

Título: **EVALUACION DEL
IMPACTO DEL PROYECTO
AD/BOL/00/E07 –
CAPACITACION DE MANO
DE OBRA Y PROMOCION
DE MICROEMPRESAS EN
APOYO A LA ESTRATEGIA
DE ERRADICACION DE
CULTIVOS DE COCA EN
EL TROPICO DE
COCHABAMBA**

Nombre Cliente o Empresa: **ONUDD – OIT**

Autor: **FUNDES Bolivia**

Fecha: **Junio-2007**



INDICE DE CONTENIDO

I.	ABSTRACT	6
II.	RESUMEN EJECUTIVO	10
III.	ANTECEDENTES	14
III.1.	Objetivo de la Evaluación	15
III.2.	Marco Conceptual y Metodológico.....	15
III.3.	Carácter de la Evaluación.....	15
A.	Ámbito de la Evaluación	15
B.	Indicadores de Evaluación del Proyecto AD/BOL/00/E07	15
C.	Alcance de la Evaluación.....	15
III.4.	Determinación de la muestra.....	15
A.	Entrevistas a Autoridades.....	16
III.5.	Problemas para el Levantamiento de la Información.....	16
III.6.	Procesamiento de la Información	16
IV.	RESULTADOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS DE LA MUESTRA	17
V.	IMPACTO DEL PROGRAMA EN CAPACITACION LABORAL	20
V.1.	Impacto en la Tasa de Empleo	20
A.	Tasa de Actual de Empleo.....	20
B.	Tasa Ampliada.....	22
C.	Conclusión del Indicador	22
V.2.	Impacto en los Niveles de Calificación.....	23
A.	Conclusión	23
V.3.	Impacto en la Situación Económica	23
A.	Cambio en el Nivel de Ingresos	24
B.	Cambio en la Situación de Endeudamiento.....	24
C.	Conclusión del Indicador	26
V.4.	Impacto en la Calidad del Empleo.....	26
A.	Estabilidad en el Tiempo	26
B.	Condiciones Laborales	26
C.	Coherencia con el Nivel de Preparación.....	27
D.	Conclusión del Indicador	27
V.5.	Uso de las Competencias Adquiridas	27
A.	Conclusión del Indicador	28
V.6.	Coherencia en la Capacitación	28
A.	Coherencia con la Motivación.....	28
B.	Coherencia con la Preparación Previa	30
C.	Conclusión del Indicador	31
VI.	IMPACTO EN INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO.....	32
VI.1.	Conclusión de la Inserción Laboral.....	35
VII.	IMPACTO EN LA PROMOCION A LAS MICROEMPRESAS (CAPACITACION EMPRESARIAL).....	35
VII.1.	Conclusión de la Promoción a las MYPES	41
VIII.	OPINIÓN DE AUTORIDADES	42
VIII.1.	Honorables Alcaldes y Oficiales Mayores.....	42
VIII.2.	Federaciones y/o Organizaciones de Productores de Hoja de Coca.....	45
VIII.3.	Conclusiones de las Opiniones de Autoridades.....	48
IX.	TENDENCIAS DE LA SOSTENIBILIDAD DE LOS EMPLEOS CON RELACIÓN A OTRAS ACTIVIDADES .	49
A.	Conclusión de la Sostenibilidad del Empleo	50
X.	LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE CAPACITACIÓN	51
X.1.	Lecciones Aprendidas.....	51
X.2.	Buenas Prácticas de Capacitación	51
X.3.	Conclusiones	52
XI.	ANÁLISIS DEL SECTOR INDUSTRIAL	53
XI.1.	Conclusiones.....	53
XII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
XII.1.	Conclusiones	53
XII.2.	Recomendaciones	55
XIII.	ANEXOS	55
XIII.1.	Conceptos y Metodología	55
A.	Conceptos	55

B.	Consideraciones Metodológicas.....	56
XIII.2.	Ámbito de la Evaluación	57
XIII.3.	Indicadores	58
XIII.4.	Encuesta EVI-1.....	61
XIII.5.	Encuestas EVI-2.....	1
XIII.6.	Encuestas y Entrevistas	67
XIII.7.	Determinación de la Muestra.....	71
A.	Capacitación Laboral.....	71
B.	Inserción Laboral y Autoempleo	71
C.	Promoción de las MYPES	72
D.	Tamaño de Muestra General por Municipio.....	73
E.	Tamaño Muestral, Modulo de Oficios por Municipio	74
F.	Resultados Muestrales.....	75
G.	Nomina de Autoridades	77
H.	Nomina de Microempresarios	77
XIII.8.	Mapas de las Regiones Trabajadas y/o encuestas	78
XIII.9.	Información adicional.....	79
A.	Impacto en la Situación Económica de los Beneficiarios.....	79
B.	Uso de las Competencias Adquiridas - Calificación.....	79
C.	Coherencia de la Capacitación - Evaluación	80
XIII.10.	Inserción Laboral y/o Autoempleo	83
A.	Análisis de Datos de Ingresos	83
XIII.11.	Anexo 11 Análisis del Sector Productivo.....	84
A.	Análisis Económico del País.....	84
B.	El Cultivo de la Hoja de Coca y el Desarrollo Alternativo	85
C.	Análisis del Sector Productivo y la Contribución del Proyecto	85
1º.	Sector Manufactura	86
2º.	Sector Construcción	87
3º.	Sector Capacitación y Educación	88

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Estados Antes y Después de la Capacitación	56
Figura 2.	Fuerzas de Michael Porter	85

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1.	Resultados del Trabajo de Campo.....	16
Gráfico 2.	Edad por Grupos Quinquenales y Sexo (Ex post) – Capacitación Laboral	17
Gráfico 3.	Lengua que habla habitualmente	18
Gráfico 4.	Nivel de Educación Ex - post	18
Gráfico 5.	Procedencia y Ocupación de los Padres por Municipio	19
Gráfico 6.	Edad por Grupos Quinquenales y Sexo (Ex post) – Inserción Laboral y/o Autoempleo	19
Gráfico 7.	Tasa de Empleo Ex ante y Ex post.....	20
Gráfico 8.	Actividad de los Beneficiarios, Ex ante y Ex post.....	21
Gráfico 9.	Trabajo Conseguido (Ex-Post) con intervención del Proyecto	21
Gráfico 10.	Beneficiarios que trabajaron alguna vez, Ex post	22
Gráfico 11.	Causas para no Tener Trabajo, Ex post	22
Gráfico 12.	Cambios en los niveles de competencia, Ex ante y Es post	23
Gráfico 13.	Nivel de Ingresos Ex ante y Ex post.....	24
Gráfico 14.	Deudas de los beneficiarios Ex ante y Ex post	24
Gráfico 15.	Monto de Deuda Promedio en Bs. Ex ante y Ex post	25
Gráfico 16.	Pago Mensual del Crédito Ex ante y Ex post.....	25
Gráfico 17.	Tiempo Promedio de Financiamiento, Ex ante – Ex post.....	25
Gráfico 18.	Nota de las Competencias Adquiridas	27
Gráfico 19.	Frecuencia de Uso de las Competencias Adquiridas.....	27
Gráfico 20.	Aspiraciones Futuras, Ex post	28
Gráfico 21.	Profesiones Aspiradas Ex post	28

Gráfico 22. Inversión de su Capital.....	29
Gráfico 23. Influencia de la Capacitación en su vida.....	29
Gráfico 24. Recomendaría los Curso con alguna Mejora.....	29
Gráfico 25. Percepción del futuro laboral (Chapare-Yapacani).....	30
Gráfico 26. Trabajo que Realiza, Ex ante.....	30
Gráfico 27. Capacitación Recibida, Ex ante.....	30
Gráfico 28. Tasa de Desempleo Ex post.....	32
Gráfico 29. Tipo de empleo.....	33
Gráfico 30. Actividad Laboral y Tipo de Trabajo.....	33
Gráfico 31. Problemas para Conseguir Empleo.....	33
Gráfico 32. Mejora en los Ingresos.....	34
Gráfico 33. Capacitación Acorde al Mercado Laboral.....	35
Gráfico 34. Causas de la Capacitación.....	35
Gráfico 35. Nivel de Educación - Ex post.....	36
Gráfico 36. Calificación de los Trabajadores.....	36
Gráfico 37. Tipo de Contratos, Ex post.....	36
Gráfico 38. Registros Contables - Financieros.....	37
Gráfico 39. Indicadores de Gestión en las MYPES.....	37
Gráfico 40. Compra de Maquinaria y Herramientas.....	37
Gráfico 41. Inversiones Actuales en Bs. y Exploración de datos.....	38
Gráfico 42. Pago a Proveedores – Ex Post.....	38
Gráfico 43. Cobro Clientes.....	38
Gráfico 44. Actividad Laboral – Ex Post.....	39
Gráfico 45. Comparación de Ventas.....	39
Gráfico 46. Ingreso a Nuevos Mercados.....	39
Gráfico 47. Beneficios por Participación en Ferias Nacionales e Internacionales.....	39
Gráfico 48. Incremento en la Producción – Ex Post.....	40
Gráfico 49. Desarrollo Nuevos Productos.....	40
Gráfico 50. Mejora en la Calidad de Productos - Ex Post.....	40
Gráfico 51. Reclamo de Productos – Ex Post.....	40
Gráfico 52. Necesidades de las MYPES.....	41
Gráfico 53. Oportunidades de Empleo.....	42
Gráfico 54. Mano de Obra Calificada.....	42
Gráfico 55. Incremento de los Ingresos.....	42
Gráfico 56. Áreas de Capacitación.....	43
Gráfico 57. Participación de Beneficiarios.....	43
Gráfico 58. Organización de los Cursos.....	43
Gráfico 59. Capacidad y Habilidad de Capacitadores.....	43
Gráfico 60. Áreas de Capacitación.....	44
Gráfico 61. Continuidad de la Capacitación.....	44
Gráfico 62. Mejoras en las MYPES.....	44
Gráfico 63. Lecciones Aprendidas – Autoridades Municipales.....	45
Gráfico 64. Incremento Empleo o Autoempleo.....	45
Gráfico 65. Calificación de la Mano de Obra.....	45
Gráfico 66. Incremento de los Ingresos.....	45
Gráfico 67. Interés por la Capacitación.....	46
Gráfico 68. Habilidades y Destrezas de los Capacitadores.....	46
Gráfico 69. Importancia de los Cursos.....	46
Gráfico 70. Continuidad en Gastos de Capacitación.....	46
Gráfico 71. Organización de los Cursos.....	47
Gráfico 72. Aspectos de Mejora en las MYPES.....	47
Gráfico 73. Lecciones Aprendidas – Federaciones de Productores de Hoja de Coca.....	48
Gráfico 74. Actividad laboral en estos Momentos.....	50
Gráfico 75. Cambio de Actividad en los Próximos Años.....	50
Gráfico 76. Permanencia de Actividad, Ex Post.....	50
Gráfico 77. Buenas Prácticas de Capacitación – Alcaldes.....	51
Gráfico 78. Buenas Prácticas de Capacitación – Ejecutivos Federaciones Productores de Coca.....	51
Gráfico 79. Exploración de Datos – Cambio Nivel de Ingresos.....	79
Gráfico 80. Exploración de Ingresos, en Bs.....	83
Gráfico 81. Variación del PIB Anual.....	84

Gráfico 82. Creación y Apoyo a las MYPES del Trópico de Cochabamba.....	87
Gráfico 83. Ingresos de las MYPES creadas por el Proyecto	88
Gráfico 84. Nivel del Instrucción en el Área Rural – 2005	89
Gráfico 85. Alumnos Matriculados en Educación Pública Escolar.....	89
Gráfico 86. Matricula en la Universidad Pública	89
Gráfico 87. Alumnos Matriculados en Educación Pública Escolar.....	90
Gráfico 88. Matricula en la Universidad Pública	90

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Incremento en personas con empleo.....	20
Cuadro 2. Índice de Población Ocupada Ex ante y Ex post	21
Cuadro 3. Razones para No Conseguir Trabajo Actualmente.....	22
Cuadro 4. Tiempo de desempleo, Ex ante y Ex post.....	22
Cuadro 5. Nivel de Calificación Ex ante y Ex post.....	23
Cuadro 6. Retraso en Pago de Créditos Ex ante y Ex post.....	24
Cuadro 7. Tipo de Contratos Firmados, Ex ante y Ex post.....	26
Cuadro 8. Personas con Contratos y Seguro Social	26
Cuadro 9. Coherencia en el nivel de preparación y el trabajo que realiza, Ex ante y Ex post.....	27
Cuadro 10. Nivel de Calificación, Ex ante	31
Cuadro 11. Especialidad Laboral Ex-Ante y Ex-Post.....	32
Cuadro 12. Preferencias por Áreas de Capacitación.....	34
Cuadro 13. Tipo de Trabajo, Ex ante y Ex post.....	36

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total de Beneficiarios Capacitados, por Módulo y Sexo.....	57
Tabla 2. Promoción de MYPES.....	58
Tabla 3. Total Beneficiarios en Inserción Laboral.....	58
Tabla 4. Marco Muestral General, por Municipio y por Sexo	73
Tabla 5. Marco Muestral por Módulos de Oficios, por Municipio y por Sexo	74
Tabla 6. Resultados por Municipio, por Módulo y por Sexo	75
Tabla 7. Resultados por Módulo de Oficios, por Municipio y por Sexo.....	76
Tabla 8. Autoridades Entrevistadas.....	77
Tabla 9. Microempresarios Entrevistados	77
Tabla 10. Competencias Adquiridas, Ex post.....	79
Tabla 11. Competencias Utilizadas (Siempre y Casi Siempre), Ex Post	80
Tabla 12. Calificación en el Uso de Competencias, Ex post	80
Tabla 13. Resultados GC, GA, Ex ante	81
Tabla 14. Resultados GR, Ex ante	81
Tabla 15. Conocimientos utilizados para desempeñar su trabajo	81
Tabla 16. Grado de Autonomía en su trabajo.....	81
Tabla 17. Grado de Responsabilidad en la Dirección de subordinados	81
Tabla 18. Resumen de los Niveles de Calificación.....	82
Tabla 19. Evaluación de la Coherencia de la Capacitación.....	82
Tabla 20. Bolivia: Incidencia en el PIB por Actividad Económica	84
Tabla 21. Resultado de la Capacitación	90

I. ABSTRACT

The Project AD/BOL/00/E07 begins its activities in December of the year 2000 and it concludes in June of 2007. The immediate objective of the project is: To "enable to young, men and women to develop productive new activities and/or of services, outside of the economy of the coca and to Support the creation of productive MYPES and of service, articulating the labor offer generated by the project with the work demand in the region partially or outside of her."

The result of this work, is to obtain information statistically reliable of the impact of the activities of the Project during the managements 2004 at the 2006, in relation to the generation of qualified manpower for the development of the productive potentialities; the generation of employment opportunities, the labor insert, the generation of revenues and the consolidation of the sector microempresarial like employment source and revenues in the regions.

For this work, he/she has been defined a sample 500 beneficiaries: in the Municipalities of Villa Tunari, Pojo (Entre Ríos), Port Villarroel, Tropical Tiraque and Chimore of the department of Cochabamba and the Municipality of Yapacaní of Santa Cruz's Department. Likewise, it has been interviewed 50 beneficiaries of the project to determine the labor insert, the opinion of 10 authorities has risen between Mayors and/or bigger Officials, Executives of Federations and he/she interviewed to 21 microindustrialists in all these Municipalities. For the analysis of the information, the survey EVI-1 (former-before) was used surrendered in digital form by the project, the survey EVI-2 (former-post) was revised and improved to lift the information.

Given these antecedents, the comparative results of the evaluation of the impact of the Project related with the Labor Qualification starting from the incremental opposing changes among the line base (former-before) and the current (former-post) situation in relation to the selected indicators, shows the following synthesis:

a. It Appraises of Employment

The increase of I number of people was of the 16,7% the achieved Impact of the employment rate it reaches 4.8% related to the labor qualification and of 6.0% in labor insert. The enlarged reflective rate that a decrease exists in the number of unoccupied people and of the beneficiaries that work 26.4% at the present time it has gotten it thanks to the qualification received by the Project.

b. Qualification Levels

You conclude that the impact in the qualification levels diminishes for not qualified workers of 56.7% to 23.4%, being increased the personnel semi qualified in 16.9% and 3.8% they reach the level of technical means. Therefore, the qualification of the workers has a positive impact.

c. The Beneficiaries' Economic Situation

The entrance average of the beneficiaries is increased in 31.1%, bigger to the national minimum wage than it is increased 19.3% on the average the years 2004 at the 2007.

The credit of the total of people shows a debt of Bolivianos on the average. 7.452.25, bigger in 47.6% to the stage former-before, that which means monthly payments bigger than capital and interests and they don't present delays in the payment of debts. The biggest proportion of credits is with terms of less than one year. Therefore, the change in the level of revenues and in their level of indebtedness he/she has had positive impact for the beneficiaries of the Project.

d. Quality of the Employment¹

The indefinite contracts and to fixed term they have diminished in the stage former-post, while the contracts for task and for honorarium in spite of having an increment are not sustainable in the time. The labor conditions of the contracts with Public Health present a negative result, while the coherence in the preparation level and the work that he/she carries out presents relative results, according to the qualification scale granted by the project² the impact of this indicator it has been low.

e. Use of the Competitions

The knowledge and dexterity to carry out the work specialized in the environment of their competitions are in the "half" range for the sectors of occupations, agricultural, specialized qualification and productive processes, on the other hand for the area of managerial management, it is in the "high" range, what reflects a positive impact of the indicator, use of acquired competitions, according to the scale of proportionate qualification for the Project³.

f. Coherence in the Qualification

The beneficiaries of the Project, after the qualifications has been able to enlarge the horizons of personal development, stimulating their interest for new occupations. Most of they would recommend the qualification, because they feel prepared and they consider with optimism the future, because they are the young population's part that impels a change generational of attitude and thought in front of the current situation, others they manifest with pessimism their future in these regions.

The qualification carried out according to the scale provided by the Project⁴ shows that the coherence in the qualification in occupations and agricultural it is "high" and in managerial management it is "half", these results show the coherence since in the qualification 98.9% of the qualification of the project it has been directed to these areas.

The positive impact after the qualification for the labor insertion (6.0%), he/she has had positive results in the sectors of craft, bakery and confectionery, that which allows affirming the coherence of the qualification and the labor partial insert and/or the beneficiaries'.

The impact in the promotion of MYPES shows that:

- The beneficiaries that direct the micro companies, in their majority have scarce education level, the personnel's increment that he/she works in MYPES is of 196%, most of the workers are semi qualified, 50% of the workers has labor stability and signed contracts.

¹ OIT Defined by as the changes in the conditions of use in terms of the stability toil in the time and labor conditions. It evaluates in addition, the coherence between the level of preparation of the subject and the developed work

² **Discharge:** the 3 indicators with positive value, **Average:** 2 indicators, **Low:** a single indicator with positive value, **Very Low:** no positive indicator.

³ **Very high:** At least 75% of the evaluated competitions, are used always or almost always, **Discharge:** At least 50% of the evaluated competitions, are used always or almost always, **Average:** the use frequents (always or almost always), does not reach to 15% of the evaluated competitions, **Very Low:** the evaluated competitions are only used rare time or simply they are not used

⁴ **Very High:** 4 points, **Discharge:** 3 points, **Average:** 2 points, **Low:** 1 point, **Very Low:** 0 Points

- 81.0% of MYPES has labor permanent activity and 19.0% they work to order or when they have the matter it prevails available. In relation to the above-mentioned and after the qualification they have increased their revenues in 81.0%, regarding the previous management. Later to the qualification some micro companies has entered to the local, regional, national and international market. So that they continue working and they can grow, they require machinery, teams, tools, infrastructure and financing.
- 57.1% of MYPES manages countable registrations and management indicators; they have investments of different value in machinery, teams and tools subsidized by the Project and its tally has been effective with bank credits, money cash or work wages. Not they present non-liquidity for the normal operation of their operations.

The opinion of the Municipal Authorities on these qualification courses, labor insert and promotion of the micro companies, they indicate that he/she has had positive impact, but some adjustments are needed in the qualification areas, in the selection of the teachers and they consider that the expenses of the qualification should be reflected in the Operative Annual Plan and their corresponding departure, to give continuity to the same ones.

The opinion of the Directive of Federations and/or Associations of Producing of Leaf of Coca, they manifest that in their majority they agree with the positive impact of the project, requiring some adjustments in the qualification areas according to the interests of the regions, in the selection of the participants and that the expenses of the qualification to future should be financed by the Municipalities.

The learned lessons, for the Project indicate that all to undertake should be developed by means of actions that they respond to the individual's integral, it should be helped the participant to identify its true interest, also important the profile of the teachers so that they transmit the information. As for the micro companies, their success will be of people's that are devoted to her absolute responsibility. The Mayors, Executives of Federations and/or Organizations of Producing of coca, they will create spaces for the development of MYPES and to transform into facilitators of the economic development of the regions.

The lessons learned by the Municipal Authorities are: to optimize the qualification and to promote the courses well, while the Executives of the Federations indicate that the duration of the courses should be enlarged, to maintain the motivation and to select the participants well.

The good qualification practices, according to the Municipal Authorities and the Executives of Federations of Producing of Leaf of Coca, they indicate that it has allowed them to feel prides to the beneficiaries, not discriminated against for that have development personal and better competitions, but as for the developed capacities of leadership, they manifest that they have not been enough and it should improves.

As for the results of the analysis of the productive sector contained by economic activity according to the National Gross Internal product, it shows the following results:

- a. In the sector it manufactures, the profitability is good and he/she will be able to be attractive for new to undertake of the microindustrialists. The support of the project, for reasons of budgetary restrictions, shows that it has diminished the invigoration of the micro companies; therefore it diminishes the impact in the promotion of the micro companies.

- b. In the sector Construction, the profitability will be able to be attractive for new undertake of the microindustrialists. The project has gotten been not stable in the micro companies, therefore the impact is negative.
- c. In the sector Education and Qualification, the project shows results that they keep coherence with the education indicators in the department of Cochabamba and Santa Cruz.

The perspectives and local perceptions, show that most of the beneficiaries consider with optimism the future, as long as other, they manifest with pessimism the future in these regions.

In relation to the tendencies of the sustainability of the employment, these they will remain similar, to the impacts reached the date.

The conclusions have the following synthesis:

The labor qualification of the beneficiaries has achieved the results partially as soon as there are some indicators and variable interveners he/she refers.

The indicators of labor insert reflect that the qualification has achieved positive appraisable impacts and they are in agreement with the terms of the objective of the Project: men's qualification and women in diverse occupations, agricultural and agro industrial activities, allowing the development of their productive capacities and the work.

The impact in the promotion of MYPES has been positive, in agreement with the immediate objective of the Project.

The Municipal Authorities and Executives of Federations of Producing of Leaf of Coca, they agree with the impact of the project, but some adjustments should be made.

Therefore, it has been positive the project, since the receiving participants of the qualification services have benefited of the actions to achieve more qualification, employment, they improve the micro companies and the invested resources constitute a socially profitable investment, since he/she tries to diminish the dependence of the economy of the leaf of coca.

The recommendations are the following ones:

- The Project should continue in the Tropic of Cochabamba and the Municipality of Yapacaní. Santa Cruz, that which will allow to minimize even more the economy of the coca.
- To carry out an analysis of the real necessities of qualification in the different regions and to segment the labor market according to educational level, ages, experience and the specialization level
- To segment the labor market according to educational level, ages, experience and the specialization level, with the purpose of promoting better formation actions focused to a more homogeneous group of beneficiaries.

II. RESUMEN EJECUTIVO

El Proyecto AD/BOL/00/E07, inicia sus actividades en diciembre del año 2000 y concluye en junio de 2007. El objetivo inmediato del proyecto es: “Capacitar a jóvenes, hombres y mujeres para desarrollar nuevas actividades productivas y/o de servicios, fuera de la economía de la coca y Apoyar la creación de MYPES productivas y de servicio, articulando parcialmente la oferta laboral generada por el proyecto con la demanda de trabajo en la región o fuera de ella”.

El resultado de este trabajo, es obtener información estadísticamente confiable del impacto de las actividades del Proyecto durante las gestiones 2004 al 2006, en relación a la generación de mano de obra calificada para el desarrollo de las potencialidades productivas; la generación de oportunidades de empleo, la inserción laboral, la generación de ingresos y la consolidación del sector microempresarial como fuente de empleo e ingresos en las regiones.

Para este trabajo, se ha definido una muestra 500 beneficiarios: en los Municipios de Villa Tunari, Pojo (Entre Ríos), Puerto Villarroel, Tiraque Tropical y Chimore del departamento de Cochabamba y el Municipio de Yapacaní del Departamento de Santa Cruz. Así mismo, se ha encuestado a 50 beneficiarios del proyecto para determinar la inserción laboral y/o autoempleo, se ha levantado la opinión de 10 autoridades entre Alcaldes y/o Oficiales Mayores, Ejecutivos de Federaciones y se entrevistó a 21 microempresarios en todos estos Municipios. Para el análisis de la información, se utilizó la encuesta EVI-1 (ex-ante) entregada en forma digital por el proyecto, la encuesta EVI-2 (ex-post) fue revisada y mejorada para levantar la información.

Dado estos antecedentes, los resultados comparativos de la evaluación del impacto del Proyecto relacionado con la **Capacitación Laboral** a partir de los cambios incrementales encontrados entre la línea base (ex-ante) y la situación actual (ex-post) en relación a los indicadores seleccionados, muestra la siguiente síntesis:

a. Tasa de Empleo

El incremento de personas empleadas representa el 16.7%, el impacto logrado de la tasa de empleo alcanza un 4.8% relacionado a la capacitación laboral y del 6.0% en inserción laboral. La tasa ampliada refleja que existe una disminución en el número de personas desocupadas y de los beneficiarios que trabajan en la actualidad el 26.4% lo ha conseguido gracias a la capacitación recibida por el Proyecto.

b. Niveles de Calificación

Se concluye que el impacto en los niveles de calificación, disminuye para trabajadores no calificados de 56.7% a 23.4%, incrementándose el personal semi calificado en 16.9% y el 3.8% alcanzan el nivel de técnicos medios. Por tanto, la calificación de los trabajadores tiene un impacto positivo.

c. Situación Económica de los Beneficiarios

El ingreso promedio de los beneficiarios se incrementa en 31.1%, mayor al salario mínimo nacional que se incrementa en promedio un 19.3% los años 2004 al 2007.

El crédito del total de personas, muestra en promedio una deuda de Bs. 7.452.25, mayor en 47.6% a la etapa ex-ante, lo cual significa pagos mensuales mayores de capital e intereses y no presentan retrasos en el pago de deudas. La mayor proporción de créditos es con plazos de

menos de un año. Por tanto, el cambio en el nivel de ingresos y en su nivel de endeudamiento ha tenido impacto positivo para los beneficiarios del Proyecto.

d. Calidad del Empleo⁵

Los contratos indefinidos y a plazo fijo han disminuido en la etapa ex-post, mientras que los contratos por faena y por honorarios a pesar de tener un incremento no son sostenibles en el tiempo. Las condiciones laborales de los contratos con seguro social presentan un resultado negativo, mientras que la coherencia en el nivel de preparación y el trabajo que realiza presenta resultados relativos, de acuerdo a la escala de calificación otorgada por el proyecto⁶ el impacto de este indicador ha sido bajo.

e. Uso de las Competencias

Los conocimientos y destrezas para realizar el trabajo especializado en el ámbito de sus competencias están en el rango “medio” para los sectores de oficios, agropecuaria, capacitación especializada y procesos productivos, en cambio para el área de gestión empresarial, se encuentra en el rango “alto”, lo que refleja un impacto positivo del indicador, uso de competencias adquiridas, según la escala de calificación proporcionada por el Proyecto⁷.

f. Coherencia en la Capacitación

Los beneficiarios del Proyecto, después de la capacitación han podido ampliar los horizontes de desarrollo personal, estimulando su interés por nuevos oficios. La mayoría de ellos recomendaría la capacitación, porque se sienten más preparados y consideran con optimismo el futuro, pues forman parte de la población joven que impulsa un cambio generacional de actitud y pensamiento frente a la situación actual, otros manifiestan con pesimismo su futuro en estas regiones.

La calificación realizada según la escala proporcionada por el Proyecto⁸ muestra que la coherencia en la capacitación en oficios y agropecuaria es “alta” y en gestión empresarial es “media”, estos resultados muestran la coherencia en la capacitación ya que 98.9% de la capacitación del proyecto ha sido dirigida a estas áreas.

El impacto positivo después de la capacitación para la **inserción laboral y/o mejorar el autoempleo** (6.0%), ha tenido resultados positivos en los sectores de artesanía, panadería y repostería, lo cual permite afirmar la coherencia de la capacitación y la inserción laboral parcial y/o autoempleo de los beneficiarios.

El impacto en la **promoción de las MYPES** muestra que:

- Los beneficiarios que dirigen las microempresas, en su mayoría tienen escaso nivel de educación, el incremento del personal que trabaja en la MYPES es del 196%, la mayoría de los trabajadores son semi calificados, el 50% de los trabajadores tienen estabilidad laboral y contratos firmados.

⁵ Definido por la OIT, como los cambios en las condiciones de empleo en términos de la estabilidad laboran en el tiempo y condiciones laborales. Evalúa además, la coherencia entre el nivel de preparación del sujeto y el trabajo desarrollado.

⁶ **Alta:** los 3 indicadores con valor positivo, **Media:** 2 indicadores, **Baja:** un solo indicador con valor positivo, **Muy Baja:** ningún indicador positivo.

⁷ **Muy alta:** Al menos el 75% de las competencias evaluadas, se usan siempre o casi siempre, **Alta:** Al menos el 50% de las competencias evaluadas, se usan siempre o casi siempre, **Media:** el uso frecuente (siempre o casi siempre), no alcanza al 15% de las competencias evaluadas, **Muy Baja:** las competencias evaluadas sólo se usan rara vez o simplemente no se usan

⁸ **Muy Alta:** 4 puntos, **Alta:** 3 puntos, **Media:** 2 puntos, **Baja:** 1 punto, **Muy Baja:** 0 Puntos

- El 81.0% de las MYPES tienen actividad laboral permanente y el 19.0% trabajan a pedido o cuando tienen la materia prima disponible. En relación a lo anterior y después de la capacitación han incrementado sus ingresos en 81.0%, respecto a la gestión anterior. Posterior a la capacitación algunas microempresas han ingresado al mercado local, regional, nacional e internacional. Para que sigan funcionando y puedan crecer, requieren maquinaria, equipos, herramientas, infraestructura y financiamiento.
- El 57.1% de las MYPES manejan registros contables e indicadores de gestión; tienen inversiones de distinto valor en maquinaria, equipos y herramientas subsidiado por el Proyecto y su contraparte ha sido efectivizada con créditos bancarios, dinero en efectivo o jornales de trabajo. No presentan iliquidez para el normal funcionamiento de sus operaciones.

La **opinión de las Autoridades Municipales** sobre estos cursos de capacitación, inserción laboral y promoción de las microempresas, indican que ha tenido impacto positivo, pero se necesitan algunos ajustes en las áreas de capacitación, en la selección de los capacitadores y consideran que los gastos de la capacitación se deben reflejar en el Plan Operativo Anual y su partida correspondiente, para dar continuidad a los mismos.

La **opinión de los Directivos de Federaciones y/o Asociaciones de Productores de Hoja de Coca**, manifiestan que en su mayoría están de acuerdo con el impacto positivo del proyecto, requiriendo algunos ajustes en las áreas de capacitación de acuerdo a los intereses de las regiones, en la selección de los participantes y que los gastos de la capacitación a futuro deben ser financiados por los Municipios.

Las **lecciones aprendidas**, por el Proyecto indican que todo emprendimiento debe desarrollarse mediante acciones que respondan a la integralidad del individuo, se debe ayudar al participante a identificar su verdadero interés, también importante el perfil de los facilitadores para que transmitan la información. En cuanto a las microempresas, su éxito será de responsabilidad absoluta de las personas que se dediquen a ella. Los Alcaldes, Ejecutivos de Federaciones y/o Organizaciones de Productores de coca, deberán crear espacios para el desarrollo de las MYPES y convertirse en facilitadores del desarrollo económico de las regiones.

Las **lecciones aprendidas** por las Autoridades Municipales son: optimizar la capacitación y promocionar mejor los cursos, mientras que los Ejecutivos de las Federaciones indican que se debe ampliar la duración de los cursos, mantener la motivación y seleccionar mejor a los participantes.

Las **buenas prácticas de capacitación**⁹, según las Autoridades Municipales y los Ejecutivos de Federaciones de Productores de Hoja de Coca, indican que les ha permitido sentirse orgullosos a los beneficiarios, no discriminados, por que tienen desarrollo personal y mejores competencias, pero en cuanto a las capacidades de liderazgo desarrolladas, manifiestan que no han sido suficientes y debe mejorarse.

