

Mercedes Asencio López

“EL SISTEMA DUAL DE FORMACION PROFESIONAL (EDUCACION PARA
EL TRABAJO), Y SU INCIDENCIA EN LA PROMOCION DE LOS
PARTICIPANTES EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN DE INTECAP
ESCUINTLA 1”.

Asesor: Lic. Etán Godínez Castañón

Universidad de San Carlos de Guatemala.
FACULTAD DE HUMANIDADES.
Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, Junio del 2,000.

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

INTRODUCCION

La educación como desarrollo constante en la formación profesional del hombre ha influido en este para que en la cultura avance, provocando así el desarrollo de las sociedades a través del trabajo de los hombres.

Considerando lo significativo de la formación profesional para la sociedad actual, se emprende este estudio que permitirá conocer la realidad del proceso del desarrollo del sistema dual de la formación profesional en el Departamento de Escuintla, tomando como base tres factores importantes, que intervienen en el proceso, siendo ellos el estudiante, la empresa y el centro de formación incluyendo instructores y recursos disponibles todo ello como parte de la educación para el trabajo.

Esta investigación esta constituida por un estudio bibliográfico, que incluye libros de textos, documentos editados en Alemania donde tuvo su origen el sistema dual de formación profesional, memorias del INTECAP que nos permitirá conocer las diferentes fases del desarrollo que han tenido ese sistema de formación en el país, bibliografía técnica seleccionada, archivos relacionados en el control académico de los participantes del Centro Regional de Escuintla, que permitirá conocer los logros obtenidos que reflejen la realidad del sistema dual en la región.

En el trabajo de los hombres encontramos que la formación profesional presenta un elemento muy significativo, constituyéndose en el peldaño que facilita y permite alcanzar el desarrollo del recurso humano.

Todo lo anterior fue motivo para emprender esta investigación con el objetivo de conocer la realidad y dar recomendaciones que beneficien el desarrollo del sistema dual de formación profesional en el Centro Regional de Escuintla.

El presente trabajo esta estructurado de la manera siguiente el primer capítulo se refiere Marco conceptual, cuyos componentes son: los antecedentes del problema, el planteamiento del problema, la importancia, alcances y limites de la investigación, donde se describe claramente la trayectoria del Sistema Dual de formación profesional.

El sustento científico de este estudio se encuentra en el Marco Teórico, que representa una revisión bibliográfica.

El Marco Metodológico contiene los objetivos propuestos, las variables con sus definiciones, así mismo describe la población y la muestra con sus respectivos porcentajes.

En este capítulo se hace la presentación de resultados obtenidos, mediante un análisis estadístico. Se presentan las conclusiones y las recomendaciones que se consideran pertinentes, se hace el planteamiento del aporte al estudio realizado y finalmente se hace la presentación Así mismo se hace el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones consideradas pertinentes y finalmente se presentan los anexos consistentes en modelos de los instrumentos utilizados en el estudio.

INDICE

INTRODUCCION

	Pág.
1. MARCO CONCEPTUAL	
1.1 Antecedentes del problema.	1
1.2 Importancia de la investigación	2
1.3 Planteamiento del problema	4
1.4 El alcance y los límites de la investigación	4
2. MARCO TEORICO	
2.1 La Formación Profesional	6
2.1.1. Fundamento legal de la Formación Profesional	7
2.1.2. Características de la Formación Profesional	8
2.1.3. Fines y objetivos de la Formación Profesional	9
2.1.4. Profesional Técnico	9
2.1.5. Desarrollo de la Formación Profesional	10
2.1.6. Clasificación de las ocupaciones de Formación Profesional.	12
2.2 Sistema Dual de la Formación Profesional.	14
2.2.1 La empresa como lugar de Formación Profesional.	14
2.2.2 El mercado de trabajo para los egresados del Sistema Dual.	15
2.2.3 Los instructores en el Sistema Dual de Formación Profesional.	15
2.2.4 La responsabilidad del aprendiz en la empresa.	16
2.2.5 Contrato de Aprendizaje.	17
2.2.6 Por qué capacitan las empresas.	17
2.2.7 Centro de Formación Profesional Técnica.	17
2.2.8. Selección de aprendices para un programa de Formación.	18
2.2.9. Seguimiento a los participantes que están en Empresas.	18
2.3. Proceso Enseñanza Aprendizaje.	19
2.3.1. Didáctica de la Formación	19

2.3.2.	Planificación	21
2.3.3.	Métodos y Técnicas Enseñanza Aprendizaje.	22
2.3.4.	Evaluación del aprendizaje en Formación Profesional	23
2.3.5.	Áreas y dominios del aprendizaje.	27
2.4.	Especialidades que se desarrollan en el Centro de Capacitación Escuintla 1	29
2.5.	Promoción de Estudiantes en diferentes especialidades	31
3.	MARCO METODOLÓGICO	
3.1	Objetivo General	32
3.2	Objetivos Específicos	32
3.3	Variable	32
3.4	Definición Teórica	33
3.5	Definición Operacional	34
3.6	Indicadores	35
3.7	Los Sujetos	35
3.8	Diseño de Recopilación.	36
3.8.1.	Documentación Bibliográfica	36
3.8.2.	Instrumentos de Investigación	36
3.9.	Análisis Estadístico	36
4.	RESULTADOS	
	Análisis de Resultado	59
	Conclusiones	62
	Recomendaciones	63
	Aporte	64
	Referencias Bibliográficas	68
	ANEXOS	

