

Lea Raquel Alvarez González

**EL MONITOR EN EL PROCESO FORMATIVO DEL
COCINERO PROFESIONAL EN LA CIUDAD DE GUATEMALA**

Asesor: Lic. Juan José Palomo Salvatierra



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía
y Ciencias de la Educación

Guatemala, Julio de 1993

DL

07

†(453)P

Este estudio fue presentado por la autora como trabajo de tesis, requisito previo a su graduación de Licenciada en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, Julio de 1993

INTRODUCCION

Luego de una serie de estudios de necesidades de formación profesional realizados en el año de 1,988 por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- en las ocho zonas regionales del país, se ha podido determinar que, en Guatemala, no hay suficientes instituciones que proporcionen formación profesional a personas que se desempeñan en el campo de la cocina. Por esta razón, el guatemalteco se ve limitado en desempeñar puestos relevantes en las empresas que elaboran alimentos, porque tanto el sector privado como el sector gubernamental, no se han ocupado lo suficiente en desarrollar acciones para profesionalizar esta área laboral. También se pudo determinar la urgente necesidad que tienen las empresas y las instituciones que ofrecen servicios de alimentos de contar con personal calificado que se haga responsable de esos servicios.

Esta situación ha obligado a las grandes empresas a importar personal calificado en esta especialidad, lo que da como resultado el elevado costo de operaciones del departamento de cocina, que afecta a la mediana y pequeña empresa (restaurantes, cafeterías y hoteles de menor categoría), que se encuentran ante la imposibilidad de importar personal especializado, teniendo que utilizar personal empírico.

En la investigación realizada a través de visitas y entrevistas, se pudo observar que, dentro de las instituciones guatemaltecas que ofrecen formación profesional en el área de cocina, se encuentran: el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- y el Instituto Técnico Femenino.

Actualmente el INTECAP y la Comisión Asesora Técnica de la Industria Hotelera -CATIH- realizan en forma conjunta un programa para lograr la profesionalización de guatemaltecos en esta ocupación, a través del sistema dual de aprendizaje (empresa-centro), en el cuál el monitor desempeña el rol de monitor-instructor del aprendiz dentro de la empresa.

El contenido de este documento se encuentra clasificado en cuatro capítulos: El capítulo uno considera los esfuerzos que se han realizado en Guatemala para la formación profesional de los aprendices de cocinero, debido a que la calidad de cocina que se proporcione al turista beneficiará la imagen que éste se forme acerca de los hoteles de Guatemala. El monitor desempeña un rol de suma importancia en el proceso formativo del cocinero que se da a través del sistema dual de aprendizaje dentro de la empresa, para lo cual el monitor-instructor debe poseer una formación metodológica que le permita desempeñar funciones de: dirección, asesoría, supervisión y evaluación del aprendizaje del cocinero profesional en proceso formativo.

El capítulo dos contiene una breve reseña de la educación

asistemática, educación sistemática, educación de adultos, educación no formal, educación para el trabajo, formación profesional, y el Sistema Dual de Aprendizaje dentro de la formación profesional del cocinero. Este conocimiento proporciona los elementos teóricos necesarios para ubicar la investigación dentro de un contexto que la justifique y permita apreciar la importancia que reviste.

El capítulo tres presenta la población o universo, constituido por los cocineros profesionales, los cocineros en proceso formativo participantes de la carrera técnica corta de Cocinero Profesional y los Chefs de Hoteles (monitores-instructores, de los aprendices de cocinero). También se plantean los objetivos del trabajo y la hipótesis.

El capítulo cuatro describe los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de investigación. Los datos se presentan de acuerdo a las particularidades de aprendices, cocineros y monitores en su orden.

En el apéndice se presenta una propuesta del perfil del monitor y las funciones del puesto, que puede servir de base para el diseño de un programa de instrucción, y que constituye un producto de esta investigación.

INDICE

	Página
CAPITULO I. El problema de la Investigación	1
1. Antecedentes del Problema	3
1.1 El monitor como guía del aprendiz	6
1.2 Perfil ocupacional del cocinero	6
2. Importancia de la Investigación	12
3. Planteamiento del problema	15
4. Alcance y límites de la investigación	15
CAPITULO II. Fundamentación Teórica	17
1. Educación	17
1.1 Educación Asistemática	17
1.2 Educación Sistemática	18
1.3 Educación de Adultos	20
2. Educación no Formal	22
3. Educación para el trabajo	23
4. Formación Profesional	25
4.1 Modo	26
4.2 Modalidad	26
5. Definición de Términos	30
CAPITULO III. Marco Metodológico	33
1. Población o Universo	33
1.1 Muestra	33
1.2 Objetivo General	35
1.3 Objetivos Específicos	35
1.4 Objetivo Colateral	35
1.5 Variable	35
1.6 Definición Operacional de la variable	36
1.7 El instrumento	38
1.8 Procedimiento y Recolección de datos	38
CAPITULO IV. Presentación y Análisis de Resultados ...	39
1. Datos proporcionados por los cocineros en vías de formación	39
2. Datos proporcionados por los cocineros profesionales	46
3. Datos proporcionados por los monitores	52
4. Datos proporcionados por los aprendices en las opciones de respuesta libre	58

	Página
Conclusiones	60
Recomendaciones	61
Bibliografía	62

INDICE DE CUADROS

Cuadros de Actitudes de los monitores según los aprendices:

No. 1	En el área de Planificación	39
No. 2	En el área de Dirección Docente	40
No. 3	En el área de Asesoría	41
No. 4	En las áreas de Supervisión y Evaluación.	42
No. 5	En el área de transferencia de tecnología	43
No. 6	En el área de Dirección del Aprendizaje..	44
No. 7	Otros aspectos relacionados con la actividad de enseñanza	45

Cuadros de Actitudes de los monitores según los cocineros profesionales:

No. 1	En el área de Planificación	46
No. 2	En el área de Dirección Docente	47
No. 3	En el área de Asesoría	47
No. 4	En las áreas de Supervisión y Evaluación.	48
No. 5	En el área de transferencia de tecnología	49
No. 6	En el área de Dirección del Aprendizaje..	50
No. 7	Otros aspectos relacionados con la actividad de enseñanza	51

Cuadros de Actitudes de los monitores según los monitores:

No. 1	En el área de Planificación	52
No. 2	En el área de Dirección Docente	53
No. 3	En el área de Asesoría	53
No. 4	En las áreas de Supervisión y Evaluación.	54
No. 5	En el área de transferencia de tecnología	55
No. 6	En el área de Dirección del Aprendizaje..	56
No. 7	Otros aspectos relacionados con la actividad de enseñanza	57

Cuadro Unico:	Datos proporcionados por los aprendices en las opciones de respuesta libre.....	58
----------------------	---	----

INDICE DE LOS ANEXOS

Página

ANEXO I

1.	Instrumentos	1
1.1	Encuesta dirigida a Cocineros profesionales en proceso formativo	1
1.2	Encuesta dirigida a Cocineros profesionales..	6
1.3	Encuesta dirigida a Monitores	11

ANEXO II

	Presentación.....	i
1.	Pérfil Ocupacional del monitor	1
1.1	Características generales de los jefes de cocina.....	1
1.2	Características funcionales de la ocupación..	1
1.3	Tareas y Operaciones	2
1.4	Local y condiciones de trabajo	4
1.5	Aptitudes y cualidades personales	4
1.6	Formación Profesional	6
2.	Funciones del monitor	6

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

Al inicio de esta parte de la tesis, conviene aclarar que, para los efectos del trabajo, se ha definido la Formación Profesional como la "Preparación orientada según métodos pedagógicos especiales, mediante la que en muy breve plazo se logra la Capacitación de adultos para determinados puestos de trabajo. Este concepto tomado del Diccionario de la Lengua Española (7. p.393, 1990), se confirma con lo propuesto por el diccionario pedagógico Labor (4. p.435-437, 1970), que considera ese tipo de formación como la "Instrucción de Operarios calificados... que prepara al hombre para la acción y no sólo para la adquisición de destrezas". Larroyo afirma que una profesión, en general es "Un conjunto de habilidades adquiridas mediante determinado aprendizaje y al servicio de una actividad económica destinada a mejorar y mantener la vida humana" (16. p.240-241, 1982).

Se hace necesaria esta aclaración, porque en el trabajo se ha utilizado material procedente de distintas instituciones que se encargan de la formación de personal en diferentes profesiones, entre ellas la de cocinero, motivo por el cual aparece frecuentemente la palabra ocupación, ocupacional, al referirse a algún aspecto concreto de este tipo de educación.

Es evidente que el término está íntimamente ligado a la formación profesional, y siempre debe entenderse como parte de esta. También conviene aclarar que no se encontró ningún concepto específico de ocupación.

Todas las instituciones que se dedican a la formación de personal para el servicio de cocina, lo hacen a nivel de cocineros. No hay ningún programa que se encargue de formar monitores, por lo cual los antecedentes al respecto son muy limitados. Esta circunstancia motivó que, para contar con todos los elementos necesarios para la caracterización de lo que los monitores deben saber hacer en el desempeño de su función como transmisores de conocimiento, se hiciera una descripción de las funciones y tareas de los cocineros, incluyendo el papel que les toca desempeñar a los monitores en el desarrollo del proceso de aprendizaje. Obviamente, sin este apoyo, no hubiera sido posible ubicar correctamente los componentes pedagógicos que se requieren para que la función del monitor sea satisfactoria.

Otro aspecto relativo a este tema que debe aclararse, es que las personas que ejercen el cargo de monitores de los cocineros en vías de formación, son los "Chefs". Las actividades principales de este personal, se orientan a la dirección de todas las actividades de la cocina y atención en general de servicios de alimentos, teniendo bajo su supervisión

a buena cantidad de trabajadores. La función de monitores les corresponde como una delegación de sus funciones y no tienen una dedicación exclusiva a ella y, sin embargo, su actuación es decisiva en el proceso formativo de los cocineros.

1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Según INTECAP (13. p.3-12, 1992), en el estudio de necesidades de profesionalización realizados por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP-1988) respecto a la carencia de formación profesional, se ha podido establecer que generalmente, en Guatemala, pocas instituciones tienen programas para formar personal que se desempeñe en el campo de la preparación de alimentos. Esta es la razón por la que el guatemalteco que no tiene otra alternativa se ve limitado a ocupar puestos poco relevantes dentro la jerarquía de ciertos servicios, como el de alimentos, puesto que ni la iniciativa privada ni el sector gubernamental han desarrollado acciones tendientes a lograr la profesionalización del personal que labora en esta área de trabajo.

Algunos análisis realizados en 1,988 por el instituto mencionado, han sido determinantes para señalar la necesidad de las empresas que ofrecen servicio de alimentos de contratar personal capacitado para que se haga responsable de esos

servicios.

En 1,988 el INTECAI, a través de su rama de hotelería, en coordinación con la Misión Técnica Alemana, realizó una serie de estudios cuyos resultados pusieron en evidencia la necesidad de capacitación, por que los esfuerzos realizados por la rama de hotelería en el país no habían logrado la profesionalización de su personal. De esta manera, se decidió la creación de la carrera de cocinero profesional, con el objetivo de "... proporcionar conocimientos técnicos y desarrollar en el participante las habilidades necesarias para la preparación, elaboración y presentación de alimentos".

Representantes de las principales empresas hoteleras que operan en el país y personeros del INTECAP crearon, en 1989, la Comisión Asesora Técnica de la Industria Hotelera -CATIH-, cuyo objetivo es establecer una formación permanente para la profesión de Cocinero en Guatemala. Después de un año de trabajo en que se logró el apoyo de diversas empresas relacionadas con la carrera, se inició el primer evento de Cocina Profesional con 17 participantes, impartido por un técnico extranjero contratado por la Misión Técnica Alemana. Por la importancia de la práctica supervisada en el aprendizaje, esta actividad se realizó en el restaurante "Alom" de Antigua Guatemala, cuyo espacio se hizo insuficiente por lo que fue

necesario contratar un local en la Escuela de Educación para el Hogar en la zona 13 de la ciudad capital, en donde se instaló el equipo de cocina donado por la Misión Técnica Alemana, quién también se hizo responsable del financiamiento del contrato en este establecimiento educativo. En vista de una serie de dificultades como: horarios, espacios, movilidad y privacidad, se llegó a la conclusión de que era necesaria la construcción de un edificio que reuniera los requisitos básicos para impartir los cursos para la formación de cocineros, por lo que el INTECAP cedió un área de terreno en el centro Guatemala 1, para instalar el centro de estudios gastronómicos. Este edificio consta de: Cocina, restaurante, bar, 2 salones de clase con capacidad para 20 alumnos cada uno, biblioteca y oficinas. El financiamiento para su construcción fué aportado por el INTECAP y el equipamiento estuvo a cargo de la Misión Técnica Alemana a través de una donación.

