanos?
- A qué se debe el incremento de la delincuencia en el sector?

### **3. Objetivos de la investigación.**

#### **3.1 Objetivo general.**

Analizar la necesidad de un centro de capacitación, y oferta de productos y servicios, dirigidos a los propietarios de microempresas y jóvenes, del sector de Villa Juana en el año 2013.

#### **3.2 Objetivos específicos.**

- Desarrollar programas orientados a los propietarios y empleados de micro y pequeñas empresas.
- Orientar la formación técnica a jóvenes de ambos géneros y fundamentalmente de familias de bajos ingresos.
- Medir la cantidad de personas capacitadas en el centro.
- Identificar el tipo de población que se forma en el centro de capacitación.
- Negociar acuerdos de fondos no reembolsables con organismos nacionales e internacionales para formación técnico profesional.

## **4. Justificación de la investigación.**

### **4.1 Justificación teórica.**

El escenario conformado por América Latina y el Caribe, ha sido profundamente modificado en los últimos años. Más allá de las reformas económicas, políticas y sociales que fueron puestas en marcha, la creciente exposición de las economías nacionales ante la competencia internacional ha derivado en mayores exigencias para quienes diseñan y quienes ejecutan las políticas de formación profesional.

Las características de la actividad económica y las nuevas necesidades sociales ponen a la formación en un sitio de primer orden en cuanto a su capacidad como motor de inclusión, movilizador de conocimientos, generador de mejores condiciones para la empleabilidad y facilitador de opciones de diálogo social.

Pero la mayor complejidad del entorno actual también ha requerido a las instituciones de formación mayores esfuerzos para mantenerse actualizadas y prestar servicios acordes a las demandas. Los últimos años del milenio, también son testigos de los frecuentes esfuerzos de modernización emprendidos por, y demandados a las instituciones de formación.

Por otra parte, los usuarios de la formación requieren conocer las mejores ofertas, las que más garantías de eficiencia le pueden brindar. Tanto empresarios como trabajadores buscan señales de eficiencia.

De modo simultáneo, las instituciones buscan un sello de calidad externo y en su mayoría recurren al recurso de la certificación de calidad, usualmente

auditada y comprobada por un organismo externo bajo la lógica de funcionamiento de la familia de normas ISO-9000.<sup>24</sup>

## **4.2 Justificación metodológica.**

Esta investigación va a determinar los cursos a impartir, y será objeto de acuerdos específicos entre el INFOTEP y las entidades correspondientes. El INFOTEP aportará en todo caso su metodología formativa y se encargará de la evaluación.<sup>25</sup>

## **4.3 Justificación práctica.**

Esta investigación es de gran importancia debido al alto índice de analfabetismo y baja escolaridad que existe en República Dominicana, lo cual a su vez genera una necesidad de contribuir con la formación de recursos humanos.

Esta propuesta es de gran beneficio para muchos propietarios de microempresas, que no poseen una adecuada formación para administrar o dirigir eficientemente sus negocios.

---

<sup>24</sup> **Gestión de calidad en la formación profesional, p. 15-16,** <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/> Modernización de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe.

<sup>25</sup> **Certificación de los niveles alcanzados por los alumnos control.**

Además, les servirá a los jóvenes y adultos jóvenes para ser formados en algún oficio, lo cual les permita insertarse en el mercado laboral o ser emprendedores. De esta forma, se reduciría la tasa de desempleo en ese sector.

También esta propuesta, se podría asociar como el elemento complementario de los alfabetizados por el programa iniciado recientemente por el Gobierno, como forma de darle continuidad.

## **5. Marco referencial.**

### **5.1 Marco teórico.**

Con base en la experiencia práctica profesional se concluye que son 8 los propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación, a saber:

- 1- Crear, difundir, reforzar, mantener y actualiza la cultura y valores de la organización.
- 2- Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.
- 3- Elevar la calidad del desempeño.
- 4- Resolver problemas.
- 5- Habilitar para una promoción.
- 6- Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.
- 7- Actualizar conocimientos y habilidades.
- 8- Preparación integral para la jubilación.