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

1.1. Antecedentes Del Problema.

En el año de 1988, ZULLY PATRICIA MOLINA VISQUEROS, estudiante de licenciatura en pedagogía y ciencias de la educación, realizó una investigación para elaboración de tesis, proponiéndose como objetivo, conocer críticamente el desarrollo de los programas de aprendizaje que se imparten en el Centro de Capacitación No.2 de INTECAP, en la ciudad capital de Guatemala, llegando a las siguientes conclusiones:

- a) A través de la historia, la educación técnica en Guatemala ha guardado algún grado de similitud con la que actualmente se imparte.
- b) La legislación actual favorece la educación técnica al propiciar que la población escolar decida entre la educación escolar y la extra escolar.
- c) En nuestro tiempo el sistema educativo convencional se encuentra imposibilitado, tanto para atender la población escolar suficiente como para formar cuadros suficientes que cubran las necesidades actuales del sector económico del país.¹

A principios del período de gobierno del ex presidente Romeo Lucas García (1978-1982), fue construido el Centro de Capacitación de INTECAP, en la Cabecera Departamental de Escuintla, inaugurado en febrero de 1981; ese mismo año iniciaron los primeros programas de Formación Profesional, utilizando el sistema dual, en las áreas de Mecánica Automotriz, Soldadura Industrial, Electricidad Industrial y Mecánica Industrial.

El objetivo principal desde su origen ha sido el de “promover y fomentar el incremento de la productividad en todos sus aspectos y niveles y atender al desarrollo de los recursos humanos de la región”

Los programas dieron inicio con grupos de 20 a 25 participantes, las cuales comenzaron con muchos deseos de superación, sin embargo, después de dos o tres años de formación, más del 50% de los participantes no superaban las pruebas teóricas y prácticas que se les aplicaban, esta situación en la actualidad aun persiste, con mayor tendencia en algunas especialidades.

Este problema se agudiza al encontrar insatisfacción en las empresas porque los estudiantes no adquieren las habilidades y destrezas esperadas; siendo este aspecto motivo de frustración para muchos adolescentes y adultos que al final del evento esperan ser acreditados con un C.A.P (Certificado Aptitud Profesional). Que le permitirá obtener un buen empleo y por ende se les facilitará su desenvolvimiento en un puesto de trabajo.

El fracaso del participante es más frecuente en el segundo y tercer año de estudios que son cuando la formación se desarrolla compartida en el Centro de Capacitación y en la empresa.

1.2 Importancia De La Investigación:

La presente investigación es de mucho interés social principalmente porque la formación incide directa o indirectamente en toda la población de la cabecera departamental de Escuintla, al considerar los siguientes aspectos: los participantes que asisten a INTECAP, generalmente pertenecen a un estrato social de escasos recursos económicos y el programa dual, es el único medio de educación extra escolar para superarse educativa y profesionalmente. Los participantes que no logran adquirir su Formación Profesional, se vieron en la necesidad de incorporarse a la vida activa laboral sin una especialización, situación que en muchas ocasiones les obliga a trabajar bajo condiciones inhumanas y devengado salarios injustos y que no son equitativos al costo de la vida que predomina en la Región.

La mayoría de empresa para incrementar el salario al trabajador, además de requerirlo un trabajo de calidad le solicitan que presente su Certificado de Aptitud Profesional.

¹ Molina Visquerra, Zully Patricia; Análisis Crítico del Programa de Aprendizaje del Centro de Capacitación número dos de INTECAP. Guatemalteco – Alemán, páginas 65, 66 y 67.

Las condiciones anteriormente descritas ubican al trabajador y a su familia dentro de un grupo social con problema socioeconómico, que en ocasiones no se alcanza a satisfacer las necesidades básicas de alimentación, salud y vivienda así también en los hogares se descuida la educación de los hijos, se fomenta la desintegración familiar se incrementa la delincuencia común y estos tres últimos aspectos llevan a toda la población a la intranquilidad y la inseguridad personal.

Al analizar los aspectos y situaciones anteriormente descritas, se visualiza la importancia que representa para la sociedad escuintleca el conocer la incidencia positiva o negativa de los diversos factores que intervienen en el sistema dual, de la Formación Profesional los principales son:

- El proceso de selección de los participantes.
- La formación pedagógica de los docentes o instructores
- El contrato o convenio de aprendizaje entre aprendices, empresa y centro de formación.
- La metodología aplicada por los instructores.
- El material de apoyo utilizado en teoría.
- La falta de implementación de los talleres para practica.
- El apoyo de la empresa en la formación del aprendiz.
- La coordinación entre docentes, unidades de evaluación y de programación.
- El nivel de escolaridad del participante.
- Material didáctico disponible.
- Disponibilidad de material para elaboración de prácticas en el taller.
- La congruencia entre contenidos programáticos y pruebas aplicadas.
- Los sistemas de evaluación y el nivel del participante.

Todo ello motiva su investigación y su importancia radica en que sus resultados pueden ayudar a la población de Escuintla mayor de 14 años en su Formación Educativa y Profesional dentro de este sistema de educación extra escolar.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los programas de formación profesional en el sistema dual, están comprendidos dentro de la educación extra escolar y son necesarios para la persona que por vocación, han elegido formarse técnicamente en una especialidad o cuando por su situación económica necesita incorporarse a la vida activa laboral y no le es posible cursar una profesión en la educación formal. El sistema dual de formación profesional constituye una interesante y buena opción para formarse profesional y técnicamente lo le permitirá en el futuro conocer y desempeñar un trabajo con máxima eficiencia y así devengar un salario justo y que le permitirá satisfacer con facilidad principalmente las necesidades básicas de una persona.