El proceso formativo del cocinero se desarrolla dentro del "Sistema Dual" (Responsabilidad Compartida) esta modalidad se da por acción combinada entre dos lugares diferentes, la empresa interesada en la formación de personal y el centro de estudios.

CATIH e INTECAP acordaron en el mismo año (1,989) crear un sistema de aprendizaje-contrato, encargándose el INTECAP de la formación teórica del estudiante y la empresa de la formación

práctica del mismo en el puesto de trabajo. En esta modalidad es muy importante el rol del Chef como monitor quién se encarga dentro de la empresa, de dirigir, orientar, supervisar y evaluar el desarrollo en el participante de las habilidades necesarias en la preparación, elaboración y presentación de alimentos.

Se considera necesario incluir, como parte de los antecedentes, una descripción del puesto del Chef, que eventualmente ejerce la monitoría de los cocineros en vías de formación.

1.1 EL MONITOR COMO GUIA DEL APRENDIZ

El plan de formación del cocinero profesional se desarrolla dentro del Sistema Dual de aprendizaje. Por la importancia que implica la práctica del aprendiz en la empresa se ha designado al chef como monitor en la formación del cocinero con el propósito de dirigirlo, asesorarlo, supervisar y evaluarlo, para hacer de él un Cocinero Profesional.

1.2 PERFIL OCUPACIONAL DEL COCINERO

Según Wilches, "Se denomina perfil del trabajador al conjunto de las características físicas y criterios psicológicos significativos que definen la personalidad del trabajador ideal para desempeñar un puesto de trabajo determinado (29. p.99 1971).

Se llama perfil de un puesto: al conjunto de rasgos de conocimientos, capacidades y actitudes que posee un individuo, para desempeñar adecuadamente las funciones asignadas al mismo. El siguiente perfil está contenido en base a la guía para la redacción de perfiles ocupacionales (11. 4-13, 1984).

1.2.1 DESCRIPCION DE ACTIVIDADES DEL COCINERO PROFESIONAL

Resumiendo las ideas de: CINTERFOR (3. p.2-108, 1986), INTECAP (14. p.1-2, 1993), (13. p.3, 1992) Y Loewer (18. p.6-19, 1989).

- Limpiar el equipo de cocina
- Limpiar alimentos.
- Tratar los alimentos en salmuera, marinadas y similares
- Preparar comestibles por mezcla
- Picar, cortar, torneare, mechar, rellenar, desportar, gratinar, tostar, abrillantar, asar, saltear, sofreir, freir, guisar, estofar, brasear, clarificar, ligar: vegetales, frutas, pastas, carnes y mariscos.
- Cocinar en líquido y a vapor.

1.2.2 ELEMENTOS DE TRABAJO

Para realizar su tarea en forma eficiente el cocinero necesita operar y mantener:

- Planchas, asadoras, parrillas, freidor, fogones, horno de

- panadería, horno microondas, horno de gas propano, estufa eléctrica, estufa de gas propano, baño de María, tostadores de pan, waflera, sandwichera.
- Gabinetes, mesas con rodos dispensadores, vitrinas, mesas de trabajo, lavatrastos, cuarto frío, refrigeradoras, congeladoras, hielera, filtro de agua.
 - Molinos, peladores de verdura, sierras para carne, rebanadoras de queso y jamón, pesas romanas, procesadores de alimentos, batidoras, licuadoras, extractores de jugos, termos, cafeteras, percoladoras.
 - Guillotinas, pinchadores, trinchadores, hachuelas, rebanadores de huevos, cuchillo eléctrico, cuchillas abrelatas.
 - Tablas de picar, cucharas, ollas de presión, ollas de acero inoxidable y otros, cascós, fuentes, espumadores, coladores, paletas chivoleras, mazos, cucharones lecheros, platos, vasos, tazas, moldes para pastel, ducas, limpiadores, manteles y otros (27. p.7-13, 1973).

1.2.3 MATERIALES QUE UTILIZA

Carnes, huevos, lácteos, café, grasas, azúcares, sales, sazónadores, cereales, granos, vegetales, vinagres, frutas, preservantes, colorantes, alcohol, aguardientes, gelatinas, hielo, gas, electricidad, humo, carbón, leña, papel, plástico, aluminio, cañamo, type.

1.2.4 LOCAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Descripción del lugar en que ejecuta sus acciones el cocinero: el ambiente es limpio, ruidoso, en ocasiones húmedo o seco, frío o caliente; su actividad es realizada de pie, inclinado o caminando; existen riesgos de sufrir accidentes, tales como: quemaduras, cortaduras, explosiones, golpes, atropellos, caídas, ceguera, descargas eléctricas, intoxicación por alimentos.

Para evitar accidentes durante el período de labores, el cocinero debe conocer y aplicar el manual de seguridad.

1.2.5 FORMACION ESCOLAR

El trabajador que desempeña la ocupación debe poseer cultura general y haber obtenido el diploma de educación básica.

1.2.6 CAPACITACION DEL COCINERO EN PROCESO FORMATIVO

El INTECAP capacita al cocinero en proceso formativo en forma teórica y práctica, siendo el contenido del plan curricular el siguiente:

1.2.6.1 TEORIA

- Modulos de materias correlacionadas: Matemática, Seguridad en la cocina, Inducción y Redacción (Primero y segundo año).

- Tecnología "C": Higiene alimentaria, Bioquímica de los alimentos, Nutrición, Conservación de los alimentos (únicamente en el primer año).

1.2.6.2 PRACTICA

PRIMER AÑO:

- Tecnología "A" y "B":
 - * Principios y técnicas básicas de cocción.
 - * Preparación y cocción de vegetales.
 - * Carnes de abasto e interiores, preparación y cocción de carnes.
 - * Huevos, lácteos y materias grasas, preparación y cocción de huevos y pastas.
 - * Pescados, mariscos y crustáceos, preparación y cocción de pescados y mariscos.
 - * Las bases culinarias, especias, hierbas aromáticas, vinos y alcoholes, preparación y técnicas de base.

SEGUNDO AÑO:

- Tecnología "A" y "B":
 - * Masas y productos de pastelería, bases y productos de pastelería.
 - * Cocina Nacional, pastas y farináceos, tecnología de las sopas.
 - * Tecnología del pescado.

* Platos de cocina clásica.

* Guarniciones y acompañamiento de las carnes y guisos.

1.2.7 REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACION

La ocupación de cocinero exige del trabajador requerimientos psíquicos y físicos.

Psíquicos: Estabilidad emocional, capacidad de concentración, buena memoria, conocimientos profesionales, buen carácter.

Físicos: Coordinación y habilidad normal, percepción auditiva, olfativa, gustativa, táctil, visual y dinamismo.

1.2.8 OPORTUNIDADES DE TRABAJO

En Guatemala, el cocinero profesional puede desempeñar cada uno de los puestos que ofrece la ocupación: Chef, Souschef, Cantador de órdenes, Cocinero de cocina Caliente, Ayudante de la cocina caliente, Cocinero de cocina fría, Ayudante de la cocina fría, Pantry, Carnicero, Pastelero, Chef steward, Floor steward, Steward, Tomador de órdenes (2. p.36-56, 1986).

Los servicios de cocinero profesional son requeridos por: Hoteles de cinco, cuatro, tres, dos y una estrellas, pensiones, casas de huéspedes, embajadas, comedores, cafeterías, hospitales, casas de salud, restaurantes y toda empresa que prepare alimentos.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Esta ocupación se encuentra situada dentro del sector comercio y servicios, generando amplias oportunidades de empleo y favoreciendo económicamente a elevado número de trabajadores, siendo un campo laboral amplio y reconocido socialmente (13. p.3, 1992).

2. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

La función del monitor es fundamental en el proceso formativo del Cocinero Profesional. El Instituto de Capacitación y Productividad -INTECAP-, capacita al cocinero en proceso formativo a través del "Sistema Dual", en el cuál el monitor de la empresa representa un rol de suma importancia pues, como instructor del aprendiz en la empresa, es responsable del desarrollo y progreso del mismo, dirigiendo la práctica del alumno en las distintas ocupaciones de la cocina para la preparación, elaboración y presentación de alimentos variados y diferentes menús (24. p.21, 1986).

La calidad de las cocinas que se ofrece, al turista, incidirá en el impacto social mejorando la imagen de los hoteles de la capital de Guatemala y del resto de país, lo que implica la necesidad inmediata para capacitar en forma integral al cocinero.

Según Nölker, formación profesional "Es el conjunto de

acciones tendientes a preparar la mano de obra en los 3 sectores económicos del país, ésta formación debe ser: integral, sistemática y continua. Desarrollando en el individuo habilidades técnicas, actitudes y valores para el trabajo". (24. p.6, 1987)

INTECAP indica que la formación profesional: "Prepara o readapta para ejercer un empleo, sea o no por primera vez o para ser promovido" (13. p.3, 1992).

Por medio de la formación profesional, se hará del aprendiz un técnico, lo que le permitirá desempeñar su trabajo con mayor eficiencia, mejorando a la oferta y la demanda, y proporcionándole la oportunidad de obtener un salario de acuerdo a sus necesidades.

Según Lima Sanchez: "Educación Técnica, es la que se refiere a dar actividades prácticas cuyo objeto es la preparación de recursos humanos en los diferentes niveles ocupacionales en los campos de la Industria, el comercio, la agricultura y los servicios". (17. p.8, 1984)

En Guatemala, el turismo se ha convertido en un factor importante para la economía del país por ser una fuente de ingreso de divisas que depende en gran medida de la calidad de servicios que prestan los hoteles para satisfacer la demanda del creciente flujo turístico que anualmente visita el país.

Según estadísticas del Insitituto Cuatemalteco de Turismo - INGUAT- en 1,992 ingresaron al país 541,025 turistas. El INGUAT ha clasificado dentro de 1 a 5 estrellas 113 hoteles por considerar que llenan los requisitos para la oferta de servicios al turismo, así como existen establecimientos que no llegan a la categoría del hotel, pero que facilitan hospedaje, siendo ellos: pensiones, hospedajes, moteles y otros (10. p.4, 1992).

Para satisfacer la oferta y la demanda en ésta actividad comercial, se hace necesaria la optimización de los servicios de hotelería y preparación de alimentos. Para lograrlo es de suma importancia, la función del monitor como instructor del cocinero por lo que dicho monitor debe poseer la idoneidad profesional y la técnica necesaria para el cumplimiento de sus funciones de dirección, asesoría, supervisión y evaluación para la formación profesional del cocinero. Hasta la fecha, no se ha hecho ningún estudio en este campo, y sí se puede determinar las condiciones actuales del trabajo docente de los monitores, también se pueden hacer las recomendaciones necesarias para que se logre la optimización en el proceso de aprendizaje de todas las personas que se incorporen a ésta forma de educación, favoreciendo además a las empresas que hacen uso de sus servicios y al mismo prestigio del país.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En base a la detección de necesidades de educación para el trabajo en el campo del cocinero profesional, cuyo servicio es demandado en forma significativa por parte de las empresas hoteleras, restaurantes, cafeterías y empresas de servicio de alimentos, se ha establecido la importancia del monitor en la formación del cocinero quién debe poseer la preparación teórica y práctica que le permita desempeñar distintos puestos de trabajo en forma eficiente, rápida y exacta, auxiliándose él mismo de sus conocimientos teóricos recibidos en el centro de estudios gastronómicos. Gran parte de la eficiencia en la transferencia de ésta información, depende del proceso de aprendizaje bajo la responsabilidad del monitor, quien debe reunir, además del conocimiento propio de cocina, condiciones psicopedagógicas que garanticen la eficiencia en ese proceso. Por esa razón, se plantea el siguiente problema de investigación:

¿CUAL ES LA INFLUENCIA DEL MONITOR EN EL PROCESO FORMATIVO DEL COCINERO PROFESIONAL?