En cuanto a los resultados del **Análisis del Sector Productivo** agrupados por actividad económica según el PIB Nacional, muestra los siguientes resultados:

⁹ Entendidas como la autoestima y mejora de la habilidades

- a. En el sector *Manufactura*, la rentabilidad es buena y podrá ser atractiva para nuevos emprendimientos de los microempresarios. El apoyo del proyecto, por motivo de restricciones presupuestarias, muestra que ha disminuido el fortalecimiento de las microempresas, por tanto disminuye el impacto en la promoción de las microempresas.
- b. En el sector *Construcción*, la rentabilidad podrá ser atractiva para nuevos emprendimientos de los microempresarios. El proyecto ha conseguido resultados no estables en las microempresas, por tanto el impacto es negativo.
- c. En el sector *Educación y Capacitación*, el proyecto muestra resultados que guardan coherencia con los indicadores de educación en los departamentos de Cochabamba y Santa Cruz.

Las **perspectivas y percepciones locales**, muestran que la mayoría de los beneficiarios consideran con optimismo el futuro, en tanto que otros, manifiestan con pesimismo el futuro en estas regiones.

En relación a las **tendencias de la sostenibilidad del empleo**, estos permanecerán análogos, a los impactos alcanzados a la fecha.

Las **conclusiones**, tienen la siguiente síntesis:

La capacitación laboral de los beneficiarios ha logrado parcialmente los resultados en cuanto ha algunos indicadores y variables intervinientes se refiere.

Los indicadores de inserción laboral, reflejan que la capacitación ha logrado impactos positivos medibles y están en concordancia con los términos del objetivo del Proyecto: calificación de hombres y mujeres en diversos oficios, actividades agrícolas y agroindustriales, permitiendo el desarrollo de sus capacidades productivas y el autoempleo.

El impacto en la promoción de las MYPES ha sido positivo, en concordancia con el objetivo inmediato del Proyecto.

Las Autoridades Municipales y Ejecutivos de Federaciones de Productores de Hoja de Coca, están de acuerdo con el impacto del proyecto, pero se deben hacer algunos ajustes.

Por tanto, ha sido positivo el proyecto, ya que los participantes receptores de los servicios de capacitación se han beneficiado de las acciones para lograr más capacitación, empleo y/o autoempleo, mejoran las microempresas y los recursos invertidos constituyen una inversión socialmente rentable, dado que se intenta disminuir la dependencia de la economía de la hoja de coca.

Las **recomendaciones** son las siguientes:

- El Proyecto debe continuar en el Trópico de Cochabamba y el Municipio de Yapacaní – Santa Cruz, lo cual permitirá minimizar aún más la economía de la coca.
- Realizar un análisis de las necesidades reales de capacitación en las distintas regiones y segmentar el mercado laboral según nivel educativo, edades, experiencia y el nivel de especialización

- Segmentar el mercado laboral según nivel educativo, edades, experiencia y el nivel de especialización, con el fin de promover acciones de formación mejor enfocadas a un grupo más homogéneo de beneficiarios.

III. ANTECEDENTES

El Proyecto BOL/E07¹⁰ de los años 2001 al 2007, se enmarca en las líneas estratégicas de la política nacional establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo que promueve el Gobierno Nacional y están relacionados a la capacitación de mano de obra, inserción laboral de jóvenes hombres y mujeres, así como, la promoción de microempresas que permitan promover la mejora de sus ingresos, producto de actividades desarrolladas a nivel local y regional.

Hasta Junio de 2007, el Proyecto ha realizado 1.035 cursos, capacitando a 23.027 pobladores de la región del Trópico de Cochabamba y Yapacaní, de los cuales 11.809 son varones y 11.218 son mujeres: Para el autoempleo, se ha apoyado la creación y fortalecimiento de 212 microempresas de producción y de servicios con la participación de 2.028 personas (1.091 hombres y 937 mujeres), así mismo, se ha logrado la inserción laboral parcial de 744 personas (Informe Final Proyecto AD/BOL/E07)

La estrategia de los programas de capacitación, así como los incentivos para generación autoempleo, responden a la condición socioeconómica de los jóvenes de la región, a sus necesidades de empleo e ingreso y a su naturaleza creativa para enfrentar sus desafíos.

La capacitación se realiza a través de un programa completo de entrenamiento en técnicas nuevas y trabajos; como procesamiento de alimentos en pequeña escala, técnicas agrícolas de post cosecha, empaque de productos, carpintería, albañilería, cocina, repostería, electricidad, mecánica automotriz, artesanía, servicios turísticos y otros, basados en la oportunidad laboral generados en el Trópico de Cochabamba y el Municipio de Yapacaní del Departamento de Santa Cruz.

En el contexto institucional, el Proyecto BOL/E07, establece los siguientes componentes:

- *Componente I Cooperación Interinstitucional y Monitoreo:* Establece contactos con instituciones de los Municipios, involucradas en la formación de mano de obra dentro la estrategia de lucha contra el narcotráfico, considera también, un sistema de monitoreo y evaluación de campo y la sistematización del impacto.
- *Componente II Capacitación Laboral y Articulación de la Demanda de Mano de Obra:* Capacitación en diversos oficios y destrezas a través de cursos especializados y pasantías en empresas, considerando su localización, edad, nivel educativo, demanda de capacitación y mercado de mano de obra.
- *Componente III Promoción y Fortalecimiento del Autoempleo, Microempresas y Empresas Asociativas:* Promover la Organización de micro y pequeñas empresas, empresas asociativas o de autoempleo, nuevas o existentes, para el desarrollo de actividades

¹⁰ El Proyecto es financiado por la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito (ONUDD), ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tiene como contraparte nacional al Viceministerio de Desarrollo Alternativo. Los principales países donantes son: España, Italia, Estados Unidos de Norte América, Austria, Luxemburgo y Bolivia.

productivas o de servicio que respondan a la demanda y situación económica de los Municipios.

III.1. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

El objetivo es tener resultados estadísticamente confiables del impacto de las actividades del Proyecto durante las gestiones 2004 al 2006, en relación a la generación de mano de obra calificada para el desarrollo de las potencialidades productivas de los Municipios ya mencionados; la generación de oportunidades de empleo, la inserción laboral, la generación de ingresos y la consolidación del sector microempresarial como fuente de empleo e ingresos en estos Municipios.

III.2. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO

Los conceptos y la metodología utilizados en la evaluación del impacto, se presenta en el Anexo 1.

III.3. CARÁCTER DE LA EVALUACIÓN

A. Ámbito de la Evaluación

El ámbito de la evaluación con el total de beneficiarios para capacitación laboral, inserción y promoción a la microempresas se muestra en el Anexo 2

B. Indicadores de Evaluación del Proyecto AD/BOL/00/E07

Par evaluar el impacto real causado por el Proyecto, en la Capacitación Laboral, en la Inserción Laboral y en el Impacto en las Microempresas, se ha utilizado indicadores definidos en el Anexo 3.

C. Alcance de la Evaluación

El alcance de la evaluación comprende a cinco Municipios del Chapare: Villa Tunari, Tiraque Tropical, Chimore, Puerto Villarroel, Pojo (Entre Ríos) y el Municipio de Yapacaní – Santa Cruz, donde se ha recopilado la información primaria según muestra (acápite II.4) de la población beneficiaria de la capacitación, la promoción microempresarial, la inserción laboral; así como, las entrevistas a autoridades de los Municipios y Directivos de Federaciones de Productores de hoja de coca.

Para el análisis del impacto, se utilizó la encuesta EVI-1 (Anexo 4) como línea base (ex ante) y se reviso el instrumento de evaluación, cuestionario EVI-2¹¹ (Anexo 5), al cual se hicieron algunos ajustes para mejorar el levantamiento de la información. Por otro lado, para la evaluación de inserción laboral se utilizó un cuestionario proporcionado por el proyecto.

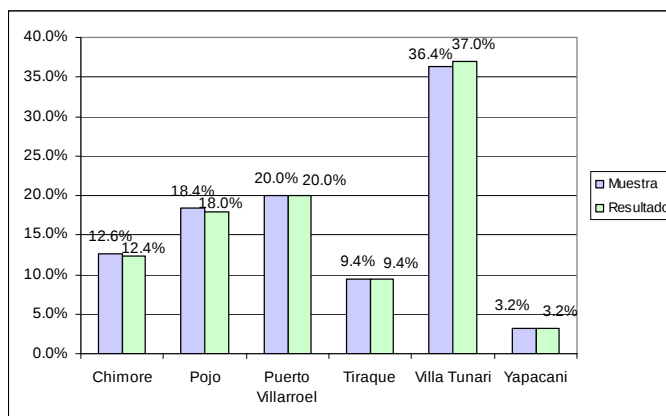
Se diseñaron tres cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas para los Alcaldes, Federaciones de Productores de hoja de coca y MYPES como se destaca en el Anexo 6.

III.4. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Los cálculos del tamaño de muestra se presentan en el Anexo 7, así como el detalle por módulos y por Municipio; los resultados alcanzados son los siguientes.

¹¹ El área de informática del Proyecto, diseño los cuestionarios EVI-2 (ex - post) y EVI-1 (ex - ante)

Gráfico 1. Resultados del Trabajo de Campo



Fuente: FUNDES Bolivia

El Gráfico 1, presenta la distribución de la muestra (500 encuestas) por Municipio, comparado con las 500 encuestas realizadas en cada Municipalidad, concluyendo que en los Municipios de Puerto Villarroel, Tiraque y Yapacaní se cumplieron con el total de la muestra. En los Municipios de Chimore (-0.2%) y el Municipio de Pojo (Entre Ríos) (-0.4%), las encuestas faltantes fueron reemplazada en el Municipio de Villa Tunari en el módulo de oficios, estos reemplazos se debieron a que los beneficiarios al momento de realizar las encuestas no se encontraban residiendo en el mismo lugar.

El detalle de las encuestas ejecutadas se muestran en las Tablas 6 y 7, en tanto que en las tablas 8 y 9, se muestra las entrevistas realizadas a Autoridades Municipales y Microempresarios del Anexo 7

A. Entrevistas a Autoridades

El Detalle de las Autoridades Municipales y Ejecutivos de Federaciones de Productores de Hoja de Coca, se muestra en la Tabla 8, Anexo 7

III.5. PROBLEMAS PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Durante el levantamiento de información en los cinco Municipios, se tuvo problemas en la recolección de datos, debido principalmente a que algunos beneficiarios del Proyecto ya no viven en el Chapare o Yapacaní, además que la población a encuestar esta muy dispersa en regiones alejadas y existe cierta desconfianza para la entrega de información.

III.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La Base de Datos de las encuestas EVI-1 espejo, fue proporcionada por el Proyecto en formato digital, siendo ellos responsables de la veracidad y calidad de la información.

La tabulación de la Base de Datos, de las 500 encuestas EVI-2, fue realizada con la ayuda de un enmascaramiento programado en el software “Clipper”, proporcionado por el Proyecto.

La información extractada de las encuestas fue transformada y presentada transitoriamente en una hoja electrónica para su correspondiente comprobación y validación de los datos. La información obtenida, comprobada y validada fue procesada en el paquete estadístico SPSS, obteniéndose la estadística descriptiva de cada una de las variables previamente determinadas para el análisis del impacto. Comprobada la estadística descriptiva, se realiza la interpretación correspondiente de la información, desarrollando y creando reportes referentes a las variables de estudio.

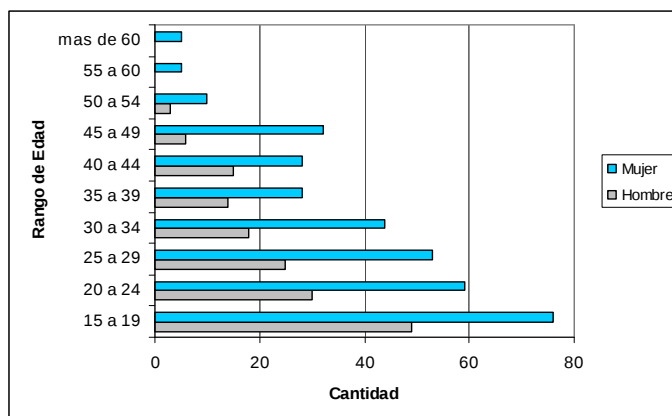
En las encuestas y entrevistas adicionales, la información fue introducida directamente al paquete estadístico SPSS, comprobada y validada, obteniéndose la estadística descriptiva de cada una de las variables previamente determinadas para el análisis del impacto. La información interpretada desarrolla y crea reportes referentes a las variables de estudio.

IV. RESULTADOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS DE LA MUESTRA

En el Departamento de Cochabamba, el Chapare es una provincia que se encuentra a 150 Kilómetros de la ciudad, se caracteriza por la riqueza en fauna y flora, además es una de las zonas más lluviosas del país con una precipitación promedio de 5.850 mm, (Mapa, Anexo 8). El Trópico de Cochabamba, tiene una población estimada en 56.885 habitantes¹², para el año 2006. Cuenta con una extensión territorial de 12.455 Km². Siendo una de las zonas dedicada a la producción de la Hoja de Coca.

El Municipio de Yapacaní del Departamento de Santa Cruz¹³, según proyecciones de población, para el año 2006, cuenta con una población estimada de 21.218 habitantes y tiene una extensión territorial de 8.187 Km². Esta región tiene una densidad poblacional de 2,66 habitantes por Km², menor al promedio nacional que es de 8,58 habitantes por Km², (Mapa, Anexo 8)

Gráfico 2. Edad por Grupos Quinquenales y Sexo (Ex post) – Capacitación Laboral



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

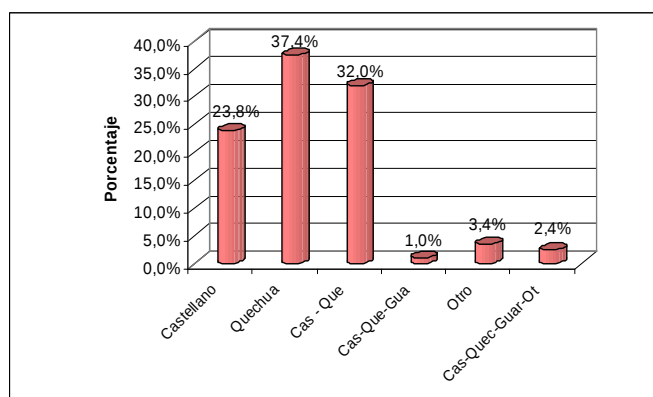
El gráfico 2, muestra cómo está estructurada por edades la población que ha recibido los servicios de capacitación laboral, los resultados de las encuestas realizadas muestran que el rango mayor de edades de los beneficiarios está entre 15 a 34 años, existiendo también un grupo menor de

¹² INE Estadísticas Departamentales Cochabamba - 2005

¹³ www.santacruz.gov.bo

beneficiarios comprendido entre las edades de 35 a más de 60 años. Los resultados anteriores, indican que no se ha cumplido totalmente la orientación estratégica de cobertura del grupo etareo del programa de capacitación, cual es “calificar con oficios diversos y temas agrícolas a jóvenes, hombres y mujeres entre 15 y 34 años de edad en Trópico de Cochabamba”.

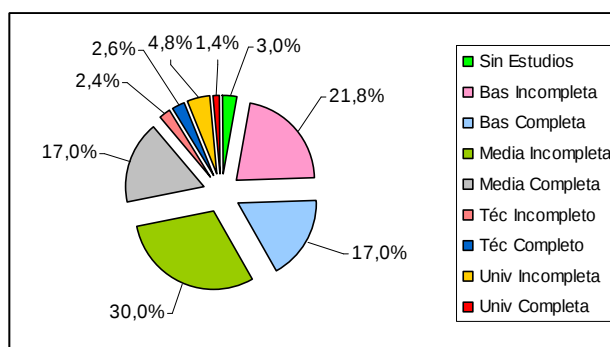
Gráfico 3. Lengua que habla habitualmente



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

El 37.4% de la población entrevistada habla habitualmente Quechua, un 32.0% son bilingües (Castellano/Quechua), un 23.8% habla solo castellano y cerca de un 6.8% habla otros idiomas como muestra el gráfico 3.

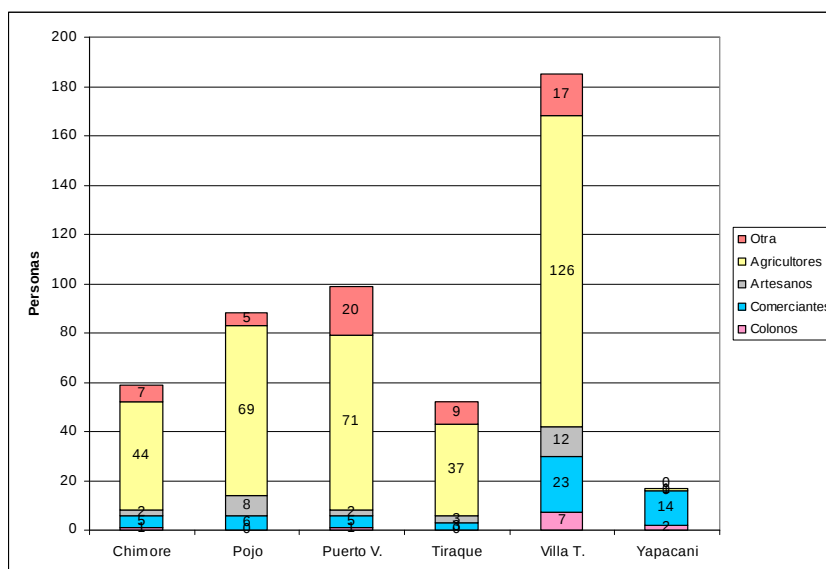
Gráfico 4. Nivel de Educación Ex - post



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Si se observa el gráfico 4, el nivel de educación de los entrevistados se compone en mayor parte por personas que no han completado su educación primaria o secundaria con un 71.8%, alcanzan el bachillerato el 17.0%, tienen estudios universitarios o técnicos incompletos un 7.2% y estudios superiores el 4.0%, lo anterior muestra una heterogeneidad en su nivel de educación, por tanto la estandarización de cursos no tendrán el mismo resultado en términos de capacitación.

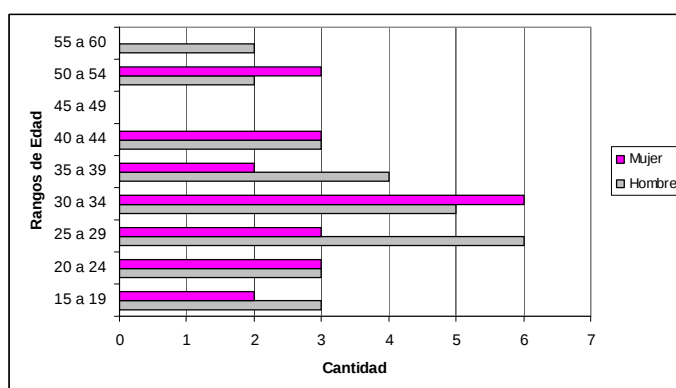
Gráfico 5. Procedencia y Ocupación de los Padres por Municipio



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

La mayor parte de la población del Trópico de Cochabamba y Yapacaní/Santa Cruz, son migrantes, colonos reubicados de las minas, del altiplano y los valles deprimidos del país. Estas regiones tienen las tasas más altas de crecimiento poblacional en Bolivia, el INE indica que en promedio es del 5.5% anual, por ello el 69.6% proviene de familias de agricultores, 11.2% de comerciantes, el 11.6% proviene de familias con otras ocupaciones y un pequeño pero significativo porcentaje de artesanos (gráfico 5).

Gráfico 6. Edad por Grupos Quinquenales y Sexo (Ex post) – Inserción Laboral y/o Autoempleo



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Para el caso de inserción laboral, los beneficiarios que han conseguido trabajo y/o han mejorado su autoempleo, tienen rangos de edad entre los 25 a 29 años para los hombres y entre 30 a 34 años para las mujeres. El gráfico 6, muestra cómo está estructurada por edades la población que ha recibido los servicios de capacitación y han conseguido trabajo, cumpliéndose de esta forma la orientación estratégica del proyecto.

V. IMPACTO DEL PROGRAMA EN CAPACITACION LABORAL

La Capacitación laboral del Proyecto tiene por objetivo identificar, diseñar y aplicar un conjunto de módulos de capacitación laboral, con manuales, metodología, contenido y material pedagógico, que responden a las características socio-económicas de los jóvenes, hombres y mujeres de los Municipios citados, de acuerdo a sus requerimientos de capacitación, a sus potencialidades productivas y a la demanda del mercado de trabajo.

Los indicadores a evaluar para medir el impacto en capacitación laboral son: impacto en la tasa de empleo, impacto en los niveles de calificación, impacto en la situación económica de los beneficiarios e impacto en la calidad de empleo; también se considera variables intervinientes como: uso de las competencias adquiridas y coherencia de la capacitación.

V.1. IMPACTO EN LA TASA DE EMPLEO

La evaluación de impacto en esta variable se realiza desde dos perspectivas: la *tasa actual* que es la diferencia del número total de sujetos activos laboralmente antes versus después de la capacitación y la *tasa ampliada*, que es la diferencia en el número total de sujetos que están o estuvieron activos laboralmente después, versus si están o estuvieron activos antes de la capacitación.

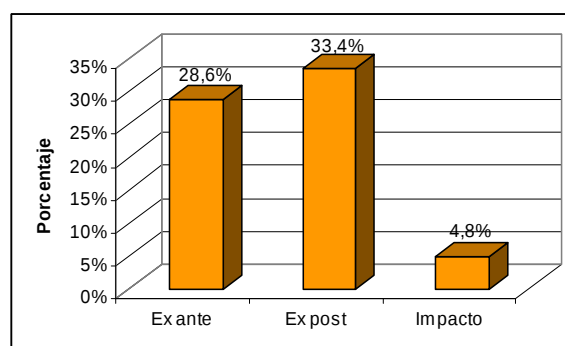
A. Tasa de Actual de Empleo

Cuadro 1. Incremento en personas con empleo

	Número de Personas	% en relación a la Muestra (500)
Ex ante	143	28.6%
Ex post	167	33.4%
Crecimiento	24	16.7%

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Gráfico 7. Tasa de Empleo Ex ante y Ex post



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

De los resultados obtenidos en el cuadro 1, muestra un crecimiento ex-post de 24 beneficiarios lo que representa un incremento de personas empleadas del 16.7%. El gráfico 7, señala que antes el 28.6% trabajaba y en la actualidad trabaja el 33.4%, existiendo un impacto del empleo parcial de 4.8% con relación a los jóvenes empleados. Aumento significativo para el Chapare, ya que según el INE¹⁴ la población ocupada en el área rural del Departamento de Cochabamba tuvo un incremento anual del 2.2% según el Censo del 2001 y la tasa de población ocupada en Yapacaní según el INE¹⁵ tiene un crecimiento del 5.3% para el área rural del Departamento de Santa Cruz.

¹⁴ Cálculos en base a datos del INE, Estadísticas Departamentales – Cochabamba, 2005, Pág. 12

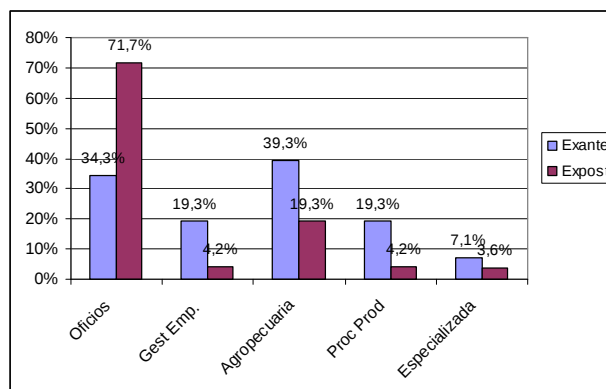
¹⁵ Cálculos en base a datos del INE, Estadísticas Departamentales – Santa Cruz, 2005, Pág. 12

Cuadro 2. Índice de Población Ocupada Ex ante y Ex post

	Ex ante	%	Ex Post	%
No trabaja	357	28.6%	333	33.4%
Trabaja	143	71.4%	167	66.6%
Total	500	100.0	500	100.0

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

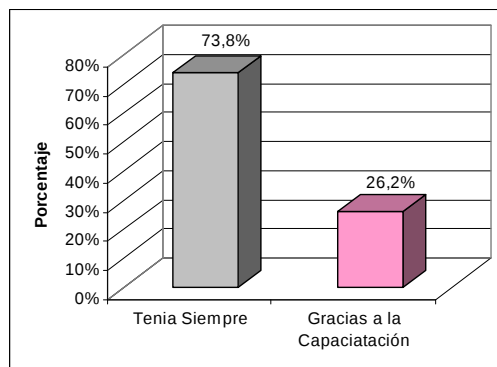
Gráfico 8. Actividad de los Beneficiarios, Ex ante y Ex post



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

La información contrastada ex-ante y ex-post a nivel general, muestra que antes se tenía 143 beneficiarios (28.6%) laboralmente activos y actualmente 167 personas (33.4%), (cuadro 2). Los cambios en los empleos son el resultado de la dinámica laboral generada por el Proyecto, puesto que los oficios aprendidos por los beneficiarios implican una cierta movilidad hacia sectores donde se requiere mano de obra calificada; el sector de oficios incrementa de 34.3% etapa ex-ante a 71.7%; por ejemplo, las empresas agropecuarias absorben a empacadores, cosechadores de piña y/o banano, en el área agropecuaria es notable la reducción ex-post en un 20.0%, que se refleja en el cambio de actividad de los beneficiarios, (gráfico 8).

Gráfico 9. Trabajo Conseguido (Ex-Post) con intervención del Proyecto

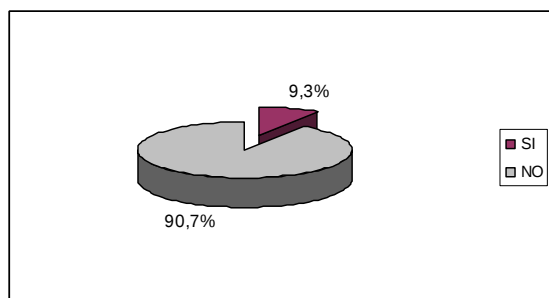


Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

Del 33.4% que trabajan actualmente, el 26.2% consiguieron su trabajo gracias a la capacitación del Proyecto, el 73.8% declara que ya contaba con su fuente de trabajo, (gráfico 9).

B. Tasa Ampliada

Gráfico 10. Beneficiarios que trabajaron alguna vez, Ex post



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Cuadro 3. Razones para No Conseguir Trabajo Actualmente

Razones	%
Soy joven/viejo	19.7
Capacitación recibida no es suficiente	28.2
Han intentado sin éxito	3.0
No ha intentado nunca	23.9
Piden requisitos que no poseen	3.0
Piden experiencia que no tienen	1.2
Pagan poco	3.3
Estudiantes	17.7
TOTAL	100.0

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

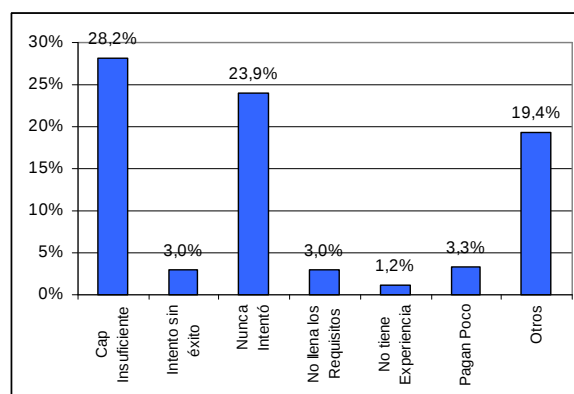
Los datos muestran que trabajaron alguna vez el 9.3% equivalente a 31 beneficiarios por la capacitación recibida del Proyecto, el 90.7% de los beneficiarios que participaron del proyecto no han conseguido trabajo (gráfico 10). Los motivos por los que no han conseguido trabajo, son que la capacitación recibida no es suficiente, no han intentado nunca o son jóvenes o viejos (cuadro 3).

Cuadro 4. Tiempo de desempleo, Ex ante y Ex post

Tiempo que no trabaja	Ex ante		Ex post	
	Personas	%	Personas	%
Menos de 6 meses	58	56,9%	21	67,7%
Entre 6 a 12 meses	19	19,6%	6	19,4%
Entre 12 a 24 meses	6	5,9%	2	6,5%
Mayor a 24 meses	19	10,0%	2	6,5%
TOTAL	102	100,0%	31	100,0%

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Gráfico 11. Causas para no Tener Trabajo, Ex post



Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

Comparando el tiempo de desocupación de menos de 6 meses, se observa que dejaron de trabajar antes 58 personas, en la actualidad 21 personas; en un tiempo mayor a 24 meses, ex - ante desistieron de trabajar 19 beneficiarios, en la etapa ex-post 2 personas, lo que refleja que ha disminuido la tasa de desocupación de los beneficiarios (cuadro 4). Las causas para no tener trabajo en la actualidad, se debe a que un 28.2% menciona que la capacitación a sido insuficiente el 23.9% que nunca busco, porque está estudiando en colegio y el 19.4% otros, es porque es ama de casa (gráfico 11).

C. Conclusión del Indicador

Los datos muestran un crecimiento ex-post del empleo en 24 beneficiarios, lo que representa un incremento del 16.7% en el número de personas empleadas. El Impacto logrado de la tasa de

empleo alcanza un 4.8% relacionado a la capacitación laboral y del 6.0% para el inserción laboral (cuadro 28). En cuanto a la tasa ampliada esta, refleja que existe una disminución en el número de personas desocupadas. Los beneficiarios que trabajan en la actualidad el 26.4% lo ha conseguido gracias a la capacitación recibida por el Proyecto.

V.2. IMPACTO EN LOS NIVELES DE CALIFICACIÓN

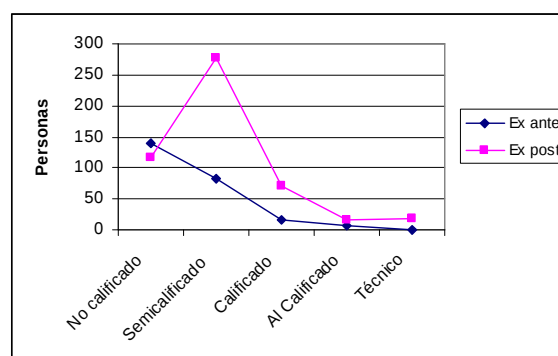
La capacitación pretende aumentar la preparación de los beneficiarios para un mejor desempeño laboral. Se evalúa a través del porcentaje de sujetos que lograron aumentar su nivel y el porcentaje de sujetos que permanecen con el mismo nivel de calificación, después de la capacitación.

Cuadro 5. Nivel de Calificación Ex ante y Ex post

Nivel de Calificación	Ex ante	Ex post	Impacto
Trabajador No Calificado	56,7%	23,4%	33,3%
Trabajador Semi Calificado	33,5%	55,2%	21,7%
Trabajador Calificado	6,9%	14,4%	7,5%
Trabajador Altamente Calificado	2,9%	3,4%	0,5%
Técnico	0,0%	3,6%	3,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Gráfico 12. Cambios en los niveles de competencia, Ex ante y Es post



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

La capacitación desarrollada por el proyecto ha permitido mejorar el nivel de calificación de mano de obra, los beneficiarios no calificados han disminuido, alcanzando un impacto positivo del 33.3%, los trabajadores semi calificados alcanzan un impacto positivo del 21.7% y los trabajadores calificados tienen una mejora del 7.5%, (cuadro 5). El gráfico 12, muestra el impacto positivo que ha tenido la capacitación del proyecto, se observan los cambios en los casos de trabajadores semi calificados y calificados

A. Conclusión

De lo anterior se puede concluir que la capacitación desarrollada por el proyecto ha tenido un impacto positivo, debido a la mejora en la calificación de los trabajadores, ya que el 33.3% dejan de ser trabajadores no calificados y los 7.5% pasa a la calificación de trabajadores calificados.

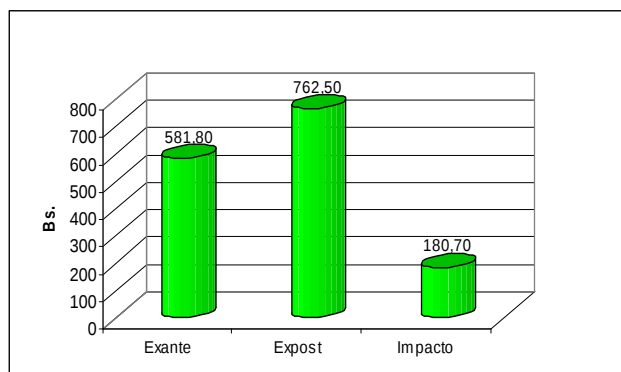
V.3. IMPACTO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA

La evaluación de esta variable, se realiza desde dos perspectivas principales: *el cambio en el nivel de ingresos*, que se evalúa a través del promedio de ingresos antes versus promedio después, ambos en moneda nacional; *el cambio en la situación de endeudamiento*, se evalúa a través del monto promedio de la deuda antes y después. Este indicador, se evalúa también con información complementaria, como: *el porcentaje de retrasos de pagos de deudas*, *los montos promedios de deudas* y *el tiempo estimado del crédito*.