De lo anterior, surge la siguiente interrogante ¿Cómo incide el sistema dual de Formación Profesional en la promoción de los estudiantes del Centro de Capacitación de Escuintla I?

1.4 Alcances Y Limites De La Investigación

Alcances:

Esta investigación abarcó a los participantes e instructores de los Programas del Sistema Dual de Formación Profesional que se desarrolla en el Centro de Formación y Capacitación de INTECAP, Escuintla 1 y a las Empresas ubicadas en el Departamento de Escuintla.

Se investigaron los diversos elementos que intervienen en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje, incluyendo:

- Formación en Metodología de la Enseñanza de los instructores.
- Material y equipo en los talleres de practica.
- La empresa y el apoyo que presta a los Programas de Formación Profesional en el Sistema Dual.
- Paquete didáctico de los programas de Formación Profesional.
- Relación entre Programa Analítico y Pruebas de Certificación.

1.5. Límites

Los resultados obtenidos en la investigación no se generalizaron para otros Centros de Formación y Capacitación de INTECAP ni a Empresas del Departamento de Escuintla que no cuentan con practicantes de los Programas del Sistema Dual de Formación Profesional, así también no se incluyó a empresas que estén ubicadas fuera del Departamento de Escuintla.

CAPITULO SEGUNDO

Marco Teórico

2.1 La Formación Profesional

La Formación Profesional Técnica es un requisito indispensable para el desarrollo económico y social, pero no es suficiente, si no se integra el resto de la estructura social, cultural, económica y política del país. Por consiguiente no debe llevarse a cabo en forma aislada, sino debe enmarcarse dentro de dicho contexto.

La Formación Profesional promueve el desarrollo personal del individuo y permite el triunfo en sus actividades económicas mejorando así su nivel de vida.

En lo material una persona que haya alcanzado una formación profesionalmente, puede planificar su vida bajo condiciones favorables logrando un bienestar para él y la familia puede formar un capital, mejorar la previsión de la vejez mediante ahorros.

Definición:

Las definiciones más comunes de Formación Profesional son:

De acuerdo a la recomendación 150 y el Convenio 142 de la OIT..

“La Formación Profesional descubre y desarrolla aptitudes humanas para la vida activa, productiva y satisfactorias y en unión con las diferentes formas de educación mejora las diferentes aptitudes individuales, para comprender individual y colectivamente lo relacionado con las condiciones de trabajo y el medio social, e influir sobre ellos”²

² INTECAP, Formación Profesional DT-DEFORHI-SM página #6

Otras Definiciones:

- Formación Profesional tiene como fin desarrollar las aptitudes del individuo, transmitirle conocimientos técnicos y fomentar en él aptitudes y comportamientos en el ámbito social y político que son decisivos para desempeñarse con éxito en actitudes económicas, ya sea como empleado, empresario o en la economía de subsistencia³
- Según el compendio de Normas de INTECAP dice que: El Sistema de Formación Profesional de INTECAP “Es el conjunto de Reglamentos, Normas y procedimientos encaminados a preparar trabajadores de toda la República y en los tres sectores de la actividad económica del País, en forma específica para el desempeño de una ocupación determinada, sobre la base de una labor conjunta de las empresas e INTECAP.”⁴

2.1.1. Fundamento legal de la Formación Profesional

El Sistema de Formación Profesional es Oficial, reconocido y se basa en las leyes de la República, de conformidad con lo dispuesto en el decreto 17-72, del 26 de abril de 1,972; por medio del cual el Congreso de la República de Guatemala, expidió la Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP, la cual entró en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial el 19 de Mayo del mismo año.⁴

Dentro de las finalidades de esta Ley están:

- Dar a conocer y Oficializar dentro de la estructura del INTECAP, los documentos, normativos que conceptualizan y rigen la operación del Sistema Nacional de Formación Profesional.
- Unificar criterios orientar acciones comunes y facilitar el trabajo para que este se realice coordinadamente con eficiencia.

³ INTECAP, Formación Profesional DT-DEFORHI-SM, Pág. 6

⁴ INTECAP, Compendio de normas GDN-No. 25.1-1/96, Pág. 1 y 15

- Dar acceso al conjunto de normas que rigen la formación Profesional y a todos los involucrados en ella.⁵

2.1.2 Características de la Formación Profesional

La Formación Profesional Técnica tiene su propia característica, siendo ellas:

- Sistemática: Los diferentes elementos que deben interactuar en forma ordenada, en función de objetivos claramente definidos.
- Integral: Debe considerar al hombre en todas sus dimensiones y potencialidades.
- Activa: Fundamentarse en el aprender haciendo.
- Innovadora: Formar al hombre con visión al futuro.
- Polivalente: Suficientemente General
- Flexible: Ofrecer una respuesta favorable a cada situación.
- Continua: Debe favorecer el desarrollo Progresivo de las personas durante toda la vida.
- Basada en la Realidad: Responder a las características de la población⁶

2.1.3. Fines y objetivos de la Formación Profesional

Fines

- Desarrollo y Promoción del recurso humano.
- Desarrollo económico, tecnológico, social, y político del País.