4. ALCANCES Y LIMITES DE LA INVESTIGACION

Se pretende analizar las funciones del monitor en relación a la formación del cocinero.

El universo se limita a hoteles de cuatro y cinco estrellas de la ciudad capital de Guatemala, debido a que los aprendices que participan en la carrera técnica corta para la formación de cocineros profesionales pertenecen a estos hoteles, y por ser un programa en etapa de experimentación. Sin embargo, las conclusiones podrían generalizarse a los hoteles de 4 y 5 estrellas de todo el país, porque sus condiciones son muy similares.

Los sujetos a encuesta son:

- Chefs (monitores)
- Cocineros
- Cocineros en proceso formativo

CAPITULO II

FUNDAMENTACION TEORICA

1. EDUCACION

Fullat menciona a Faure, quien dice: "Educación es un proceso cultural que busca la eclosión y el desarrollo de todas las virtualidades del ser y su sociedad" (6. p.33, 1984).

Ricardo Nassif (23. p.7, 1972) menciona las dos acepciones del vocablo educación que, etimológicamente, deriva del verbo latino educare que significa: criar, alimentar, nutrir; que a la vez está formado por el vocablo e -afuera- y exducere, conducir, guiar; la primera acepción sugiere la idea de nutrir o proveer al niño de los elementos que deben forjarle un mundo espiritual, y la segunda implica el origen del desarrollo interno mediante la acción educativa y exteriorizada de manera racional en su comportamiento, orientando su potencial innato hacia el rol social que le corresponda desempeñar en el medio social al que pertenece o en que se desenvuelve (23.p.36, 1984).

1.1 EDUCACION ASISTEMATICA

Resumiendo las ideas de Cleotilde Guillen de Rezano (26. p.8-18, 1956):

La historia de la educación asistemática se remonta a los

orígenes de la humanidad y tiene relación directa con la lucha del hombre por la supervivencia.

Para sobrevivir, el hombre tuvo que relacionarse con todo lo que le rodeaba, animales, personas, fenómenos naturales y otros, por lo que la educación en esa época fue natural, espontánea, inconsistente. Los conocimientos fueron adquiridos por imitación, por la convivencia con individuos de edades diferentes. Los niños se educaban desde la edad temprana a través de la participación directa en la vida de la comunidad y por la presión que el medio ejercía sobre cada persona.

1.2 EDUCACION SISTEMATICA

De acuerdo a las ideas tomadas de Luzuriaga (20. p.35, 1981) y Cotler (8. p.26-31, 1955):

Consiste en un proceso gradual y planificado para lograr metas, influenciando en forma directa e intencional la conducta del individuo que se está educando, con el propósito de perfeccionar su vida.

El valor de la educación sistemática consiste en la formación integral que pretende proporcionar al ser humano cooperando con las acciones educativas promovidas por la familia, la sociedad y el estado.

La educación sistemática se encuentra ubicada en el sector formal de educación, impartándose en los centros de enseñanza

ubicados en todo el país. Con el propósito de una adecuada transmisión de conocimientos, han sido creados diferentes niveles educativos, se ha promovido la participación responsable de los docentes, alumnos y la comunidad, encontrándose entre sus finalidades proporcionar a los individuos, la oportunidad de obtener un mínimo de enseñanza de acuerdo a sus necesidades e intereses, facilitando la adquisición de un mínimo de cultura general y de formación antes de alcanzar determinada especialización, para lo cual se debieran ofrecer posibilidades tanto a edades tempranas como a edades tardías.

Para que la acción educativa se dé en forma conveniente para el desarrollo del individuo, es importante la relación educando-educador, el ambiente escolar adecuado, contar con los medios y métodos apropiados para la transferencia educativa, por lo que es necesario que exista una organización educativa adecuada.

Según la Ley Nacional de Educación "El Sistema Educativo Nacional es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica económica y cultural guatemalteca, y los Centros Educativos son establecimientos de carácter público, privado o

por cooperativa, a través de los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar". (21. p.9 y 14, 1992)

1.3 EDUCACION DE ADULTOS

De acuerdo a las ideas de Bohn (1. p.46, 1986) y Kidd (15. p.97, 1979):

En materia de educación por conveniencias, en varios países se denomina adulto a todas aquellas personas que sobrepasan la edad de 17 años y que no participan de las actividades educativas del sistema escolar.

En la práctica ha sido demostrado que la edad de madurez psicológica varía de un individuo a otro. En algunos casos jóvenes menores de 17 años, participan responsablemente y con dedicación plena en el desempeño de las actividades educativas y laborales que le permiten hacer uso de su independencia económica y participar activamente en su contexto social.

Los adultos presentan diversos rasgos que les distinguen en sus aspiraciones educativas:

- Son libres en cuanto a su participación en las actividades educativas.
- Valoran el tiempo dedicado al estudio con fines constructivos.
- Se interesan por un tipo de estudio vinculado con su experiencia personal o que sea provechoso para su futuro inmediato.

- Escogen personalmente la especialización a la que se dedicarán y la institución en la que estudiarán.
- El espaciamiento de sus estudios depende en gran medida de sus ocupaciones laborales y familiares.

Lowe menciona a Verner, quien dice: "para el adulto, la educación no es solo una prolongación o una sustitución de los estudios de la escuela o de la universidad; es un desarrollo sistemático del espíritu o de la competencia manual y profesional emprendido deliberadamente por el adulto después de haber llegado a ser enteramente responsable de su propia conducta y de su bienestar económico" (19. p.29, 1976).

Lowe también menciona el criterio de UNESCO: "Educación de adultos, es una enseñanza organizada para personas que tienen generalmente una edad de 15 o más años, y adaptada a sus necesidades; personas que no están en el sistema escolar o universitario ordinario" (19 p.28, 1976).

Este tipo de educación es influenciado por consideraciones de orden profesional, debido a que al referirse a la educación dada fuera de los marcos tradicionales se le ubica en el marco de la educación no formal.

La influencia que ejerce la familia como agente educativo es directa mientras los hijos actúan en su esfera de acción, e indirecta cuando salen de ella. Esta influencia actúa en forma

inconsciente por medio de la sugestión y de la imitación orientada en el sentido del carácter familiar que acentúa las tendencias heredadas del niño.

2. EDUCACION NO FORMAL.

Se entiende por educación no formal a la actividad que se realiza fuera del sistema formal establecido, se le denomina también educación no escolarizada. Sus acciones son realizadas en forma institucional y organizada, permitiendo la adquisición de conocimientos especialmente en el área tecnológica, respondiendo a necesidades e intereses dentro de la comunidad.

Según Lorenzo Guadamuz: "La educación no formal es la actividad educativa que existe en forma organizada e institucionalizada, pero que se realiza fuera del ámbito educativo del sistema formal establecido" (9. p.21, 1977).

Lowe menciona a Trevisini, quien conceptualiza la educación no formal como: "La organización de todo sistema exterior a la enseñanza tradicional, que opera independientemente del sistema escolar y en relación con éste, para permitir formarse o perfeccionarse a un máximo de jóvenes y adultos" (21 p.5, 1976).

De acuerdo a lo que se ha podido establecer en la consulta

bibliográfica, los objetivos de la educación no formal son:
(9. p.22, 1977)

- Complementar las acciones de la educación formal desarrollando en el individuo conocimientos, destrezas y valores.
- Suplir las acciones de la educación formal constituyendo una alternativa para el mejoramiento socio-económico del individuo.
- Sustituir las acciones de la educación formal utilizando medios y recursos técnicos diferentes.

La educación no formal es una alternativa destinada a personas que no han tenido la oportunidad de gozar de los beneficios que proporciona el sistema educativo formal, generalmente acuden a ella personas comprendidas entre las edades de 14 a 45 años.

La educación no formal debe propiciar en el individuo el desarrollo de conocimientos y habilidades; como la participación responsable en su ámbito socio-cultural.

3. EDUCACION PARA EL TRABAJO

Se entiende por educación para el trabajo el proceso educativo que le permite al individuo la adquisición de conocimientos con el propósito de satisfacer sus necesidades socio-económicas.

Las actividades que se realizan con el objetivo de capacitar para proporcionar un servicio, pueden ejecutarse en el puesto de trabajo, fuera de él o en la modalidad empresa-centro, sistema de capacitación utilizado en la actualidad por el INTECAP. Esta modalidad educativa permite que el aprendizaje teórico se de en el centro de estudios, y la práctica se realice en la empresa, favoreciendo el perfeccionamiento al trabajador en su ocupación, lo que le permite desarrollar una labor profesional calificada y bien remunerada (22. p.6, 1987).

De acuerdo a lo que se ha podido establecer en la consulta bibliográfica, los objetivos de la educación para el trabajo son:

- Capacitar al trabajador para su desempeño eficiente en una ocupación determinada.
- Proporcionar al trabajador la educación integral para el desarrollo de sus potencialidades.
- Propiciar en el trabajo la búsqueda de la satisfacción de necesidades a través del trabajo.

Para lograr una formación integral la educación para el trabajo debe tomar en cuenta aspectos como: ser una educación dirigida a la capacitación para el desempeño de un trabajo determinado, para lo que es necesario hacer uso de diferentes recursos y propiciar en el individuo una participación responsable durante el proceso educativo.

4. FORMACION PROFESIONAL

Históricamente existen testimonios acerca de que el hombre ha empleado su fuerza de trabajo en beneficio propio al dedicarse a la industria, comercio, agricultura, y otros. También se ha visto en la necesidad de poner esa fuerza de trabajo a disposición de otras personas o entidades de una manera más o menos continua. Para que las necesidades del hombre sean satisfechas a través del trabajo, es necesario que esté preparado para desempeñarlo. Es así como ha surgido la Formación Profesional (5. p.3-12, 1983).

La formación para el trabajo ha evolucionado desde su forma más primitiva, asistemática por imitación, hasta lo que hoy se conoce por Formación Profesional.

La formación profesional es conocida también como: Educación Técnica, Enseñanza Laboral, Enseñanza Técnica, Educación Vocacional, Enseñanza Industrial, Enseñanza de las Artes Industriales, etc. Por lo tanto puede definirse como: "Un proceso continuo y sistemático, cuya finalidad consiste en capacitar a las personas para su desempeño eficiente de una ocupación específica, coadyuvando a incrementar la productividad nacional y a elevar el nivel socio-económico y cultural de la comunidad" (5 p.2, 1983).

De acuerdo a las ideas de la Misión Técnica Alemana (22. p.8-11, 1987) y el INTECAP (12. p.3-8, 1986):

Dentro de la Formación Profesional se dan dos tipos de acciones: Modos y Modalidades.

4.1 MODO:

Se denomina así a cada uno de los diferentes tipos de acciones destinadas a impartir la Formación Profesional. El aprendizaje es un modo de formación profesional, cuya característica es ser integral, sistemático y completo teniendo por objetivo el capacitar jóvenes para ejercer ocupaciones calificadas en las que se requiere de destrezas y conocimientos técnicos que unicamente pueden ser adquiridos en períodos largos y en relación directa con el trabajo.

4.2 MODALIDAD:

Se llama así, a la forma en que se desarrollan las acciones de Formación Profesional. Dentro de las modalidades están: Centro-empresa y Empresa-centro, esta modalidad también es conocida como Dual. Consiste en desarrollar en el participante sus habilidades prácticas, durante 4 ó 5 días a la semana en el puesto de trabajo de una empresa, durante el período de tiempo destinado a realizarse el proceso de aprendizaje. Así también, en forma paralela y un día de cada semana, durante el aprendizaje, recibirá en un centro, conocimientos teóricos acerca de la ocupación en que se está formando.

Dentro del campo de la formación profesional es muy conocido el sistema Dual, el cuál se desarrolló en la República Federal de Alemania, en donde los resultados han sido sorprendentes.