Bateson nos recuerda que no solamente aprendemos hábitos sino que aprendemos a aprender ciertos hábitos y que éstos aprendizajes sobreviven en algunos contextos y no en otros.

Schôn nos recuerda que todo hacer está basado en una teoría de la acción, una teoría elegida que verbalizamos y una en uso que es la que se infiere de observar nuestros actos. El buen ejercicio de la capacitación partirá de observación de las conductas reales, reconocimiento de consecuencias no deseadas y a partir de la sorpresa irá al análisis de los contextos en que esas conductas fueron aprendidas para volver luego a la acción ensayando nuevas prácticas.<sup>26</sup>

Las MIPYMES registradas en el país y por tanto identificables son 25,886. Según estudio Consejo Nacional de Competitividad, Directorio Empresas 2009. Sin embargo, a nivel nacional se estiman existen más de 600,000, muchas de ellas sin registro dentro del sistema.<sup>27</sup>

## 5.2 Marco conceptual.

- *Población joven:* La definición estándar de población joven es de 15 a 24 años.<sup>28</sup>
- *Analfabetismo:* Se entiende por analfabetismo la incapacidad que posee un ser humano para realizar las operaciones básicas de leer y escribir.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Siliceo, Alf. p. 29-32, 4ta edición 2004

<sup>27</sup> <http://www.seic.gov.do/pymes.aspx>

<sup>28</sup> [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/jov\\_edad.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/jov_edad.pdf)

<sup>29</sup> <http://www.definicionabc.com/social/analfabetismo.php>

- *Microempresas:* Es aquella empresa que opera una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, y que desarrolla cualquier tipo de actividad de producción o de comercialización de bienes, o de prestación de servicios. El número de empleados no excede de (10) personas, y el propietario labora en la misma. <sup>30</sup>
- *Emprendedor:* Se denomina emprendedor(a) a aquella persona que sabe descubrir o identificar una oportunidad de negocio, y entonces se dispondrá a organizar y conseguir los recursos necesarios para comenzarla y ponerlo en marcha. <sup>31</sup>

### 5.3 Marco espacial.

Los límites del sector de Villa Juana son los siguientes:

- Norte: Pedro Livio Cedeño desde la Av. Máximo Gómez, hasta la calle Hermanos Pinzón.
- Sur: Av. San Martín, desde la Av. Máximo Gómez, hasta la calle Manuel Ubaldo Gómez.
- Este: Calle Manuel Ubaldo Gómez, desde la Pedro Livio Cedeño con Hermanos Pinzón, hasta la Av. San Martín.
- Oeste: Av. Máximo Gómez, desde la Pedro Livio Cedeño, hasta la Av. San Martín.

Población estimada: 42,626 habitantes

Área geográfica: 1,630 KM<sup>2</sup> <sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> <http://microempresa.blogdiario.com/i2008-03/>

<sup>31</sup> <http://microempresa.blogdiario.com/i2008-03/>

<sup>32</sup> <http://villajuana.net/SobrelasCallesdeVillaJuana.html>

## **6. Hipótesis**

### **6.1 Primer grado**

Los centros de capacitación en República Dominicana son necesarios para ampliar la oferta de formación técnico profesional, dirigido a jóvenes pertenecientes a familias de bajos ingresos.

### **6.2 Segundo grado**

Aunque este centro está dirigido a jóvenes de escasos recursos, estará abierto para la población en general que desee capacitarse.

### **6.3 Variables**

- Ofertar cursos especializados en: Administración de Pequeños Negocios, Sistemas de Registros, Manejo de Presupuesto, Control de Inventarios, Belleza, entre otros.
- Identificar el precio que las personas estarían dispuestas a pagar para recibir la capacitación.
- Acondicionar y equipar (4) aulas, en los primeros seis meses.