⁵ INTECAP, Compendio de Normas, para la Operación de Programas de Formación Profesional, 334, No.2, (1994) Pág.4

⁶ INTECAP, Formación Profesional, DT-DEFORHI-SM Pág. 15

Objetivos:

- Formación de mano de obra calificada y altamente calificada, para una vida activa productiva y satisfactoria.
- Mejorar el nivel de vida de la sociedad.
- Incrementar la productividad en las empresas.
- Actualizar al trabajador.⁷

2.1.4. Profesional Técnico:

Según la Clasificación Internacional de Ocupaciones CIUO.

Es un Profesional Técnico aquella persona que desempeña una ocupación, aplicando las técnicas adecuadas en el tiempo justo y con la calidad necesaria.

El Profesional Técnico, puede tener Formación en una en varias especialidades, como por ejemplo.

Un Profesional en Mecánica Automotriz, es el trabajador calificado en dicha especialidad, con conocimientos técnicos, habilidades y aptitudes propias de la ocupación.

2.1.5. Desarrollo de la Formación Profesional.

La Formación Profesional, puede llevarse a cabo de manera diferente, dependiendo del estado inicial del participante y de ello se deriva el modo y la modalidad que deban emplearse.

Los Planes de Formación o Programas Analíticos que deban emplearse de base para la Formación en cualquier caso deben ser los aprobados por la División Técnica de INTECAP.

⁷ INTECAP, FORMACIÓN PROFESIONAL DT-DEFORHI-SM, PAG. 26

Cuando es un nuevo Programa de Formación Profesional, deben utilizarse datos cuantitativos, obtenidos por la oficina de Planificación, que determinará la cantidad de mano de obra calificada necesaria y la División Técnica, la que debe llevar a cabo una investigación cualitativa a través de la elaboración de una monografía y la estructura de nuevos programas de Formación.

Para los eventos de nivel operativo debe desarrollarse en proporción de 60% a 80% de práctica y de 20 a 40% de teoría.

Modalidades: Es la forma como se organizan las acciones de la Formación Profesional.

Las principales modalidades son:

- **Empresa Centro:** Esta modalidad se caracteriza porque el participante se incorpora al proceso productivo de una empresa para realizar su práctica, normalmente de 4 a 5 días durante la semana y 1 día asiste al Centro de Formación a recibir la parte de Tecnología, de acuerdo a contenidos establecidos en los Programas Analíticos.
- **Centro Empresa:** Su característica es que el participante cuenta con el patrocinio de una empresa y si esta está de acuerdo se puede desarrollar la práctica y la teoría en el Centro de Formación.
- **Móvil:** Cuando la Formación se desarrolla totalmente en la empresa.
- **Centro:** Cuando es desarrollado totalmente dentro del Centro.

Modos de Formación

Este es determinado por la edad de los participantes en el evento y por el nivel de calificación de la ocupación. Tenemos los siguientes modos:

- **Habilitación:** Modo de Formación destinado a personas de 16 años de edad en adelante, que deseen iniciarse en una especialidad.

- Complementación: Formación dirigida a trabajadores, que se desempeñan en una ocupación, pero insuficientemente preparados para alcanzar un nivel óptimo de eficiencia.
- Aprendizaje: Modo de Formación Integral y completo, dirigido a adolescentes comprendidos entre los 14 y los 18 años, que desean Formarse como trabajadores calificados.
- Carrera Técnica Carta: Tiende a formar trabajadores para desempeñarse en ocupaciones de nivel medio, debe tener dominio de ocupación a nivel operativo.⁸

2.1.6. Clasificación de las ocupaciones en Formación Profesional

Las ocupaciones se clasifican según el grado de dificultad y complejidad en su ejecución. Se clasifican en tres niveles:

- Operativo
- Medio
- Ejecutivo

Las ocupaciones de Nivel Operativo, se dividen en:

- No calificadas
- Semi- calificadas
- Calificadas
- Altamente calificadas.

No Calificadas: Cuando el trabajador no requiere de conocimientos y habilidades especiales, constan de una sola tarea repetitiva y por simplicidad no ameritan programas de Formación Profesional, ejemplo:

- Cortador de café
- Recolector de basura.

⁸ INTECAP, COMPENDIO DE NORMAS, G-DEN-No. 25.1-1/96, PAG. 16

Calificada: Estas ocupaciones demandan habilidades especiales, se ejecutan tareas varias y necesitan iniciativa del trabajador, ejemplo:

- Mecánica Automotriz
- Electricista Instalador Domiciliar, otros.

Altamente Calificado: Ocupaciones altamente complejas, requieren conocimientos Técnicos adicionales, mayor iniciativa y responsabilidad del trabajador.

Ejemplo:

- Mecánico de equipo Hidráulico
- Mecánico de bombas de inyección.

Ocupaciones a Nivel Medio Puestos que sirven de enlace entre quienes administran y quienes dirigen personal operativo.⁹

Se contemplan dos grupos:

- Técnico Medio
- Mando Medio

Técnico Medio: Ocupaciones que demandan conocimientos específicos, se deben resolver situaciones de procesos productivos sobre la base de sus conocimientos y experiencias.