El sistema Dual se da por acción combinada entre dos lugares diferentes, la empresa y la escuela de formación profesional. En este sistema el aprendiz recibe una profesión reconocida. Conforme a convenios de formación profesional, esto tiene una doble condición: por una parte, el aprendiz firma un contrato con una empresa. Este contrato implica deberes y derechos; por otra parte, es un alumno de una escuela profesional de donde se deriva la obligatoriedad de asistencia a los cursos (22 p.6 y 7, 1987).

El objetivo de la formación dentro del Sistema Dual, es que al finalizar la misma se obtenga una calificación integral en la profesión elegida, sin existir la necesidad de nuevas fases de aprendizaje, incluyendo la integración social y cierta especialización en la ocupación.

La empresa forma, con base en el principio "Aprender-haciendo". Esta actividad permite que el participante aprenda paso a paso a realizar por sí sólo las tareas que han sido planificadas para su aprendizaje. En la empresa, los aprendices se encuentran bajo la dirección de Monitores que realizan ésta

actividad como una ocupación principal o como una ocupación secundaria. Los monitores son responsables de la práctica de la formación y por tal razón, deben poseer la facultad personal y técnica necesaria para la labor de formación. La facultad técnica abarca tanto la capacitación profesional como la capacitación docente (5. p.4, 1983).

Dentro del Sistema Dual de aprendizaje, la escuela profesional imparte conocimientos teóricos específicos de la ocupación y enseñanza experimental dentro de los talleres. De ésta manera se garantiza una enseñanza teórico-profesional; la escuela profesional trata de reunir en clases técnicas a los alumnos de una misma carrera (22. p.13-18, 1987).

En la actualidad, Guatemala cuenta con la modalidad Empresa-Centro, llamada también Sistema Dual (Responsabilidad Compartida) que fué introducida al INTECAP bajo la asesoría de la Misión Técnica Alemana, a partir de 1,979.

Ventajas del Sistema Dual:

a. La formación se adapta a la realidad:

- El aprendiz se adapta al ritmo laboral en su puesto de trabajo.
- El aprendiz se relaciona con trabajos reales
- El material didáctico es concreto.
- Existe mayor motivación debido a que puede consultar y

resolver los problemas del Taller-empresa, en el Centro (INTECAP); como también comprobar en el puesto de trabajo las teorías que adquiere en el Centro.

b. Formación adaptada a la demanda del Sector Industrial por lo siguiente:

- Cada uno de los aprendices cuenta con su puesto de trabajo.
- Contribuye a satisfacer la demanda Industrial .

c. Ventaja económica para el aprendiz:

- En tanto el aprendiz estudia en forma gratuita, la empresa patrocinadora le proporciona una asignación económica periódica (semanal, quincenal o mensual).
- Mejora la calidad de vida de los aprendices.

d. Favorece la economía de la Institución de Formación Profesional:

- Ahorra el material didáctico para entrenamiento de los trabajos prácticos.
- aumenta el rendimiento de las instalaciones del Centro en relación al número de aprendices atendidos.

En virtud de los excelentes resultados obtenidos, el Sistema de Responsabilidad Compartida (Sistema Dual) es determinante para la formación integral del Cocinero Profesional en Guatemala, orientando la formación hacia la realidad profesional.

5. DEFINICION DE TERMINOS

CARRERA CORTA

Es el conjunto de actividades formativas servidas por medio de módulos programáticos que se imparten a trabajadores que se desempeñan en ocupaciones a nivel medio.

HOTEL

Es un establecimiento comercial que tiene como finalidad proporcionar alojamiento, alimentación y otros servicios a las personas que lo soliciten.

HOTEL DE LUJO (5 estrellas)

Resumiendo las ideas contenidas en: "El Hotel" (28. p.8-17, 1988) y el INCUAT (10. 1992):

El personal del hotel debe acreditarse profesionalmente mediante títulos y certificados. Se solicitará el conocimiento de tres idiomas como mínimo, español, inglés y otro más. Ofrece un servicio diurno y nocturno en forma permanente de alimentación a las habitaciones. El horario de cada comida es de tres horas y el menú permite elegir 3 o más especialidades en cada grupo de platos.

Servicios que ofrece a las habitaciones: aire acondicionado, agua caliente, refrigerador, servicio de alimentación, telefono, televisión, ventilador.

Servicios que ofrece el hotel al público: agencia de viajes, agencia renta-autos, bar, cafetería, restaurante, caja de seguridad, lavandería, personal bilingue, piscina, salón de belleza, salón de conferencias, ascensor, carta de crédito y parqueo (INGUAT, 1990).

HOTEL DE PRIMERA "A" (4 estrellas)

El servicio de alimentación para las habitaciones funcionará entre 6:00 y 22:00 horas. Dos recepcionistas y los jefes de comedores deben hablar inglés, además de español. El menú permite elegir 3 o más especialidades en cada grupo de platos, y el horario de cada comida será de dos horas como mínimo (Clasificación de establecimientos hoteleros, Pág.21).

Servicio a las habitaciones: aire acondicionado, agua caliente, alimentación, telefono y televisión.

Servicios al público: agencia de viajes, agencia renta-autos, bar, cafetería, restaurante, caja de seguridad, lavandería, personal bilingue, piscina, salón de conferencias, ascensor, carta de crédito, parqueo.

MODULO DE FORMACION

Es el conjunto de conocimientos y destrezas necesarias para alcanzar a partir de determinada ocupación otra ocupación de nivel superior (25. p.4, 1986).

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

OCUPACION

Se llama así al conjunto de puestos de trabajo relacionados entre sí, que poseen tareas principales semejantes y requieren destrezas, habilidades y conocimientos similares.

OPERACION

Es cada uno de los elementos en que se divide una tarea. Estos elementos están relacionados entre sí por un propósito común que persigue el objetivo principal de la tarea.

TAREA

Es el esfuerzo humano aplicado a un objetivo específico. Es la unidad básica de programación de la formación profesional.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

1. POBLACION O UNIVERSO

Los grupos encuestados en la presente investigación proceden de los hoteles de las categorías de 4 y 5 estrellas, considerados de lujo y de primera clase, en la ciudad de Guatemala. Las unidades de investigación son los cocineros profesionales en proceso formativo, participantes de la carrera técnica corta de Cocinero Profesional, impartida por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, cocineros profesionales egresados del INTECAP y los chefs (monitores de los aprendices de cocinero).

1.1 MUESTRA

Como se trata de un estudio exploratorio y no se cuenta con elementos que permitan establecer parámetros de referencia no se hizo un diseño muestral específico, sino se seleccionaron los sujetos atendiendo al nivel en que se encuentran en la carrera. Aún cuando la encuesta se desarrolla en la capital, se considera que sus resultados pueden generalizarse a todo el país en donde se cuente con servicios de monitores para la formación de cocineros profesionales.

La muestra se conformó con 30 Cocineros Profesionales en Proceso Formativo que constituyen el 100% de los aprendices, con un promedio de 6 meses a 1 1/2 años de práctica en la ocupación, comprendidos entre las edades de 17-30 años, con una preparación a nivel medio de educación y pertenecientes en un 80% al sexo masculino. No se tomaron en cuenta aprendices con menos tiempo que el indicado por considerarse que su criterio no estaba suficientemente conformado y podían sesgar los resultados.

Se seleccionó en forma aleatoria 45 Cocineros Profesionales de un total de 170 Cocineros, con un promedio de 2 a 3 años de experiencia en el desempeño de la ocupación, comprendidos entre las edades de 20-30 años, con una preparación a nivel medio de educación y habiendo obtenido el diploma de Cocinero Profesional, perteneciendo el 100% al sexo masculino.

Se encuestó a 6 chefs (monitores de aprendices de Cocinero) con un promedio de 5-20 años de experiencia, comprendidos entre las edades de 30-50 años, con una preparación a nivel medio de enseñanza y con diplomas nacionales e internacionales que acreditan su experiencia, siendo el 100% pertenecientes al sexo masculino. Estos seis monitores conforman un grupo control para establecer si hay discrepancia con lo informado por los cocineros en vías de formación.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Establecer la manera en que influye el monitor en el proceso formativo del Cocinero Profesional.

1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Relacionar el Sistema Dual de Aprendizaje con las acciones educativas del monitor del Cocinero en Proceso Formativo.
- Evaluar las funciones educativas del monitor del Cocinero en Proceso Formativo.
- Establecer el aporte real del monitor en la formación del Cocinero Profesional.

1.4 OBJETIVO COLATERAL

Determinar la necesidad de creación de un programa para la formación de Monitores de Cocineros Profesionales en Proceso Formativo.

1.5 VARIABLE

La variable que determina la investigación es:

- Variable única: Influencia del monitor.

1.6 DEFINICION OPERACIONAL DE LA VARIABLE

INFLUENCIA DEL MONITOR:

Definición Teórica: Es la persona encargada dentro de la empresa de dirigir, asesorar, supervisar y evaluar la práctica del Cocinero profesional en Proceso Formativo. Entonces la influencia que tiene sobre el proceso formativo, está ejercida por la forma o manera como conduce las distintas etapas de aprendizaje.

Definición Operacional:

La variable y su definición teórica	Indicadores	Características de los indicadores	Medición
<u>Influencia del Monitor</u> Forma o manera como el monitor conduce las diferentes etapas del proceso de aprendizaje a los cocineros profesionales en proceso formativo.	Planeamiento docente	- Improvisación de actividades de enseñanza	- Siempre - a veces - nunca
		- Programación de actividades de aprendizaje	- Siempre - a veces - nunca
		- Organización de los contenidos de aprendizaje	- Siempre - a veces - nunca
		- Utilización de lecciones teóricas y prácticas	- Siempre - a veces - nunca
	Dirección docente	- Transmisión de experiencias	- Siempre - a veces - nunca
		- Compartimiento de nuevas experiencias	- siempre - a veces - nunca
		- Fomento de la práctica	- Siempre - a veces - nunca

	Asesoría	- Orientación de actividades de aprendizaje	- Siempre - a veces - nunca
		- Orientación de funciones	- Siempre - a veces - nunca
	Supervisión y evaluación	- Supervisión de actividades de aprendizaje	- Siempre - a veces - nunca
		- Evaluación del aprendizaje	- siempre - a veces - nunca
		- Reforzamiento del aprendizaje	- Siempre - a veces - nunca
	Trasferencia de tecnología	- Actualización de conocimientos	- Siempre - a veces - nunca
		- Utilización de recursos audiovisuales e instrumentos adecuados	- Siempre - a veces - nunca
	Dirección del aprendizaje	- Motivación de los aprendices	- Siempre - a veces - nunca
		- Explicación de procedimientos	- siempre - a veces - nunca
	Actividades de enseñanza	- Demostración de operaciones	- Siempre - a veces - nunca
- Preparación de materiales de enseñanza		- Siempre - a veces - nunca	
- Local de trabajo		- Siempre - a veces - nunca	

1.7 EL INSTRUMENTO

En base a éstos indicadores y su forma de medición, se diseñó el cuestionario que se adjunta el en anexo, por medio del cual se evaluaron las funciones del Monitor, cocinero Profesional en Proceso Formativo, en relación a: motivación, orientación, planificación, evaluación, reciclaje del aprendizaje y ejecución docente.

En el cuestionario también se solicitó la opinión del informante acerca de aspectos positivos y negativos del sujeto de estudio (monitor y aprendiz) y del curso.

1.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Se utilizó la técnica de entrevista para detectar la necesidad de los Cocineros Profesionales en Proceso Formativo de que el monitor asignado para el desarrollo de su práctica se encargue específicamente de dirigir, asesorar, supervisar y evaluar sus acciones en la preparación, elaboración y presentación de alimentos.

Se encuestó a Cocineros Profesionales en Proceso Formativo, Cocineros Profesionales y Chefs (monitores) para determinar la participación del monitor en la formación del Aprendiz de Cocinero Profesional.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se expone el material reunido como producto de la observación directa de la aplicación de los instrumentos de investigación. Los datos se presentarán de acuerdo a las características propias de Aprendices, Cocineros y Monitores en su orden.