A. Cambio en el Nivel de Ingresos

No es de extrañarse, que la situación económica de Bolivia en los últimos años haya tenido un estancamiento profundo que ha afectado a todos los sectores de la sociedad. El Trópico de Cochabamba y el Municipio de Yapacani del Departamento de Santa Cruz, no están exentos de este fenómeno, por tanto es un factor que limita el crecimiento y el empleo en general.

Gráfico 13. Nivel de Ingresos Ex ante y Ex post

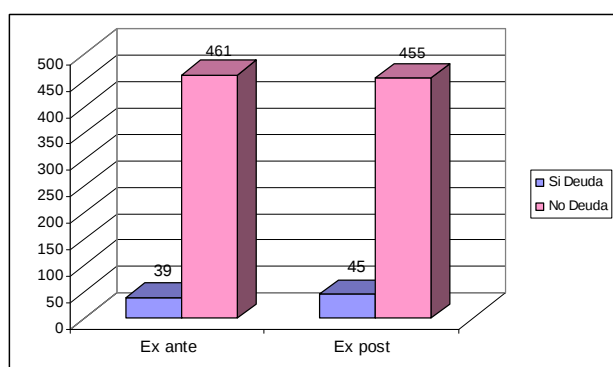


Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

El análisis desde la perspectiva del nivel de ingreso muestra cambios significativos en el impacto económico, antes los beneficiarios ganaban Bs. 581.80 en promedio, ahora ganan Bs. 762.50, es decir su ingreso se incrementa en Bs. 180.70, lo que corresponde al 31.1% de crecimiento; incremento mayor al salario mínimo nacional que es del 19.3% entre las gestiones 2004 al 2007 (gráfico 13), la exploración de datos se muestra en el Anexo 9 – A

B. Cambio en la Situación de Endeudamiento

Gráfico 14. Deudas de los beneficiarios Ex ante y Ex post



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Antes de la capacitación contaban con deudas 39 beneficiarios, en cambio en la situación ex-post, ésta cifra se incrementa a 45 beneficiarios, lo que significa un incremento del 15.4% (gráfico 14). De las personas que tienen acceso a créditos, antes 17 beneficiarios tenían retrasos en el pago de

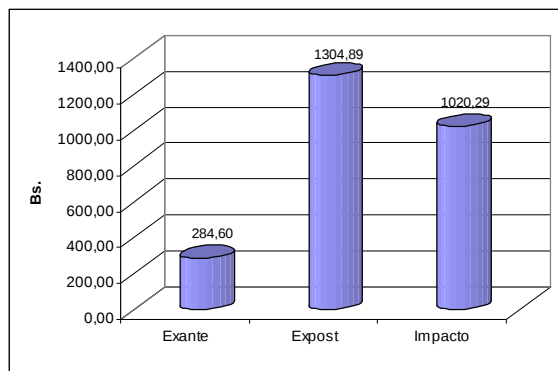
Cuadro 6. Retraso en Pago de Créditos Ex ante y Ex post

Pago Deudas	Ex ante		Ex post	
	Personas	%	Personas	%
Retrasos	17	43.6%	5	11.4%
Al día	22	56.4%	40	88.9%
Total	39	100.0%	45	100.0%

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

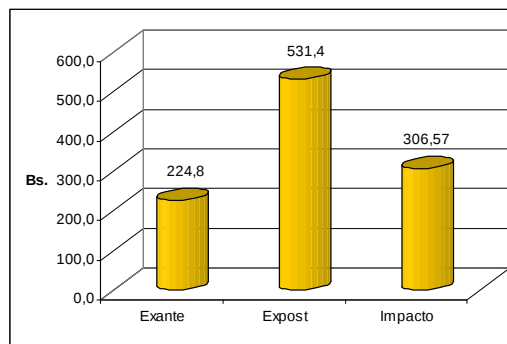
sus deudas ahora 5 personas presentan este hecho, teniéndose un impacto positivo del 32.5% en el manejo financiero después de la capacitación, (cuadro 6).

Gráfico 15. Monto de Deuda Promedio en Bs. Ex ante y Ex post



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Gráfico 16. Pago Mensual del Crédito Ex ante y Ex post

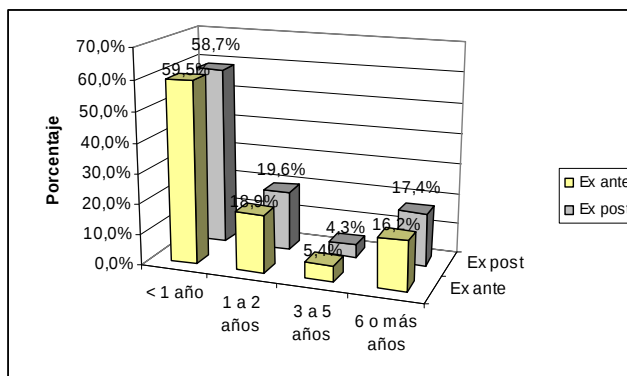


Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

El 27.8% de beneficiarios que tienen crédito, muestran notables diferencias en los montos adeudados después de la capacitación, pasan de Bs. 3.908.92 en promedio a Bs. 7.452.25, es decir el impacto es del 47.6%, por tanto, los créditos aumentan y los beneficiarios se arriesgan más, teniendo respaldo económico para contraer créditos, como se muestra en el gráfico 15.

El incremento del monto del crédito significa pagos mensuales mayores (capital e intereses), cambia entre el ex-ante y el ex-post (gráfico 16); de Bs. 244.00 que pagaban en promedio antes, ahora se incrementa a Bs. 566.95, lo que significa que los beneficiarios generan mayores ingresos para cancelar sus obligaciones.

Gráfico 17. Tiempo Promedio de Financiamiento, Ex ante – Ex post



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Los plazos de financiamientos para los beneficiarios, no han sufrido mayores variaciones, como se puede observar en el gráfico 17, en la etapa ex-ante el 59.5% tenían créditos y en la etapa ex-post el 58.7%, cuentan con créditos menores a un año, en tanto que los créditos a mayor plazo, se mantienen casi estables.

C. Conclusión del Indicador

El incremento en el ingreso promedio mensual con el tipo de trabajo que tienen los beneficiarios es uno de los impactos más notorios de la capacitación realizada por el proyecto, los trabajadores están calificados, asumen riesgos financieros en pos de mejorar sus posibilidades productivas. Por tanto, el cambio en el nivel de ingresos y en su nivel de endeudamiento ha tenido impacto positivo para los beneficiarios del Proyecto.

V.4. IMPACTO EN LA CALIDAD DEL EMPLEO

Uno de los objetivos de la capacitación es mejorar la condición laboral de los beneficiarios, lo que les permitirá optar a empleos de mayor calidad; se evalúa a través de tres indicadores: *estabilidad laboral en el tiempo*, que evalúa el tipo de contrato (indefinido, no estables), *las condiciones laborales*, que evalúa la existencia o no de seguros sociales y la *coherencia con el nivel de preparación*, que mide lo coherente, versus lo no coherente en la capacitación.

A. Estabilidad en el Tiempo

Cuadro 7. Tipo de Contratos Firmados, Ex ante y Ex post

Tipo de Contrato	Ex ante		Ex post		Impacto
	Personas	%	Personas	%	
Indefinido	23	16,1%	22	13,2%	-2,9%
Plazo Fijo	12	8,4%	12	7,2%	-1,2%
Por Faena	19	13,3%	34	20,4%	7,1%
Honorarios	8	5,6%	10	6,0%	0,4%
Otros	81	56,6%	89	53,3%	-3,3%
Total	143	100,0%	167	100,0%	

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Los resultados anteriores muestran que existe un crecimiento del 7.5% en los contratos por faena y por honorarios, no ocurriendo lo mismo con los contratos indefinidos que disminuye en 2.9% y los contratos a plazo fijo disminuyen en 1.2%. Es importante hacer notar que las regiones del Chapare y Ypacaní han tenido y tienen una fuerte influencia de la economía informal, por lo común que la gente trabaje sin ningún tipo de contrato.

B. Condiciones Laborales

Cuadro 8. Personas con Contratos y Seguro Social

Ítem	Ex ante		Total	Ex post		Total
	SI	NO		SI	NO	
Personas	7	136	143	8	159	167
Impacto						-16.9%

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

En la etapa ex-ante no tenían contrato con seguro social 136 personas, en la etapa ex-post no tienen contratos con seguro social 159 beneficiarios, lo que significa un impacto negativo del 16.9%, esto puede deberse a que aún existe la economía informal y los empleadores no cumplen con las disposiciones legales de Ley, (cuadro 8).

C. Coherencia con el Nivel de Preparación

Cuadro 9. Coherencia en el nivel de preparación y el trabajo que realiza, Ex ante y Ex post

Nivel de Preparación	Ex Ante		Ex Post	
	Casos	%	Casos	%
Más Preparación	27	18,9%	42	25,1%
Es Concordante	80	55,9%	91	54,5%
Es Insuficiente	36	25,2%	34	20,4%
Total	143	100,0%	167	100,0%

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

La relación con el nivel de preparación muestra que existía (55.4%) *coherencia* entre el trabajo que realizaban y la preparación recibida, en la actualidad la tendencia es similar con el 54.5%, sin embargo, se debe considerar que antes de la capacitación, el 39.3% tenía empleo en el sector agropecuario y realizaba actividades sin ningún tipo de entrenamiento, por tanto tenía coherencia su trabajo y sus conocimientos. El cambio incremental del 18.9% (ex-ante) al 25.1% (ex-post), señala que los beneficiarios tienen *más capacitación* de la que necesitan para realizar sus actividades. El 25.2% de beneficiarios ex-antes y el 20.4% ahora necesitan *más capacitación* para las tareas emprendidas (cuadro 9).

D. Conclusión del Indicador

En el indicador de estabilidad en el tiempo, los contratos indefinidos y a plazo fijo han disminuido en la etapa ex-post, mientras que los contratos por faena y por honorarios a pesar de tener un incremento no son sostenibles en el tiempo. Las condiciones laborales de los contratos con seguro social presentan también un resultado negativo. La coherencia en el nivel de preparación y el trabajo que realiza no presenta resultados impactantes. De acuerdo a la escala de calificación otorgada por el proyecto¹⁶ y considerando que tiene un indicador positivo se concluye que el impacto ha sido bajo.

V.5. USO DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS

Esta variable permite evaluar si los cambios en la condición de empleo se deberían o no, a la capacitación otorgada por el Proyecto; así mismo, permite evaluar la pertinencia de los cursos de capacitación realizados en términos del impacto de cada uno de ellos, esta variable se evalúa a través de una escala de valores de coherencia¹⁷.

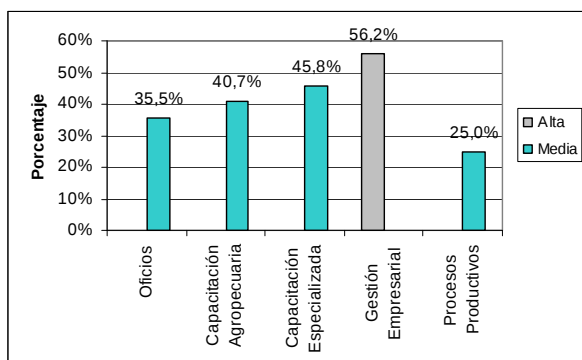
En el Anexo 9 – B, se analiza las competencias conceptuales aprendidas (conceptual) por áreas de capacitación, así como, la aplicación de las competencias (procedimental y actitudinal) para realizar la calificación, según la escala definida por el Proyecto, se refleja los siguientes resultados:

Gráfico 18. Nota de las Competencias Adquiridas

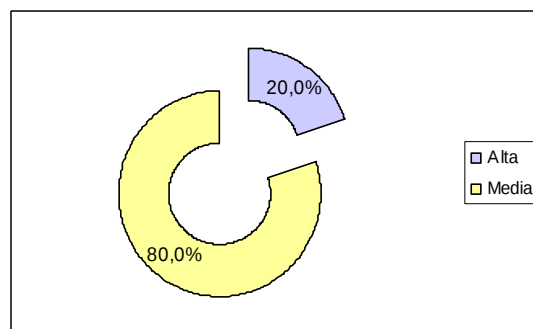
Gráfico 19. Frecuencia de Uso de las Competencias Adquiridas

¹⁶ **Alta:** los 3 indicadores con valor positivo, **Media:** 2 indicadores, **Baja:** un solo indicador con valor positivo, **Muy Baja:** ningún indicador positivo.

¹⁷ **Muy alta:** Al menos el 75% de las competencias evaluadas, se usan siempre o casi siempre, **Alta:** Al menos el 50% de las competencias evaluadas, se usan siempre o casi siempre, **Media:** el uso frecuente (siempre o casi siempre), no alcanza al 15% de las competencias evaluadas, **Muy Baja:** las competencias evaluadas sólo se usan rara vez o simplemente no se usan



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

El promedio de las competencias laborales adquiridas a través de la capacitación con el Proyecto, muestra que se encuentran en el parámetro “medio” los sectores de oficios, agropecuaria, capacitación especializada y procesos productivos, mientras que se encuentra en el parámetro “alto” el sector de gestión empresarial con un 56.2% (grafico 18), esto quiere decir que tienen conocimientos y destrezas para realizar el trabajo especializado en el ámbito de sus competencias. Sin embargo, analizando el uso de competencias adquiridas se ve que el 80.0% utiliza en el rango “medio” dichas capacidades y el 20.0% utiliza entre con una frecuencia “alta” sus competencias adquiridas, como se ve en el gráfico 19.

A. Conclusión del Indicador

Se puede concluir que los conocimientos y destrezas para realizar el trabajo especializado en el ámbito de sus competencias en su mayoría están en el rango “medio” para los sectores de oficios, agropecuaria, capacitación especializada y procesos productivos, en cambio para el área de gestión empresarial, se encuentra en el rango “alto”, lo que refleja un impacto positivo del indicador, uso de competencias adquiridas.

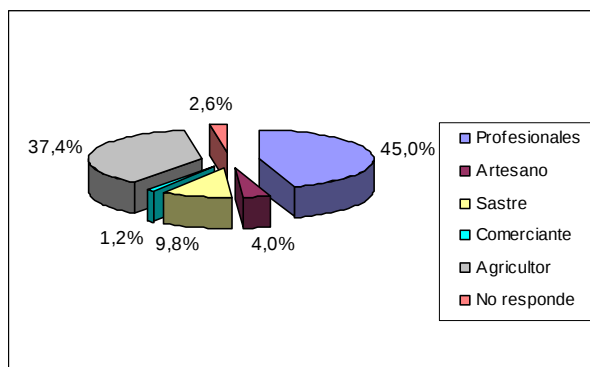
V.6. COHERENCIA EN LA CAPACITACIÓN

El éxito de una intervención de capacitación puede verse afectado por la falta de interés de los participantes, así como, el no haber entregado la capacitación adecuada en términos de su preparación previa. Esta variable se evalúa a través de una escala de valores de coherencia en dos perspectivas: *coherencia en la motivación* y *coherencia en la preparación previa*.

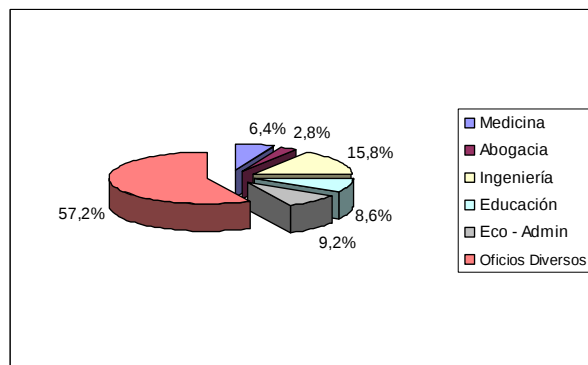
A. Coherencia con la Motivación

Gráfico 20. Aspiraciones Futuras, Ex post

Gráfico 21. Profesiones Aspiradas Ex post



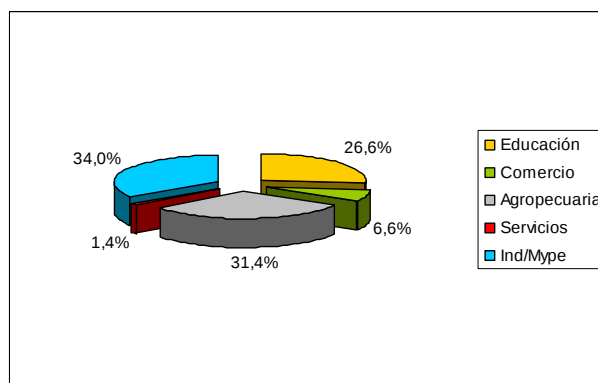
Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia



Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

La capacitación ejecutada del Proyecto ha permitido ampliar los horizontes de desarrollo personal, estimulando el interés por la formación especializada. Se observa que el 45.0% quieren ser profesionales porque desean tener un nivel de calificación superior, el 37.4% permanecerán como agricultores, mientras que el 13.8% quieren ser diversos oficios, han visto con interés el profundizar sus conocimientos y destrezas en las ramas técnicas porque son opciones de corto plazo, mientras que un 1.2% quieren ser comerciantes (gráfico 20). Del 45.5% que quieren ser profesionales, el 16.8% quieren ser ingenieros para trabajar en el campo y en los agronegocios, un 9.2% piensa estudiar economía o administración de empresas, el 8.2% se dedicará a la educación, son opciones a largo plazo para ellos (gráfico 21).

Gráfico 22. Inversión de su Capital

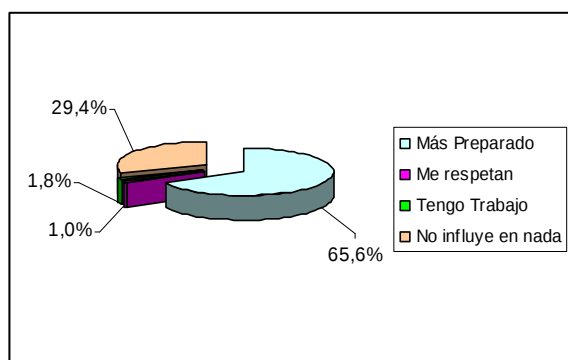


Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

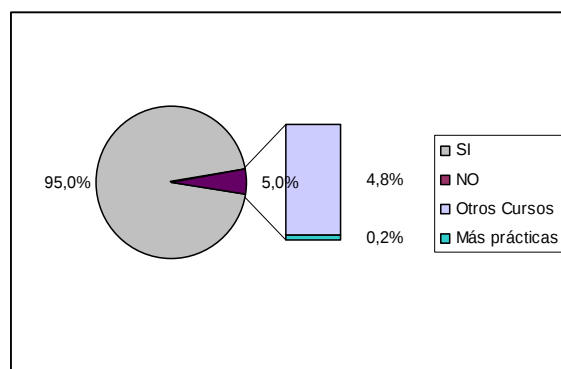
Dada la posibilidad de que los beneficiarios dispongan de capital para algún tipo de emprendimiento económico, social y/o productivo, las respuestas reflejan que el 34.0% se dedicará a crear y/o fortalecer sus MYPES, el 31.4% seguirá en sus actividades agropecuarias, el 26.6% terminará sus estudios de bachillerato y/o técnicos, el 6.6% se dedicará al comercio y el 1.4% a prestar diferentes servicios, (gráfico 22).

Gráfico 23. Influencia de la Capacitación en su vida

Gráfico 24. Recomendaría los Curso con alguna Mejora



Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

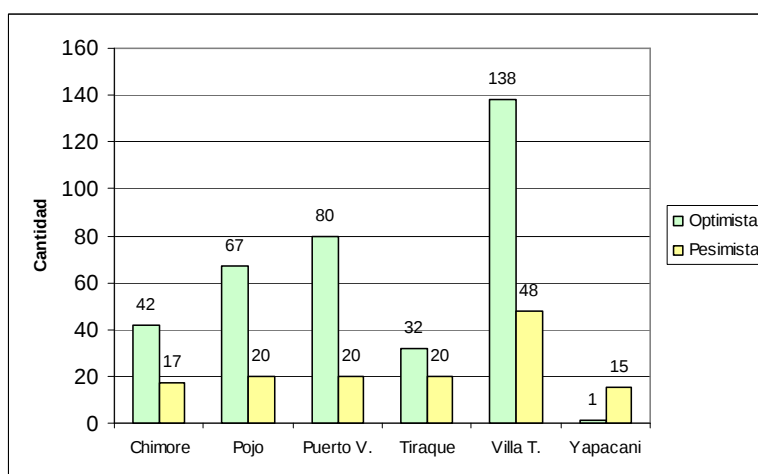


Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

Los beneficiarios, indican que la capacitación ha influido en su vida, se sienten más preparados (65.6%), tienen empleo (1.8%) lo respetan en la familia (1.0%), mientras que el 29.4% manifiesta que no ha influido en nada, (gráfico 23)

El 95.0% de los beneficiarios recomendaría estos cursos, el 5.0% que no recomendaría, porque se deben dar otros cursos (4.8%) y se deberían más practicas (0.2%), ver gráfico 24.

Gráfico 25. Percepción del futuro laboral (Chapare-Yapacaní)



Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

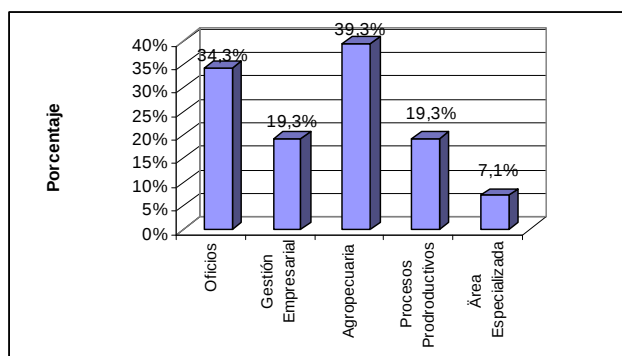
Es necesario señalar que pese a las condiciones contextuales socio-económicas y políticas existente en ambas regiones, 360 personas (72.0%) ven de manera optimista el futuro laboral y 140 personas (28.0%) manifiestan con pesimismo su futuro laboral en estas regiones, (gráfico 25).

Según el análisis anterior, se puede concluir que los beneficiarios tienen motivación sobre sus actividades futuras.

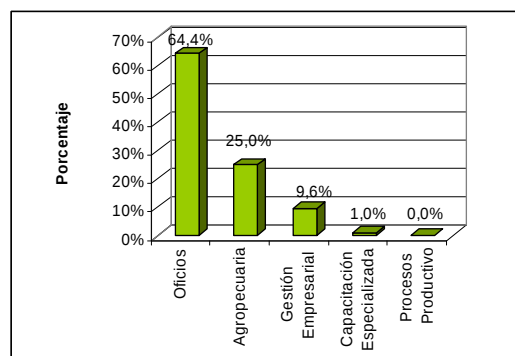
B. Coherencia con la Preparación Previa

Gráfico 26. Trabajo que Realiza, Ex ante

Gráfico 27. Capacitación Recibida, Ex ante



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia



Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

Un 39.3% de los beneficiarios trabajaron en el sector *agropecuaria* por la tradición del Chapare y Yapacaní, en tanto que el 34.3% trabajaban en *oficios* (gráfico 26). El análisis comparativo del tipo de trabajo que realizaba y la selección de la oferta de los cursos, muestran cierta coherencia del interés de los beneficiarios para mejorar sus competencias en el rubro que trabajaron, el 26.0% prefiere el modulo de agropecuaria para mostrar sus mejoras en las competencias adquiridas en el área que trabajan. Un 64.4% prefiere cursos de oficios, ya que para ellos era una oportunidad de buscar trabajo, (gráfico 27).

Cuadro 10. Nivel de Calificación, Ex ante

Nivel de Calificación	Informática	Oficios	Agropecuaria	Trabajos Especializados	Gestión Empresarial	Procesos Productivos
Trabajador No Calificado	8,7%	69,6%	13,0%		4,3%	4,3%
Trabajador Semi calificado	10,0%	60,0%	16,7%	3,3%	10,0%	
Trabajador Calificado	11,1%	77,8%	11,1%			
Trab. Altamente Calificado	50,0%	25,0%	25,0%			

Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

En la etapa ex-ante, para oficios la categoría de trabajador no calificado y semi-calificado representan el 69.6% y 60.6% respectivamente y solo el 25% es considerado trabajador altamente calificado. En el tema agropecuario el 13% es trabajador no calificado y el 25% es altamente calificado; asimismo se nota que en gestión empresarial solo el 10 % es trabajador semi-calificado y en el área de informática el 50.0% se considera altamente calificado (cuadro 10 y Anexo 9-C).

Realizando el análisis de los gráficos 20, 22, 24, 25 y cuadro 10 se llega a la conclusión que el área de oficios y agropecuaria según la escala proporcionada por el Proyecto¹⁸, tiene una coherencia de la capacitación “alta”, gestión empresarial una calificación de “media”, las áreas especializadas logran una calificación “baja” y procesos productivos una calificación “muy baja”.

C. Conclusión del Indicador

Los beneficiarios del Proyecto, después de la capacitación, han podido ampliar los horizontes de desarrollo personal, estimulando su interés por nuevos oficios. La mayoría de ellos recomendaría

¹⁸ **Muya Alta:** 4 puntos, **Alta:** 3 puntos, **Media:** 2 puntos, **Baja:** 1 punto, **Muy Baja:** 1 punto

la capacitación, porque se sienten más preparados. Si dispondrían de recursos económicos, se dedicarían a crear y/o fortalecer sus MYPES, otros seguirán con sus actividades agropecuarias, como también terminarán sus estudios de bachillerato y/o técnicos, algunos se dedicarán al comercio o prestación diversos servicios.

Más de dos tercios de los encuestados consideran con optimismo el futuro laboral, pues forman parte de la población joven que impulsa un cambio generacional de actitud y pensamiento frente a la situación actual, otros manifiestan con pesimismo su futuro en estas regiones.

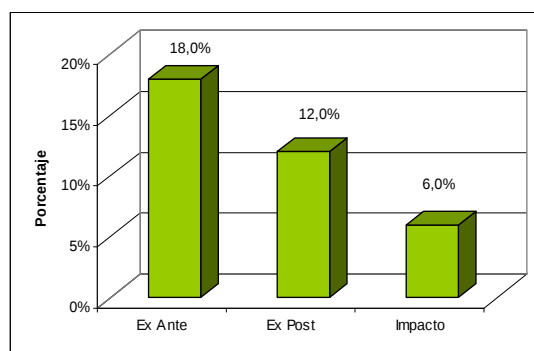
El análisis comparativo del tipo de trabajo que realizaba y la selección de la oferta de los cursos, muestran coherencia en el sentido del interés que tengan por mejorar sus competencias en el rubro que trabajan (oficios y agropecuaria).

La calificación realizada según la escala proporcionada por el Proyecto (Anexo 9 – Tabla 18), determina que la coherencia en la capacitación en oficios y agropecuaria es “alta” y en gestión empresarial es “media”, estos resultados muestran la coherencia en la capacitación ya que 98.9% de la capacitación del proyecto ha sido dirigida a estas áreas.

VI. IMPACTO EN INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO

La evaluación del impacto de inserción laboral y autoempleo, toma en cuenta el fortalecimiento microempresarial, utilizando la base de datos de las MYPES apoyadas por el Proyecto. Los indicadores a evaluar para medir el impacto en la inserción laboral son: Trabajador empleado, Nivel Salarial, Estabilidad Laboral, Facilidad o Dificultad para conseguir trabajo

Gráfico 28. Tasa de Desempleo Ex post



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Cuadro 11. Especialidad Laboral Ex-Ante y Ex-Post

Especialidad laboral	(Ex-Ante)	(Ex-Post)	Impacto
	%	%	
Agricultor	20,0%	6,0%	-14,00%
Carpintero	14,0%	14,0%	0,0%
Locutor	6,0%	6,0%	0,0%
Cocinero	6,0%	6,0%	0,0%
Estudiante	4,0%	4,0%	0,0%
Maestra	2,0%	2,0%	0,0%
Artesano	4,0%	10,0%	6,0%
Ama de casa	8,0%	4,0%	-4,0%
Vendedor	2,0%	2,0%	0,0%
Transportista	2,0%	6,0%	4,0%
Lava ropa	2,0%	4,0%	2,0%
Constructor	2,0%	6,0%	4,0%
Secretaria, Recepcionista	4,0%	10,0%	6,0%
Panadero	2,0%	4,0%	2,0%
Mesera	2,0%	2,0%	0,0%
Tornero	2,0%	2,0%	0,0%
TOTAL	82,0%	88,0%	6,0%

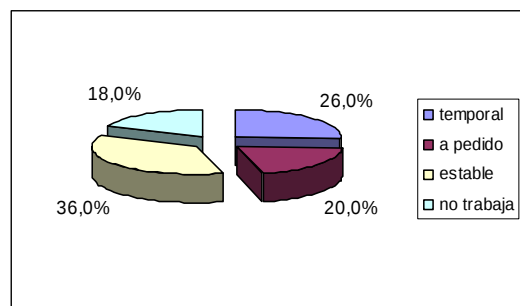
Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

En el gráfico 28, la relación de la tasa de desempleo general ex-post, muestra que el impacto de la capacitación para conseguir empleo o mejorar el autoempleo tuvo un impacto positivo del 6.0%, considerando que algunas actividades tienen trabajos temporales.

Según el cuadro 11, después de la capacitación los resultados de más impacto por sectores de trabajo indican que los artesanos han mejorado su inserción laboral y/o autoempleo del 4.0% al

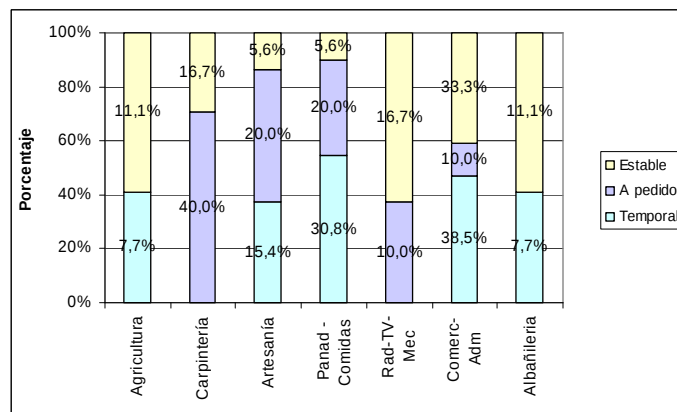
10.0%, las amas de casa empiezan a trabajar y disminuyen su inactividad del 8.0% al 4.0%, los constructores mejoran su inserción laboral del 2.0% al 6.0% y las personas encuestadas también ven como alternativa el dedicarse a la panadería en 4.0%. Confirmando el impacto positivo del 6.0% en la inserción laboral.

Gráfico 29. Tipo de empleo



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Gráfico 30. Actividad Laboral y Tipo de Trabajo

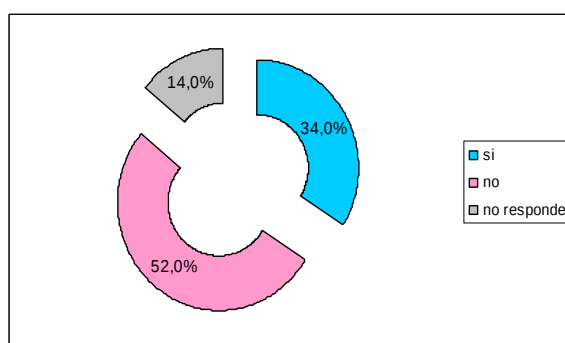


Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

El empleo es estable en un 36.0%, temporal en un 26.0% cuando llegan turistas y existe demanda, el 20.0% trabajan a pedido y el 18.0% no tiene empleo (gráfico 29). Se puede destacar la importancia del empleo estable para los beneficiarios después de la capacitación.

En el gráfico 30, se puede apreciar que en el sector de agricultura la actividad laboral es estable (11.1%) y temporal un 7.7%, debido a las características de los cultivos. En el sector de Carpintería se trabaja a pedido un 40.0%; en el de artesanías el trabajo es a pedido en un 20.0% y temporal en 15.4%. En el sector de alimentos (panadería y repostería) el trabajo es temporal en un 30.8% y a pedido en un 20.0%. En el sector de Radio - Televisión el trabajo es estable en un 16.7%. En el sector comercio y administrativo las labores son estables en un 33.3% y temporales en un 38.5%. En albañilería es temporal el 7.7% y estable el 11.1%.