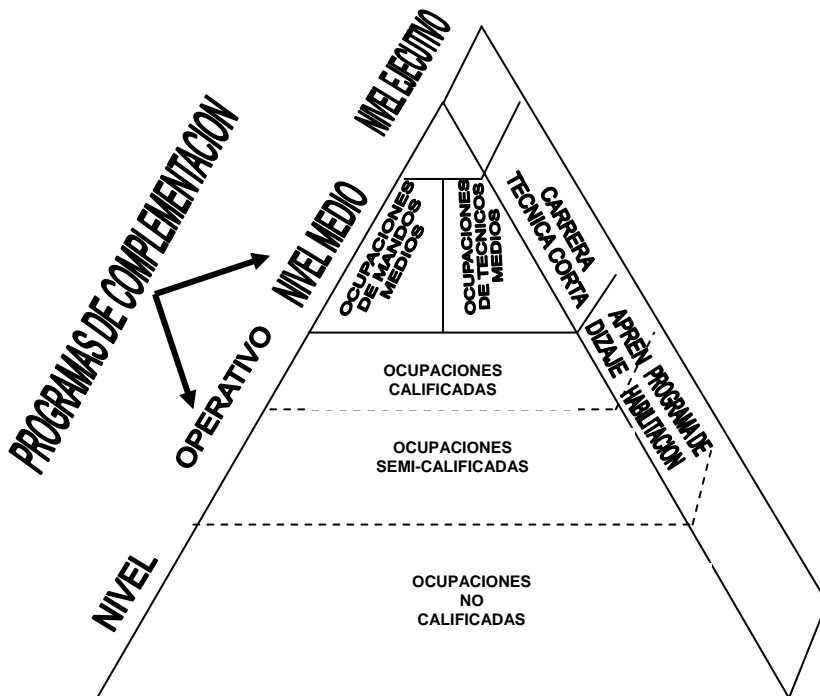
Mando Medio: Son las ocupaciones que demandan del trabajador, conocimientos específicos del área ocupacional, iniciativa y don de mando. Deben coordinar la labor de trabajador operativo. Ejemplo:

- Maestro de Obras
- Supervisor industrial

Ocupaciones de Nivel Ejecutivo: Corresponde a los puestos donde se Planifica, dirige, administra y evalúa, se coordinan Políticas de trabajo; corresponde a Gerencia, Sub-gerencia y Altas Jefaturas.

⁹ DSE El Sistema Dual de Formación, Wunder, Alemania, 1959, PAG. 81

Pirámide Ocupacional¹⁰



2.2 El sistema dual de la Formación Profesional

Cuando hablamos de estudio generalmente se piensa en un Centro Educativo, donde se desarrolla el proceso Enseñanza –Aprendizaje, de igual manera cuando hablamos de Formación Profesional Técnica, pensamos en un Centro donde asisten las personas a formarse en un campo de trabajo, pero el Sistema Dual de Formación es una variante a esta forma de pensar, porque la formación que se recibe es compartida en un Centro de Formación y en una empresa.

El Centro es el responsable de proporcionar el conocimiento técnico y la empresa es la responsable de dar la oportunidad al aprendiz de aprender la práctica o bien de facilitar la adquisición de las habilidades y destrezas que requiere el desempeño en una ocupación.¹¹

2.2.1 La Empresa como lugar de Formación Profesional

¹⁰ INTECAP, Formación Profesional, DT-DEFORHI-SM, Pág. 44

¹¹ Dr. Wolfgang monikes, El sistema Escolar en la República Federal de Alemania, (Internationes, Kennedyallee, 1991) XCI Pág. 10 y 20.

La empresa para ser considerada como lugar adecuado para la Formación debe conocer el proceso y tener bien claros los objetivos de los programas de Formación Técnica debe contar con personal preparado para atender las necesidades de los aprendices, la empresa debe estar anuente a facilitar el avance sistemático de la formación, haciendo coincidir la práctica con el desarrollo del contenido tecnológico que se da en el Centro de formación, debe facilitar el uso de herramienta, equipo y material para que progresivamente se adquieran las habilidades y destrezas deseadas y un factor importante es la comunicación que debe existir entre la empresa y el Centro de Formación. La Formación Profesional en la empresa debe regirse por reglamentos decretados por el Gobierno. De esta manera queda asegurada la armonización de la Formación en la empresa.

2.2.2 El mercado de trabajo para los egresados del Sistema Dual

Los programas de Formación que se desarrollan bajo el Sistema Dual, deben ser planificados, programados y ejecutados teniendo como base la DNFT (Detección de Necesidades de formación Técnica), de esta manera siempre existirá demanda de la mano de obra formada, no debe permitirse la sobre saturación de Formación en ninguna especialidad; a la fecha de acuerdo a algunas investigaciones de campo realizadas para la mayoría de especialidades, existen fuentes de trabajo, y un aspecto que es importante es que generalizando el 70% de los egresados se quedan laborando en las empresas que los patrocinan o hacen sus prácticas.

2.2.3 Los instructores en el Sistema Dual de Formación Profesional.

Instructor es la persona que planifica, desarrolla, evalúa y orienta el aprendizaje de uno o varios aprendices que se le asignan, con el fin de formarlos como técnicos en una ocupación.

Condiciones que debe poseer un instructor de excelente calidad.

- Condiciones Personales.
- Dominio de la Ocupación.
- Formación Metodológica.

Las condiciones personales: Incluye las condiciones físicas, sociales, docentes, Psíquicas, morales y profesionales.