1. Datos proporcionados por los cocineros en vías de formación.

Cuadro número 1. Actitudes del monitor en el área de Planificación según los cocineros en vías de formación.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
1 Improvisa las actividades para el aprendizaje?	Siempre	4	13 30
	A veces	17	57 100
	No las improvisa	9	30
4 Elabora programaciones de acuerdo a las necesidades de aprendizaje?	Siempre	18	60 30
	A veces	9	30 100
	No las elabora	3	10
5 Organiza los contenidos de enseñanza para el aprendizaje?	Siempre	11	37 30
	A veces	14	47 100
	No los organiza	5	16
6 El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la teórica?	Siempre	6	20 30
	A veces	8	27 100
	No la utiliza	16	53
7 El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la práctica?	Siempre	23	77 30
	A veces	7	23 100
	No la utiliza	--	--

NOTA: El total de cocineros en vías de formación es de 30, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

De acuerdo a lo que indican las respuestas obtenidas en relación a este indicador, Planeamiento de las actividades de enseñanza-aprendizaje, los monitores en general tienden a improvisar esas actividades y frecuentemente no organizan sus contenidos pero, en su mayoría, elaboran programaciones, utilizan casi siempre lecciones prácticas.

Cuadro número 2. Actitudes del monitor en el área de Dirección según los cocineros en vías de formación.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total	
08 Tiene facilidad de transmitir su experiencia y ponerla en práctica?	Siempre	18	60	30
	A veces	10	33	100
	No la tiene	2	7	
09 Comparte sus experiencias nuevas?	Siempre	7	23	30
	A veces	12	70	100
	No las comparte	2	7	
20 Fomenta su práctica en todos los puestos de trabajo?	Siempre	17	56	30
	A veces	11	37	100
	No la fomenta	2	7	

NOTA: El total de cocineros en vías de formación es de 30, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

Las conclusiones que pueden derivarse del cuadro anterior se refieren a que la mayoría de monitores tiene facilidad para efectuar la transferencia de conocimientos, pero una buena proporción de ellos solo la manifiesta ocasionalmente; no comparten frecuente sus experiencias. Coincidiendo con el dato del cuadro anterior, la mayor parte de monitores fomentan la práctica en los puestos de trabajo, pero es importante la proporción de ellos que no lo hace con frecuencia.

Cuadro número 3. Actitudes del monitor en el área de Asesoría según los cocineros en vías de formación.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total	Total
16 Lo orienta en forma clara y sencilla para la ejecución del trabajo?	Siempre	12	40	30
	A veces	16	53	100
	No orienta	2	7	
19 Lo orienta de acuerdo a las funciones puesto de trabajo?	Siempre	12	40	30
	A veces	17	57	100
	No orienta	1	3	

NOTA: El total de cocineros en vías de formación es de 30, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos núemros en la última columna.

Este indicador tuvo buena respuesta, lo cual induce a pensar que los monitores, de alguna manera, dan una orientación que es reconocida por los mismos pupilos, aunque esta orientación no sea permanente. En ambos casos es más elevado el por ciento de respuestas que indican que no siempre reciben orientación de los monitores, pero es insignificante la proporción de cocineros en vías de formación que indica no recibirla.

Cuadro número 4. Actitudes del monitor en las áreas de supervisión y evaluación según los cocineros en vías de formación.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
22 Supervisa el desarrollo de las actividades de aprendizaje?	Siempre	15	50 30
	A veces	8	27 100
	No las supervisa	7	23
23 Evalúa en forma constante su aprendizaje?	Siempre	11	37 30
	A veces	12	40 100
	No lo evalúa	7	7
24 Refuerza su aprendizaje en caso de constatar deficiencia en él?	Siempre	8	27 30
	A veces	8	27 100
	No lo refuerza	14	46

NOTA: El total de cocineros en vías de formación es de 30, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

Los datos anteriores, indican que, de acuerdo a lo que piensan los cocineros en vías de formación, los monitores ejercen una supervisión frecuente, pero la evaluación tiene cierto déficit por la proporción de respuestas que indican que solamente se evalúa a veces, lo que indica que no está concebida la evaluación como proceso sistemático y continuo. Esta afirmación se fortalece con la respuesta a la pregunta siguiente, en la que se establece que, aunque haya una evaluación, ésta no siempre asume su papel formativo y no es tomada en cuenta para el reciclaje de conocimientos.

Cuadro número 5. Actitudes psicopedagógicas del monitor en la transferencia de tecnología según los cocineros en vías de formación.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	%	Total
27 Actualiza sus conocimientos en forma permanente?	Siempre	15	50	30
	A veces	11	37	100
	No los actualiza	6	13	
28 Usa recursos audiovisuales como: gráficas, películas, etc.?	Siempre	--	--	30
	A veces	12	40	100
	No los usa	18	60	
14 Usa hojas de trabajo para su aprendizaje?	Siempre	8	27	30
	A veces	7	23	100
	No las utiliza	15	50	
15 Se auxilia de manuales operativos para su aprendizaje?	Siempre	6	20	30
	A veces	7	23	100
	No se auxilia	17	57	
17 Le da a conocer los objetivos que se propone lograr?	Siempre	11	37	30
	A veces	13	43	100
	No los da a conocer	6	20	
18 Permite que usted exprese su criterio para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?	Siempre	16	53	30
	A veces	13	44	100
	No lo permite	1	3	
25 Se disgusta cuando observa su dificultad en la ejecución de las tareas?	Siempre	1	3	30
	A veces	13	44	100
	No lo demuestra	16	53	
26 Propicia y mantiene buenas relaciones humanas con su personal?	Siempre	17	57	30
	A veces	11	37	100
	No las propicia	2	6	

NOTA: El total de cocineros en vías de formación es de 30, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

El comportamiento psicopedagógico de los monitores tiene

aspectos positivos y negativos. Entre los primeros está el que actualizan sus conocimientos en la materia, dan a conocer los objetivos de aprendizaje a los aprendices y les permiten manifestar sus criterios respecto del proceso, como parte de propiciar las buenas relaciones humanas del grupo. Los elementos negativos son, más que todo de tipo didáctico, estableciéndose que usan los recursos (ayudas audiovisuales, hojas de trabajo y manuales operativos) en forma muy limitada.

Cuadro número 6. Capacidad que tienen los monitores para dirigir el aprendizaje, según los cocineros en vías de formación.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	%	Total
10 Lo motiva para su participación en el proceso de aprendizaje?	Siempre	10	33	30
	A veces	13	44	100
	No motiva	7	23	
11 Fomenta su responsabilidad en la realización de sus tareas?	Siempre	19	63	30
	A veces	11	37	100
	No la fomenta	--	--	
12 Le explica el procedimiento para realizar sus operaciones en el puesto de trabajo?	Siempre	15	50	30
	A veces	14	47	100
	No lo explica	1	3	
13 Le demuestra el procedimiento para ejecutar su trabajo?	Siempre	15	50	30
	A veces	15	50	100
	No lo demuestra	--	--	
21 Realiza demostraciones para dar a conocer el proceso?	Siempre	11	37	30
	A veces	13	43	100
	No las realiza	6	20	

NOTA: El total de cocineros en vías de formación es de 30, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

La evaluación en el sentido expuesto, capacidad de dirección de los monitores, es muy favorable a éstos, puesto que, de alguna manera motiva, fomenta la responsabilidad de los aprendices, explica y demuestra los procesos y procedimientos. Probablemente la índole misma de las actividades que tienen que desarrollar tienda más a la demostración práctica que al uso de guías o ayudas audiovisuales.

Cuadro número 7. Otros aspectos que tienen los monitores relacionados con su actividad de enseñanza, según los cocineros en vías de formación.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	%	Total
02 Se ocupa de contar con todo lo necesario para la práctica?	Siempre	15	50	30
	A veces	12	40	100
	No se ocupa	3	10	
03 Se preocupa porque el local de trabajo se encuentre en buenas condiciones?	Siempre	24	80	30
	A veces	6	20	100
	No se preocupa	--	--	

NOTA: El total de cocineros en vías de formación es de 30, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

Por último, se ha tratado de establecer la forma como el monitor prepara su campo de trabajo, lo cual, tratándose de cocineros, se considera de mucha importancia. También es un aspecto positivo, porque los aprendices han informado que se preocupan, tanto de las condiciones del local en que tienen que ejecutar sus prácticas, como de los materiales y equipo que se necesitan.

2. Datos proporcionados por los cocineros profesionales.

Los datos se presentan de acuerdo a las características propias de los cocineros profesionales.

Cuadro número 1. Actitudes del monitor en el área de Planificación según los cocineros profesionales.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
1 Improvisa las actividades para el aprendizaje?	Siempre	7	15 45
	A veces	26	58 100
	No las improvisa	12	27
4 Elabora programaciones de acuerdo a las necesidades de aprendizaje?	Siempre	43	96 45
	A veces	2	4 100
	No las elabora	--	--
5 Organiza los contenidos de enseñanza-aprendizaje?	Siempre	15	33 45
	A veces	14	31 100
	No los organiza	16	36
6 El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la teórica?	Siempre	5	11 45
	A veces	5	11 100
	No la utiliza	35	78
7 El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la práctica?	Siempre	38	85 45
	A veces	5	11 100
	No la utiliza	2	4

NOTA: El total de cocineros profesionales es de 45, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

De acuerdo a la información proporcionada por los cocineros, los monitores a veces o siempre improvisan las actividades de aprendizaje y no siempre hay organización de los contenidos para la enseñanza-aprendizaje; utiliza generalmente lecciones prácticas y casi no usa las teóricas.

Cuadro número 2. Actitudes del monitor en el área de Dirección según los cocineros profesionales.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
08 Tiene facilidad de transmitir su experiencia y ponerla en práctica?	Siempre	25	56 45
	A veces	20	44 100
	No la tiene	--	--
09 Comparte sus experiencias nuevas?	Siempre	13	29 45
	A veces	25	56 100
	No las comparte	--	--
20 Fomenta la práctica en todos los puestos de trabajo?	Siempre	24	53 45
	A veces	12	27 100
	No la fomenta	--	--

NOTA: El total de cocineros profesionales es de 45, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

Acerca de los datos anteriores se puede concluir que la mayoría de monitores tiene facilidad para comunicar su experiencia, pero en porcentaje elevado indican que solo ocasionalmente lo hacen. Según el cuadro anterior es evidente que los monitores fomentan la práctica en todos los puestos de trabajo; pero es considerable el porcentaje de ellos que no lo hace con regularidad.

Cuadro número 3. Actitudes del monitor en el área de Asesoría según los cocineros profesionales.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
16 Orienta en forma clara y sencilla para la ejecución del trabajo?	Siempre	27	60 45
	A veces	9	20 100
	No orienta	9	20
19 Orienta de acuerdo a las funciones puesto de trabajo?	Siempre	27	60 45
	A veces	9	20 100
	No orienta	9	20

NOTA: El total de cocineros profesionales es de 45, que a su

vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos núemros en la última columna.

Es considerable el porcentaje de cocineros que afirman que los monitores dan orientación, aunque algunas veces manifiestan no recibirla.

Cuadro número 4. Actitudes del monitor en las áreas de supervisión y evaluación según los cocineros profesionales.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
22 Supervisa el desarrollo de las actividades de aprendizaje?	Siempre	24	53 45
	A veces	12	27 100
	No las supervisa	9	20
23 Evalúa en forma constante el aprendizaje?	Siempre	16	35 45
	A veces	21	47 100
	No lo evalúa	8	18
24 Refuerza el aprendizaje en caso de constatar deficiencia en él?	Siempre	22	49 45
	A veces	15	33 100
	No lo refuerza	8	18

NOTA: El total de cocineros profesionales es de 45, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

En relación a los datos anteriores se infiere que la mayoría de los monitores supervisan el desarrollo de las actividades, pero no con la constancia que se requiere, y a la vez se deduce que la evaluación ocasionalmente es formativa porque no sirve de base para el reciclaje de conocimientos.