## **7. Aspectos metodológicos.**

### **7.1 Tipos de estudios.**

#### **7.1.1 Exploratorio.**

Desde hace más de una década, el INFOTEP y el Ministerio de Trabajo, han realizado estudios sobre la falta de oferta formativa en el país, lo cual ha determinado que se necesita crear más centros de capacitación técnica, que le permita acceso a la mayor cantidad de personas posibles.

#### **7.1.2 Descriptivo.**

Se realizará un estudio de mercado en la zona, para determinar las ofertas formativas de interés y la demanda de recursos humanos existente en las microempresas.

#### **7.1.3 Explicativo.**

Se analizarán los resultados obtenidos en el estudio de mercado para determinar las causas del problema.

#### **7.1.4 Correlacional.**

Se realizarán cruces de variables a fin de conocer si el costo de los cursos que se ofertaran, incidirá en la captación de recursos humanos (interesados) al mismo.

### **7.2 Métodos de estudio.**

#### **7.2.1 Inductivo y Deductivo.**

Se utilizarán los métodos inductivo y deductivo, debido a que relaciona problemas de lo general a lo particular y viceversa. El problema educativo que existe en el país a nivel general, versus la formación o capacitación de los jóvenes del sector de Villa Juana y zonas aledañas.

### **7.3 Fuentes y técnicas.**

#### **7.3.1 Fuentes.**

Primarias: libros, estudios, textos, revistas, publicaciones, entre otros.

#### **7.3.2 Técnicas.**

- a. Fichas de citas referenciales
- b. Cuadros analíticos.
- c. Cuestionarios de preguntas cerradas, de selección múltiple.

### **7.3.3 Tratamiento de la información.**

Se realizarán tablas: cualitativas y cuantitativas.

## **8. Tabla de contenido.**

### **Capítulos**

#### **Capítulo I. Microempresas en la República Dominicana**

**1. 1 Impacto en la economía nacional.**

**1.2 Importancia de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES) y el emprendedurismo.**

**1.3 Educación técnica en la República Dominicana**

#### **Capítulo II. Centro de Desarrollo Integral (CDI)**

**2.1 Historia**

**2.2 Marco institucional**

**2.2.1 Misión.**

**2.2.2 Visión.**

**2.2.3 Valores.**

**2.2.4 Estructura organizacional hasta el año 2007**

**2.3 Microempresarios, instituciones y características del Sector Villa Juana**

**Capítulo III. Propuesta de reapertura del Centro de Desarrollo Integral (CDI) en el Sector de Villa Juana**

**3.1 Análisis FODA**

**3.2 Objetivos estratégicos y metas**

**3.3 Pronósticos de ventas**

**3.4 Aspectos operacionales y administrativos**

**3.4.1 Planta física**

**3.4.2 Capacidad de producción instalada**

**3.4.3 Recursos humanos**

**3.4.4 Estructura organizacional propuesta**

### **3.5 Estimación presupuestaria: Ingresos y gastos-Período diciembre 2013-noviembre 2014**

#### **3.5.1 Premisas generales**

#### **3.5.2 Premisas específicas o en detalle**

#### **3.5.3 Gastos**

#### **3.5.4 Beneficios y compensaciones**

#### **3.5.5 Servicios no personales**

### **3.6 Estimación presupuestaria: Presupuesto de inversión período diciembre 2013-noviembre 2014**

## **Recomendaciones**

## **Referencias**

## **Anexos**

## 8. Bibliografía preliminar.

- Siliceo, Alf. (4ta edición 2005). *Capacitación y desarrollo de personal*. Balderas, México: Limusa, S.A. Disponiible en: <http://books.google.com.do/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&dq=alfonso+siliceo,+capacitacion&hl=en&sa=X&ei=KuIVUZbwGpSw8ASGhIDICw&ved=0CCoQ6AEwAA>
- Gore, Ern. (2004). *La Educación en la empresa*. Buenos Aires, Argentina: Granica, S.A.
- <http://villajuana.net/SobrelasCallesdeVillaJuana.html>
- [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/jov\\_edad.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/jov_edad.pdf)
- <http://www.definicionabc.com/social/analfabetismo.php>
- <http://microempresa.blogdiario.com/i2008-03/>
- <http://microempresa.blogdiario.com/i2008-03/>