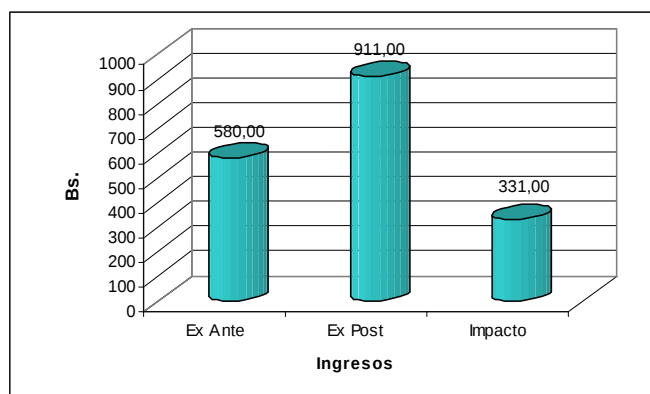
Gráfico 31. Problemas para Conseguir Empleo



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Las personas que han tenido problemas para conseguir trabajo alcanzan al 34.0% y el 52.0% menciona que no han tenido problemas para conseguir trabajo, indicando que ha sido por falta de experiencia, falta de conocimientos y/o inestabilidad laboral (gráfico 31).

Gráfico 32. Mejora en los Ingresos



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

El ingreso ha mejorado después de la capacitación para los beneficiarios que trabajan, en promedio de Bs. 580.00 a Bs. 911.00, o sea el impacto alcanza a Bs. 331,00 (57.1%), mayor al crecimiento del salario mínimo nacional (gráfico 32), la exploración de datos se muestra en el Anexo 10 - A.

Cuadro 12. Preferencias por Áreas de Capacitación

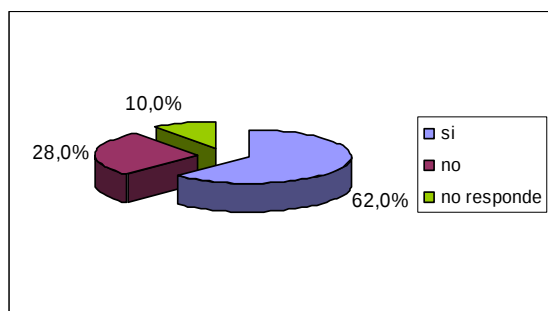
Áreas de Capacitación	CAPACITACION 1		CAPACITACION 2		CAPACITACION 3	
	Horas	%	Horas	%	Horas	%
Carpintería	1670	28,1%	420	35,0%		
Pintado, Laqueado Madera			100	8,3%	120	26,2%
Corte y Confección	420	7,1%		0,0%		
Fabricación Muebles Bambú	200	3,4%		0,0%		
Producción, Edición, Radio y TV	75	1,3%		0,0%		
Artesanías	550	9,3%		0,0%		
Elaboración de Comidas	400	6,7%	140	11,7%		
Cocina y Jugos			200	16,7%		
Operador de Computadora	170	2,9%	200	16,7%		
Panadería y Repostería	160	2,7%		0,0%	100	21,8%
Hotelería	400	6,7%		0,0%	49	10,7%
Manejo Apícola	120	2,0%		0,0%	49	10,7%
Embutidos	300	5,0%		0,0%		
Instalaciones Eléctricas	120	2,0%		0,0%		
Rebobinado de Motores	50	0,8%	50	4,2%	100	21,8%
Albañilería y Tec. Hormigón Armado	200	3,4%		0,0%		
Empaque Banano y Piña	660	11,1%		0,0%		
Otros	450	7,6%	90	7,5%	40	8,7%
TOTAL	5945	100,0%	1200	100,0%	458	100,0%

Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

El cuadro 12, muestra que los beneficiarios han asistido hasta a tres asignaturas de capacitación, también presenta la preferencia por las área de capacitación, reflejándose que la mayor predilección se da por Carpintería en 28.1% y un 11.1% prefiere cursos de empaque de banano y piña como primera capacitación. El 35.0% prefiere cursos de Carpintería, seguido por Cocina y Jugos con un 16.7% y, Operador de Computadora con 16.7%, como segunda capacitación. El

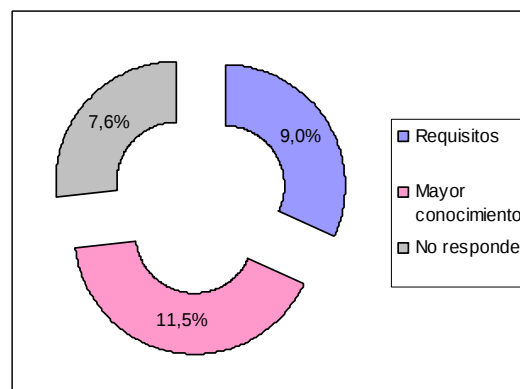
26.2% prefiere cursos de pintado y laqueado de madera, el 21.8% Panadería y Repostería, además de Albañilería y Técnicas de Hormigón Armado con un 3.4%, como tercera capacitación.

Gráfico 33. Capacitación Acorde al Mercado Laboral



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Gráfico 34. Causas de la Capacitación



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

En el gráfico 33, se puede observar la percepción de los beneficiarios en relación a la capacitación recibida, un 62.0% opina que la capacitación está de acuerdo al mercado laboral y un 28.0% indica que la misma no estaba orientada al mercado laboral de su región. Las causas argumentadas por que la capacitación no está de acuerdo al mercado laboral, son: falta de capacitación especializada con el 11.5%, los requisitos como experiencia o preparación insuficiente es un 9.0%, otro tanto, manifiesta que no ha buscado trabajo el 7.6%, (gráfico 34).

VI.1. CONCLUSIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL

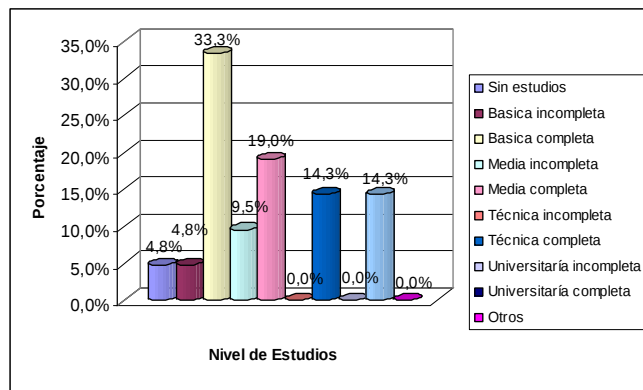
El impacto en la tasa de empleo fue del 6.0%; las áreas de mayor impacto son artesanía, panadería y repostería, en contraste con esto, los cursos de mayor participación son de artesanía, albañilería y técnicas de hormigón armado, panadería y repostería, lo cual permite afirmar la coherencia de la capacitación y la inserción laboral parcial y/o autoempleo para los beneficiarios. Por otro lado, se puede destacar la importancia del empleo estable en su mayoría, seguido del temporal cuando llegan turistas y existe demanda.

El ingreso en promedio ha mejorado después de la capacitación en Bs. 331,00, equivalente al 57.1%, incremento mayor al salario mínimo nacional que es del 19.3% entre las gestiones 2004 al 2007.

VII.IMPACTO EN LA PROMOCION A LAS MICROEMPRESAS (CAPACITACION EMPRESARIAL)

La capacitación empresarial tiene como objetivo, generar una cultura empresarial en los jóvenes de las regiones y capacitarlos para que puedan administrar mejor sus empresas existentes; por otra parte, también crear unidades productivas de pequeña escala que les permita la generación de autoempleo. Los indicadores a evaluar para medir el impacto en la promoción a las MYPES, producto de 50 encuestas realizadas son: Nivel de Educación, Calificación de competencias, Manejo de Registros Financieros, Indicadores de Gestión por Áreas, Inversión y Producción.

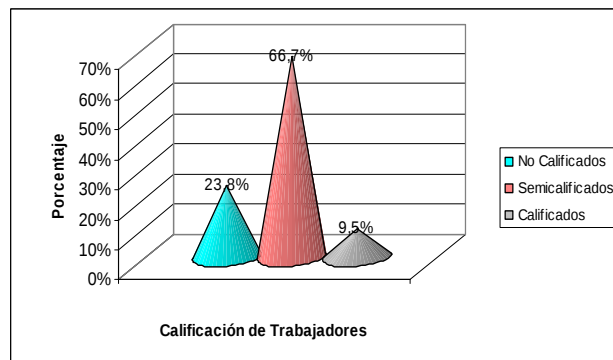
Gráfico 35. Nivel de Educación - Ex post



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

En relación al nivel de formación de los representantes de las microempresas, se tiene que el 33.3% tienen estudios en el nivel básico, el 19.0% son bachilleres y el 14.3% siguen carreras técnicas y/o universitarias, como se muestra en el gráfico 35.

Gráfico 36. Calificación de los Trabajadores



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

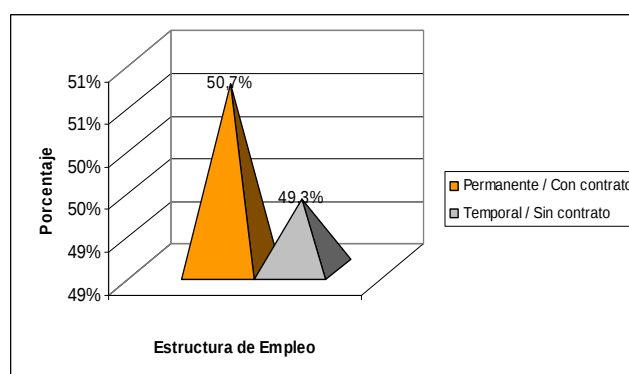
Por otro lado, en el 66.7% de las MYPES, la mano de obra es semi calificada en la etapa ex-post, el 23.8% son mano de obra sin calificación y el 9.5% se la considera mano de obra calificada ya que cuentan con estudios especializados, técnicos y/o universitarios (gráfico 36). Por otra parte, el personal que trabaja en las MYPES son 57.0% varones y el 43.0% mujeres.

Cuadro 13. Tipo de Trabajo, Ex ante y Ex post

Tipo de Trabajo	Ex ante		Ex post	
	Casos	%	Casos	%
Permanente	46	92.0%	73	49.3%
Temporal	4	8.0%	75	50.7%
Total	50	100.0%	148	100.0%
Crecimiento				196.0%

Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

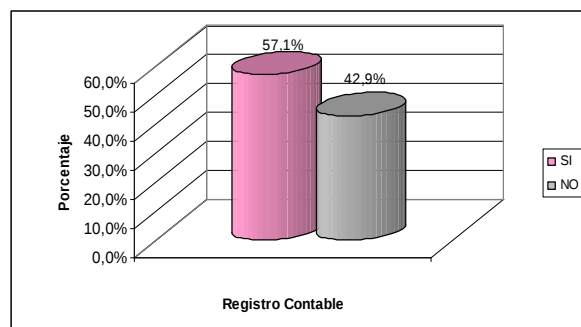
Gráfico 37. Tipo de Contratos, Ex post



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

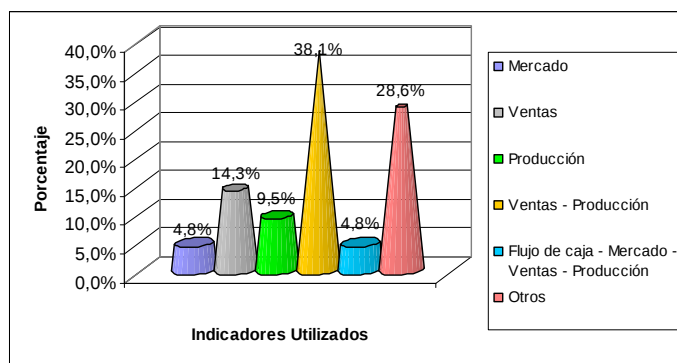
Los resultados obtenidos en el cuadro 13, muestran que en la etapa ex-ante trabajan en las MYPES 50 personas, en la etapa ex-post trabajan 148 personas, lo que representa un crecimiento de 196.0%, en el número de personas. El 50.7% del personal en las 21 microempresas, son trabajadores permanentes y tienen contratos firmados, el 49.3% restante, trabaja temporalmente y sin contrato (gráfico 37).

**Gráfico 38. Registros Contables - Financieros
- Ex Post**



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

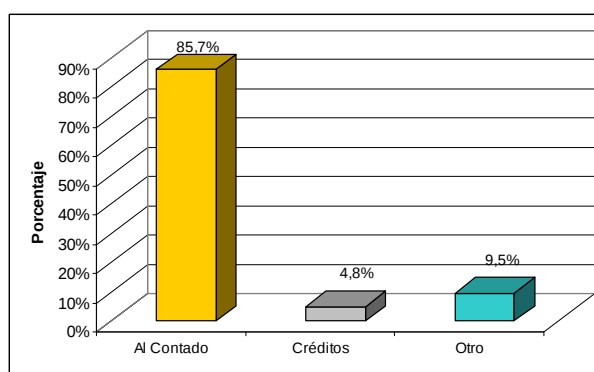
**Gráfico 39. Indicadores de Gestión en las MYPES
- Ex Post**



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

El 57.1% de los capacitados, manejan registros contables (gráfico 38). En las MYPES que manejan indicadores de gestión: el 38.1% lleva control de producción y ventas, mientras que el 28.6% utilizan, planificación mensual de ventas, control de ingresos y egresos; el 4.8% maneja flujo de caja, registro de mercado, ventas y producción (gráfico 39).

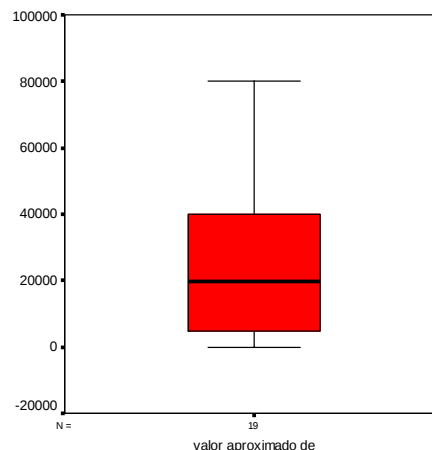
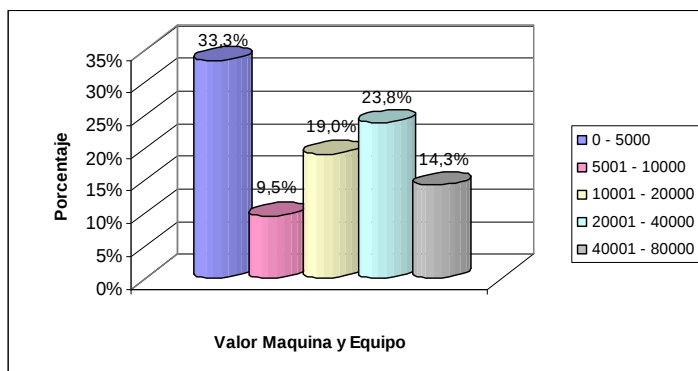
Gráfico 40. Compra de Maquinaria y Herramientas



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Tal como se señala en el gráfico 40, las MYPES han recibido subsidio, mediante compras realizadas directamente por Proyecto (85.7%) de su maquinaria, equipos y herramientas, la contraparte ha sido efectivizada con jornales de trabajo o dinero en efectivo. El 4,8% de la MYPES aportan su contraparte con créditos de Fondos Financieros Privados y el 9.5% aporta con préstamos de familiares.

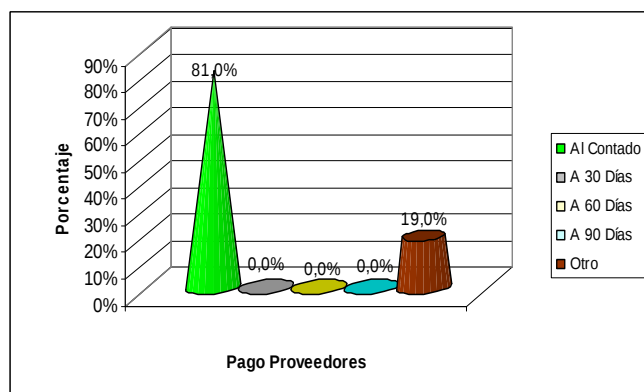
Gráfico 41. Inversiones Actuales en Bs. y Exploración de datos



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

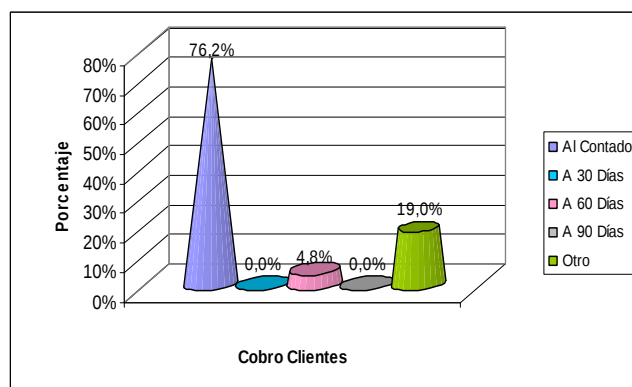
El valor actual de la maquinaria y equipos en el 33.3% de las MYPES, alcanzan valores menores de Bs. 5.000,00, en el 9.5% están entre Bs. 5.001,00 y Bs. 10.000,00, en el 19.0% entre Bs. 10.001,00 y Bs. 20.000,00 y en el 23.8% están entre Bs. 20.001,00 a Bs. 40.000,00 (gráfico 41). En cuanto a la exploración de datos, se puede observar que la tendencia de las inversiones en maquinaria y equipo es superior al promedio de Bs.19.000, no existiendo valores extremos de inversión para las MYPES del Trópico de Cochabamba.

Gráfico 42. Pago a Proveedores – Ex Post



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

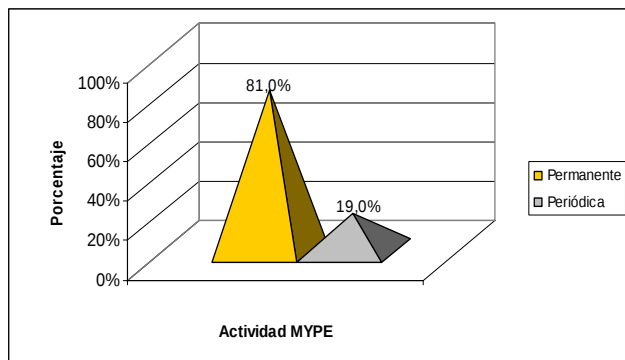
Gráfico 43. Cobro Clientes



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

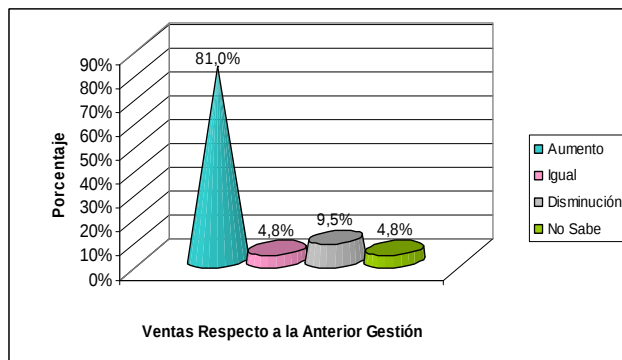
El 81.0% de los entrevistados indican que la compra de materias primas e insumos la efectúan al contado en los mercados regionales y/o departamentales, mientras que el 19.0% adquiere a través de créditos semanales o quincenales, sin costo financiero (gráfico 42). En tanto que las ventas en su mayoría (76.2%) se realizan al contado, el 19.0% mediante créditos a 7 o 15 días y 4.8% indican que entregan a crédito máximo de 60 días (gráfico 43). Por tanto, se puede concluir que las MYPES no tienen iliquidez para el normal funcionamiento de sus operaciones.

Gráfico 44. Actividad Laboral – Ex Post



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

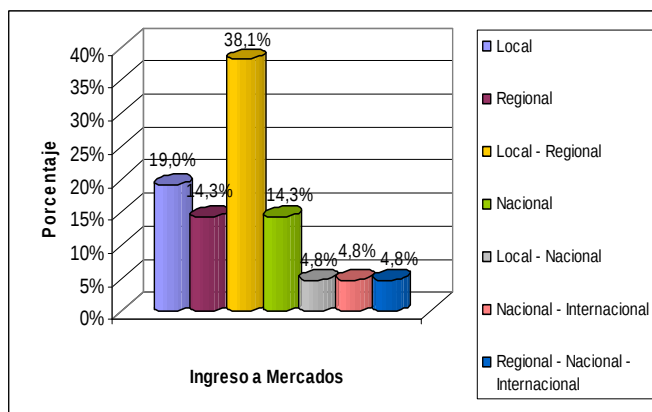
Gráfico 45. Comparación de Ventas



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

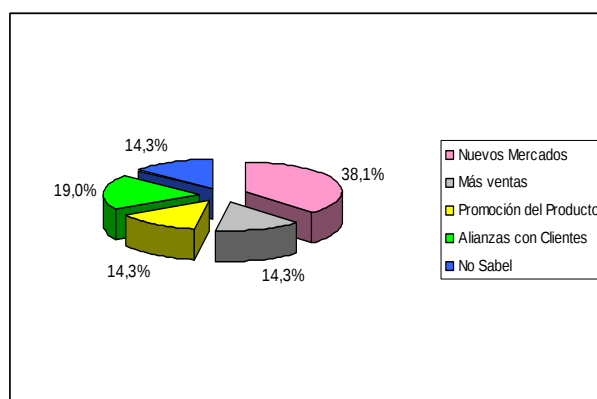
Según el gráfico 44, las MYPES que tienen actividad laboral permanente alcanzan al 81,0%, mientras que el 19,0% trabajan a pedido o cuando tienen la materia prima disponible. En relación a lo anterior y después de la capacitación, es que las MYPES encuestadas han incrementado sus ingresos en 81,0%, respecto a la gestión anterior (gráfico 45).

Gráfico 46. Ingreso a Nuevos Mercados



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Gráfico 47. Beneficios por Participación en Ferias Nacionales e Internacionales

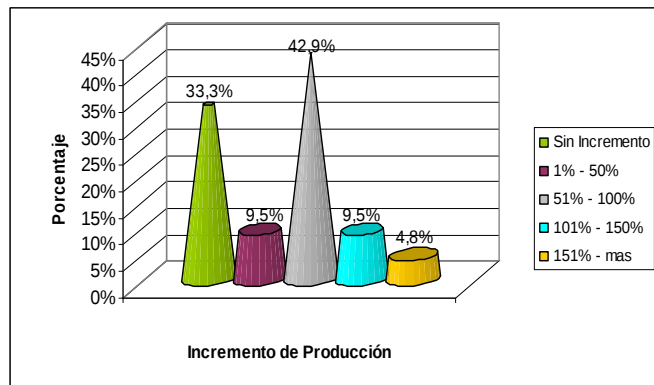


Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

En el gráfico 46 se observa que después de la capacitación el 19,0% las MYPES han ingresado al mercado local, un 14,3% al mercado regional y nacional, en tanto que el 38,1% han ingresado a mercados locales y regionales y, el 4,8% a mercados regional, nacional e internacional, por una mejor gestión de ventas, gracias a la capacitación.

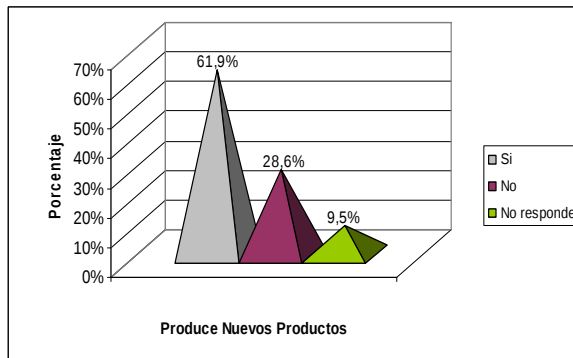
La participación en ferias nacionales e internacionales del país, ha permitido que un 38,1% hayan conseguido nuevos mercados, el 19,0% ha hecho alianzas estratégicas con clientes, el 14,3% incrementaron sus ventas por reconocimiento de la calidad de sus productos, el 14,3% ha promocionado sus productos, (gráfico 47).

Gráfico 48. Incremento en la Producción – Ex Post



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Gráfico 49. Desarrollo Nuevos Productos

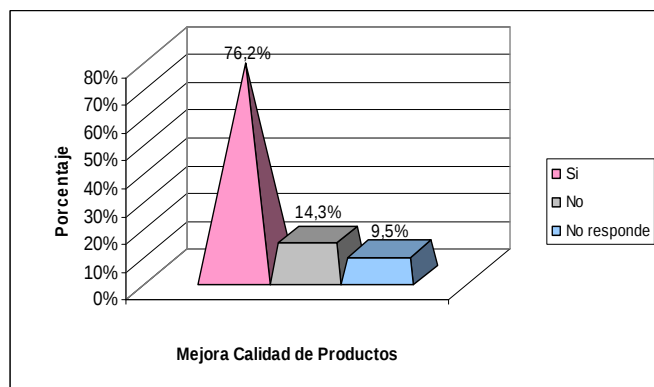


Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

El 42.9% de los entrevistados, indican que su producción se ha incrementado entre el 50% y el 100%. El 9.5% manifiesta que incremento la producción entre el 51% y el 100%, otro 9.5% indica que aumento entre el 101% y el 150%, incrementos debido a la mayor demanda y posicionamiento de sus productos en los mercados, mientras que el 33.3% mencionan que permanece igual a las gestiones anteriores (gráfico 48).

El 61.9% de las MYPES han desarrollado nuevos productos por requerimientos de los mercados, el 28.6% menciona que no ha desarrollado nuevos productos, por falta de mayor capacitación y/o capital de operación (gráfico 49).

Gráfico 50. Mejora en la Calidad de Productos - Ex Post



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Gráfico 51. Reclamo de Productos – Ex Post

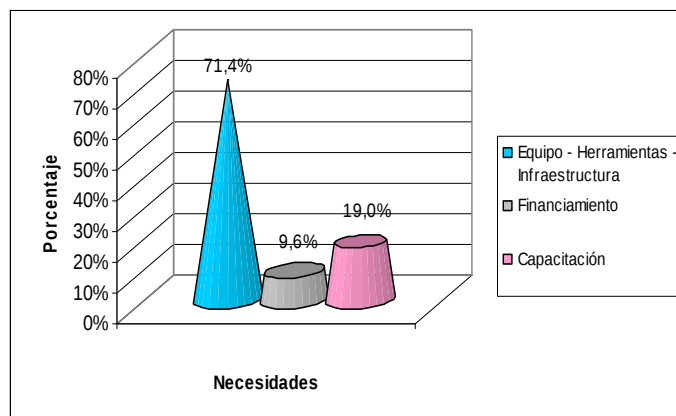


Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

La información disponible en el gráfico 50 señala que el 76.2% de las MYPES después de la capacitación ha mejorado la calidad de sus productos (terminado, dimensiones, pintado, dosificado, etc.), el 14.3% no ha mejorado debido a la falta de capacitación especializada, falta de equipos y/o capital de operación. Según el gráfico 51, el 52.4% indica que no tienen reclamos

sobre la calidad de sus productos, el 42,9% tiene observaciones debido a las materias primas, manipuleo y/o acabado de los productos.

Gráfico 52. Necesidades de las MYPES



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Para que sigan funcionando y puedan crecer como MYPES, el 71.4% de las microempresas manifiestan que necesitan maquinaria, equipos, herramientas e infraestructura, el 19.0% capacitación especializada y el 9.6% financiamiento, (gráfico 52).

VII.1. CONCLUSIÓN DE LA PROMOCIÓN A LAS MYPES

Los representantes de las MYPES en su mayoría cuentan con estudios a nivel básico. La mayor parte de las MYPES tienen mano obra semi calificada, en la etapa ex-post trabajan 148 personas, que representa un crecimiento de 196% en el número de personas contratadas, de las cuales la mitad de los trabajadores son permanentes y tienen contratos firmados, .

Tienen inversiones en maquinaria, equipos y herramientas subsidiado por el Proyecto (30%) y su contraparte ha sido efectivizada con crédito bancario, dinero en efectivo o jornales de trabajo; su valor actual están entre Bs. 5.000,00 y Bs. 80.000,00. Las MYPES manejan registros contables, algunas manejan indicadores de gestión como control de producción y ventas (38.1%), planificación mensual de ventas, control de ingresos y egresos (28.6%).

Un 81.0% de las MYPES tiene actividad laboral permanente, el resto trabajan a pedido o cuando tienen la materia prima disponible. Han incrementado sus ingresos en 81.0%, respecto a la gestión anterior. Por tanto, no tienen iliquidez para el normal funcionamiento de sus operaciones.

Después de la capacitación las MYPES han ingresado al mercado local, regional, nacional e internacional y han incrementado su producción entre el 16% y el 100% debido a la mayor demanda y posicionamiento en sus mercados. Por lo cual, el 61.9% han desarrollado nuevos productos por requerimientos de los mercados.

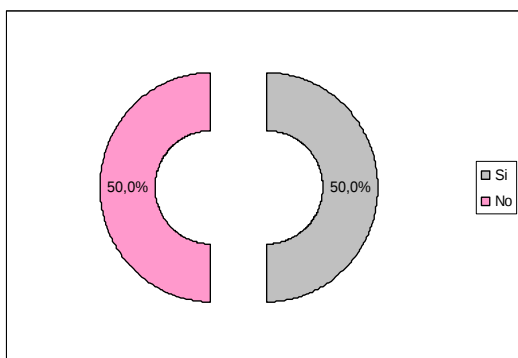
Para que sigan funcionando y puedan crecer las MYPES necesitan maquinaria, equipos, herramientas e infraestructura, capacitación especializada y financiamiento.

VIII. OPINIÓN DE AUTORIDADES

La evaluación y la percepción sobre el impacto de la capacitación recibida por los beneficiarios del Proyecto AD/BOL/00/07, se basa en el 100% de opiniones de las Autoridades Municipales y Ejecutivos de las Federaciones de Productores de hoja de Coca del Chapare y el Municipio de Yapacaní.

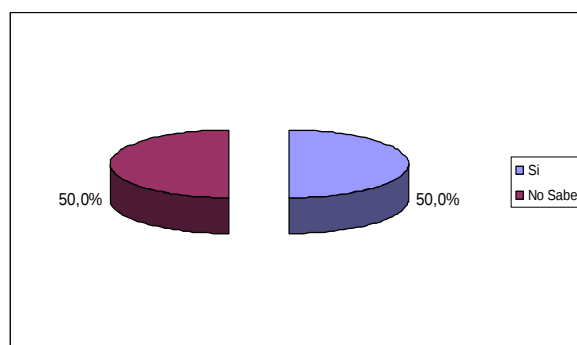
VIII.1. HONORABLES ALCALDES Y OFICIALES MAYORES

Gráfico 53. Oportunidades de Empleo



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

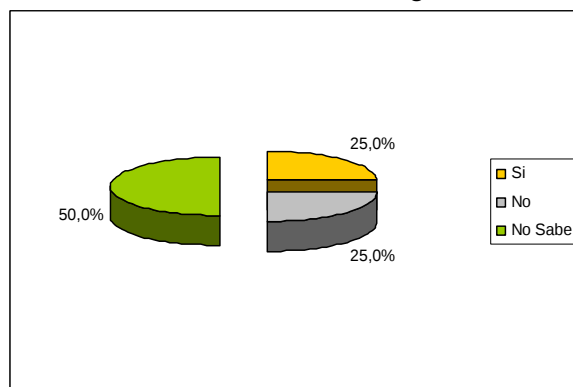
Gráfico 54. Mano de Obra Calificada



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Según las autoridades municipales, el 50.0% de los participantes tuvieron mayores oportunidades de empleo, el otro 50.0% no, debido a que las horas de capacitación han sido insuficientes para beneficiar a los asistentes (gráfico 53). Por otro lado, el 50.0% de las autoridades, indican que existe mejoras en la calificación de mano de obra de los beneficiarios, ya que los participantes han aprendido oficios que les son útiles para su trabajo, (gráfico 54).

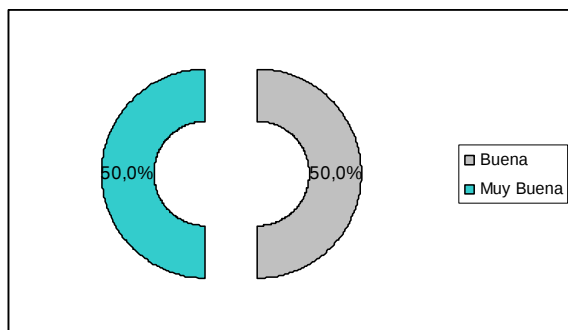
Gráfico 55. Incremento de los Ingresos



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

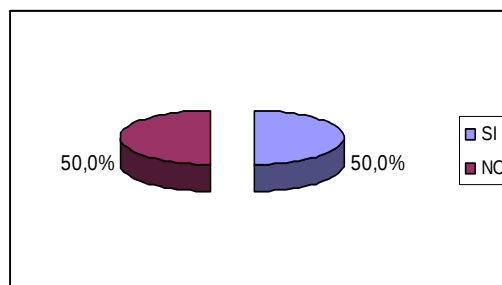
Sólo el 25.0% de los entrevistados reconoce el incremento, en los ingresos de los beneficiarios porque se ha creado algún negocio relacionado con las áreas de capacitación, (gráfico 55).