Cuadro número 5. Actitudes psicopedagógicas del monitor en la transferencia de tecnología según los cocineros profesionales.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	%	Total
27 Actualiza sus conocimientos en forma permanente?	Siempre	18	40	45
	A veces	21	47	100
	No los actualiza	6	13	
28 Usa recursos audiovisuales como: gráficas, películas, etc.?	Siempre	4	9	45
	A veces	9	20	100
	No los usa	32	71	
14 Usa hojas de trabajo para el aprendizaje?	Siempre	6	13	45
	A veces	17	38	100
	No las utiliza	22	49	
15 Se auxilia de manuales operativos para el aprendizaje?	Siempre	8	18	45
	A veces	15	33	100
	No se auxilia	22	49	
17 Da a conocer los objetivos que se propone lograr?	Siempre	27	60	45
	A veces	7	16	100
	No los da a conocer	11	24	
18 Permite que le expresen criterios para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?	Siempre	23	51	45
	A veces	10	22	100
	No lo permite	12	27	
25 Se disgusta cuando observa la dificultad en la ejecución de las tareas?	Siempre	18	40	45
	A veces	15	33	100
	No lo demuestra	12	27	
26 Propicia y mantiene buenas relaciones humanas con el personal a su cargo?	Siempre	27	60	45
	A veces	17	38	100
	No las propicia	1	2	

NOTA: El total de cocineros profesionales es de 45, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

Respecto al comportamiento psicopedagógico de los monitores es evidente que actualizan sus conocimientos en la

materia, dan a conocer los objetivos de aprendizaje a los aprendices y les permiten manifestar sus criterios respecto al proceso.

En relación a los elementos negativos, que son en su mayoría aspectos didácticos, se infiere que hacen poco uso de recursos (ayudas audiovisuales, hojas de trabajo y materiales operativos).

Cuadro número 6. Capacidad que tienen los monitores para dirigir el aprendizaje, según los cocineros profesionales.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
10 Motiva para la participación en el proceso de aprendizaje?	Siempre	23	51 45
	A veces	10	22 100
	No motiva	12	27
11 Fomenta la responsabilidad en la realización de tareas?	Siempre	33	74 45
	A veces	6	13 100
	No la fomenta	6	13
12 Explica el procedimiento para realizar las operaciones en el puesto de trabajo?	Siempre	23	51 45
	A veces	10	22 100
	No lo explica	12	27
13 Demuestra el procedimiento para ejecutar su trabajo?	Siempre	7	16 45
	A veces	19	42 100
	No lo demuestra	19	42
21 Realiza demostraciones para dar a conocer el proceso?	Siempre	19	42 45
	A veces	13	29 100
	No las realiza	13	29

NOTA: El total de cocineros profesionales es de 45, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

En relación a la capacidad de dirección de los monitores, generalmente motivan al aprendiz para su participación en el

proceso, pero ocasionalmente no lo hacen; en su mayoría fomentan la responsabilidad de los aprendices y comunmente explican y demuestran los procesos.

Cuadro número 7. Otros aspectos que tienen los monitores relacionados con su actividad de enseñanza, según los cocineros profesionales.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
02 Se ocupa de contar con todo lo necesario para la práctica?	Siempre	31	69 45
	A veces	14	31 100
	No se ocupa	--	--
03 Se preocupa porque el local de trabajo se encuentre en buenas condiciones?	Siempre	43	96 45
	A veces	2	4 100
	No se preocupa	--	--

NOTA: El total de cocineros profesionales es de 45, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los números en la última columna.

En cuanto a la preparación del ambiente de trabajo, los aprendices han manifestado que los monitores se preocupan de las condiciones del departamento, así como de los materiales y equipo necesario para la labor.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

3. Datos proporcionados por los Monitores.

Los datos se presentan de acuerdo a las características propias de los monitores.

Cuadro número 1. Actitudes del monitor en el área de Planificación según los monitores.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total	
1 Improvisa las actividades para el aprendizaje?	Siempre	--	--	6
	A veces	3	50	100
	No las improvisa	3	50	
4 Elabora programaciones de acuerdo a las necesidades de aprendizaje?	Siempre	4	66	6
	A veces	1	17	100
	No las elabora	1	17	
5 Organiza los contenidos de enseñanza para el aprendizaje?	Siempre	3	50	6
	A veces	3	50	100
	No los organiza	--	--	
6 El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la teórica?	Siempre	--	--	6
	A veces	1	17	100
	No la utiliza	5	83	
7 El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la práctica?	Siempre	4	66	6
	A veces	2	34	100
	No la utiliza	--	--	

NOTA: El total de monitores es de 6, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

Los monitores afirman que comunmente no improvisan las actividades de aprendizaje, elaboran programaciones y organizan los contenidos; la mayoría no utiliza la lección teórica, por las características del trabajo de cocina hacen uso con mayor frecuencia de la actividad práctica.

Cuadro número 2. Actitudes del monitor en el área de Dirección según los monitores.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	%	Total
08 Tiene facilidad de transmitir su experiencia y ponerla en práctica?	Siempre	6	100	6
	A veces	--	---	100
	No la tiene	--	--	
09 Comparte sus experiencias nuevas?	Siempre	5	83	6
	A veces	1	17	100
	No las comparte	--	--	
20 Fomenta la práctica en todos los puestos de trabajo?	Siempre	5	83	6
	A veces	1	17	100
	No la fomenta	--	--	

NOTA: El total de monitores es de 6, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

Según los datos del cuadro anterior los monitores indican que tienen facilidad para transmitir su experiencia y que comunmente la comparten; la mayoría manifiesta su preocupación por fomentar la práctica de los aprendices en todos los puestos de trabajo.

Cuadro número 3. Actitudes del monitor en el área de Asesoría según los monitores.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	%	Total
16 Orienta en forma clara y sencilla para la ejecución del trabajo?	Siempre	5	83	6
	A veces	1	17	100
	No orienta	--	--	
19 Orienta de acuerdo a las funciones puesto de trabajo?	Siempre	5	83	6
	A veces	1	17	100
	No orienta	--	--	

NOTA: El total de monitores es de 6, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

De acuerdo a las respuestas dadas la mayoría de los monitores orientan a los aprendices para la ejecución de sus tareas, pero ocasionalmente no lo hacen, posiblemente por las multiples funciones que desempeñan.

Cuadro número 4. Actitudes del monitor en las áreas de supervisión y evaluación según los monitores.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
22 Supervisa el desarrollo de las actividades de aprendizaje?	Siempre	5	83 6
	A veces	1	17 100
	No las supervisa	--	--
23 Evalúa en forma constante el aprendizaje?	Siempre	4	67 6
	A veces	2	33 100
	No lo evalúa	--	--
24 Refuerza el aprendizaje en caso de constatar deficiencia en él?	Siempre	1	17 6
	A veces	4	66 100
	No lo refuerza	1	17

NOTA: El total de monitores es de 6, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

De acuerdo a lo que indican las respuestas los monitores generalmente supervisan y evalúan la práctica de los aprendices, aunque frecuentemente la evaluación no se toma en cuenta para realizar el reciclaje de los conocimientos.

Cuadro número 5. Actitudes psicopedagógicas del monitor en la transferencia de tecnología según los monitores.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	%	Total
27 Actualiza sus conocimientos en forma permanente?	Siempre	6	100	6
	A veces	--	--	100
	No los actualiza	--	--	
28 Usa recursos audiovisuales como: gráficas, películas, etc.?	Siempre	3	50	6
	A veces	3	50	100
	No los usa	--	--	
14 Usa hojas de trabajo para el aprendizaje?	Siempre	1	17	6
	A veces	1	17	100
	No las utiliza	4	66	
15 Se auxilia de manuales operativos para el aprendizaje?	Siempre	1	17	6
	A veces	4	66	100
	No se auxilia	1	17	
17 Da a conocer los objetivos que se propone lograr?	Siempre	5	83	6
	A veces	1	17	100
	No los da a conocer	--	--	
18 Permite que le expresen criterios para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?	Siempre	6	100	6
	A veces	--	--	100
	No lo permite	--	--	
25 Se disgusta cuando observa la dificultad en la ejecución de las tareas?	Siempre	--	--	6
	A veces	4	66	100
	No lo demuestra	2	34	
26 Propicia y mantiene buenas relaciones humanas con el personal a su cargo?	Siempre	5	83	6
	A veces	1	17	100
	No las propicia	--	--	

NOTA: El total de monitores es de 6, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

En relación al comportamiento psicopedagógico todos los monitores manifiestan que actualizan sus conocimientos para el

desarrollo de sus actividades culinarias, aunque frecuentemente no hacen uso de recursos audiovisuales, la mayoría no usan hojas de trabajo y tampoco se auxilian de manuales operativos para el aprendizaje, de alguna manera dan a conocer los objetivos de aprendizaje, aunque muchas veces se disgustan cuando el aprendiz tiene dificultad en la ejecución de las tareas, pero propician las relaciones humanas con su personal.

Cuadro número 6. Capacidad que tienen los monitores para dirigir el aprendizaje, según los monitores.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	%	Total
10 Motiva para la participación en el proceso de aprendizaje?	Siempre	4	66	6
	A veces	2	34	100
	No motiva	--	--	
11 Fomenta la responsabilidad en la realización de tareas?	Siempre	5	83	6
	A veces	1	17	100
	No la fomenta	--	--	
12 Explica el procedimiento para realizar las operaciones en el puesto de trabajo?	Siempre	5	83	6
	A veces	1	17	100
	No lo explica	--	--	
13 Demuestra el procedimiento para ejecutar su trabajo?	Siempre	3	50	6
	A veces	3	50	100
	No lo demuestra	--	--	
21 Realiza demostraciones para dar a conocer el proceso?	Siempre	3	50	6
	A veces	2	33	100
	No las realiza	1	17	

NOTA: El total de monitores es de 6, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

En cuanto a la capacidad de dirección los monitores indican que motivan a los aprendices para sus actividades, pero que en ocasiones no lo hacen; la mayoría de los monitores fomentan la responsabilidad de los aprendices; explican y demuestran el procedimiento para ejecutar las operaciones y no utilizan hojas de trabajo en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Cuadro número 7. Otros aspectos que tienen los monitores relacionados con su actividad de enseñanza, según los monitores.

No. Preguntas	Opciones	Repuestas	% Total
02 Se ocupa de contar con todo lo necesario para la práctica?	Siempre	6	100
	A veces	--	--
	No se ocupa	--	--
03 Se preocupa porque el local de trabajo se encuentre en buenas condiciones?	Siempre	6	100
	A veces	--	--
	No se preocupa	--	--

NOTA: El total de monitores es de 6, que a su vez, es el 100%. Por ésta razón aparecen los dos números en la última columna.

Todos los monitores afirman que se ocupan de contar con lo que se va a necesitar para la práctica del aprendiz, y que el local se encuentre en condiciones adecuadas, lo que es una característica positiva en el desarrollo de la actividad.

Datos proporcionados por los aprendices en las opciones de respuesta libre.

A cada una de las preguntas del instrumento se le dió opción de respuesta libre y cerrada, lo que permite observar incongruencia entre éstas.