Condiciones psíquicas.

Confianza en que las personas son capaces de aprender y progresar.

Buena atención, capacidad de observación y análisis.

Estabilidad emocional.

Seguridad en sí mismo.

Madurez en su actuar

Reacción calmada.

No llevar los problemas del hogar al trabajo.

Aceptar sugerencias y críticas.

Tomar decisiones.

Condiciones Sociales:

Capacidad de adaptación

Propiciar y mantener relaciones armoniosas, amigable, cortes, sincero, y comprensible.

Condiciones Morales:

Interés, Respeto, honestidad, lealtad, responsabilidad, impedir rumores.¹²

Condiciones Docentes:

Aptitud docente, paciencia destreza operativa, paciencia, voz agradable, Buena memoria, iniciativa, creatividad, capacidad para organizar

Condiciones Físicas:

No poseer ninguna clase de impedimento que no le permita desenvolverse eficazmente en su especialidad.¹³

¹² INTECAP, El Instructor, DT-545-SFM-001-01-10/96, Pág. 9

¹³ INTECAP, El Instructor, DT-545-SFM-001-01-10/96, Pág. 9

2.2.4 Responsabilidades del aprendiz en la Empresa

Al inicio de su formación el aprendiz adquiere algunos compromisos con el Centro de formación, dentro de ellos están las responsabilidades con la empresa los cuales podemos enumerar de la siguiente forma:

- Hacer todo posible en el avance de su formación
- Actuar con responsabilidad.
- Respetar a todas las personas que le rodean
- Ser disciplinado
- Respetuosos de normas y reglas
- Actuar con honradez
- Y cultivar todas aquellas virtudes que engrandecen a las personas

2.2.5 Contrato de aprendizaje Empresa-Aprendiz

El contrato de aprendizaje entre la empresa y el aprendiz, debe especificar los siguientes datos:

- Tipo de objetivo de la Formación Profesional Técnica
- Inicio y Finalización de la práctica
- Medidas de formación fuera del lugar habitual de la empresa
- Duración de la jornada regular diaria de trabajo
- Pago y monto de la remuneración
- Requisitos previos bajo los cuales puede rescindirse el contrato de aprendizaje¹⁴

En Guatemala en lugar del contrato de aprendizaje se utiliza una carta de compromiso de patrocinio laboral, al firmar la carta la empresa se compromete al finalizar el primer año de formación en el Centro le dará la oportunidad que realice sus prácticas durante doce o veinticuatro meses en su empresa y le concederá permiso para que asista una vez a la semana al Centro de Formación a completar los conocimientos tecnológicos.

¹⁴ Ortleb, Rainer; Sistema Dual de Formación Profesional, Junio 1992, Pág. 6.

2.2.6 Por qué capacitan las Empresas

Las empresas en Guatemala capacitan regular y voluntariamente a su costa a los aprendices, lo hacen por su convicción, que esta es la mejor posibilidad de cubrir sus demandas de personal experto y por que es indispensable contar con operarios cuidadosamente adiestrados y con experiencia de trabajo en la empresa si se quiere incrementar la propia capacidad de rendimiento y la competitividad.

2.2.7 Centro de Formación Profesional Técnica

Son Centros destinados a la Formación Profesional, físicamente deben contar con recursos materiales y humanos, dentro de los materiales podemos mencionar, instalaciones de aulas para Teoría, Talleres para Práctica, ambos pedagógicamente diseñados y debidamente implementados con maquinaria, equipo, herramienta y materiales sobre la base de las necesidades de la especialidad que se desarrolla.

En cuanto al recurso humano, se debe contar con instructores altamente calificados, con formación técnica y pedagógica, también el personal administrativo necesario, para llevar adelante el proceso de formación.

2.2.8 Selección de aprendices para un programa de Formación

Las personas que desean participar en un programa de Formación Profesional deben llenar requisitos de edad y escolaridad, dependiendo del modo de formación con que esta iniciando, además debe cumplir con las etapas que tiene el proceso de selección, aprobando las evaluaciones psicotécnicas, prácticas, recibir pláticas de orientación de la especialidad y pasar las entrevistas correspondientes.¹⁵

¹⁵ INTECAP, Compendio de Normas, G-DN-No. 25.1-1/96, Pág. 49

2.2.9 Seguimiento a los participantes que están en Empresas

El seguimiento es la visita que realiza el Jefe de Taller o Instructor, con el objetivo de verificar la realización de la práctica de los aprendices en las empresas correspondientes, para ser completa debe evaluar los siguientes aspectos:

- Conocimiento
- Iniciativa
- Rapidez
- Precisión
- Capacidad para emitir juicios
- Disciplina
- Responsabilidad
- Relaciones en el trabajo
- Apariencia personal
- Puntualidad

Tomando como base los siguientes parámetros: Excelente, Muy Bueno, Bueno, Deficiente.

También es importante considerar los siguientes aspectos:

- Control del avance práctico
- Evaluar al participante de acuerdo el monitor o instructor de la empresa.
- Adecuar permanentemente la formación a las necesidades en las empresas.
- Mantener estrecha comunicación con la empresa.
- Retroalimentar la formación, dependiendo de los resultados del seguimiento.

2.3 Proceso de Enseñanza - Aprendizaje:

Aprendizaje:

Es el conjunto de cambios progresivos repentinos y permanentes que se operan en una persona en su forma de actuar y pensar.