Gráfico 56. Áreas de Capacitación



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

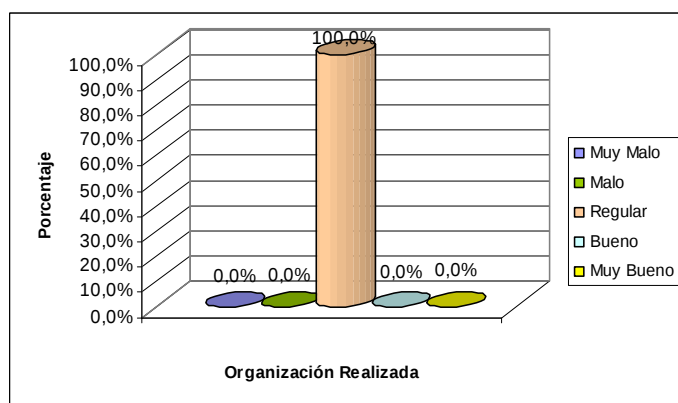
Gráfico 57. Participación de Beneficiarios



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

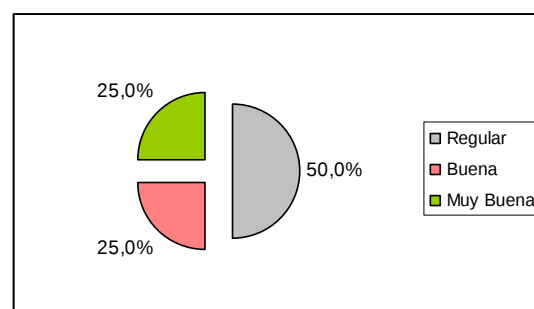
El 50% de los entrevistados, aprueban las áreas de capacitación como muy buenas, el otro 50% indican que son buenas, (gráfico 56). Por otro lado, el 50.0% de las autoridades municipales, considera que existe interés por la capacitación, esto les permite generar ingresos adicionales a las mujeres, mientras que los hombres pueden crear negocios, el otro 50.0% mencionan que sus actividades particulares de los beneficiarios limitan su asistencia, (gráfico 57).

Gráfico 58. Organización de los Cursos



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

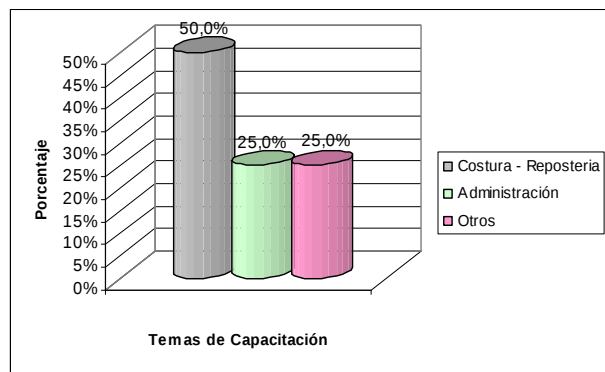
Gráfico 59. Capacidad y Habilidad de Capacitadores



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

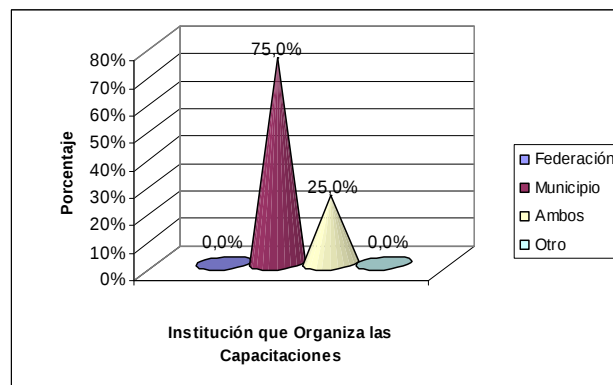
La Organización de los Cursos ha sido regular para el 100.0% de las autoridades, debido a que muchas veces la promoción no se la realizado a tiempo, las distancias para llegar al punto de capacitación y los costos de estadía, (gráfico 58). Por otro lado, para el 50.0% de las autoridades municipales, las habilidades de los capacitadores para impartir el proceso enseñanza – aprendizaje ha sido regular, mientras que el 25.0% opina que han sido buenos y el restante 25.0% manifiestan que han sido muy buenos, debido al nivel de los beneficiarios y los contenidos que inciden en este resultado, (gráfico 59).

Gráfico 60. Áreas de Capacitación



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

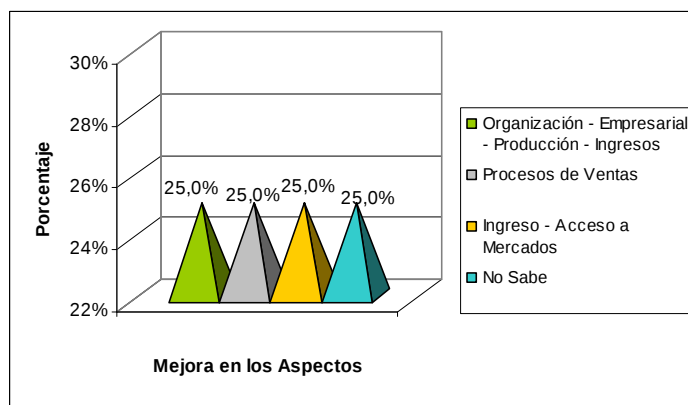
Gráfico 61. Continuidad de la Capacitación



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

El 75% de los entrevistados, indican que se debe continuar con la capacitación, ampliando asignaturas (buenas practicas de manufactura, turismo, costos, etc.) y permanecer con las existentes para beneficio de la gente del Chapare y Yapacaní, (gráfico 60). Para continuar con la capacitación, los Municipios deben correr con los gastos según el 75.0% de sus autoridades y el 25% manifiesta que los gastos deben ser de los Municipios y las Federaciones u Organizaciones de Productores de Hoja de Coca, (gráfico 61).

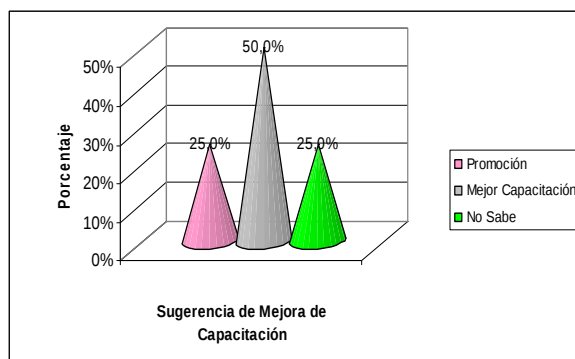
Gráfico 62. Mejoras en las MYPES



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Según las autoridades entrevistadas, el 25% de las MYPES después de la capacitación han mejorado los aspectos de organización – producción e ingresos, otro 25% indican han mejorado sus procesos de ventas y el otro 25% manifiesta que ha existido una mejora en los ingresos y accesos a nuevos mercados, según el gráfico 62.

Gráfico 63. Lecciones Aprendidas – Autoridades Municipales

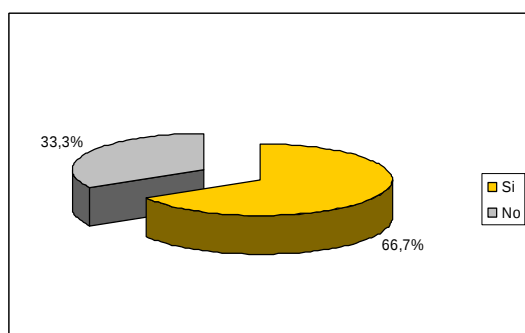


Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Los aspectos que se debe tomar en cuenta, según las lecciones aprendidas por las autoridades municipales, son: el 50.0% una mejor capacitación en áreas específicas, el 25.0% manifiesta que debe hacerse una mejor promoción de los cursos para capacitar a más beneficiarios (gráfico 63).

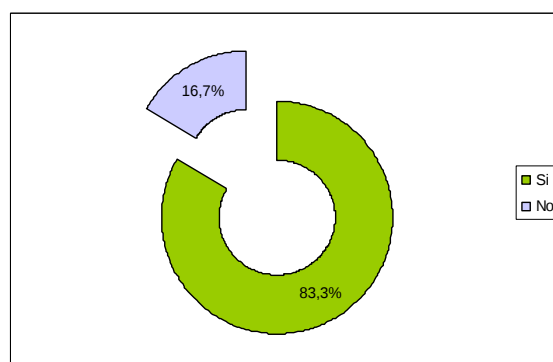
VIII.2. FEDERACIONES Y/O ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES DE HOJA DE COCA

Gráfico 64. Incremento Empleo o Autoempleo



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

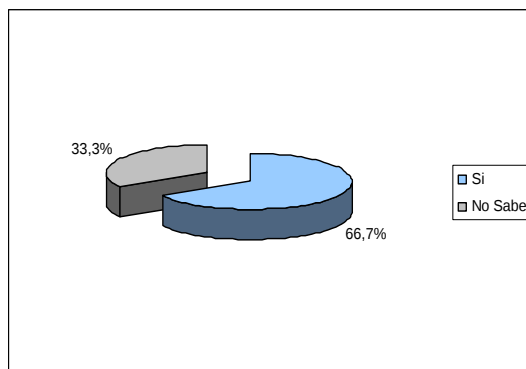
Gráfico 65. Calificación de la Mano de Obra



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Para el 66.7% de los entrevistados, manifiesta que se ha incrementado el empleo o autoempleo después de la capacitación y por la iniciativa de los participantes, el 33.3% indican lo contrario, debido a la falta de capital de operación (gráfico 64). Por otro lado, el 83.3% de los ejecutivos de Federaciones y Organizaciones de Productores de Hoja de Coca, indican que la mano de obra es semi calificada en las MYPES después de la capacitación, por los oficios aprendidos, el 16.7% menciona que no cuentan con mano de obra calificada debiendo incrementarse las horas en aula y seleccionar otras asignaturas para mejorar su calificación (gráfico 65).

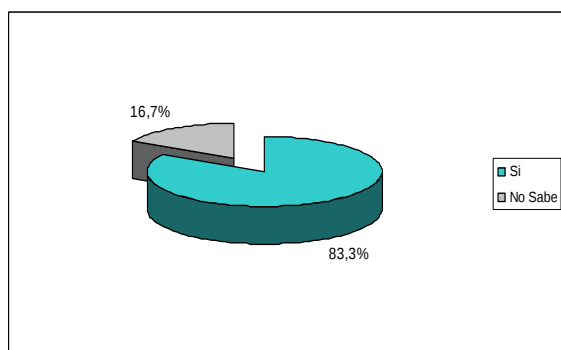
Gráfico 66. Incremento de los Ingresos



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

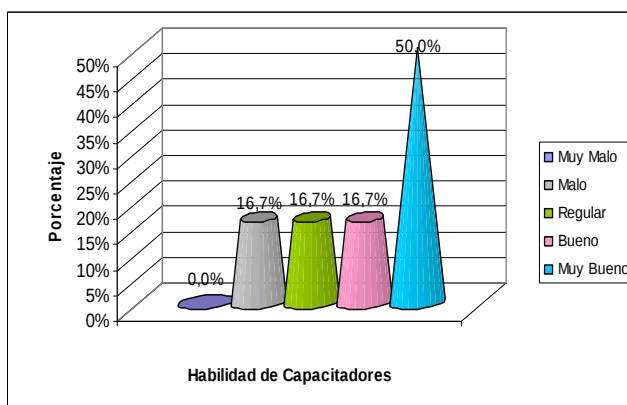
El 66.7% de los entrevistados indica que después de la capacitación, se han incrementado los ingresos de los beneficiarios y el 33.3% no cuenta con información sobre los ingresos de los participantes, (gráfico 66).

Gráfico 67. Interés por la Capacitación



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Gráfico 68. Habilidades y Destrezas de los Capacitadores

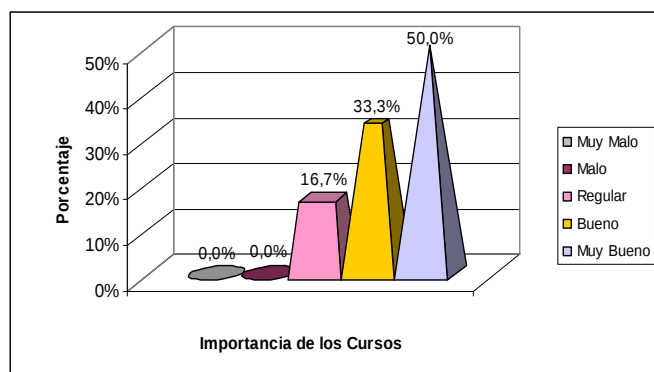


Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

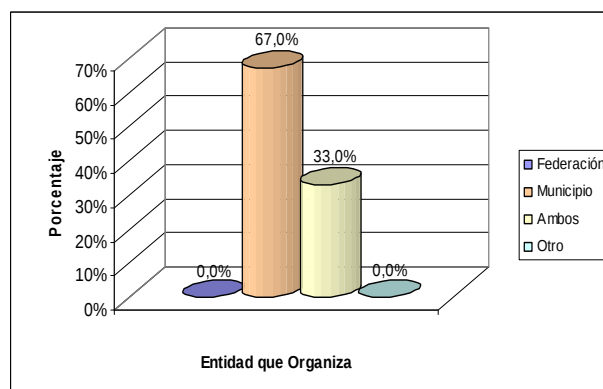
El 83.3% de los entrevistados, consideran que existe interés por la capacitación, el restante 16.7% indican que sus otras labores limitan el interés por la capacitación (gráfico 67). Por otro lado, la opinión del 50.0% de las autoridades, indica que la habilidad de los capacitadores para impartir el proceso enseñanza – aprendizaje ha sido muy buena, otro 16.7% indica que ha sido regular, debido a que no tenían paciencia para impartir conocimientos y el 16.7% manifiestan que son malos, según el gráfico 68.

Gráfico 69. Importancia de los Cursos

Gráfico 70. Continuidad en Gastos de Capacitación



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

El 100.0% de los entrevistados, opinan que se debe continuar con la capacitación. El 50.0% indica que la capacitación en sus diferentes asignaturas han sido muy buenas, en tanto que el 33.3% menciona que han sido buenas y el 16.7% considera que la capacitación ha sido regular y se debe ampliar las horas, las áreas y las prácticas en aula (gráfico 69). Para continuar la capacitación, los Municipios deberían asumir los gastos, según lo manifiestan el 67.0% de los entrevistados, lo cual se puede lograr haciendo ajustes en el Plan Operativo Anual (POA) y su partida correspondiente (gráfico 70).

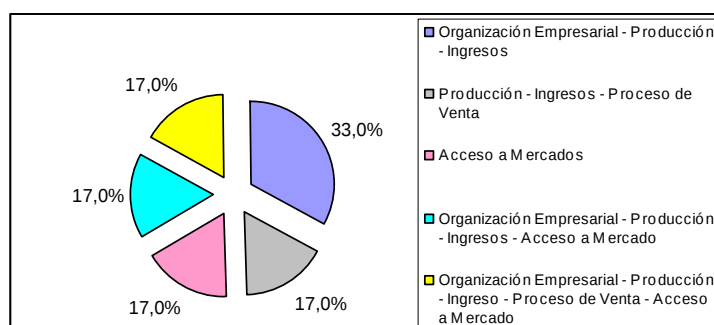
Gráfico 71. Organización de los Cursos



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Según el gráfico 71, referente a la organización de los cursos de capacitación, un 33.3% consideran que han sido buenos, el 16.7% menciona que ha sido regular, debido a las distancias que tenían que recorrer al lugar de la capacitación y los costos de estadía, otro 16.7% manifiesta que han sido malos debido al maltrato a los participantes y muchas veces los mismos no entendían a cabalidad la lengua castellana.

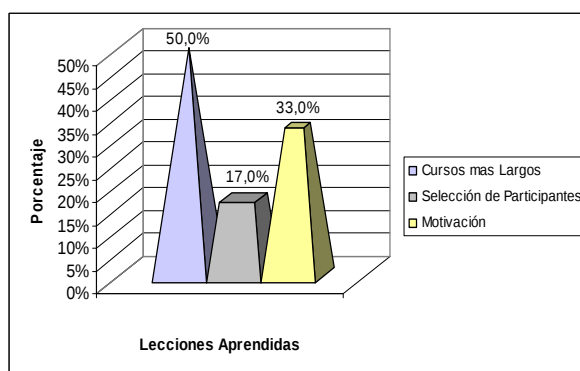
Gráfico 72. Aspectos de Mejora en las MYPES



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

La información anterior muestra que el 33.0% de las MYPES, después de la capacitación han mejorado los aspectos de organización empresarial, la producción e ingresos, el 17.0% ha manejado mejor los procesos de producción, las ventas, los accesos a nuevos mercados y los ingresos, otro 17.0% ha optimizado la organización empresarial, la producción, el acceso a nuevos mercados y los ingresos, mientras que el 16.0% ha mejorado la organización empresarial, la producción, los procesos de venta, los accesos a nuevos mercados y los ingresos (gráfico 72).

Gráfico 73. Lecciones Aprendidas – Federaciones de Productores de Hoja de Coca



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Por otro lado, las lecciones aprendidas en las Federaciones y Organizaciones de Productores de Hoja de Coca, son: los cursos deben ser de mayor duración con aplicaciones prácticas, mantener la motivación en los beneficiarios y seleccionar mejor a los participantes (gráfico 73).

VIII.3. CONCLUSIONES DE LAS OPINIONES DE AUTORIDADES

a. Autoridades Municipales

Los entrevistados indican que el 50.0% de los participantes tuvieron mayores oportunidades de mercado; otro 50.0% mejora la calificación de mano de obra y sólo el 25.0% reconoce el incremento en sus ingresos.

La mitad de los entrevistados, consideran las áreas de capacitación entre muy buenas y buenas, pero las actividades particulares limitan la asistencia de los beneficiarios según el 50.0% de los entrevistados. Por otro lado, la Organización de los Cursos ha sido regular para el 100.0% de las

autoridades y la habilidad de los capacitadores para impartir el proceso enseñanza – aprendizaje está entre regular y muy buenos.

Dos terceras partes, de los entrevistados, indican que se debe continuar con la capacitación; los gastos de organización deben estar a cargo de los Municipios, según el 75.0% de sus autoridades y el 25% manifiesta que los gastos deben estar solventados por los Municipios y las Federaciones u Organizaciones de Productores de Hoja de Coca.

Los aspectos que se debe tomar en cuenta en las lecciones aprendidas son: los cursos deben ser de mayor duración con aplicaciones prácticas, mantener la motivación en los beneficiarios y seleccionar mejor a los participantes.

b. Directivos de las Federaciones de Productores de Hoja de Coca

Dos tercios de los entrevistados, indica que se ha incrementado el empleo o autoempleo después de la capacitación y por la iniciativa de los participantes. El 83.3%, menciona que los trabajadores de las MYPES son semi calificados, el saldo menciona que no son calificados, debiendo incrementarse las horas en aula y seleccionar otras asignaturas para mejorar su calificación.

Las MYPES, después de la capacitación han mejorado los aspectos de organización empresarial, la producción, sus ingresos y los accesos a nuevos mercados. Además han incrementado los ingresos los beneficiarios, según el 67.6% de los entrevistados y el 83.3%, consideran que existe interés por la capacitación. El 100.0% considera que se debe continuar con la capacitación y los Municipios deberían asumir estos gastos, según el 67.0% de los entrevistados.

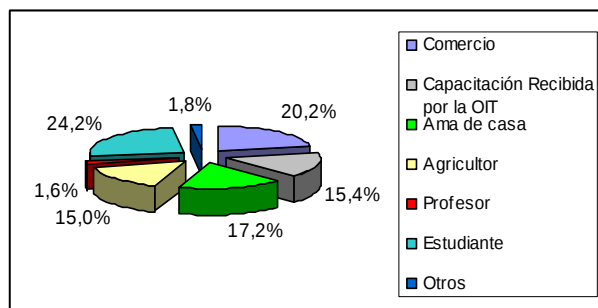
Según los directivos, la mitad de los capacitadores pueden impartir el proceso enseñanza – aprendizaje de manera regular y buena. La organización de los cursos ha sido buena para la mayoría de los directivos, mientras que el 16.7% menciona que ha sido regular por las distancias que tenían que recorrer al lugar de la capacitación y los costos de estadía.

Los aspectos que se debe tomar en cuenta en las lecciones aprendidas son: cursos de mayor duración con aplicaciones prácticas, mantenimiento de la motivación en los beneficiarios y una mejor selección de los participantes.

IX. TENDENCIAS DE LA SOSTENIBILIDAD DE LOS EMPLEOS CON RELACIÓN A OTRAS ACTIVIDADES

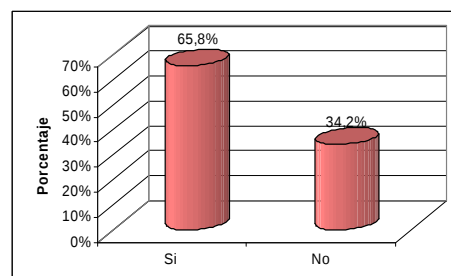
La tendencia de la sostenibilidad de los empleos en relación a otras actividades, según los resultados de la encuesta EVI-2, indican que:

Gráfico 74. Actividad laboral en estos Momentos



Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

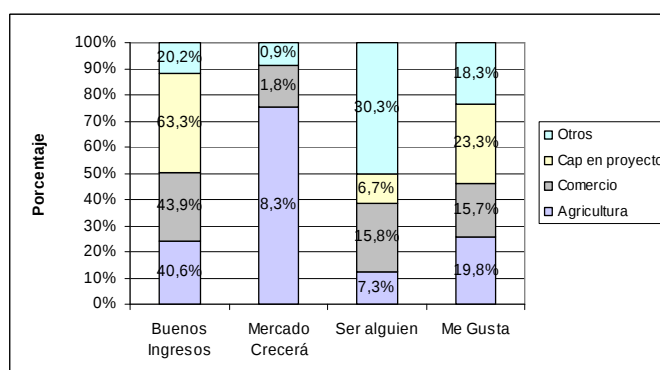
Gráfico 75. Cambio de Actividad en los Próximos Años



Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

La actividad actual de los beneficiarios, muestra que se dedican al estudio el 24.2%, al comercio el 20.2%, son amas de casa el 17.2%, trabajan en la agricultura el 15.0%, trabajan con los oficios de la capacitación el 15.4%, (gráfico 74). Por otro lado, el 65.8% permanecerá en las mismas actividades y el 34.2% cambiará de actividad laboral, debido a que forman parte de la población joven que impulsa un cambio generacional de actitud y pensamiento frente a la situación actual (gráfico 75).

Gráfico 76. Permanencia de Actividad, Ex Post



Fuente: Cuestionarios EVI-2 – FUNDES Bolivia

Las personas que no cambiarán de actividad, se debe a que tienen *buenos ingresos* un 63.3% en los *oficios* aprendidos en la capacitación obtenida del proyecto. El *mercado crece* para los productos de la Agricultura, por tanto, el 8.3% permanecerá en esta actividad. *Quieren ser reconocidos* (ser alguien) un 30.3% por la *docencia*, por *ser profesionales o técnicos medios*. A otro grupo de beneficiarios les *gusta su actividad* y no la cambiarán, un 23.3% se seguirán dedicando a los *oficios* aprendidos en la capacitación dada por el proyecto, el 19.8% seguirá en la *Agricultura*, el 18.3% se dedicará a otros como *ser amas de casa o profesores* y el 15.7% seguirá ejerciendo el *comercio*, (grafico 76).

A. Conclusión de la Sostenibilidad del Empleo

De acuerdo a la información anterior, se puede concluir que no habrá cambios mayores en las actividades que realizan actualmente los beneficiarios y las que podrían realizar; por tanto, la sostenibilidad del empleo, permanecerá estable según los impactos alcanzados a la fecha.

X. LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE CAPACITACIÓN

X.1. LECCIONES APRENDIDAS

Cada situación es única al momento de implementar un proyecto de capacitación para después evaluar las lecciones aprendidas. Al no existir un formato que pueda ser aplicado, las actividades se convierten en un proceso continuo y flexible en la evaluación del impacto del Proyecto. El proyecto AD/BOL/00/07, debe considerar las siguientes lecciones aprendidas:

- Los proyectos de emprendimiento, para lograr sus objetivos, deben de ayudar al participante a identificar su verdadero interés. Esto pasa por un profundo proceso de selección y se relaciona con apoyar al individuo a descubrir sus propias fortalezas y debilidades y con orientarlo para desarrollar sus iniciativas.
- El perfil de los facilitadores, la forma en que se transmite la información y las relaciones con los participantes son elementos claves sobre todo con jóvenes de diferentes niveles de educación, además se debe aplicar metodologías de formación y capacitación, que estén de acuerdo al nivel de educación de las personas participantes
- Todos los seres humanos tenemos el potencial para emprender, pero cada uno decide el momento de utilizar las capacidades y como aprovechar las oportunidades que brinda la vida. Nadie puede elegir por otro ni el momento ni el espacio para hacerlo. Es por ello que, en proyectos como éste, nos encontramos con personas que perseveran y logran sus objetivos y otros que deciden dejar el proceso en momento determinado.
- El éxito de las microempresas será de responsabilidad absoluta de las personas que se dediquen a ella, por eso se debe de entender la importancia no sólo capacitar, sino formar personas emprendedoras.
- Es importante mantener la buena comunicación y las buenas relaciones con todos los involucrados; esto genera confianza en los jóvenes participantes y al final, el proceso será exitoso.
- Los Alcaldes, Directivos de Federaciones y/o Organizaciones de Productores de coca, deberán crear espacios para crear y desarrollar MYPES, lo cual favorecerá el desarrollo de económico y social de las regiones.

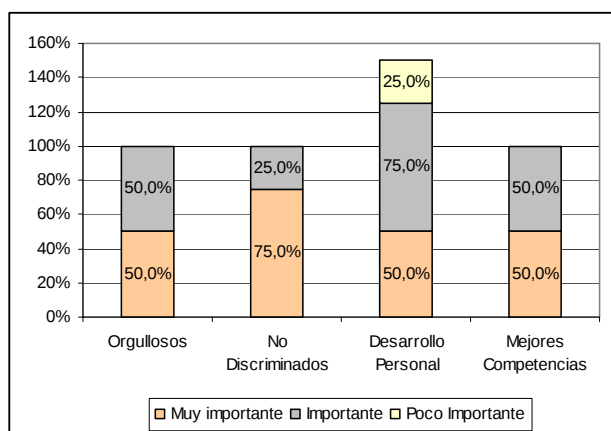
X.2. BUENAS PRÁCTICAS DE CAPACITACIÓN¹⁹

Los consejos de las buenas prácticas para la organización y desarrollo de los de cursos de capacitación, según las Autoridades Municipales y los Ejecutivos de las Federaciones de Productores de Hoja de Coca, muestran que:

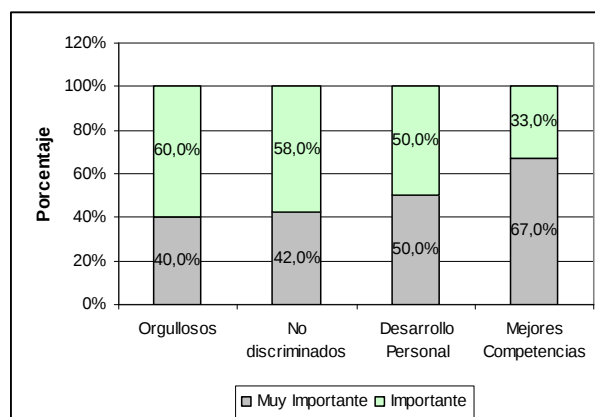
Gráfico 77. Buenas Prácticas de Capacitación – Alcaldes

Gráfico 78. Buenas Prácticas de Capacitación – Ejecutivos Federaciones Productores de Coca

¹⁹ Entendidas como la autoestima y mejora de sus habilidades



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia



Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

Los Alcaldes y/o Consejales Municipales, indican que ha sido *“muy importante”* para sentirse orgullosos (50.0%), no discriminados (75.0%), les permite tener desarrollo personal (50.0%) y mejores competencias (50.0%), para el las autoridades municipales que manifiestan que es *“importante”* han logrado sentirse orgullosos (50.0%), no discriminados (25.0%), puesto que tienen desarrollo personal (75.0%), han mejorado sus destrezas y competencias (50.0%). El 100.0% de los entrevistados opina que las capacidades de liderazgo desarrollada no ha sido suficiente y deben mejorase, (gráfico 77).

Los ejecutivos de Federaciones y Organizaciones de Productores de Hoja de Coca, indican que es *“muy importante”* para los beneficiarios ya que se sienten orgullosos (40.0%), no discriminados (42.0%), tienen desarrollo personal (50.0%) y mejores competencias (67.0%), otros ejecutivos, manifiestan que ha sido *“importante”* para los participantes por que sienten orgullosos (60.0%), no discriminados (58.0%), tienen desarrollo personal (50.0%) y mejores competencias (67.0%). El 67.0% de los entrevistados opinan que las capacidades de liderazgo desarrollada no han sido suficientes y deben mejorase, (gráfico 78).

X.3. CONCLUSIONES

En cuanto a las lecciones aprendidas por el Proyecto, conviene que todo emprendimiento deba desarrollarse mediante acciones que respondan a la integralidad del individuo, se debe ayudar al participante a identificar su verdadero interés, pero también es importante el perfil de los facilitadores para que transmitan la información.

En cuanto a las microempresas su éxito, será de responsabilidad absoluta de las personas que se dediquen a ella. Los Alcaldes, Directivos de Federaciones y/o Organizaciones de Productores de coca, deberán crear espacios para el desarrollo de MYPES, lo que permitirá el desarrollo económico social de las regiones.

Referente a las buenas practicas de capacitación, es *“muy importante”* para los beneficiarios ya que se sienten orgullosos, no discriminados, tienen desarrollo personal y mejores competencias; además, que las capacidades de liderazgo desarrolladas no han sido suficientes y deben mejorase.

XI. ANÁLISIS DEL SECTOR INDUSTRIAL

La práctica en la totalidad de los programas y proyectos que se están desarrollando actualmente, no contemplan el componente de la capacitación de mano de obra calificada y formación en gestión empresarial, por lo que mediante el establecimiento de convenios y contratos con instituciones, colegios y personas, el proyecto AD/BOL/00/E07 cubre en parte esta demanda.

En realidad, si no existiese el proyecto de capacitación y promoción microempresarial se produciría un gran vacío, considerando que existe una población joven, cuya única salida para ganarse el sustento sería la de incorporarse al cultivo de la hoja de coca.

Para el análisis del sector industrial se ha considerado, la situación económica del país y las cinco fuerzas de Michael Porter (Nuevos Ingresos de Competidores, Amenazas de Productos Sustitutos, Poder Negociador de los Compradores, Poder Negociador de los Proveedores y Rivalidad entre los actuales Competidores) que determinan las consecuencias de competitividad y la rentabilidad a largo plazo del sector industrial, como se muestra en el Anexo 10

XI.1. CONCLUSIONES

En el sector Manufactura, la rentabilidad es buena y podrá ser atractiva para nuevos emprendimientos de los microempresarios. A pesar de lo anterior, la asistencia para fortalecer microempresas establecidas ha disminuido en un 41.8% la gestión 2005 y un 46.8% la gestión 2006. En cuanto a la creación de nuevas microempresas su impacto ha decrecido un 10.7% la gestión 2005 y un 44.0% la gestión 2006, por tanto disminuye el impacto del proyecto en la promoción de las microempresas.

En el sector Construcción, la rentabilidad es alta y podrá ser atractiva para nuevos emprendimientos de los microempresarios. Considerando lo anterior, los resultados de las actividades de estas microempresas muestran que tuvieron un decremento en sus ingresos de 83.9% para el año 2005, y sus ingresos aumentaron en 123.1% el año 2006; lo anterior permite concluir, que el proyecto ha conseguido resultados no estables en las microempresas.

Sector Educación y Capacitación, en el área rural de los Departamentos de Cochabamba y Santa Cruz, la tasa de analfabetismo para las personas de 19 años o de más edad es de 26.57% y 14.37%, algunos han alcanzado el nivel secundario (8.33% Cochabamba y 13.61% Santa Cruz. En relación a lo anterior, el proyecto muestra un decrecimiento del 40.9% la gestión 2005 y del 11.9% la gestión 2006, relacionada con la capacitación a su población objetivo, por tanto el rendimiento del proyecto va disminuyendo año a año.

XII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

XII.1. CONCLUSIONES

El trabajo de campo fue realizado en los Municipios de Villa Tunari, Pojo, Puerto Villarroel, Tiraque Tropical, Chimore y Yapacaní, cumpliéndose a cabalidad el total de las encuestas y entrevistas propuestas.