SU MONITOR:					
No.	Preguntas	Respuestas	No.	%	Total
1	Improvisa las actividades para su aprendizaje?	Cuando tiene exceso de trabajo	4	67	6 100
3	Se preocupa por que el local de trabajo se encuentre en buenas condiciones?	Delega ésta responsabilidad en el souschef	6	100	6 100
4	Elabora programaciones de acuerdo a sus necesidades e intereses de aprendizaje?	Las elaboran en el centro de estudios	6	100	6 100
5	Organiza los contenidos de enseñanza para su aprendizaje?	Los organiza el centro de estudios	6	100	6 100
8	Tiene facilidad de transmitir su experiencia y ponerla en práctica?	En algunas ocasiones se disgusta cuando no comprendemos lo que explica	3	50	6 100
10	lo motiva para su participación en el proceso de aprendizaje?	Dispone de poco tiempo para hacerlo No lo permite	4	67	6 100
12	Le explica el procedimiento para realizar las operaciones en el puesto de trabajo?	Delega la responsabilidad en el souschef	6	100	6 100

13	Le demuestra el procedimiento para ejecutar las operaciones en el puesto de trabajo?	Delega la responsabilidad en el souschef	6	100	6 100
16	Lo orienta en forma clara y sencilla para la ejecución del trabajo?	Delega la responsabilidad en el souschef	6	100	6 100
17	Le da a conocer los objetivos que se propone lograr?	Cuando dispone de tiempo	4	67	6 100
19	Lo orienta de acuerdo a las funciones del puesto de trabajo?	Delega la responsabilidad en el souschef	6	100	6 100
20	Fomenta su práctica en todos los puestos de trabajo?	Generalmente cada aprendiz tiene un puesto de trabajo específico	3	50	6 100
21	Realiza demostraciones para dar a conocer el proceso en la ejecución de las actividades?	Cuando dispone de tiempo	3	50	6 100
22	Cumple con su responsabilidad de supervisar la labor de aprendizaje?	Cuando dispone de tiempo	4	67	6 100
24	Refuerza su aprendizaje en caso de constatar deficiencia en el mismo?	Dispone de poco tiempo para hacerlo	6	100	6 100
25	Se muestra disgustado cuando observa su dificultad en la ejecución de las tareas?	Frecuentemente	4	67	6 100

NOTA: El total de aprendices que dieron respuesta libre es de 6, que a su vez es el 20% de la muestra.

CONCLUSIONES

1. Los monitores incurren en la improvisación de los contenidos de aprendizaje, y de las tareas de enseñanza.
2. Los monitores transmiten experiencias, fomentan la práctica y orientan la ejecución del trabajo y las funciones del puesto.
3. El monitor es deficiente en cuanto a las funciones de supervisión y evaluación. Ejercita la supervisión, pero no siempre evalúa el trabajo ni usa ésta evaluación como base para un reciclaje del conocimiento.
4. La transferencia de tecnología se ejecuta a través de acciones esencialmente prácticas, sin ayudarse con recursos útiles tales como ayudas audiovisuales o instrumentos adecuados como manuales y hojas de trabajo, disgustándose cuando no se le entiende correctamente.

CONCLUSION GENERAL

Los resultados obtenidos en las encuestas, permiten llegar a la conclusión que los monitores cumplen eficientemente con gran parte de su trabajo práctico, pero tienen ciertas deficiencias en cuanto al planeamiento de las actividades docentes, a la evaluación educativa y a la metodología para el proceso de aprendizaje.

RECOMENDACIONES

1. Las instituciones responsables de la formación del personal para el servicio de alimentos deben implementar un programa de formación de monitores, con énfasis en los siguientes aspectos:
 - a) Actividades de enseñanza-aprendizaje
 - b) Organización de los contenidos de enseñanza
 - c) Supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje
 - d) Evaluación del proceso educativo
 - e) Manejo de ayudas audiovisuales e instrumentos didácticos.

2. La facultad de Humanidades, por medio de su departamento de Pedagogía, debe fomentar el estudio de la educación informal como un medio de mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de la población que no ha recibido los beneficios de la educación formal, en cumplimiento de sus estatutos y de los fines de la Universidad de San Carlos.

BIBLIOGRAFIA

1. BOHN, C. (1986) Pedagogía y Curriculum. Alemania.
2. CENTRO INTERAMERICANO DE INVESTIGACION Y DOCUMENTACION SOBRE FORMACION PROFESIONAL (1986) Clave Internacional Uniforme de Ocupaciones. OIT, Guatemala.
3. CENTRO INTERAMERICANO DE INVESTIGACION Y DOCUMENTACION SOBRE FORMACION PROFESIONAL (1986) El Cocinero Profesional. OIT, Guatemala.
4. DICCIONARIO DE PEDAGOGIA LABOR (1970) Tomo I Formación Profesional. Barcelona, España.
5. DUISBERG, C. GESELL (1983) Folleto de Formación Profesional. Alemania.
6. FULLAT, OCTAVI (1984) Cuestiones de Educación. Barcelona.
7. GARCIA PELAYO (1990) Diccionario de la Lengua Española. Larousse.
8. GOTTLER, JUSEF (1955) Pedagogía Sistemática. Herder Barcelona.
9. GUADAMUZ, LORENZO (1979) La Administración Educativa y su relación con la Administración Pública. Universidad a Distancia, San José Costa Rica.
10. INSTITUTO GUATEMALTECO DE TURISMO (1992) Trifolier Informativo.

11. INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD (1984)
Guía para la redacción de Monografías Ocupacionales.
Guatemala.
12. INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD (1986)
Glosario de Terminología de Formación Profesional.
Guatemala.
13. INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD (1992)
El Cocinero. Guatemala.
14. INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD (1993)
Plan curricular para la formación de Cocineros. Guatemala.
15. KIDD, J.R. (1979) Como aprenden los Adultos. Barcelona,
16. LARROYO, FRANCISCO (1982) Diccionario de Pedagogía y Ciencias de la Educación. Porrúa.
17. LIMA, TANCHEZ J. (1984) Folleto de Educación Técnica.
Guatemala.
18. LOEWER, E. (1989) Cocina para Profesionales de Hoteles, Restaurantes y Residencias. Paraninfo, España.
19. LOWE, JOHN (1976) La Educación de Adultos. Sígueme, España,
20. LUZURIAGA, LORENZO (1981) Pedagogía. Lcsada, S.A. Buenos Aires.
21. MINISTERIO DE EDUCACION (1992) Ley de Educación Nacional.
Decreto 12-91. CENALTEX.
22. MISION TECNICA ALEMANA (1987) Formación Profesional.
Guatemala.

23. NASSIF, RICARDO (1972) Pedagogía General. Kapelusz, Buenos Aires.
24. NOLKER H., SCHOENFELDT E. (1987) Formación Profesional. Reverté S.A. España.
25. NOLKER H., SCHOENFELDT E. (1986) Misión Técnica Alemana. Guatemala.
26. REZANO, GUILLEN, CLEOTILDE de (1976) Manual de Pedagogía. Kapelusz, Buenos Aires.
27. TYLER, D. (1973) Formación Profesional y Curriculum. Alemania.
28. USCOFFIER, JOSEFE (1988) El Hotel. Francia.
29. WILCHES, M. ALFONSO (1971) La Formación Profesional. INA Costa Rica.

ANEXO I

PRESENTACION

El trabajo de investigación "El Monitor en el proceso formativo del cocinero profesional", puso de manifiesto una serie de problemas a los que se enfrentan los aprendices durante el desarrollo de la práctica en la empresa debido a que los monitores se concretan a transmitir conocimientos sin tener noción de cuales son sus funciones, ni la importancia de ellas para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Es evidente que hasta el momento no se han determinado las funciones docentes de los monitores, por parte del centro de estudios, y que el monitor no ha sido seleccionado de acuerdo a un perfil que le permita desempeñarse en su puesto.

Como producto de la investigación se presenta el perfil del Monitor en el que se integran las características propias de la ocupación de cocinero y las características que debe poseer el instructor a nivel operativo.

De acuerdo a este perfil el monitor podrá desempeñar eficientemente su labor. También se presentan las funciones docentes del puesto del Monitor, con las que se logrará el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

1. PERFIL OCUPACIONAL DEL MONITOR

1.1 CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS JEFES DE COCINA (CHEFS)

La ocupación de las personas que se dedican a la enseñanza de un oficio u ocupación técnica, se encuentra en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (2. #1-32-80, 1969) así:

Enseña los principios técnicos elementales de los oficios y artes industriales, las propiedades de los materiales, funcionamiento y manejo de herramientas y máquinas, normas de seguridad en el trabajo y otros aspectos de la enseñanza práctica de las artes y los oficios; organiza y vigila los trabajos prácticos de los alumnos (2. #1-32-80, 1969).

Los monitores son los Chefs que como jefes de Cocina de las empresas se encargan de dirigir la práctica del Cocinero en proceso formativo, en el propio lugar de trabajo, no deben confundirse con los supervisores de empresas, ya que para estos últimos la enseñanza presenta una pequeña parte de las actividades inherentes de su puesto de trabajo, por el contrario para los monitores, la enseñanza de la ocupación es una función primordial.

1.2 CARACTERISTICAS FUNCIONALES DE LA OCUPACION

1.2.1 El puesto requiere de habilidades sensorio-motoras

propias de la ocupación:

- a) Atención
- b) Coordinación oculo-manual
- c) Ritmo
- d) Velocidad

1.2.2 El trabajo se ejecuta con personas que poseen diferentes características:

- a) Sexo masculino y femenino
- b) Adolescentes y adultos
- c) Aprendizaje inicial o complementario
- d) Nivel cultural y socio-económico

En virtud, de lo antes expuesto el monitor debe poseer conocimientos teórico-prácticos básicos de:

- a) Relaciones Humanas
- b) Psicología del aprendizaje
- c) Aplicación de métodos y técnicas de enseñanza

1.3 TAREAS Y OPERACIONES

Haciendo un análisis las tareas ejecutadas por los Monitores de Cocineros en proceso formativo, se pueden clasificar en:

1.3.1 Tareas y operaciones técnicas propias de la ocupación.

1.3.2 Tareas y operaciones didácticas tales como:

- a) Planificar cada clase en forma teórica y práctica, preparando los materiales y recursos didácticos para el aprendizaje.
- b) Dirigir la actividad de los aprendices para comunicar conocimientos, desarrollar destrezas y habilidades y cambiar actitudes.
- c) Asesorar las acciones de los cocineros en proceso formativo puesto que el éxito del aprendizaje depende en gran medida de las orientaciones proporcionadas por el Monitor.
- d) Supervisar el desarrollo del proceso de aprendizaje, fomentando la práctica del cocinero en proceso formativo en todos los puestos de trabajo.
- e) Evaluar el aprendizaje de los participantes.

Para ejecutar ésta labor el Monitor de cocineros en proceso formativo debiera realizar operaciones como las siguientes:

- Selección de métodos de aprendizaje
- Aplicación de técnicas de enseñanza
- Elaboración, uso y adaptación de ayudas audio-visuales
- Elaboración y aplicación de pruebas de evaluación.

1.4 LOCAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

El monitor desarrolla sus funciones dentro de la cocina de la empresa, en las condiciones siguientes:

- a) Local acondicionado con equipos, muebles y utensilios de cocina.
- b) Con un grupo de aprendices.
- c) En un ambiente limpio, seco, húmedo, ruidoso.
- d) Casi siempre de pie o caminando.
- e) Expuesto a todos los riesgos de la ocupación, por lo que es necesario que sepa aplicar las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

1.5 APTITUDES Y CUALIDADES PERSONALES

Además de las características propias del perfil de la ocupación, el Monitor debe poseer las cualidades y aptitudes siguientes:

- a) Salud física y mental
- b) Interés y aptitud para la enseñanza
- c) Destreza y habilidad para demostrar
- d) Estabilidad emocional
- e) Creatividad
- f) Dinamismo
- g) Sentido del humor y equidad

- h) Capacidad analítica
- i) Práctica de la observación
- j) Capacidad para guardar el equilibrio en las relaciones humanas
- k) Capacidad para la integración teórico-práctica.

Para desarrollar su labor se necesita que los monitores sean motivadores y creativos, capaces de comprender las necesidades individuales y de grupo, emplear la metodología que mejor responda al proceso formativo, al interés y experiencias individuales y grupales.

De acuerdo a las observaciones realizadas en la investigación los conocimientos metodológicos que debe aplicar el monitor son los siguientes:

- a) Métodos y técnicas de enseñanza
- b) Técnicas de evaluación
- c) Elaboración y uso de técnicas y recursos audio-visuales
- d) Dinámicas de grupo
- e) Psicología del aprendizaje del adolescente y del adulto
- f) Etica profesional
- g) Seguridad, higiene y primeros auxilios relacionados con la ocupación
- h) Filosofía de la formación profesional

1.6 FORMACION PROFESIONAL

Debe poseer: certificado de aptitud profesional y experiencia comprobada en la ocupación por un mínimo de 3 años de servicio como Jefe de Cocina, formación metodológica y el certificado de aptitud profesional con instructor a nivel operativo.

2. FUNCIONES DEL MONITOR

El monitor es la persona encargada de guiar la práctica del cocinero en proceso formativo, dentro de la empresa.