Enseñanza:

Se deriva de la palabra enseñar, que significa: Dirigir, paso por paso, las actividades de aprendizaje de los participantes, para lograrlo es necesario que los aprendices participen activamente con estudio y trabajo, a su propio ritmo y que el instructor realice una evaluación permanente.

En Formación Profesional, enseñar es “ Dar la oportunidad al aprendiz de manejar inteligente y directamente, los conocimientos y operaciones de una especialidad “

Proceso enseñanza aprendizaje, puede definirse como una necesidad y una exigencia que se impone día a día a todas las actividades humanas.¹⁶

2.3.1 Didáctica de la Formación

Llamaremos Didáctica de la Formación a la materia o disciplina que da al docente un conjunto de principios, normas y técnicas esperadas, que debe conocer y saber aplicar, para guiar con seguridad el aprendizaje de los participantes que asisten a sus cursos.

CONCEPTOS

Principios: Son los fundamentos, bases o conocimientos aplicables a todas las situaciones del proceso de enseñanza aprendizaje.

¹⁶ INTECAP, Métodos y Técnicas para la Enseñanza, DT-DEFORHI-SFM, Pág. 14

Normas: Son las reglas o leyes que basadas en los principios, le dicen al docente como actuar para que aprendan los alumnos.

Técnicas: Son los procedimientos de que se sirve el docente para cumplir con las normas y principios establecidos.

Ejemplo:

Principio de Actividad: El alumno aprende solamente si él hace o ejecuta directamente acciones que le permitan comprender lo estudiado.

El docente debe promover la actividad del alumno a través de una incentivación adecuada.

Técnica de la Victoria inicial: Consiste en llevar al participante a responder preguntas relativamente fáciles, pero presentadas como difíciles.¹⁷

Importancia de las ayudas didácticas

Las ayudas didácticas son un conjunto de documentos y aparatos, para facilitar a través de experiencias auditivas o visuales el aprendizaje de las personas.

La vista es el sentido que posee mayor influencia sobre el proceso de aprendizaje. Aproximadamente de acuerdo con una gran cantidad de estudios realizados a este respecto, es posible afirmar que una persona adulta aprende:

- El 75% mediante al vista
- Al 12.5% mediante el oído
- El 12.5% mediante el olfato, el tacto y el gusto

De los anteriores deducimos que el material visual es muy importante en la enseñanza.¹⁸

¹⁷ INTECAP, Métodos y Técnicas para la Enseñanza, DT-DEFORHI-SFM, Pág. 30

¹⁸ INTECAP, Elaboración y uso de Material Didáctico, DT-381-SFM.45-1.2-8/97, Pág. 6

2.3.2 Planificación

Toda acción humana debe llevar una planificación para asegurar que los resultados sean satisfactorios y principalmente cuando hablamos de un proceso enseñanza aprendizaje.

Planeamiento es ver con anticipación las actividades del aprendizaje, es una guía segura para conducir progresivamente a los participantes hacia un aprendizaje eficiente y se convierte en la primera etapa de trabajo de todo instructor para que aplique con seguridad las técnicas didácticas y enseñe con precisión las tareas de su ocupación.

Nivel de planeamiento:

Los planes que elabora el docente son parte integrante del planeamiento educativo, dentro de los cuales se distribuyen niveles, que se condicionan mutuamente y que integran un mismo proceso.

Plan de Trabajo:

El plan de trabajo anual, es la previsión de las actividades de formación que desarrolla el centro, este es elaborado por la dirección del Centro con el apoyo de la Jefatura Técnica Pedagógica y la Jefatura Administrativa; la elaboración del mismo es basada en lineamientos institucionales y en la disponibilidad de recursos humanos y materiales.

En la actualidad son planificadas las especialidades de Mecánica Automotriz, Electricidad Industrial, Mecánica Industrial, Carpintería, Soldadura Industrial, Radio y Televisión, Mecánica Agrícola, Corte y Confección, Cultura de Belleza, Enderezado y Pintura e Informática. De las cuales según información recabada con personal del área Técnica Pedagógica y la unidad de Selección y orientación del Centro en las especialidades de: Carpintería y Radio y televisión, se presenta dificultad para la integración de grupos de estudio; al mismo tiempo indicaron que se ha observado la necesidad de formación en otras áreas tales como Electromecánica, Mecánica Automotriz Diesel y refrigeración debido a que existe afluencia de personas interesadas en la formación en estas especialidades.¹⁹

¹⁹ INTECAP, Planeamiento Didáctico, DT-DEFORHI-SFM, Pág. 2

2.3.3 Métodos y Técnicas del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje

El método se define como un conjunto de técnicas de enseñanza que utiliza el docente para dirigir a los participantes hacia el logro de los objetivos de aprendizaje.

El método facilita el trabajo de enseñar y ayudar al estudiante a aprender de manera amena, evitando el aburrimiento.