Los resultados socio-demográficos muestran que más de la mitad de los beneficiarios provienen de familias de agricultores, son quechuas parlantes y una gran mayoría no alcanzó el bachillerato.

La capacitación laboral de los beneficiarios muestra que los impactos positivos en los niveles de calificación, la situación económica de los beneficiarios, el uso de competencias adquiridas y coherencia en la capacitación, mientras que la calidad de empleo muestra un impacto negativo a nivel de condiciones laborales, pudiendo deberse a la economía informal y el no cumplimiento de la Ley.

La motivación generada por el Proyecto ha hecho que muchos beneficiarios consideren con optimismo el futuro y algunos manifiestan con pesimismo su futuro en estas regiones, según las perspectivas y percepciones locales.

En relación a la promoción de las microempresas, los resultados han tenido un impacto positivo, por el impacto en la tasa de empleo, la coherencia de la capacitación y los logros alcanzados por estas.

El impacto positivo de la capacitación para conseguir empleo y/o mejorar el autoempleo, han sido buenos en sectores como artesanía, panadería y repostería, afirmando la coherencia de la capacitación para los beneficiarios. Sus ingresos se incrementan en Bs. 331,00, equivalente al 57.1%, incremento mayor al salario mínimo nacional (19.3%)

En relación a las tendencias en la sostenibilidad del empleo, estos permanecerán análogos, a los impactos alcanzados a la fecha.

Las lecciones aprendidas por el Proyecto implica que todo emprendimiento debe desarrollarse mediante acciones que respondan a la integralidad del individuo, ayudar al participante a identificar su verdadero interés; considerar el perfil de los facilitadores para que puedan transmitir la información. En cuanto a las microempresas su éxito, será de responsabilidad absoluta de las personas que se dediquen a ella. Los Alcaldes, Directivos de Federaciones y/o Organizaciones de Productores de coca, deberán ser facilitadores para el desarrollo personal y económico social de las regiones.

Las lecciones aprendidas por las Autoridades Municipales son: optimizar la capacitación y promocionar mejor los cursos, mientras que los Ejecutivos de las Federaciones indican que se debe ampliar la duración de los cursos, mantener la motivación y seleccionar mejor a los participantes.

Las buenas prácticas de capacitación, ha hecho que los beneficiarios se sientan orgullosos y no discriminados por tener desarrollo personal y mejores competencias, pero las capacidades de liderazgo deben mejorarse, para todas las autoridades.

Ha tenido impacto positivo el proyecto, según la opinión de las Autoridades Municipales, pero se necesitan algunos ajustes y los Municipios deberán asumir este gasto para dar continuidad a la capacitación. Los Ejecutivos de Federaciones de Productores de Hoja de Coca, están de acuerdo en su con el impacto positivo del proyecto, se requiere algunos ajustes y los gastos de la capacitación deben ser absorbidos por los Municipios.

El Análisis Estructural, muestra que en el sector *Manufactura* tiene un crecimiento interesante en el PIB, la rentabilidad es atractiva para nuevos emprendimientos, los resultados del proyecto, indican que disminuye los emprendimientos microempresariales; en el sector *Construcción*, la rentabilidad es alta, pero los resultados de las MYPES, muestran un decremento en sus ingresos y en el sector

Educación, Capacitación, los resultados muestran concordancia con los niveles de educación de ambos departamentos.

XII.2. RECOMENDACIONES

Es importante que el Proyecto continúe en el Chapare y en Yapacaní, según los resultados alcanzados y como lo manifiestan los encuestados y/o entrevistados.

Si el Proyecto continúa:

- Es necesario segmentar el mercado laboral según nivel educativo, edades, experiencia y el nivel de especialización, con el fin de promover acciones de formación mejor enfocadas a un grupo más homogéneo de beneficiarios.
- Se debe realizar un análisis de las necesidades reales de capacitación en las distintas regiones y que las mismas sean coherentes con el mercado laboral y el autoempleo.
- Proponer cursos adecuados para cada segmento según las necesidades.
- Involucrar más a las Autoridades Municipales y/o Directivos de Federaciones de Productores de Hoja de Coca, para que apoyen el desarrollo humano y microempresarial de su región dentro de un marco de Desarrollo Económico Local.
- Las áreas de capacitación exitosas deben tener continuidad y ampliar asignaturas, según requerimientos.
- Reforzarse la capacitación en aquellos rubros en los que se desarrollan iniciativas microempresariales, con capacitación especializada y asistencia técnica de acuerdo al requerimiento de los beneficiarios.
- Mejorar la recolección de información (EVI-1), tomando en cuenta los aspectos ex –ante y ex -post más relevantes para la evaluación de impacto.
- Generar los espacios institucionales que permitan el análisis de los resultados del proceso de evaluación de impacto, así como, la autocritica en relación aquellos aspectos mal evaluados.

XIII. ANEXOS

XIII.1. CONCEPTOS Y METODOLOGÍA

A. Conceptos

Evaluar, constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizados. Así mismo, se podría decir que la evaluación es un proceso que facilita la

identificación, la recolección y la interpretación de información útil para los encargados de tomar decisiones y para los responsables de la ejecución y gestión de los programas²⁰.

Bajo la denominación de *evaluación de impacto* se entiende al proceso evaluatorio orientado a medir los resultados de las intervenciones, en cantidad, calidad y extensión según las reglas preestablecidas²¹.

Una *evaluación de impacto* puede ser considerando socialmente útil, cuando es capaz de contestar dos preguntas fundamentales²².

- i. ¿Han sido *efectivos* los programas sujetos de evaluación?, esto equivale a responder si las personas y/o empresas participantes receptoras de los servicios de capacitación se han realmente beneficiado de las acciones, y,
- ii. ¿Han sido *eficientes* los programas?, es decir, si puede afirmarse que, dado los recursos en ellos invertidos, constituyen una inversión socialmente rentable.

Las *condiciones iniciales de intervención*, se refieren a las características (socioeconómicas, el contexto, necesidades detectadas, estrategias de acción, población objetivo, insumos) al inicio de la ejecución (ex-ante).

La *medición del impacto*, se realiza tiempo después (meses o años) de concluida la ejecución, evalúa los resultados mediatos y alejados, consolidados en el tiempo con la existencia de causalidad entre los servicios provistos por el proyecto y el subconjunto de resultados (ex-post)²³.

Indicadores y variables, son los instrumentos de medición o referencia del logro de los resultados y objetivos del proyecto en cada servicio.

B. Consideraciones Metodológicas

Los principales aspectos metodológicos que se utilizan para la evaluación del impacto del Proyecto siguen y hacen uso de los conceptos comunes en el contexto de las *ciencias experimentales*, que han adquirido un lugar preponderante en la nueva literatura sobre evaluación de programas²⁴.

El *método de evaluación no experimental*, pretende evaluar los resultados alcanzados con respecto a la situación inicial de los participantes; el impacto medirá los cambios incrementales en los sujetos capacitados laboral y empresarialmente por el proyecto y si estos cambios se deben o no a los aprendizajes y destrezas adquiridas, analizando la relación causa-efecto. En la Figura 1, se muestra el estimador “antes y después”.

Figura 1. Estados Antes y Después de la Capacitación

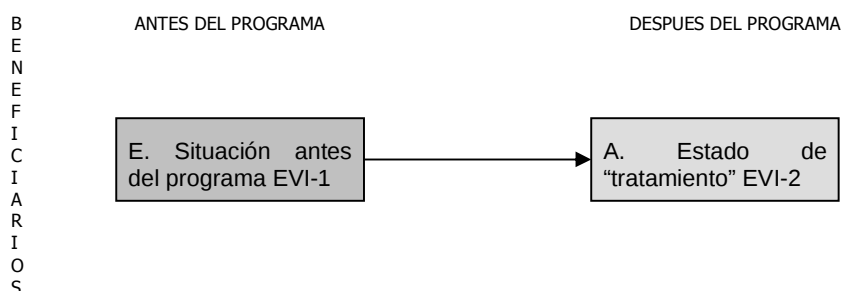
²⁰ Abdala Ernesto MANUAL PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA JÓVENES, Oficina Internacional del Trabajo OIT, CINTEFOR, 2004

²¹ Ídem

²² Bravo D., Contreras D, Crespi G EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FORMACIÓN EMPRESARIAL – El caso FUNDES, editorial Mc Graw Hill, Chile, 2000

²³ Ídem

²⁴ Bravo D., Contreras D, Crespi G EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FORMACIÓN EMPRESARIAL – El caso FUNDES, editorial Mc Graw Hill, Chile, 2000



Fuente: Grade, Laboral Juvenil - PROJoven

En la figura 1, el estimador “antes y después” resulta de comparar la situación de los beneficiarios antes del programa (E) con su situación después de haber pasado por el programa (A). En este caso se usa como grupo de control a los mismos beneficiarios en su situación anterior al programa, siendo el estimador de impacto el equivalente a $A - E$.

XIII.2. ÁMBITO DE LA EVALUACIÓN

Los siguientes cuadros reflejan el total de las actividades de capacitación, inserción laboral, y promoción de MYPES efectuadas por el Proyecto desde el año 2004 al 2006, que sirven de referencia para la evaluación de impacto.

Tabla 1. Total de Beneficiarios Capacitados, por Módulo y Sexo

Descripción del modulo de	Chimoré	Pojo	Puerto	Tiraque	Villa	Yapacaní	Total
---------------------------	---------	------	--------	---------	-------	----------	-------

capacitación			Villarroel		Tunari		
Operador de computador	93	216	302	69	62	0	742
Oficios	322	594	625	263	760	47	2611
Capacitación Agropecuaria	12	0	1	1	174	0	188
Capacitación Especializada (a demanda)	31	4	14	24	88	52	213
Gestión Empresarial	45	0	13	2	16	28	104
Procesos productivos	4	24	9	27	69	0	133
Total	507	838	964	386	1169	127	3991

Fuente: OIT, Proyecto BOL/00/E07

Tabla 2. Promoción de MYPES

Área de Trabajo	MYPES
Formación de microempresas	60
Fortalecimiento de MYPES existentes	118
MYPES existentes que reciben apoyo	34
Total	212

Fuente: OIT, Proyecto BOL/00/E07

Tabla 3. Total Beneficiarios en Inserción Laboral

Área de Trabajo	Personas
Carpintería	48
Computación	6
Cocina y Repostería	19
Electromecánica	10
Capacitación a Demanda	20
Artesanías	37
Electrónica / Electricidad	18
Corte y Confección	73
Arbitro de Fútbol	10
Aprendizaje lengua Yuracaré	13
Total	254

Fuente: OIT, Proyecto BOL/00/E07

XIII.3. INDICADORES

Se busca evaluar el impacto real causado por el Proyecto, **en la Capacitación Laboral**:

- *Impacto en la tasa de empleo*, evalúa los posibles cambios en el porcentaje de sujetos con trabajo remunerado, ya sea como asalariado(a) o por cuenta propia (autoempleo), permite medir las tasas de ocupación en la muestra seleccionada antes y después de la capacitación.

- *Impacto en los niveles de calificación*, es el grado de formación profesional, autonomía y responsabilidad que del sujeto asume en su trabajo. Evalúa si la capacitación ha permitido mejorar el nivel de calificación laboral.
- *Impacto en la situación económica de los beneficiarios*, es el cambio en el nivel de ingresos persona y en su nivel de endeudamiento.
- *Impacto en la calidad del empleo*, son los cambios en las condiciones de empleo en términos de la estabilidad laboral en el tiempo y condiciones laborales, permite evaluar además, la coherencia entre el nivel de preparación del sujeto y el trabajo desarrollado.
- *Calificación de las competencias* (conceptual, procedimental y actitudinal), es el conjunto de conocimientos y capacidades, incluido los modelos de comportamiento y las habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de sociabilización y de educación / formación
- Coherencia de la capacitación, corresponde al grado de concordancia entre la capacitación recibida y los intereses de los beneficiarios, Así mismo, alude a la concordancia entre la capacitación recibida, la formación y experiencia previa.

Mientras que para la ***Inserción Laboral***, se han considerado los siguientes indicadores:

- *Trabajador*, persona que realiza un trabajo.
- *Nivel Salarial*, pago de sueldos que se determina para cada uno de los puestos de las estructuras autorizadas.
- *Estabilidad Laboral*, trabajadores asalariados que tienen contrato firmado con las empresas contratantes y reconocido por el Ministerio de Trabajo
- *Facilidad o Dificultad para conseguir trabajo*, posibilidad de conseguir trabajo o no

Para el caso de ***Impacto en las Microempresas o Capacitación Empresarial***, se ha tomado en cuenta los siguientes indicadores:

- *Nivel de Educación*, es el tipo de educación que las personas tienen.
- *Calificación de competencias* (conceptual, procedimental y actitudinal), es el conjunto de conocimientos y capacidades, incluido los modelos de comportamiento y las habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de sociabilización y de educación / formación.
- *Manejo de Estados Financieros*, son aquellos que presentan la situación financiera, los resultados de las operaciones, los cambios en el patrimonio, así como los flujos de efectivo del circulante y sus subordinados o dominados, como si fuesen los de un solo ente económico.
- *Indicadores de Gestión por Áreas*, son parámetros utilizados para medir el nivel de cumplimiento de una actividad o un evento.
- *Inversión*, es todo desembolso de recursos financieros para adquirir bienes concretos durables o instrumentos de producción, denominados bienes de equipo, y que la empresa utiliza.

- *Producción*, cantidad de bienes o servicios que se produce en un determinado periodo.

XIII.4. ENCUESTA EVI-1

FICHA 7

Código del alumno (Iniciales de Apellido Paterno, Materno, Nombre y Fecha de Nacimiento dd:mm:aa)

Ejemplo: Pérez González Juan Pablo nacido el 18 de Mayo de 1975 --> Código: PGJ180575

Nº Registro	CODIGO DEL ALUMNO	Nº CARNET ALUMNO
<i>Identificación y Antecedentes Personales</i>		
		Día Mes Año
1.1 Apellido Paterno y materno	1.2 Nombres	1.3 Lugar de nacimiento
		1.4 Fecha Nacimiento
		1.5 Edad
		1. CH 2. PO 3. PV 4. TI 5. VT
1.6 Dirección Actual (Calle, Número)		1.6ª Localidad (Villa, Sector)
		1.7 Comunidad (Población)
		1.8 Municipio
1.12 Estado Civil	1. Soltero(a)	2. Casado(a)
	3. En concubinato	4. Divorciado(a)
	5. Viudo(a)	
1.13 ¿Tiene hijos?	Sí	a. No
1.14 ¿Si su respuesta es sí, cuántos hijos tiene?		1.15 ¿Cuántas personas integran su grupo familiar?
1.16 ¿Cuál es su nivel de escolaridad?		1.17 ¿Cuál o cuáles de las siguientes destrezas posee?
1. Sin estudios 2. Básica incompleta 3. Básica completa 4. Media incompleta 5. Media completa		6. Técnica incompleta 7. Técnica completa 8. Universitaria incompleta 9. Universitaria completa
		1. Lee y escribe 2. Suma y resta 4. Multiplica y divide
1.18. ¿Cuál es su lengua materna?		1.19 ¿Qué lengua habla habitualmente?
1. Castellano 2. Quechua 4. Guaraní 8. Otro		1. Castellano 2. Quechua 4. Guaraní 8. Otro
1.20 ¿Ha recibido capacitación alguna vez?		1. Si 2. No
1.21 ¿Nombre del o los cursos ha que ha asistido		1.22 Nombre de la entidad que dictó el curso
<i>Antecedentes Socioeconómicos y Laborales</i>		
2.1 ¿Tiene trabajo en la actualidad?		2.2 ¿Si su respuesta es sí, describa brevemente en qué trabaja?
1. Sí 2.No ²⁵		
2.4 ¿Qué tipo de conocimiento usa para desempeñar en su trabajo?	2.5 ¿Cuál es el grado de autonomía en su trabajo?	2.6 ¿Cuál es el grado de responsabilidad en la dirección subordinados?
1. Ejecuta tareas simples, más bien repetitivas. Para ello no necesitó capacitación. 2. Ejecuta tareas simples, más bien repetitivas. Pero sí necesitó de una capacitación corta. 3. Posee conocimientos generales teóricos y prácticos de su oficio. 4. Además de poseer conocimientos generales, posee conocimientos más complejos en el ámbito técnico o administrativo. 5. Conoce con profundidad el oficio y pudo formar a otros (as) en él. Entiende de costos y de redacción de informes.	1. Requiere de órdenes y apoyo de un superior para realizar su trabajo. 2. Requiere de órdenes de un superior que controle su trabajo. 3. Establece su propio plan de trabajo, estando bajo supervisión de un jefe directo. 4. Puede ejecutar un trabajo en forma independiente, usando su propia iniciativa, a partir de las órdenes recibidas. 5. Posee gran autonomía para ejecutar su trabajo de acuerdo a las instrucciones recibidas y organiza el trabajo de sus subordinados.	1. No tiene responsabilidades de mando, ni de custodia de valores materiales de la empresa. 2. Su responsabilidad de mando, dirección y coordinación es nula, y en cuanto a la custodia de valores materiales, es limitada. 3. Es responsable por grupos de personas subordinadas a él o por la custodia de algunos valores materiales de la empresa. 4. Coordina y dirige a sus subordinados de acuerdo a los métodos usados en la empresa.
2.7 ¿En cuál de las siguientes categorías se encuentra en su trabajo?		

²⁵ Si la respuesta es no, pase a la pregunta Nº 2.12

1. Obrero/Trabajador		3. Trabajador(a) por cuenta propia		5. Profesional Independiente	
2. Trabajador(a) familiar remunerado(a)		4. Trabajadores(as) del hogar		6. Otro, Especifique ²	
2.8 ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?					
1. Contrato de trabajo indefinido		3. Contrato de trabajo por faena		5. Otro, especifique:	
2. Contrato de trabajo a plazo fijo		4. Contrato de trabajo a honorarios			
2.9 ¿Hace cuánto tiempo que trabaja, en meses?		2.9.1 ¿Tiene algún tipo de previsión y/o seguro social?		2.9.2 Si su respuesta es sí, diga ¿cuál o cuáles?	
		1. Sí 2. No		2.9.3 ¿Desde hace cuánto tiempo que lo tiene, en meses?	
2.10 ¿Su nivel de preparación es concordante con el trabajo que esta usted realizando? ¿Cuál de las siguientes alternativas expresa mejor su situación?				2.11 ¿Cómo aprendió su actividad?	
1. Tiene más preparación que la que necesita para el trabajo que realiza.				1. Por su cuenta	
2. Su nivel de preparación es concordante con el trabajo que realiza				2. Con sus padres	
3. Su preparación es algo insuficiente para el trabajo que realiza				3. Hizo un curso	
				4. Se independizó de su empleo	
				5. Otra, especifique:	
2.12 ¿Es usted el sostén de su familia?		2.13 ¿Cuál es su ingreso mensual, entre qué rangos?		2.14 ¿Hay otros ingresos en su grupo familiar?	
1. Sí 2. No		Bs. Bs.		1. Sí 2. No	
				Bs. Bs.	
2.16 ¿Pertenece a alguna organización social o productiva?		2.17 ¿A cuál? Especifique su nombre y Tipo		2.18 ¿Pertenece a algún centro educativo?	
1. Si 2. No				1. Si 2. No	

CONTESTE LAS PREGUNTAS DE ESTA HOJA (PREGUNTAS 2.20 → 2.29). SIEMPRE Y CUANDO EL ENCUESTADO NO TENGA TRABAJO EN LA ACTUALIDAD. (PREGUNTA 2.1 = 2)

2.20 ¿Ha trabajado alguna vez?		2.21 ¿Hace cuánto tiempo que trabajó?		2.22 ¿Describa brevemente en qué trabajaba entonces?	
1. Sí		2. No (Pase Preg. 2.29)			
		1. < 6 meses 2. ≥ 6 < 12 meses 3. ≥ 12 < 24 meses 4. ≥ 24 meses			
				2.24 ¿Ese trabajo fue por cuenta propia?	
				2.25 ¿En qué lugar realizó ese trabajo?	
				1. Sí 2.No	
2.26 ¿Qué tipo de conocimiento usó entonces, para desempeñar en su trabajo?		2.27 ¿Cuál es el grado de autonomía que tenía en su trabajo?		2.28 ¿Cuál es el grado de responsabilidad que tenía en la dirección de subordinados?	
1. Ejecutaba tareas simples, más bien repetitivas. Para ello no necesitó capacitación.		1. Requería de órdenes y apoyo de un superior para realizar su trabajo.		1. No tenía responsabilidades de mando, ni de custodia de valores materiales de la empresa.	
2. Ejecutaba tareas simples, más bien repetitivas. Pero sí necesitó de una capacitación corta.		2. Requería de órdenes de un superior que controle su trabajo.		2. Su responsabilidad de mando, dirección y coordinación era nula, y en cuanto a la custodia de valores materiales, era limitada.	
3. Poseía conocimientos generales teóricos y prácticos de su oficio.		3. Establecía su propio plan de trabajo, estando bajo supervisión de un jefe directo.		3. Era responsable por grupos de personas subordinadas a él o por la custodia de algunos valores materiales de la empresa.	
4. Además de poseer conocimientos generales, poseía conocimientos más complejos en el ámbito técnico o administrativo.		4. Podía ejecutar un trabajo en forma independiente, usando su propia iniciativa, a partir de las órdenes recibidas.		4. Coordinaba y dirigía a sus subordinados de acuerdo a los métodos usados en la empresa.	
5. Conocía con profundidad el oficio y podía formar a otros (as) en él. Entendía de costos y de redacción de informes.		5. Poseía gran autonomía para ejecutar su trabajo de acuerdo a las instrucciones recibidas y organizaba el trabajo de sus subordinados.			
2.29 ¿Cuál o cuáles de las siguientes razones explicarían mejor que usted no tenga trabajo en la actualidad?					
1. Soy muy joven/viejo		4. No lo he intentado nunca		7. Pagan muy poco	
2. No tengo ninguna especialización		5. Piden requisitos que yo no tengo		8. Otra, especifique	
3. Lo he intentado sin éxito		6. Piden experiencia que yo no tengo			

CONTINUE LA ENTREVISTA INDEPENDIENTE SI EL ENTREVISTADO TRABAJA EN LA ACTUALIDAD O NO

2.30 ¿Cómo le gustaría trabajar?		2.31 ¿Si Ud. Desea trabajar en forma dependiente o independiente diga en cuál de las siguientes ocupaciones lo haría? (Ver listado anexo)							
1. En forma dependiente o apatronado		2.31.1 Nombre							
2. En forma independiente o por cuenta propia									
a. ¿Le interesaría capacitarse en esa ocupación?				1. Si				2. No	
2.33 ¿Si su respuesta es Sí, diga porqué le interesaría capacitarse en esa ocupación? (Puede marcar hasta 2 alternativas)									
1. Siempre le ha gustado		4. Tiene algo de experiencia en el tema y quiere perfeccionarlo		7. Necesita perfeccionarse para trabajar en forma independiente y así asegurar clientela					
2. Cree tener habilidades para desarrollar esa ocupación		5. Tiene mucha experiencia, pero nunca ha participado en un curso de perfeccionamiento.		8. Quiere tener un gremio o profesión					
3. Quiere actualizar sus conocimientos porque han habido muchos cambios en esa área		6. Quiere aumentar su calificación laboral y así aumentar los ingresos		9. Otra, especifique					
2.34 ¿Tiene deudas actualmente?		2.35 ¿Cuál es el monto total de sus deudas, entre qué rangos?		2.36 ¿Cuánto paga mensualmente, entre qué rangos?		2.37 ¿Está retrasado en sus pagos?		2.38 ¿Cuánto tiempo le queda para pagar el total de deudas?	
1. Sí	2. No	Bs.	Bs.	Bs.	Bs.	1. Sí	2. No	1. < 1 año 2. ≥ 1 < 3 años	3. ≥ 03 < 6 Años 4. ≥ 6 años
2.39 A continuación describa exactamente la ocupación de sus padres									
1. Colonos		2. Comerciantes		3. Artesanos		4. Agricultores/Colonos		5. Otra, Cuál?	

III. Competencias Laborales Específicas

3.1 Antecedentes del Curso de Capacitación						DURACIÓN DEL CURSO			
3.1.1 Nombre del Curso y Código									
						En meses		Nº total de horas	
3.2	Calificación del Entrevistado, en función de las Competencias Laborales Específicas a Adquirir en la Capacitación (Nivel de entrada)					MS 4	S 3	I 2	MI 1
3.2.1									
3.2.2									
3.2.3									
3.2.4									
3.2.5									
3.2.6									
3.2.7									
3.2.8									
3.2.9									
3.2.10									

IV. Calificación del Beneficiario

En esta sección se requiere realizar las siguientes cuatro calificaciones del entrevistado:

4.1 ¿Cuál es el nivel de calificación del entrevistado en función de las competencias laborales específicas?		1. Trabajador no calificado 2. Trabajador semicalificado 3. Trabajador calificado 4. Trabajador altamente calificado 5. Técnico	
Esta calificación debe realizarse sobre la base de lo obtenido en el punto 3.2			
NOMBRE DEL TECNICO		FECHA DE APLICACIÓN	
		FIRMA	

XIII.5. ENCUESTAS EVI-2

FICHA 7

Código del alumno (Iniciales de Apellido Paterno, Materno y Fecha de Nacimiento dd:mm:aa)
Ejemplo: Pérez González Juan Pablo nacido el 18 de Mayo de 1975 --> Código: PGJ180575

Código Alumno

Nº Registro		CARNET ALUMNO →		Código Área Capacitación		Fecha Aplicación			
							Día	Mes	Año

Identificación y Antecedentes Personales

						Día	Mes	Año	
1.1 Apellido Paterno y materno		1.2 Nombres		1.3 Lugar de nacmto		1.4 Fecha Nacimiento		1.5 Edad	
						1. CH 2. PO 3. PV 4. TI 5. VT 6. YA			
1.6 Dirección actual (Calle, Número)		1.6ª Localidad (villa, Sector)		1.7 SubMunicipio		1.8 Municipio			
1.12 Estado Civil		1. Soltero(a)		2. Casado(a)		3. En concubinato		4. Divorciado(a)	
1.13 ¿Tiene hijos?		b. Sí		c. No		1.14 ¿Si su respuesta es sí, cuántos hijos tiene?		1.15 ¿Cuántas personas integran su grupo familiar?	
1.16 ¿Cuál es su nivel de escolaridad?		1.17 ¿Cuál o cuáles de las siguientes destrezas posee?		1.18. ¿Cuál es su lengua materna?					
1. Sin estudios 2. Básica incompleta 3. Básica completa 4. Media incompleta 5. Media completa		6. Técnica incompleta 7. Técnica completa 8. Universitaria incompleta 9. Universitaria completa		2. Lee y escribe 2. Suma y resta 5. Multiplica y divide		2. Castellano 2. Quechua 4. Guaraní 8. Otro			
						1.19 ¿Qué lengua habla habitualmente?			
						1. Castellano 2. Quechua 4. Guaraní 8. Otro			
1.20 continuación, mencione los cursos de capacitación que realizó con la OIT									
1.20a				1.20b					
1.20c				1.20d					
1.20e				1.20f					

Antecedentes Socioeconómicos y Laborales

2.1 ¿Tiene trabajo en la actualidad?		2.2 ¿Si su respuesta es sí, describa brevemente en qué trabaja?		2.3 Este trabajo lo tenía siempre o lo consiguió gracias a la capacitación con la OIT	
1. Sí		2.No ^a		1. Lo tenía siempre 2. Lo consiguió gracias a la capacitación	
2.4 ¿Qué tipo de conocimiento usa para desempeñar en su trabajo?		2.5 ¿Cuál es el grado de autonomía en su trabajo?		2.6 ¿Cuál es el grado de responsabilidad en la dirección de subordinados?	
6. Ejecuta tareas simples, más bien repetitivas. Para ello no necesitó capacitación. 7. Ejecuta tareas simples, más bien repetitivas. Pero sí necesitó de una capacitación corta. 8. Posee conocimientos generales teóricos y prácticos de su oficio. 9. Además de poseer conocimientos generales, posee conocimientos más complejos en el ámbito técnico o administrativo. 10. Conoce con profundidad el oficio y puede formar a otros (as) en él. Entiende de costos y de redacción de informes.		6. Requiere de órdenes y apoyo de un superior para realizar su trabajo. 7. Requiere de órdenes de un superior que controle su trabajo. 8. Establece su propio plan de trabajo, estando bajo supervisión de un jefe directo. 9. Puede ejecutar un trabajo en forma independiente, usando su propia iniciativa, a partir de las órdenes recibidas. 10. Posee gran autonomía para ejecutar su trabajo de acuerdo a las instrucciones recibidas y organiza el trabajo de sus subordinados.		6. No tiene responsabilidades de mando, ni de custodia de valores materiales de la empresa. 7. Su responsabilidad de mando, dirección y coordinación es nula, y en cuanto a la custodia de valores materiales, es limitada. 8. Es responsable por grupos de personas subordinadas a él o por la custodia de algunos valores materiales de la empresa. 9. Coordina y dirige a sus subordinados de acuerdo a los métodos usados en la empresa.	
a. Si la respuesta es no, pase a la pregunta N° 2.12					
2.7 ¿En cuál de las siguientes categorías se encuentra en su trabajo?					
7. Obrero (a)		10. Trabajador(a) por cuenta propia		13. Profesional Independiente	
8. Trabajador(a) familiar no remunerado(a)		11. Trabajadores(as) del hogar			
9. Trabajador(a) familiar remunerado(a)		12. Trabajador (.Técnico, Jornalero, Destajo)		14. Otro, Especifique	

2.8 ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?							
1. Contrato de trabajo indefinido		3. Contrato de trabajo por faena		10. Otro, especifique:			
2. Contrato de trabajo a plazo fijo		4. Contrato de trabajo a honorarios					
2.9 ¿Hace cuánto tiempo que trabaja, en meses?		2.9.1 ¿Tiene algún tipo de previsión y/o seguro social?		2.9.2 Si su respuesta es sí, diga ¿cuál o cuáles?		2.9.3 ¿Desde hace cuánto tiempo que lo tiene, en meses?	
		3. Sí		4. No			
2.10 ¿Su nivel de preparación es concordante con el trabajo que esta usted realizando? ¿Cuál de las siguientes alternativas expresa mejor su situación?				2.11 ¿Cómo aprendió su actividad?			
1. Tiene más preparación que la que necesita para el trabajo que realiza.				1. Por su cuenta		4. En Otros cursos	
2. Su nivel de preparación es concordante con el trabajo que realiza				2. Con sus padres			
3. Su preparación es algo insuficiente para el trabajo que realiza				3. En el curso OIT			
2.11ª Precisa mayor Capacitación 1. Si (¿en que área?) 2. No							
2.12 ¿Es usted el sostén de su familia?		2.13 ¿Cuál es su ingreso mensual, entre qué rangos?		2.14 ¿Hay otros ingresos en su grupo familiar?		2.15 ¿De cuánto es ese ingreso adicional, entre qué rangos?	
3. Sí		4. No		3. Sí		4. No	
		Bs.				Bs.	
2.16 ¿Pertenece a alguna organización social o productiva?		2.17 ¿A cuál? Especifique su nombre y Tipo		2.18 ¿Pertenece a algún centro educativo?		2.19 ¿A cuál? Especifique su nombre y Tipo.	
1. Si		2. No		1. Si		2. No	
2.19ª Qué profesión quisieras tener o en qué te gustaría trabajar				2.19c De que manera influyo en su vida laboral personal la capacitación recibida			
2.19b Si tuviera capital (mucho dinero) en qué lo invertirías				2.19d Recomendaría que se replique esta capacitación a otras personas con alguna mejora			

REALICE LAS PREGUNTAS DE ESTA HOJA (PREGUNTAS 2.20 -> 2.29) SIEMPRE Y CUANDO EL ENTREVISTADO NO TENGA TRABAJO EN LA ACTUALIDAD. (PREGUNTA 2.1 = 2)

2.20 ¿Ha trabajado alguna vez en uno de los oficios (cursos) que aprendiste con la OIT? (ver pregunta 1.20)		2.21 ¿Hace cuánto tiempo que trabajó?		2.22 ¿Describe brevemente cuál era su trabajo?	
4. Sí		5. No (Pase Preg. 2.29)			
		1. < 6 meses 2. ≥ 6 < 12 meses 6. ≥ 12 < 24 meses 4. ≥ 24 meses		2.24 ¿Cuánto ganaba mensualmente aprox. imadamente? (anotar rangos)	
				Bs. Bs.	
				2.25 ¿En qué lugar realizó ese trabajo?	
2.26 ¿Qué tipo de conocimiento usó entonces, para desempeñar en su trabajo?		2.27 ¿Cuál es el grado de autonomía que tenía en su trabajo?		2.28 ¿Cuál es el grado de responsabilidad que tenía en la dirección de subordinados?	
6. Ejecutaba tareas simples, más bien repetitivas. Para ello no necesitó capacitación.		6. Requería de órdenes y apoyo de un superior para realizar su trabajo.		6. No tenía responsabilidades de mando, ni de custodia de valores materiales de la empresa.	
7. Ejecutaba tareas simples, más bien repetitivas. Pero sí necesitó de una capacitación corta.		7. Requería de órdenes de un superior que controle su trabajo.		7. Su responsabilidad de mando, dirección y coordinación era nula, y en cuanto a la custodia de valores materiales, era limitada.	
8. Poseía conocimientos generales teóricos y prácticos de su oficio.		8. Establecía su propio plan de trabajo, estando bajo supervisión de un jefe directo.		8. Era responsable por grupos de personas subordinadas a él o por la custodia de algunos valores materiales de la empresa.	
9. Además de poseer conocimientos generales, poseía conocimientos más complejos en el ámbito técnico o administrativo.		9. Podía ejecutar un trabajo en forma independiente, usando su propia iniciativa, a partir de las órdenes recibidas.		9. Coordinaba y dirigía a sus subordinados de acuerdo a los métodos usados en la empresa.	
10. Conocía con profundidad el oficio y podía formar a otros (as) en él. Entiende de costos y de redacción de informes.		10. Poseía gran autonomía para ejecutar su trabajo de acuerdo a las instrucciones recibidas y organizaba el trabajo de sus subordinados.			
2.29 ¿Cuál o cuáles de las siguientes razones explicarían mejor que usted no tenga trabajo en la actualidad?					
9. Soy muy joven/viejo		12. No lo he intentado nunca		15. Pagan muy poco	
10. La capacitación recibida no es suficiente		13. Piden requisitos que yo no tengo		16. Piden Certificados y/o credenciales	
11. Lo he intentado sin éxito		14. Piden experiencia que yo no tengo		17. Otra, especifique	

REALICE LAS PREGUNTAS 2.31 HASTA 2.33, SI EL ENTREVISTADO TRABAJO ALGUNA VEZ (PREGUNTA 2.20 = 1)

2.31 ¿Razones por las que dejó de trabajar?			
1. Retiro Voluntario	2. Despido	3. Finalización de contrato	4. Otro, especifique

2.32 ¿Cuál fue el motivo del Retiro Voluntario?	2.33 ¿Cuál fue el motivo del Despido?
1. Bajos Ingresos 2. No se sentía capacitado 3. Cambio en las condiciones laborales iniciales 4. Problemas personales 5. No le gustó el trabajo 6. Otros, especifique	1. Capacitación insuficiente para realizar el trabajo 2. Despidos colectivos en la empresa 3. Problemas laborales personales 4. Problemas derivados de cambios en la empresa 5. Otros, especifique

REALICE LAS PREGUNTAS SIGUIENTES (PREG. 2.34 HASTA EL FINAL PREG. 4.1) INDEPENDIENTEMENTE SI EL ENTREVISTADO TRABAJA O TRABAJO ALGUNA VEZ

2.34 ¿Tiene deudas actualmente?	2.35 ¿Cuál es el monto total de sus deudas, entre qué rangos?	2.36 ¿Cuánto paga mensualmente, entre qué rangos?	2.37 ¿Está retrasado en sus pagos?	2.38 ¿Cuánto tiempo le queda para pagar el total de deudas?
1. Sí 2. No	Bs. Bs.	Bs. Bs.	1. Sí 2. No	1. < 1 año 2. ≥ 1 < 3 años 3. ≥ 03 < 6 Años 4. ≥ 6 años

2.39 A continuación describa exactamente la procedencia y/o ocupación de sus padres

1. Colonos	2. Comerciantes	3. Artesanos	4. Agricultores/Colonos	5. Otra
------------	-----------------	--------------	-------------------------	---------

2.40. En qué área descrita abajo se encuentra su actividad laboral más importante en estos momentos

1. Agricultura	2. Comercio	3. Capacitación recibida por la OIT	4. Otro (especifique)
----------------	-------------	-------------------------------------	-----------------------

En cualquiera de los casos, especifique

2.41 Y en los próximos años, piensa dedicarse a esta actividad

1. Si	2. No	¿Porque?
-------	-------	----------

2.42 Cuál piensa que será su futuro laboral en el Trópico de Cochabamba

III. Competencias Laborales Específicas

3.1 En vista de que usted participó en el curso de capacitación especificado en el punto 1.20 ¿Cuál de las siguientes competencias usa o utilizó en su trabajo y con que frecuencia?