## 10. Cronograma de trabajo.

Actividades		Duración (4 meses)- Fecha de inicio: 01 de diciembre de 2013														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Entrega del anteproyecto y corrección	■														
2	Comunicación con la población del estudio		■	■												
3	Elaborar los instrumentos de evaluación			■	■											
4	Escribir marco teórico			■	■	■	■	■	■	■	■					
5	Recolectar la información				■	■	■	■	■							
6	Tabular los datos								■							
7	Organizar y discutir los resultados									■	■					
8	Analizar los resultados											■	■			
9	Redactar el informe final														■	■
10	Revisión final del informe por el asesor															■
11	Entregar informe final para corrección															■

## 11. Presupuesto.

<b>Presupuesto para la ejecución del Anteproyecto</b>			
<b>Ingresos miles de RD\$</b>		<b>Egresos miles de RD\$</b>	
Recursos propios	RD\$ 60,000.00	Honorarios investigadores (estudio de mercado)	RD\$ 50,000.00
Aporte Instituciones	RD\$ 100,000.00	Pago por asesorías del proyecto	RD\$ 34 ,000.00
		Material gastable	RD\$ 11,000.00
		Dietas y Viáticos	RD\$ 20,000.00
		Transcripción de documentos	RD\$ 15,000.00
		Combustible	RD\$ 20,000.00
		Imprevistos	RD\$ 10,000.00
<b>Total ingresos</b>	<b>RD\$ 160,000.00</b>	<b>Total egresos</b>	<b>RD\$ 160,000.00</b>

## **ANEXO B**

# Ubicación de Villa Juana - Mapa<sup>33</sup> -



<sup>33</sup> <http://villajuana.net/SobrelasCalledeVillaJuana.html>

## **ANEXO C**

## ENCUESTA DEL PROYECTO

### ENCUESTA AL PÚBLICO SOBRE EL NUEVO CENTRO DE CAPACITACIÓN.

Objetivo: Conocer el grado de aceptación de un nuevo centro de capacitación para empresarios de las Micro, Medianas y Pequeñas empresas, y el público en general.

FECHA.....

INSTRUCCIONES: Por favor lea cuidadosamente y seleccione una o varias respuestas dependiendo las que más se acoplen a su situación.

#### CUESTIONARIO

1. ¿Considera usted que necesita prepararse para un mejor manejo de su empresa?

Si

No

2. ¿En qué áreas de gestión empresarial desearía usted capacitarse o recibir asistencia técnica:

Financiera

Administrativa

Mercadeo

Ventas

Producción

Logística

Otras como:.....

3. ¿Cuánto estaría usted dispuesto a invertir en su capacitación mensualmente?

De 400 a 500 pesos

De 600 a 1,000 pesos

Más de 1,000 pesos

4. ¿Qué tiempo le parece conveniente para su capacitación?

1 mes

3 meses

6 meses

otros

5. ¿Qué días preferiría tomar la capacitación?

De lunes a viernes

Fines de semana

6. ¿En qué horario es más conveniente para usted?

Mañana

Tarde

Noche

7. Contrataría asesoría técnica para realizar estudios de:

Mercado

Costos

Mejoramiento de procesos

Medición de la productividad

Ventas

Control de calidad

Tributación

Planificación Estratégica

Contabilidad

8. ¿Conoce o ha escuchado de centros de capacitación para empresarios de MIPYMES?

Si

No

Cuales:.....

9. ¿Ha tomado algún curso de capacitación para mejorar el manejo de su empresa?

Si

No