Sus funciones son:

- a) Dirigir las acciones del aprendiz, poniendo en práctica las actividades previamente planificadas. Para lo que debe emplear estrategias para organizar en diferentes formas el aprendizaje. Las actividades que el monitor selecciones deberán ser planificadas en función de los objetivos que se pretenda lograr. El monitor debe motivar al personal para su participación en las actividades planificadas, y fomentar el desempeño en todos los puestos de trabajo.
- b) Asesorar al cocinero profesional en proceso formativo, brindándole orientación y apoyo técnico en el desarrollo de sus actividades en cada uno de los puestos de trabajo de la ocupación.

Para que la asesoría se dé en una forma eficiente es necesario establecer la comunicación entre el monitor y los aprendices para determinar sus necesidades e intereses, y la incorporación de éstos a la toma de decisiones para definir los métodos, procedimientos y técnicas que coadyuven el logro de los objetivos previstos para la formación profesional de los cocineros.

- c) Supervisar la actividad de los cocineros en proceso formativo en cada uno de los puestos de la ocupación, contribuyendo a su perfeccionamiento, facilitando la interrelación entre el monitor y los participantes, permitiendo la comunicación, para que expresen su criterio, y mejorar el proceso de aprendizaje, realizando demostraciones y actualizando los conocimientos constantemente, fomentando la actividad, iniciativa y la creatividad.
- d) Evaluar la práctica del aprendiz, dentro de la empresa, analizando en forma constante si el proceso de aprendizaje se realiza en la forma prevista, si los resultados obtenidos acercan o no a los esperados.

La evaluación es una base para la búsqueda de métodos y medios de perfeccionamiento del proceso de aprendizaje. Los participantes pueden intervenir en la formulación de

objetivos, la elaboración del plan de trabajo, la determinación de estrategias de aprendizaje y en la evaluación de la tarea realizada. De esta manera se determinará si las actividades realizadas fueron adecuadas para el logro de los objetivos propuestos.

ANEXO II

<p>3. Se preocupa por que el local de trabajo se encuentre en buenas condiciones?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No se preocupa _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>4. Elabora programaciones de acuerdo a las necesidades e intereses de aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las elabora _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>5. Organiza los contenidos de enseñanza para su aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los organiza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>6. El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la teórica?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la utiliza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>7. El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la práctica?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la utiliza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>8. Tiene facilidad de transmitir su experiencia y ponerla en práctica?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la tiene _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>9. Comparte con usted sus nuevas experiencias?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las comparte _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>10. Lo motiva para su participación en el proceso de aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No motiva _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<p>11. Fomenta la responsabilidad en la realización de tareas?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la fomenta _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>12. Le explica el procedimiento para realizar las las operaciones en el puesto de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo explica _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>13. Le demuestra el procedimiento para ejecutar las operaciones en el puesto de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo demuestra _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>14. Utiliza hojas de trabajo en el proceso enseñanza-aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las utiliza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>15. Se auxilia de manuales operativos para facilitar el aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No se auxilia _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>16. Lo orienta en forma clara y sencilla para la ejecución del trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No orienta _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>17. Da a conocer a los aprendices los objetivos que se propone lograr?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los da _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>18. Permite que usted le exprese su criterio para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo permite _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<p>19. Lo orienta de acuerdo a las funciones del puesto de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No orienta _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____ <input type="checkbox"/></p>
<p>20. Fomenta la práctica en todos los puestos de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No la fomenta _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____ <input type="checkbox"/></p>
<p>21. Realiza demostraciones para dar a conocer el proceso en la ejecución de las actividades?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No las realiza _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____ <input type="checkbox"/></p>
<p>22. Cumple con la responsabilidad de supervisar la labor de aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No cumple _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____ <input type="checkbox"/></p>
<p>23. Evalúa en forma constante su aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No evalúa _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____ <input type="checkbox"/></p>
<p>24. Refuerza su aprendizaje en caso de constatar deficiencia en el mismo?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No lo refuerza _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____ <input type="checkbox"/></p>
<p>25. Se demuestra disgustado cuando observa la dificultad en la ejecución de las tareas?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No lo demuestra _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____ <input type="checkbox"/></p>
<p>26. Propicia y mantiene las relaciones humanas con el personal a su cargo?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No las propicia _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____ <input type="checkbox"/></p>

<p>27. Actualiza sus conocimientos en forma permanente?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los actualiza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>28. Usa recursos audio-visuales tales como: gráficas, proyector de vista fijas, películas?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los usa _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>29. Mencione aspectos positivos de su monitor:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>30. Mencione aspectos negativos de su monitor:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>31. Que es lo que más le agrada del curso:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>32. Que es lo que menos le agrada del curso:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		

ENCUESTA DIRIGIDA A COCINEROS PROFESIONALES

Esta encuesta forma parte de un trabajo sobre: "El nivel de influencia del Monitor en la formación del Cocinero en Proceso de Aprendizaje".

El objetivo de la misma es obtener datos que sirvan para la realización de una tesis de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala; por lo tanto se le solicita sea lo más veraz posible.

Se agradece de antemano su colaboración.

No es necesario que se identifique.

Datos del encuestado:

Ultimo grado escolar cursado: Primaria _____
 Secundaria _____
 Universidad _____

Sexo: F _____ M _____

Edad: Menos de 30 años _____ Más de 30 años _____

Tiempo de experiencia como Cocinero Profesional: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará una serie de afirmaciones. Marque una "X" en la casilla que considere sea la respuesta correcta.

EL MONITOR:	
<p>1. Improvisa las actividades para el aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No las improvisa _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>2. Se ocupa de contar con todos los implementos y materiales que se utilizarán en la práctica?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No se ocupa _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>

<p>3. Se preocupa por que el local de trabajo se encuentre en buenas condiciones?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No se preocupa _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>4. Elabora programaciones de acuerdo a las necesidades e intereses de los aprendices?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No las elabora _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>5. Organiza los contenidos de enseñanza?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No los organiza _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>6. El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la teórica?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No la utiliza _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>7. El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la práctica?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No la utiliza _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>8. Tiene facilidad de transmitir su experiencia y ponerla en práctica?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No la tiene _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>9. Comparte con los aprendices sus nuevas experiencias?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No las comparte _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>10. Motiva a los aprendices para su participación en el proceso de aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No los motiva _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

<p>11. Fomenta la responsabilidad de los aprendices en la realización de tareas?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No la fomenta _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>12. Explica a los aprendices el procedimiento para realizar las operaciones en el puesto de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No lo explica _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>13. Demuestra a los aprendices el procedimiento para ejecutar las operaciones en el puesto de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No lo demuestra _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>14. Utiliza hojas de trabajo en el proceso enseñanza-aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No las utiliza _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>15. Se auxilia de manuales operativos para facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No se auxilia _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>16. Orienta a los aprendices en una forma clara y sencilla para la ejecución del trabajo?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No los orienta _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>17. Da a conocer a los aprendices los objetivos que se propone lograr?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No los da _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>
<p>18. Permite que los aprendices le expresen su criterio para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- A veces _____ <input type="checkbox"/></p> <p>- No lo permite _____ <input type="checkbox"/></p> <p>Observaciones _____</p>

<p>19. Orienta a los aprendices de acuerdo a las funciones del puesto de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los orienta _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>20. Fomenta la práctica de los aprendices en todos los puestos de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la fomenta _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>21. Realiza demostraciones para dar a conocer a los aprendices el proceso en la ejecución?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las realiza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>22. Cumple con su responsabilidad de supervisar la labor de aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No cumple _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>23. Evalúa en forma constante el aprendizaje de los cocineros en proceso formativo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No evalúa _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>24. Refuerza el aprendizaje en caso de constatar deficiencia en el mismo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo refuerza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>25. Se demuestra disgustado cuando observa la dificultad en la ejecución de las tareas?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo demuestra _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>26. Propicia y mantiene las relaciones humanas con el personal a su cargo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las propicia _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<p>27. Actualiza sus conocimientos en forma permanente?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los actualiza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>28. Usa recursos audio-visuales tales como: gráficas, proyector de vista fijas, películas?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los usa _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>29. Mencione aspectos positivos del monitor:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>30. Mencione aspectos negativos del monitor:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>31. Que es lo que más le agrada del curso:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>32. Que es lo que menos le agrada del curso:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		

ENCUESTA DIRIGIDA A MONITORES DE COCINEROS EN PROCESO FORMATIVO

Esta encuesta forma parte de un trabajo sobre: "El nivel de influencia del Monitor en la formación del Cocinero en Proceso de Aprendizaje".

El objetivo de la misma es obtener datos que sirvan para la realización de una tesis de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala; por lo tanto se le solicita sea lo más veráz posible.

Se agradece de antemano su colaboración.

No es necesario que se identifique.

Datos del encuestado:

Ultimo grado escolar cursado: Primaria _____
Secundaria _____
Universidad _____

Sexo: F _____ M _____

Edad: Menos de 30 años _____ Más de 30 años _____

Tiempo de experiencia como Monitor: _____

Diploma que lo acredita como Jefe de Cocina: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará una serie de afirmaciones. Marque una "X" en la casilla que considere sea la respuesta correcta.

USTED COMO MONITOR:	
1. Improvisa las actividades para la enseñanza de los aprendices?	- Siempre _____ - A veces _____ - No las improvisa _____ Observaciones _____
2. Se ocupa de contar con todos los implementos y materiales que se utilizarán en la práctica?	- Siempre _____ - A veces _____ - No se ocupa _____ Observaciones _____

<p>3. Se preocupa por que el local de trabajo se encuentre en buenas condiciones?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No se preocupa _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>4. Elabora programaciones de acuerdo a las necesidades e intereses de los aprendices?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las elabora _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>5. Organiza los contenidos de enseñanza?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los organiza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>6. El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la teórica?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la utiliza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>7. El tipo de lección que frecuentemente utiliza es la práctica?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la utiliza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>8. Tiene facilidad de transmitir su experiencia y ponerla en práctica?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la tiene _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>9. Comparte con los aprendices sus nuevas experiencias?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las comparte _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>10. Motiva a los aprendices para su participación en proceso de aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los motiva _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<p>11. Fomenta la responsabilidad de los aprendices en la realización de sus tareas?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la fomenta _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>12. Explica a los aprendices el procedimiento para realizar las operaciones en el puesto de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo explica _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>13. Demuestra a los aprendices el procedimiento para ejecutar las operaciones en el puesto de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo demuestra _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>14. Utiliza hojas de trabajo en el proceso enseñanza-aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las utiliza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>15. Se auxilia de manuales operativos para facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No se auxilia _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>16. Orienta a los aprendices en una forma clara y sencilla para la ejecución del trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los orienta _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>17. Da a conocer a los aprendices los objetivos que se propone lograr?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los da _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>18. Permite que los aprendices le expresen su criterio para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo permite _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<p>19. Orienta a los aprendices de acuerdo a las funciones del puesto de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los orienta _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>20. Fomenta la práctica de los aprendices en todos los puestos de trabajo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No la fomenta _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>21. Realiza demostraciones para dar a conocer a los aprendices el proceso en la ejecución?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las realiza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>22. Cumple con su responsabilidad de supervisar la labor de aprendizaje?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No cumple _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>23. Evalúa en forma constante el aprendizaje de los cocineros en proceso formativo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No evalúa _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>24. Refuerza el aprendizaje en caso de constatar deficiencia en el mismo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo refuerza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>25. Se demuestra disgustado cuando observa la dificultad en la ejecución de las tareas?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No lo demuestra _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>26. Propicia y mantiene las relaciones humanas con el personal a su cargo?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No las propicia _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<p>27. Actualiza sus conocimientos en forma permanente?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los actualiza _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>28. Usa recursos audio-visuales tales como: gráficas, proyector de vista fijas, películas?</p>	<p>- Siempre _____</p> <p>- A veces _____</p> <p>- No los usa _____</p> <p>Observaciones _____</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>29. Mencione aspectos positivos de los aprendices:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>30. Mencione aspectos negativos de los aprendices:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>31. Que es lo que más le agrada del curso:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>32. Que es lo que menos le agrada del curso:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		