3.2	Calificación del Entrevistado, en función de las Competencias Laborales Específicas a Adquirir en la Capacitación (Nivel de entrada)	MS 4	ST 3	I 2	MI 1	S 4	CS 3	RV 2	N 1
3.2.1									
3.2.2									
3.2.3									
3.2.4									
3.2.5									
3.2.6									
3.2.7									
3.2.8									
3.2.9									
3.2.10									

MS = Muy Satisfactorio; ST = Satisfactorio; I = Insatisfactorio; Muy Insatisfactorio

S = Siempre; CS = Casi Siempre; RV = Rara vez; N = Nunca

IV. Calificación del Beneficiario

En esta sección se requiere realizar las siguientes cinco calificaciones del entrevistado:

4.1 ¿Qué nivel de calificación alcanza el entrevistado en relación con sus conocimientos, grado de autonomía y grado de responsabilidad en el trabajo que realiza o que realizó? (ver preguntas 2.4, 2.5, 2.6, 2.10, 2.26, 2.27, 2.28, 3.2)	1. Trabajador no calificado 2. Trabajador semicalificado 3. Trabajador calificado 4. Trabajador altamente calificado 5. Técnico
Nombre del encuestador	Firma del beneficiario
Teléfono	Teléfono del beneficiario
Dirección	

XIII.6. ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

ENTREVISTA A ALCALDES Y/O CONCEJALES DEL TROPICO DE COCHABAMBA

II. DATOS GENERALES

1. Alcaldía
2. Persona Entrevistada
3. Cargo
4. Fecha

III. EVALUACION

1. Cree usted, que ha aumentado las oportunidades de empleo en su Municipio gracias a los cursos de capacitación que recibieron de la OIT?
 1. SI
 2. NO
 - Porqué?
2. Con los cursos de capacitación recibida de la OIT, usted cree que mejoró las habilidades y la mano de obra calificada en su Municipio?
 1. SI
 2. NO
 - Porqué?
3. Cree usted, que se ha aumentado los ingresos de los beneficiarios que realizaron cursos de capacitación, con la OIT?
 1. SI
 2. NO
 - Porqué?
4. Cree usted que con la capacitación recibida de la OIT, mejoró las condiciones de trabajo de los beneficiarios?
 1. SI
 2. NO
 - Porqué?
5. Como calificaría entre 1 a 5 (donde 1 es muy malo y 5 es excelente) los siguientes componentes del programa de capacitación del Proyecto BOL/E07 ejecutado por la OIT?

- | | |
|--|--|
| 1. Importancia de los rubros de los cursos de capacitación | 3. Organización de los cursos realizados |
| 2. Participación de los beneficiarios | 4. Habilidad de los capacitadores (profesores) |
| 6. ¿Cree usted que se deben continuar realizando cursos de capacitación en su Municipio? | |

1. SI
 2. NO
 - Porque?
- 6a. Si la respuesta es SI ¿en qué áreas o temas deberían realizarse cursos de capacitación?

- 1.....
- 2.....
- 3.....

- 6b. ¿Quién cree que debería asumir los gastos de organización y capacitación?

1. La Federación
 2. El Municipio
 3. Ambos
 4. Instituciones
 5. Otros (especifique)
- Porqué?

7. ¿Piensa usted que los microempresarios de su municipio después de recibir cursos de capacitación han mejorado en los siguientes aspectos? (circule la respuesta, Si o No)

1. Organización empresarial
2. Producción
3. Ingresos
4. Procesos de venta (como vender)
5. Acceso a mercados

Si	No
Si	No
Si	No
Si	No
Si	No

- 8.Cuál es su opinión o sugerencia para mejorar la calidad de la capacitación y promoción de microempresas en su municipio, enumere las más importantes

1.
2.
3.

9. En relación a las buenas prácticas de capacitación, entendidas como la autoestima y mejora de sus habilidades, califique según importancia (1 menos importante, 5 más importante), como cree que los beneficiarios se encuentran respecto a:

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. Se sienten orgullosos con ellos mismos, después de la capacitación | 4. Han mejorado sus competencias |
| 2. No se sienten discriminados | 5. Son líderes |
| 3. Tienen derecho al desarrollo personal | 6. Otro, especifique |

ENTREVISTA A FEDERACIONES DE TROPICO DE COCHABAMBA

I. DATOS GENERALES

1. Federación
2. Zona
3. Persona Entrevistada
4. Cargo
5. Fecha

II. EVALUACION

1. Cree usted, que ha aumentado el empleo en los asociados de su Federación, gracias a los cursos de capacitación que recibieron de la OIT?
 1. SI
 2. NO
2. Con los cursos de capacitación recibida de la OIT, usted cree que mejoró las habilidades y la mano de obra calificada en el Trópico de Cochabamba?
 1. SI
 2. NO
 - Porque?
3. Cree usted, que se ha aumentado el nivel de ingresos de los beneficiarios que realizaron cursos de capacitación, con la OIT?
 1. SI
 2. NO
 - Porque?
4. Cree usted que con la capacitación recibida de la OIT, mejoró las condiciones de trabajo de los beneficiarios?
 1. SI
 2. NO
 - Porque?
5. Usted cree que ha existido interés de los beneficiarios en la participación de los cursos de capacitación de la OIT?
 1. SI
 2. NO
 - Porque?
6. Como calificaría entre 1 a 5 (donde 1 es muy malo y 5 es excelente) los siguientes componentes del programa de capacitación del Proyecto BOL/E07 ejecutado por la OIT?

1. Habilidad de los capacitados (Profesores)	3. Calidad de la organización de los cursos realizados
2. Importancia de los cursos realizados	4. Otro, especifique.....
7. ¿Cree usted que se deben continuar realizando cursos de capacitación en el Trópico de Cochabamba?
 1. SI
 2. NO
 - Porque?
 - 7a. Si la respuesta es SI ¿Quién cree que debería asumir los gastos de organización y capacitación?
 1. La Federación
 2. El Municipio
 3. Ambos
 4. Otros (especifique)
 Porque?
8. ¿Piensa usted que el personal de las microempresas después de recibir cursos de capacitación han mejorado en estas áreas? (circule la respuesta, Si o No)

1. Organización empresarial	Si	No	
2. Producción	Si	No	
3. Ingresos	Si	No	
4. Procesos de venta (como vender)	Si	No	
5. Acceso a mercados	Si	No	
9. En cuanto a las lecciones aprendidas por su Federación respecto a la capacitación recibida de la OIT, cuales piensa que son las más importantes (enumere)?
 1.
 2.
 3.
10. En relación a las buenas prácticas de capacitación, entendidas como la autoestima y mejora de sus habilidades, califique según importancia (1 menos importante, 5 más importante), como cree que los beneficiarios se encuentran respecto a:

1. Se sienten orgullosos con ellos mismos, después de la capacitación	4. Han mejorado sus competencias
2. No se sienten discriminados	5. Son líderes
3. Tienen derecho al desarrollo personal	6. Otro, especifique

ENCUESTA PARA EVALUACION IMPACTO MYPES

I. DATOS GENERALES

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| 1. MYPE | 5. Persona Entrevistada |
| 2. Rubro | 6. Cargo |
| 3. Municipio | 7. Fecha |
| 4. Calle, Población, Localidad | |

II EVALUACION

1. GESTION EMPRESARIAL

a. Formación Empresarial

- 1.1. ¿Qué nivel de estudios tiene (3.2.1)?
- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. Sin estudios | 2. Básica incompleta |
| 3. Básica completa | 4. Media incompleta |
| 5. Media completa | 6. Técnica incompleta |
| 7. Técnica completa | 8. Universitaria incompleta |
| 9. Universitaria completa | Otro, especifique |

b. Estructura de Empleo

- 1.2. ¿Cuántos Trabajadores tiene su microempresa en la actualidad, sin incluir al propietario (3.2.1)?

	TOTAL	SEXO		TEMPORALIDAD		CONTRATO	
		Hombre	Mujer	Permanente	Temporal	Con	Sin
Operarios en Planta							
En Administración							
Total Trabajadores							

- 1.2.1. Lleva algún tipo de registro contable 1 Si 2 No ¿Porqué?
- 1.2.2. Realiza Balances y/o estados financieros 1 Si 2 No ¿Porqué?

c. Evaluación de su Gestión

- 1.3. Que indicadores utiliza para evaluar su microempresa (3.5)?
- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. Financieros | 4. Ventas |
| 2. Flujo de caja | 5. Producción |
| 3. Mercado | 6. Otros, especificar |
- 1.4. Tiene Deudas particulares y/o con el (los) Banco(s) (3.7)?
- Monto Inicial Bs. Saldo Actual Bs.
- 1.5. ¿Cómo paga a sus proveedores (4.2.5)?
- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1. Al Contado | 2 A 30 días |
| 3. A 60 días | 4. A 90 días |
| 5. Otro, especifique | |
- 1.6. ¿Cómo cobra a sus clientes?
- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1. Al Contado | 2 A 30 días |
| 3. A 60 días | 4. A 90 días |
| 5. Otro, especifique | |
- 1.7. ¿Cómo compró su maquinaria y equipos (4.3.4)?
- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1. Al Contado | 2. Con Crédito Bancario |
| 3. Con Crédito Casa Comercial | 4. A través de Leasing |
| 5. Otro, especifique | |
- 1.8. Cual es el valor aproximado de su maquinaria y equipos actualmente (4.3.1.1)?

Maquinaria, Equipos y Herramientas	Valor Bs.
1.	
2.	
3.	
4.	
TOTAL	

1.9. ¿Su actividad microempresarial es?

1. Permanente 2 Periódica Por que?

2. PRODUCCION Y TECNOLOGIA

a. Eficiencia Procesos Productivos

2.1. ¿Fabricó nuevos productos después de la capacitación, el último año (4.5)?

1. SI 2. NO

2.2. Cuánto produce mensualmente y en que cantidad de productos/servicios, después de la capacitación recibida?

Productos/Servicios	Cantidad/Unidades
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.

2.3. ¿La Capacitación recibida, le sirvió para mejorar la calidad de sus productos?

1. SI 2. NO Por qué?

2.4. Ha tenido observaciones y/o reclamos por la calidad de sus productos?

1. SI 2. NO Por qué?

2.5. Ha aumentado su producción después de la capacitación?

1. SI 2. NO (a la 4)
3. Cuanto (%)? 4. Por que?

MERCADOS

2.6. ¿Cómo calificaría sus ventas actuales en comparación al año pasado, después de la capacitación recibida (5.3.4)?

1. Han aumentado 2 Se mantiene igual
3. Han disminuido 4. No sabe

2.7. ¿A que mercados ingreso?

1. Local 2 Regional
3. Nacional 4. Internacional
5. Ninguno

2.8. ¿El participar en Ferias Nacionales e Internacionales, que beneficios le dio a su microempresa?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

2.9. ¿Para que siga funcionando y pueda crecer su microempresa, que necesidades tiene?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

3. CAPACITACION

3.1. Cual es la calificación de los trabajadores de su microempresa, después de la capacitación recibida?

1. Trabajadores No calificados 4. Trabajadores Altamente Calificados
2. Trabajadores Semi Calificados 5. Trabajadores Técnicos
3. Trabajadores Calificados 6. Trabajadores Profesionales

XIII.7. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

La aplicación de la metodología requiere de la determinación del tamaño muestral mínimo para proceder a la selección de la muestra. Se ha considerando la precisión que se requiere para la evaluación de impacto, tomando en cuenta la siguiente ecuación:

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

Donde:

Z^2 = intervalo de confianza = 95%

n = tamaño de muestra

N = beneficiarios del Proyecto

P = probabilidad de ocurrencia

q = (1-p) probabilidad de no ocurrencia

e^2 = error permitido

A. Capacitación Laboral

Para el cálculo de la muestra se consideran los siguientes valores:

Z^2 = intervalo de confianza = 95% = 1.96

n = tamaño de muestra

N = beneficiarios de la inserción laboral = 3991

P = personas que alguna vez han conseguido trabajo = 0.5

q = (1-p) personas que no han conseguido trabajo nunca = 0.5

e^2 = error permitido = 4.1%

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 3991}{0.041^2 * (3991 - 1) + (0.5 * 0.5 * 1.96^2)} = 499.89$$

n = 500 encuestas

El universo (3.991 beneficiarios) fue proporcionado por el Proyecto AD/BOL/00/E07, así como la estratificación por Municipio (Tabla 4 y Tabla 5).

B. Inserción Laboral y Autoempleo

Para el cálculo de la muestra se consideran los siguientes valores:

Z^2 = intervalo de confianza = 90% = 1.645

n = tamaño de muestra

N = beneficiarios de la inserción laboral = 668

P = personas que alguna vez han conseguido trabajo = 0.95

q = (1-p) personas que no han conseguido trabajo nunca = 0.05

e^2 = error permitido = 4,9%

$$n = \frac{1.645^2 * 0.95 * 0.05 * 668}{0.049^2 * (668 - 1) + (0.95 * 0.05 * 1.645^2)} = 49.63$$

n = 50 encuestas

El universo de 668 beneficiarios fue proporcionado por el Proyecto AD/BOL/00/E07 lográndose cubrir la totalidad de la muestra repartida aleatoriamente en los cinco Municipios.

C. Promoción de las MYPES

Para el cálculo de la muestra se consideran los siguientes valores:

Z^2 = intervalo de confianza = 90% = 1.645

n = tamaño de muestra

N = beneficiarios de la inserción laboral = 200

P = personas que alguna vez han conseguido trabajo = 0.95

q = (1-p) personas que no han conseguido trabajo nunca = 0.05

e^2 = error permitido = 7.4%

$$n = \frac{1.645^2 * 0.95 * 0.05 * 200}{0.074^2 * (200 - 1) + (0.97 * 0.03 * 1.645^2)} = 21.10$$

n = 21 encuestas

El universo de 200 MYPES beneficiadas fue proporcionado por el Proyecto AD/BOL/00/E07. Cumpliéndose con la totalidad de las entrevistas (muestra).

D. Tamaño de Muestra General por Municipio

Tabla 4. Marco Muestral General, por Municipio y por Sexo

Código	Descripción del Modulo de Capacitación	CHIMORE			POJO			PUERTO VILLARROEL			TIRAQUE			VILLA TUNARI			YAPACANI			TOTAL		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
2	Operador de Computador	1		1	2	1	3	3	2	5		1	1		1	1				6	5	11
	Oficios	20	27	47	14	71	85	32	58	90	6	31	37	45	64	109		7	7	117	258	375
4	Capacitación Agropecuaria	1	3	4										30	17	47				31	20	51
5	Capacitación Especializada (a demanda)	1	3	4				1		1	1	2	3	5	5	10	2	4	6	10	14	24
6	Gestión Empresarial	4	2	6				1	1	2				1	1	2	2	1	3	8	5	13
7	Procesos Productivos		1	1		4	4	1	1	2	1	5	6	6	7	13				8	18	26
	Total	27	36	63	16	76	92	38	62	100	8	39	47	87	95	182	4	12	16	180	320	500

E. Tamaño Muestral, Modulo de Oficios por Municipio

Tabla 5. Marco Muestral por Módulos de Oficios, por Municipio y por Sexo

Código	Descripción del Modulo de Capacitación	CHIMORE			POJO			PUERTO VILLARROEL			TIRAQUE			VILLA TUNARI			YAPACANI			TOTAL		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
ART-TAL-00	Artesanías	5	14	19				2	3	5				15	17	32		2	2	22	36	58
CAR-MUE-00	Carpintería	5		5				4		4				4		4				13		13
CER-SOL-00	Cerrajería, Soldadura, Electromecánica							4		4										4		4
CIE-COM-03	Técnico en Computación				1	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2				5	4	9
COC-REP-01	Comidas y Bebidas		4	4		2	2		1	1				2	2		5	5		14	14	
COC-REP-02	Repostería y Panadería					20	20	2	21	23		8	8	1	17	18				3	66	69
COR-CON-04	Corte y Confección Básica Acelerada				2	23	25	5	22	27		5	5		5	5				7	55	62
COR-CON-03	Corte y Confección Avanzada		3	3		9	9		2	2		5	5	3	11	14				3	30	33
COR-CON-05	Patronaje, Confección Industrial		1	1	2	12	14		5	5	1	3	4		4	4				3	25	28
ELE-ETC-03	Electrónica	1		1										3		3				4		4
ELE-ETC-04	Instalaciones Eléctricas Domiciliarias				6		6	2		2				2		2				10		10
HOT-GOB-00	Hotelería, Gobernancia, Atención al Cliente	1	1	2					2	2	1	3	4		2	2				2	8	10
OFI-VAR-50	Mecánica, Maquinaria Agrícola, Rebobinado de Motores	2		2							2		2	4		4				8		8
OFI-VAR-08	Peluquería y Peinados					2	2					3	3	3	3	6				3	8	11
OFI-VAR-09	Auxiliar de Oficina	1	1	2				2	2	4					2	2				3	5	8
OFI-VAR-14	Arte y Técnica de Bonsái	2	2	4																2	2	4
OFI-VAR-15	Árbitros de Fútbol	2		2	3		3	3		3										8		8
OFI-VAR-49	Sala Cuna y Primeros Auxilios								1	1		2	2								3	3
TUR-AGR-01	Turismo-Ecoturismo	1	1	2							1	1	2							2	2	4
CON-CIV-00	Construcciones Civiles Albañilería							4		4				8		8				12		12
OFI-VAR-11	Serigrafía					2	2							1		1				1	2	3
	Total	20	27	47	14	71	85	30	60	90	6	31	37	45	64	109	0	7	7	115	260	375

F. Resultados Muestrales

Tabla 6. Resultados por Municipio, por Módulo y por Sexo

Código	Descripción del Modulo de Capacitación	CHIMORE			POJO			PUERTO VILLARROEL			TIRAQUE			VILLA TUNARI			YAPACANI			TOTAL		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
2	Operador de Computador			0	1	2	3	3	2	5		1	1		1	1			0	4	6	10
	Oficios	20	26	46	14	66	80	26	63	89	4	29	33	47	78	125	0	7	7	111	269	380
4	Capacitación Agropecuaria	1	4	5			0			0			0	20	25	45			0	21	29	50
5	Capacitación Especializada (a demanda)	1	3	4			0	1		1	1	1	2	4	6	10	1	5	6	8	15	23
6	Gestión Empresarial	4	2	6			0	2		2			0			0	2	1	3	8	3	11
7	Procesos Productivos		1	1		7	7		3	3		11	11	1	3	4			0	1	25	26
	Total	26	36	62	15	75	90	32	68	100	5	42	47	72	113	185	3	13	16	153	347	500

Tabla 7. Resultados por Módulo de Oficios, por Municipio y por Sexo

Código	Descripción del Modulo de Capacitación	CHIMORE			POJO			PUERTO VILLARROEL			TIRAQUE			VILLA TUNARI			YAPACANI			TOTAL		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
ART-TAL-00	Artesanías	5	13	18			0	2		2			0	25	23	48		2	2	32	38	70
CAR-MUE-00	Carpintería	5		5			0	2	3	5			0	3		3			0	10	3	13
CER-SOL-00	Cerrajería, Soldadura, Electromecánica			0			0			0			0			0			0	0	0	0
CIE-COM-03	Técnico en Computación			0	1	1	2	11	4	15			0	1		1			0	13	5	18
COC-REP-01	Comidas y Bebidas		4	4		1	1			0			0		1	1		5	5	0	11	11
COC-REP-02	Repostería y Panadería			0		23	23	3	21	24		8	8	1	17	18			0	4	69	73
COR-CON-04	Corte y Confección Básica Acelerada			0	1	18	19	1	24	25		10	10		4	4			0	2	56	58
COR-CON-03	Corte y Confección Avanzada		3	3		6	6			0		2	2	3	17	20			0	3	28	31
COR-CON-05	Patronaje, Confección Industrial		1	1	3	14	17		3	3			0		4	4			0	3	22	25
ELE-ETC-03	Electrónica	1		1	3		3			0			0	3		3			0	7	0	7
ELE-ETC-04	Instalaciones Eléctricas Domiciliarias			0	3		3			0			0			0			0	3	0	3
HOT-GOB-00	Hotelería, Gobernancia, Atención al Cliente	1	1	2			0		7	7	1	3	4		3	3			0	2	14	16
OFI-VAR-50	Mecánica, Maquinaria Agrícola, Rebobinado de Motores	2		2			0			0	2		2	3		3			0	7	0	7
OFI-VAR-08	Peluquería y Peinados			0		1	1			0		3	3		2	2			0	0	6	6
OFI-VAR-09	Auxiliar de Oficina	1		1			0			0			0		4	4			0	1	4	5
OFI-VAR-14	Arte y Técnica de Bonsái	2	2	4			0			0			0			0			0	2	2	4
OFI-VAR-15	Árbitros de Fútbol	2		2	3		3	3		3			0			0			0	8	0	8
OFI-VAR-49	Sala Cuna y Primeros Auxilios			0			0		1	1		2	2			0			0	0	3	3
TUR-AGR-01	Turismo-Ecoturismo	1	2	3			0			0	1	1	2			0			0	2	3	5
CON-CIV-00	Construcciones Civiles Albañilería			0			0	4		4			0	7	3	10			0	11	3	14
OFI-VAR-11	Serigrafía			0		2	2			0			0	1		1			0	1	2	3
	Total	20	26	46	14	66	80	26	63	89	4	29	33	47	78	125	0	7	7	111	269	380

G. Nomina de Autoridades

Tabla 8. Autoridades Entrevistadas

NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	ORGANIZACION	MUNICIPIO
Rimer Agrega	Alcalde	Honorable Alcaldía Municipal de Sinaota	Tiraque Tropical
Félix Acosta	Alcalde	Honorable Alcaldía Municipal de Puerto Villarroel.	Puerto Villarroel
Emilio Zurita	Alcalde	Honorable Alcaldía Municipal de Entre Ríos.	Entre Ríos
Juan Juaquiri	Oficial Mayor	Honorable Alcaldía Municipal de Yapacaní.	Yapacaní
Miguelina Villarroel	Ejecutiva	Federación Yungas del Chapare	Villa Tunari
Antonia Calisaya	Ejecutiva	Federación Mamore	Entre Ríos
Mary Luz Ventura	Ejecutiva	Federación Carrasco Tropical	Puerto Villarroel
José Meneses	Ejecutivo	Central Ivirgarzama	Ivirgarzama
Cimar Victoria	Ejecutivo	Federación de Colonizadores	Yapacaní

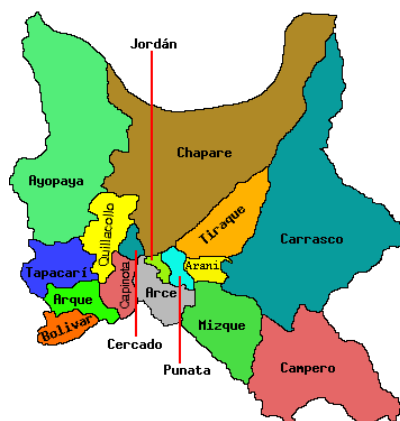
H. Nomina de Microempresarios

Tabla 9. Microempresarios Entrevistados

NOMBRE MICROEMPRESA	ACTIVIDAD	REPRESENTANTE	LOCALIDAD	MUNICIPIO
Constructora Fortaleza	Construcciones	Romualdo Veizaga	Chimore	Chimore
Artesanías UNA DE GATO	Muebles artesanales de uña de gato y bejuco	Luis Condori	Senda III	Chimore
Artesanías Las Palmeras	Artesanías tejidas en fibras vegetales	Vivian Cuellar	Chimore	Chimore
TROPIMINBRE	Fabricación de muebles de mimbre y bambú	Emma Aguilar	Chimore	Chimore
Cooperativa Integral de Productores CIPAT	Servicios complementarios de agricultura, exportaciones	Roberto Aguilar	Senda A	Chimore
Panadería Doña Elba	Elaboración de pan y masitas	Elba Chavez	Chimore	Chimore
TROPIGURT	Elaboración de yogurt y queso	Elizabeth Marquat	Ivirgarzama	Puerto Villarroel
Cámara de Secado de Madera	Servicios de Secado de Madera	Alfredo Zambrana	Ivirgarzama	Puerto Villarroel
Helados TROPICAL	Elaboración de helados	Alex Delgado	Ivirgarzama	Puerto Villarroel
Carpintería Coria	Fabricación muebles de madera	Rafael Coria	Sinahota	Tiraque Tropical
Tornería RODRIGUEZ	Servicios de tornería y soldadura	Gualberto Rodríguez	Sinahota	Tiraque Tropical
Planta procesadora de miel de abejas UNAPITROC	Procesamiento y comercialización de miel de abejas, derivados y productos apícolas	Rocio Monasterios	Sinahota	Tiraque Tropical
Taller de rebobinado F&G	Rebobinado de Motores	Froilan Guardia	Sinahota	Tiraque Tropical
Taller Municipal Comunitario de Costura Industrial	Costura	Jeaneth Flores	Sinahota	Tiraque Tropical
Restaurant AMAZONAS	Servicios Gastronómicos	Hector Coca	Sinahota	Tiraque Tropical
Carpintería HERMANOS PADILLA	Fabricación de Muebles de Madera	Cecilio Padilla	Eterazama	Villa Tunari
HORMIGUITAS Ltda.	Elaboración Tubos de Hormigón Armado	Asteria Olmos	San Rafael	Villa Tunari
Artesanías la MOXEÑITA	Artesanías, tejidos y tallados de madera	Marco Fabricano	Villa Tunari	Villa Tunari
Tallados el BATEON	Artesanías talladas en maderas blancas	Cinda Postigo	El Bateon	Villa Tunari
Confecciones Pacha Sirani AISPAE	Corte y Confección prendas de vestir	Claudina Orellana	Villa 14 de Septiembre	Villa Tunari
Salteñería VILLA TUNARI	Elaboración de salteñas y humintas	Norah Rojas	Villa Tunari	Villa Tunari

XIII.8. MAPAS DE LAS REGIONES TRABAJADAS Y/O ENCUESTAS

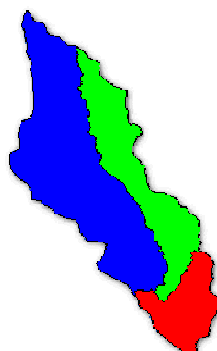
Departamento de Cochabamba – Chapare



Departamento de Santa Cruz



Provincia Ichilo



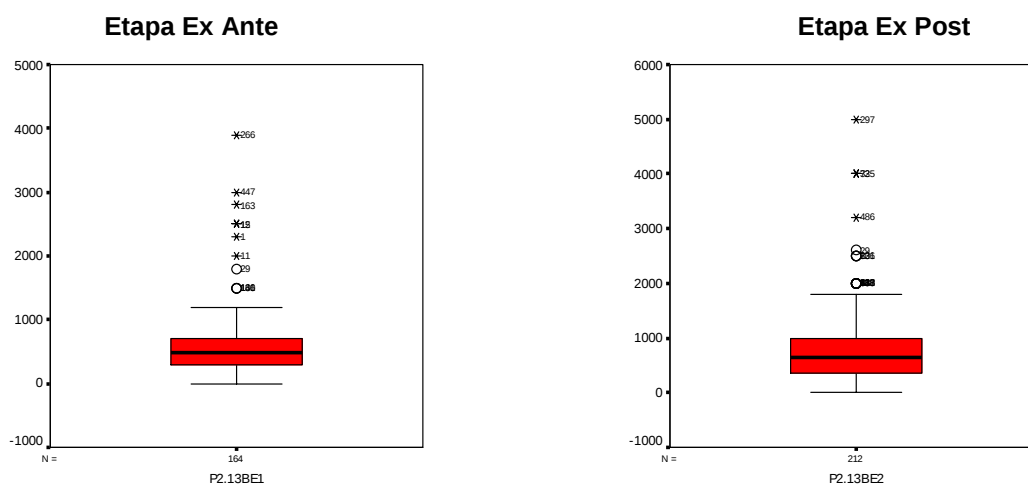
Municipios de la Provincia Ichilo

	<u>Buena Vista</u>
	<u>San Carlos</u>
	<u>Yapacaní</u>

XIII.9. INFORMACIÓN ADICIONAL

A. Impacto en la Situación Económica de los Beneficiarios

Gráfico 79. Exploración de Datos – Cambio Nivel de Ingresos



Fuente: Cuestionarios EVI-1 y EVI-2 – FUNDES Bolivia

Si se realiza la exploración de datos en la etapa Ex-ante, la tendencia de salarios a través de la mediana es de Bs. 500,00, existiendo una sola persona que tiene ingresos que alcanzan a Bs. 3.900,00. El análisis Ex-Post indica una tendencia a la mediana de Bs. 650,00, existiendo una persona que tiene ingresos por Bs. 5.000,00 (Gráfico 79). En conclusión comparando las medianas de los ingresos se puede concluir que existe un crecimiento del 30 % mayor al salario mínimo nacional que se incrementa en promedio un 19.3%.

B. Uso de las Competencias Adquiridas - Calificación

Tabla 10. Competencias Adquiridas, Ex post

Arrea de Capacitación	Categoría				
	MS	ST	I	MI	Total
Oficios	3,1%	23,8%	32,5%	40,6%	100,0%
Capacitación Agropecuaria	8,0%	24,4%	31,5%	36,1%	100,0%
Capacitación Especializada	5,6%	23,6%	38,9%	31,9%	100,0%
Gestión Empresarial	20,8%	25,0%	18,8%	35,4%	100,0%
Procesos Productivos	0,0%	16,1%	44,6%	39,3%	100,0%

MS = Muy Satisfecho
ST = Satisfecho
I = Insatisfecho
MI = Muy insatisfecho

Los beneficiarios que han tomado los diferentes cursos, muestran que en el módulo de *oficios* el 23.8% se siente satisfecho y el 32.5% insatisfecho, en la división de *capacitación agropecuaria*, se sienten satisfechos el 24.4% e insatisfechos el 31.5% debido a que los beneficiarios conocen de la agricultura y la pecuaria, por la tradición del Chapare y Yapacaní, en el módulo de *gestión*

empresarial, el 25.0% se siente satisfecho y el 18.8% se siente insatisfecho, debido a que necesita más preparación, el área de *procesos productivos* el 16.1% se siente satisfecho y el 44.6% insatisfechos, debido a que necesitan más horas de prácticas.

Tabla 11. Competencias Utilizadas (Siempre y Casi Siempre), Ex Post

Área de Capacitación	Categoría				
	S	CS	RV	N	Total
Oficios	21,0%	15,5%	24,8%	38,6%	100,0%
Capacitación Agropecuaria	18,8%	21,9%	25,6%	33,8%	100,0%
Capacitación Especializada	22,2%	23,6%	20,8%	33,3%	100,0%
Gestión Empresarial	35,4%	20,8%	16,7%	27,1%	100,0%
Procesos Productivos	12,5%	12,5%	33,9%	41,1%	100,0%

S = Siempre
CS = Casi siempre
RV = Rara vez
N = Nunca

Las competencias (saber hacer y ser), muestra que los beneficiarios en el área de *oficios* aplican siempre y casi siempre lo aprendido un 36.5%, lo emplean siempre y casi siempre en el sector *agropecuario* un 40.7%, los beneficiarios que emplean sus conocimiento en *labores especializadas* alcanza a 45.8%, en trabajos de *gestión empresarial* utilizan siempre y casi siempre el 56.2% de los entrevistados y los beneficiarios que trabajan en el sector de transformación agroindustrial el 25.0% lo utilizan siempre y casi siempre.

Tabla 12. Calificación en el Uso de Competencias, Ex post

Área de Capacitación	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
Oficios			35.5%		
Capacitación Agropecuaria			40.7%		
Capacitación Especializada			45.8%		
Gestión Empresarial		56.2%			
Procesos Productivos			25.0%		

Por tanto, en las áreas de *oficios*, *agropecuaria*, *trabajos especializados* y *procesos productivos* la calificación es Media, en el sector de gestión empresarial la calificación es alta.

C. Coherencia de la Capacitación - Evaluación

C.1. Coherencia en la Preparación

Por otro lado, se toma en cuenta el nivel de calificación de un trabajador que estará dado por una función con los tres criterios de análisis, definidos por el proyecto:

$$\text{Nivel de Calificación (Trabajador)} = f(\text{Grado de Calificación - GC, Grado de Autonomía - GA, Grado de Responsabilidad - GR})$$

Las variables GC, GA Y GR pueden tomar diferentes valores que podemos operacionalizar con categorías de +, +/- y - para indicar el mayor, mediano o menor grado en cada criterio.

Tabla 13. Resultados GC, GA, Ex ante

	Requiere Ord-Apoyo	Requiere Ordenes	Establece Plan-Trab	Trabaja Independiente	Posee Autonomía
No Necesito Capacitación Tareas Simples	50,0%	33,3%		16,7%	
Si Necesito Capacitación corta	37,5%	56,3%		6,2%	
Posee Conocimientos teóricos y prácticos	25,0%		37,5%	25,0%	12,5%
Posee Conocimientos Técnicos o administrativos					100,0%
Conocimientos Profundos del oficio	50,0%	33,3%		16,7%	

Se puede apreciar que los beneficiarios que realizan tareas simples, no necesitaron capacitación en 50.0%; las personas que requieren apoyo y ordenes de un superior, necesitaron capacitación corta en un 56.3%; las personas que tiene conocimientos teóricos o administrativos muestran que el 100.0% posee autonomía; los beneficiarios que tienen conocimientos profundos de sus oficios, ejecutan tareas simples en un 50.0%.

Tabla 14. Resultados GR, Ex ante

	No Tiene Responsab	Responsab Limitada	Tiene Resp por Grupos	Coordina y Dirige	No Tiene Responsab
No Necesito Capacitación	50,0%	33,3%		16,7%	
Si Necesito Capacitación corta	37,5%	56,3%		6,2%	
Posee Conocimientos teóricos y prácticos	25,0%		37,5%	25,0%	12,5%
Posee Conocimientos Técnicos o administrativos					100,0%
Conocimientos Profundos del oficio	50,0%	33,3%		16,7%	

Se puede apreciar que los beneficiarios que realizan tareas simples, no tiene responsabilidad un 50.0%; las personas que requieren apoyo y ordenes de un superior, tienen responsabilidad limitada en un 56.3%; las personas que tiene conocimientos teóricos o administrativos muestran que el 100.0% no tiene responsabilidad; los beneficiarios que tienen conocimientos profundos de sus oficios, no tienen responsabilidad en un 50.0%.

Tabla 15. Conocimientos utilizados para desempeñar su trabajo

Tareas S No Capac	Tareas S. Cap Corta	Conoc Grl Teo-Prac	Conc Tec- Adm	Conc Profundos	Total
67	36	26	3	11	143
46,9%	25,2%	18,2%	2,1%	7,7%	100,0%

Tabla 16. Grado de Autonomía en su trabajo

Req Ord- Apoy	Req Ordenes	Est. Plan de Trab	Trabajo Indep	Posee Autonomía	Total
46	27	20	30	20	143
32,2%	18,9%	14,0%	21,0%	14,0%	100,0%

Tabla 17. Grado de Responsabilidad en la Dirección de subordinados

No Resp Valores	Resp Val. Limt	Resp de Grup	Cor -Dir a Subord	Total
70	29	27	17	143
49,0%	20,3%	18,9%	11,9%	100,0%

Los datos anteriores, se pueden reflejara en la siguiente tabla, que resumen los niveles de calificación

Tabla 18. Resumen de los Niveles de Calificación

Nivel de calificación	Grado de Calificación	Grado de Autonomía	Grado de Responsabilidad
Trabajador no calificado	46.9%	32.2%	49.0%
Trabajador semi calificado	25.2%	18.9%	20.3%
Trabajador Calificado	18.2%	14.0%	18.9%
Técnico	2.1%	21.0%	11.9%

En la tabla 18, se puede apreciar que el mayor porcentaje de los beneficiarios se encuentran definidos como trabajadores no calificados, ya que el 46.9% ejecuta tareas simples y no necesita capacitación, 32.2% requiere de ordenes y apoyo de un supervisor para realizar su trabajo, el 49% no tiene responsabilidad de mando, ni custodio de valores en la empresa. Seguido por los trabajadores semi calificados donde un 25.2% ejecuta tareas simples y necesito una capacitación corta, el 18,9% requiere de ordenes de un superior que controle su trabajo, el 20.3% no tiene responsabilidad de mando, dirección y coordinación. En tercera alternativa están los trabajadores Calificados, donde un 18.2% ejecuta tareas simples y necesito una capacitación corta, el 14.0% requiere de ordenes de un superior que controle su trabajo, el 18.9% es responsable por grupos de personas y tiene custodia de valores.

El análisis anterior, permite calificar la coherencia de la capacitación, según la escala proporcionada por el Proyecto²⁶:

Tabla 19. Evaluación de la Coherencia de la Capacitación

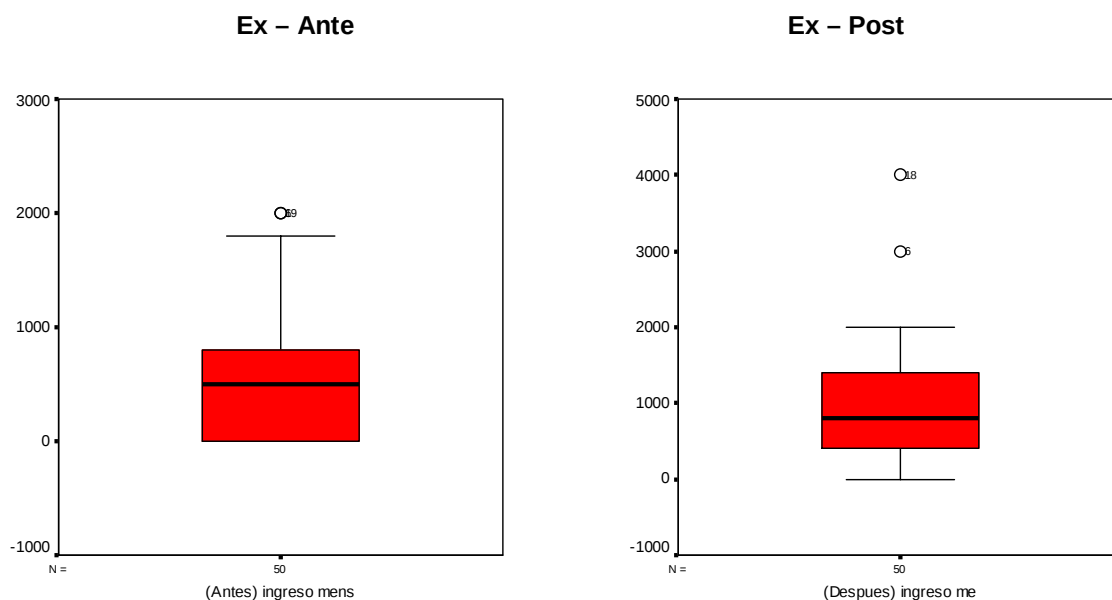
ITEM	Calificación
Coherencia en la Motivación	
Oficios	1
Agropecuaria	2
Coherencia en la Capac. Previa	
Oficios	2
Agropecuaria	1
Gestión Empresarial	2
Áreas Especializadas	1

²⁶ **Muya Alta:** 4 puntos, **Alta:** 3 puntos, **Media:** 2 puntos, **Baja:** 1 punto, **Muy Baja:** 1 punto

XIII.10. INSERCIÓN LABORAL Y/O AUTOEMPLEO

A. Análisis de Datos de Ingresos

Gráfico 80. Exploración de Ingresos, en Bs.



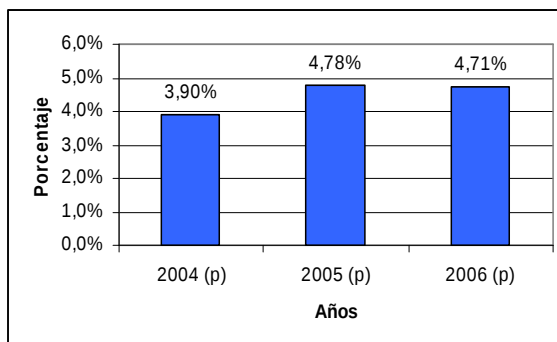
Fuente: Elaboración FUNDES Bolivia

En el Gráfico 80 y sobre la base de la exploración de datos, se puede observar que la tendencia de los ingresos ex-ante es de Bs. 580.00 mensualmente, existiendo una persona que gana Bs. 2.000,00 por mes, en la etapa ex-post sus ingresos alcanzan a Bs. 911.00, con una persona que tiene por ingresos mensuales Bs. 4.000.00.

XIII.11. ANEXO 11 ANÁLISIS DEL SECTOR PRODUCTIVO

A. Análisis Económico del País

Gráfico 81. Variación del PIB Anual



Fuente: INE

El Producto Interno Bruto – PIB, que es el valor de bienes y servicios de uso final producidos por Bolivia en un periodo determinado, muestra en la gestión 2004 un crecimiento del 3.90%, y para el año 2005 tuvo un incremento del 0.88% en relación a la gestión 2004 y en tanto que para la gestión 2006 tuvo un decrecimiento del 0.03%, en relación a la gestión 2005 (gráfico 81).

Tabla 20. Bolivia: Incidencia en el PIB por Actividad Económica

	Primer Trimestre 2004 (p)	Primer Trimestre 2005 (p)	Primer Trimestre 2006 (p)
AGRICULTURA, SILVICULTURA, CAZA Y PESCA	0,06%	0,76%	0,58%
PETROLEO CRUDO Y GAS NATURAL	1,12%	1,31%	0,83%
MINERALES METALICOS Y NO METALICOS	-0,33%	0,09%	0,75%
INDUSTRIA MANUFACTURERA	0,96%	0,77%	0,73%
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0,05%	0,05%	0,07%
CONSTRUCCION	0,00%	0,19%	0,03%
COMERCIO	0,48%	0,23%	0,38%

Fuente: INE

Como se muestra en la tabla 20, las actividades económicas relacionadas con el proyecto, son:

- Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca han tenido una participación en el PIB el año 2004 del 0.06%, el 2005 del 0.76% y el año 2006 del 0.58%. para los primeros semestres de cada gestión.
- Las Industrias Manufactureras el primer semestre del año 2004 han tenido una participación en el PIB del 0.96%, las gestión 2005 con el 0.77% y el año 2006 con el 0.73%.
- En el sector de la Construcción la incidencia en el primer semestre de año 2005 ha sido del 0.19% y el 2006 del 0.03%.

B. El Cultivo de la Hoja de Coca y el Desarrollo Alternativo

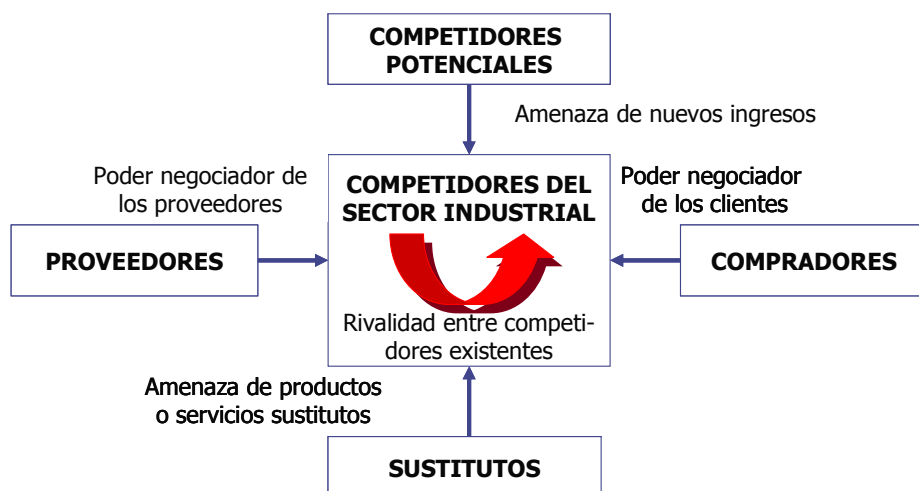
Para que los agricultores del Trópico de Cochabamba abandonen los cultivos de la hoja de coca definitivamente y puedan mantenerse como productores agrícolas de cultivos lícitos, éstos deben ser agrónomicamente viables y económicamente rentables. La elección de estos productos es compleja dado que deben intervenir factores de valor agregado y de mercado que escapen a la influencia de los productores, incluso en el caso de los productos de exportación.

Hasta el presente, el cultivo de la hoja de coca sigue teniendo altos niveles de demanda y aporta márgenes de rentabilidad más interesantes que ningún otro para el campesino del Chapare. Por ello, siempre persiste en forma latente el peligro de que las zonas en las que se ha erradicado, vuelvan a ser cultivadas con hoja de coca, como se refleja en la actualidad, teniendo en cuenta que los potenciales cultivadores de la hoja de coca, carecen de tradición agrícola, tienen bajos niveles de formación, raramente son propietarios de la tierra que cultivan y no tienen, o muy pocos tienen, acceso al crédito y a la asistencia técnica necesaria.

C. Análisis del Sector Productivo y la Contribución del Proyecto

Para el Análisis Estructural del Sector Industrial, se utiliza el Modelo de las Cinco Fuerzas de Michael Porter. Según Porter, existen cinco fuerzas (Nuevos Ingresos de Competidores, Amenazas de Productos Sustitutos, Poder Negociador de los Compradores, Poder Negociador de los Proveedores y Rivalidad entre los actuales Competidores) que determinan las consecuencias de competitividad y la rentabilidad a largo plazo del sector industrial. Con este análisis el Proyecto AD/BOL/00/E07 evalúa sus objetivos y recursos frente a éstas cinco fuerzas que rigen la competencia industrial.

Figura 2. Fuerzas de Michael Porter



1º. Sector Manufactura

Incluye las áreas de Corte y Confección, Artesanías, Repostería, Carpintería, Comidas y Bebidas, Electricidad, Electrónica, Metalmecánica, Procesos Productivos, que están agrupados dentro el Sector Manufacturas en el PIB y se muestra en el Anexo 10 – C.

El crecimiento económico de Bolivia y por ende el del Chapare conjuntamente a Yapacaní, influye en las industrias manufactureras y se pueden considerar los siguientes aspectos para el análisis:

1. La *entrada potencial de nuevas MYPES* es posible, para estas industrias en particular y sin gran dificultad, donde el marco legal lo posibilita, existiendo apoyo técnico y económico de las organizaciones de apoyo al desarrollo integral; más aun la política establecida por el actual gobierno que facilita la entrada de nuevas microempresas.

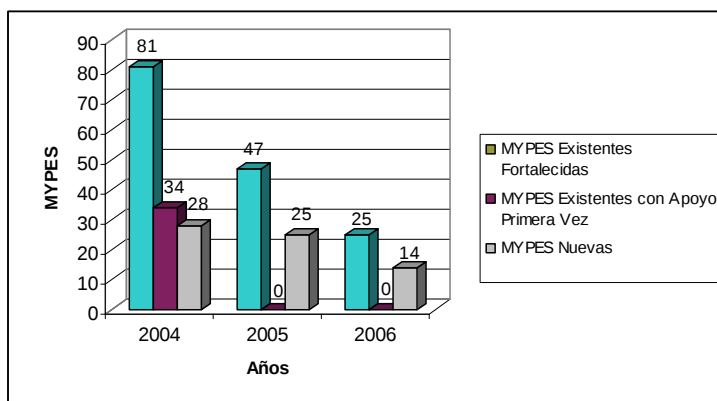
Las barreras de entrada para las MYPES son: los costos de la maquinaria y herramientas, la diferenciación de sus productos, el capital de operación, el acceso a canales de distribución, la necesidad de obtener tecnología y conocimientos especializados, así también, la falta de experiencia y la sólida lealtad de los clientes.

2. El *poder de negociación de los consumidores* es bajo, los clientes no están concentrados en un lugar, las empresas rivales pueden ofrecer muchas ventajas o servicios especiales para ganar la lealtad del cliente y sus productos tienen pocas diferencias.
3. El *poder de negociación de los proveedores* es medio, existe una cantidad relativa de proveedores que tienen pocos materiales sustitutos, por lo que el costo de cambiar materias primas es especialmente caro en el Chapare y Yapacaní, para las MYPES asentadas en la región.
4. El *desarrollo potencial de productos sustitutos* es alto, compiten intensamente con los fabricantes de productos de otras industrias. Por ejemplo, compiten con los productos de costura industrial y productos de transformación agroindustrial intensiva. No ocurre lo mismo con los productos hechos artesanalmente, comida y/o repostería, cuyo cambio tiene un costo alto y el nivel de diferenciación es fácilmente percibido por los compradores.
5. El *grado de rivalidad entre las MYPES que compiten* es alto y aumenta conforme los competidores se van igualando en tamaño y capacidad; los consumidores pueden cambiar de un producto a otro con facilidad; muchas microempresas tienen costos fijos altos y las más competitivas tienen algunas ventas de producción y mercados como ocurre en el Trópico de Cochabamba y en Yapacaní – Santa Cruz.

Por tanto, se deduce que la rentabilidad del sector manufactura es buena y podrá ser atractiva para nuevos emprendimientos de los microempresarios.

A.1 Contribución del Proyecto a las MYPES del Sector Manufactura

Gráfico 82. Creación y Apoyo a las MYPES del Trópico de Cochabamba



Fuente: Informes y Evaluación del Rendimiento - Proyecto AD/BOL/00/E07

En la gestión 2004, el Proyecto ha fortalecido con capacitación y asistencia técnica a 81 MYPES existentes, ha atendido 34 microempresas por primera vez y ha formado 28 nuevas MYPES sin constitución legal, en las ramas de artesanías, procesamiento de leche, comidas-bebidas, confección de ropa, cosecha y poscosecha de flores tropicales, donde la participación fue de 1.373 personas (gráfico 82).

En la gestión 2005, 25 nuevas MYPES han sido formadas por el Proyecto con asistencia técnica y capacitación sin constitución legal, en los sectores de artesanías, productivas, servicios en general, servicios complementarios, comidas y repostería, involucrando a 300 personas. Las 47 microempresas fortalecidas, emplearon 311 personas (gráfico 82).

En la gestión 2006, las 14 nuevas MYPES formadas por el proyecto con asistencia técnica y capacitación sin constitución legal en los sectores de artesanías, servicios en general, costura, comidas y repostería, ha involucrado a 108 personas. Las 25 microempresas fortalecidas, emplearon a 219 personas.

2º. Sector Construcción

La actividad de la Construcción es importante en el crecimiento económico, los cual permite hacer el siguiente análisis:

1. La *entrada potencial de nuevas microempresas de construcción*, es posible y sin gran dificultad, dado que el marco legal lo posibilita, interesando a las organizaciones de apoyo al desarrollo integral la erradicación del cultivo de la hoja de coca. Tomando en cuenta la política del actual gobierno, que facilita la entrada de microempresas dedicadas a la construcción en el Trópico de Cochabamba y el Municipio de Yapacaní – Santa Cruz.
2. El *poder de negociación de los consumidores* es bajo, dado que los clientes tienen necesidades específicas (infraestructura, caminos, alcantarillado y otros), son muchos o solicitan grandes volúmenes y las empresas rivales pueden ofrecer amplias garantías o

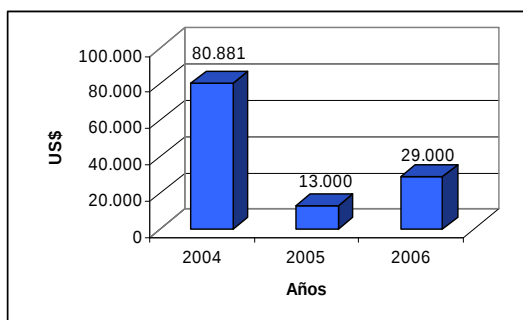
servicios especiales para ganarse la lealtad del cliente y los productos tienen pocas diferencias.

3. El *poder de negociación de los proveedores* es alto, existiendo una cantidad relativa de proveedores ya que tienen pocos materiales alternativos, siendo alto el costo de cambiar materias primas para las MYPES establecidas. Por ejemplo el adquirir grava en estas regiones tiene pocas alternativas según la ubicación de los ríos, no existiendo otros materiales alternativos.
4. El *desarrollo potencial de productos sustitutos* es inexistente, no se tienen en los Municipios fabricantes o proveedores de productos sustitutos.
5. El *grado de rivalidad entre los constructores que compiten*, es alto y aumenta conforme los competidores se van igualando en tamaño y capacidad, los consumidores no pueden cambiar de un producto a otro.

Por tanto, se deduce que la rentabilidad del sector construcción podrá ser atractiva para nuevos emprendimientos de los microempresarios.

A.2 Contribución del Proyecto a las MYPES del Sector Construcción

Gráfico 83. Ingresos de las MYPES creadas por el Proyecto



Fuente: Informes y Evaluación del Rendimiento - Proyecto AD/BOL/00/E07

En la gestión 2004, las MYPES creadas sin formalidades legales, han generado ingresos por el empedrado de caminos vecinales un monto de US\$. 4.105,00 y por construcciones civiles US\$. 76.776,00.

En la gestión 2005, la microempresa "Hormiguitas" (4 personas), ha generado ingresos de US\$. 13.000,00 por la producción de 800 tubos de cemento en contrato con AMVI.

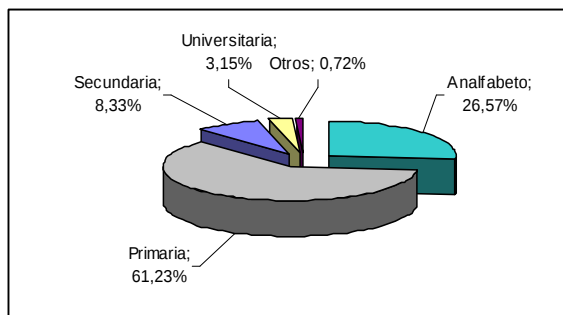
En la gestión 2006, la microempresa "Fortaleza" ha sido contratada por las Municipalidades de Chimoré y Shinahota para la construcción de una escuela rural y dos canchas deportivas, cuyo ingreso equivale a un monto aproximado de US\$ 29.000.00.

3°. Sector Capacitación y Educación

Incluye las áreas de Capacitación Especializada y Capacitación Agropecuaria, que están agrupados dentro el Sector Educación en el PIB.

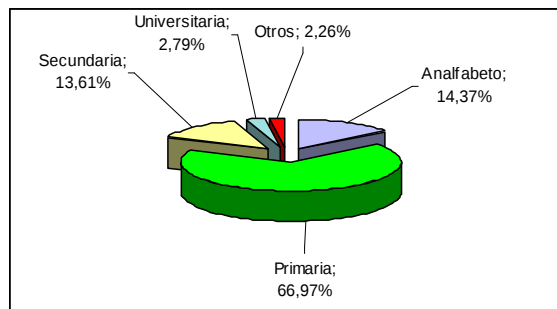
Según el Censo 2001, la tasa de analfabetismo para las personas de 15 años o más de edad fue 14,90% en el área rural del Departamento de Santa Cruz. El promedio de años de estudio para la población rural fue 8,12 años, superior al promedio nacional que alcanzó a 6,65 años y el promedio más bajo perteneció a las mujeres del área rural con 3,14 años

Gráfico 84. Nivel del Instrucción en el Área Rural – 2005
Cochabamba



Fuente: INE Estadísticas Departamentales 2005

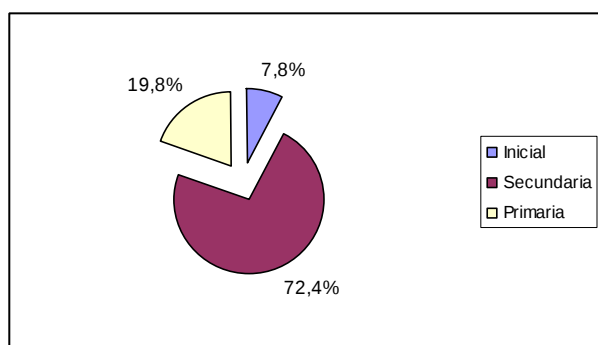
Santa Cruz



Fuente: INE Estadísticas Departamentales 2005

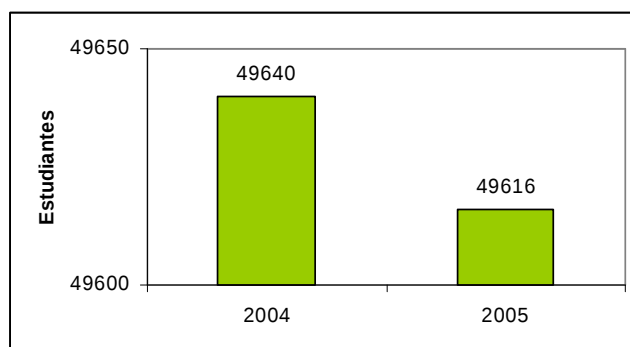
Según el Censo del año 2001, la tasa de analfabetismo de las personas de 15 años o de más edad fue 27,27%²⁷, en el área rural del Departamento de Cochabamba. Por otro lado, el promedio de años de estudio de la población en el área rural a nivel departamental en promedio fue de 3,83 años y el promedio más bajo se presentó en la población femenina del área rural con 2,91 años. Según datos del Censo 2001 en el área rural del departamento de Cochabamba, el 61.23% alcanzó como máximo el nivel primario de instrucción, el 26.57% es analfabeto, el 8.33% tiene nivel secundario y el 0.72% tienen alguna formación. En el área rural del departamento de Santa Cruz, el 66.97% de la población alcanzó como máximo el nivel primario de instrucción, el 14.37% es analfabeto, el 13.61% alcanzó el nivel secundario y 2.79% tiene nivel de licenciatura, (gráfico 84).

Gráfico 85. Alumnos Matriculados en Educación Pública Escolar



Fuente: INE – Estadísticas Departamento Cochabamba, 2005

Gráfico 86. Matricula en la Universidad Pública



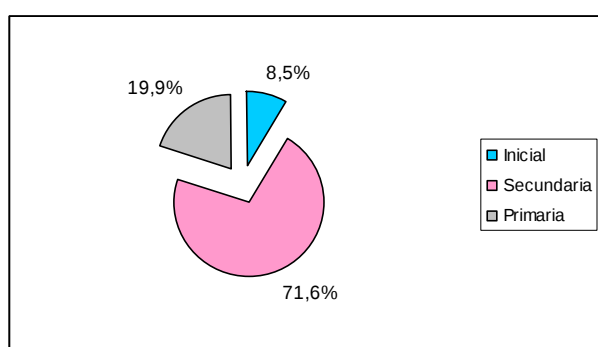
Fuente: INE – Estadísticas Departamento Cochabamba, 2005

²⁷ INE Estadísticas Departamentales – Cochabamba, 2005

Según datos publicados para el año 2004, 72,40% de los alumnos estaban matriculados en el nivel primario de instrucción, 19,82% en el nivel secundario y 7,78% en el nivel inicial. En números absolutos, esto significa 304.931 alumnos matriculados en primaria, 83.472 en secundaria y 32.745 en el nivel inicial (gráfico 85).

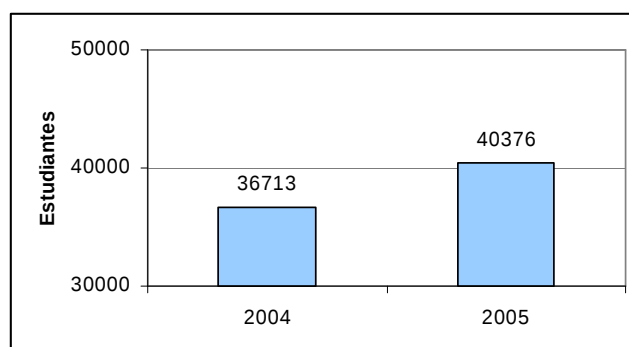
De acuerdo a información del INE, la población universitaria matriculada de Cochabamba en el año 2005 tuvo caída de 0,05% respecto a la del año 2004, debido principalmente al crecimiento en la oferta de carreras en las universidades privadas (gráfico 86).

Gráfico 87. Alumnos Matriculados en Educación Pública Escolar



Fuente: INE – Estadísticas Departamento Santa Cruz, 2005

Gráfico 88. Matricula en la Universidad Pública



Fuente: INE – Estadísticas Departamento Cochabamba, 2005

Según datos oficiales del año 2004, el número de matriculados en la educación escolar en el departamento de Santa Cruz fue de 613.391 alumnos. La población matriculada se distribuyó de la siguiente manera: Educación Inicial 8,57%, Educación Primaria 71,55% y Educación Secundaria 19,88%, (gráfico 87)

De acuerdo a información recopilada por las universidades, la población matriculada de Santa Cruz en el año 2005, se incrementó en 9,98% respecto a la del año 2004, debido principalmente al crecimiento de la población.

Tabla 21. Resultado de la Capacitación

	No. Cursos	H	M	Total	No. Horas
Conozca de Empresa - CODE	16	418	324	742	2086
Operador de computadoras	140	834	1777	2611	9860
Oficios (Total)	241	115	73	188	37877
Capacitación Agropecuaria (Total)	37	93	120	213	1424
Gestión Empresarial (Total)	26	66	38	104	265
Procesos Productivos (Total)	8	39	94	133	280
TOTAL	775	1565	2426	3991	56157

El Proyecto, como aporte a la mejora del otro tipo de instrucción (valor no cuantificado), ha logrado capacitar a 3.991 mujeres y 1.564 hombres entre las gestiones 2004 al 2006, teniendo concordancia con los niveles de educación de ambos departamentos.