Métodos recomendados en formación profesional:

- Método C.A.P.
- Ciclo de aprendizaje participativo

Este método es muy adecuado para ponerlo en práctica con adultos y propone cuatro fases:

1. Experiencia: En esta fase se motiva la participación de todos los aprendices
Se toma en cuenta la experiencia de los aprendices

2. Reflexión: El docente debe promover la reflexión, para esto puede preguntar:
¿Que pasó primero?
¿Dónde y por qué?, etc.
Haga reflexionar a los participantes sobre sus experiencias incluyendo la suya como Instructor o docente, con respecto al tema que se está tratando

3. Generalización: Esta fase lleva fijación e integración.
Según conclusiones de lo dicho y hecho, globalizar el conocimiento

4. Aplicación:
Induzca al participante a probar los nuevos conocimientos aplicándolos en su trabajo

Método de los cuatro pasos:

Este método consiste en desarrollar un tema práctico empleando la demostración y las técnicas expositiva e interrogativa junto con el procedimiento de la repetición.²⁰

Los cuatro pasos de que se compone son:

- ❖ Primer Paso: El instructor dice y hace
- ❖ Segundo Paso: El aprendiz dice y el instructor hace
- ❖ Tercer Paso: El aprendiz dice y hace y el instructor modera
- ❖ Cuarto Paso: El participante hace y el instructor supervisa

2.3.4. Evaluación Del Aprendizaje En Formación Profesional.

Definición:

Evaluación es un proceso sistemático, continuo e integral que busca determinar hasta que punto se alcanza los objetivos de aprendizaje propuestos.

En la Formación Profesional la evaluación debe considerar los cambios de conducta, el crecimiento intelectual y el desarrollo de destrezas o habilidades.

La evaluación tiene como finalidad medir los cambios de conducta en los aprendices y estos cambios son expresados en los objetivos de aprendizaje, por lo tanto para poder evaluar es necesario contar con objetivos claros, precisos y debe ser paralelo al aprendizaje.

La evaluación es un proceso sistemático, integral y continuo.²¹

Tipos de Evaluación:

Según Benjamín Bloom, a través a través de su teoría “APRENDIZAJE PARA EL DOMINIO”, propone tres tipos de evaluación, siendo ellas:

- Diagnostica
- Formativa
- Sumativa
- **Evaluación de Diagnostica:** Es utilizada en diferentes momentos del proceso Enseñanza Aprendizaje, ejemplo:

²⁰ INTECAP, Métodos y Técnicas para la Enseñanza, D.T. DEFORHI-SFM, Pág.14

- **Al inicio del Curso:** Permite ubicar al aprendiz en el mejor punto de partida en un curso.
- **Evaluación Formativa:** Estas evaluaciones determinan el avance intermedio de la Formación y tiene como función generar información para la retroalimentación, que permitirá la mayor eficiencia en la formación.
- **Evaluación Sumativa:** El resultado es utilizado para aprobar el curso o promover un ciclo de Formación, hace posible deducir si los objetivos propuestos fueron alcanzados.
- Cualidades de una buena evaluación del aprendizaje:
- Una buena evaluación del aprendizaje, debe tener ciertas cualidades como:
 - Validez
 - Confiabilidad
 - Objetividad
 - Amplitud

Validez:

Es el grado de precisión con el cual la prueba que se utiliza mide lo que pretende medir.

Confiabilidad:

Un instrumento de evaluación del aprendizaje es confiable cuando mide con exactitud lo que en verdad mide.

Objetividad:

Se asegura la imparcialidad por la reducción al mínimo de los sentimientos y la influencia de quien califica la prueba.

²¹ INTECAP, Evaluación del Aprendizaje, (1,996), Pág. 6.

Amplitud:

La prueba debe cubrir todo el contenido que se desea explorar.

Prueba práctica:

- Concepto

Consiste en la elaboración de ejercicios representativos del desempeño, habilidades y destrezas adquiridas por los participantes durante una parte o del total de la formación.

- Objetivo

Determinar el grado de habilidad, destreza y conocimientos aplicados en la ejecución de las tareas y operaciones básicas e identificar los que deben perfeccionar y adquirir.

Planificación de la prueba:

Previo a iniciar la elaboración de una prueba práctica es necesario:

- Tomar como base el programa analítico a guía curricular.
- Describir correctamente lo que se desea medir.
- Rapidez
- Habilidad
- Planeación del trabajo
- Exactitud
- Método de trabajo.
- Seguridad en el uso de herramienta y equipo.
- Escoger las tareas que se deben realizar y escribirlas en el formato adjuntándole un punteo de base 100, según su importancia.
- Copiar ordenadamente las operaciones que son necesarias evaluar para ejecutar el trabajo y los detalles o factores que deben ser tomados en consideración para saber si el trabajo satisface los requisitos pedidos. Adjuntándoles el punteo distribuido de la tarea a que corresponden.
- Hacer una lista del material, herramientas, equipo y diseños que necesitará el estudiante para ejecutar la prueba.

- Preparar las instrucciones para el participante. Estas pueden darse de manera oral o por escrito. Si es necesario, se entrega un plano o diseño de lo que el participante hará.
- Preparar el sistema de calificación que se usará.
- Revisar la prueba propuesta para asegurarse que pueda ser realizada sin demasiada dificultad de tiempo, material y equipo.
- Elaborar las hojas de evaluación para pruebas prácticas.

Las hojas de evaluación práctica constan de: Una parte de información general que contiene los datos:

- Establecimiento
- Nombre del estudiante.
- Área
- Nombre de la ocupación o materia
- Grado
- Fecha
- Objetivo que se evaluará

Luego tiene el lugar para escribir los nombres de las tareas que se ejecutarán y su valor encerrado en un círculo.

Las operaciones de cada tarea se escriben en las casillas correspondientes con su valor numérico debajo de cada una

Se escriben los nombres de los participantes con su respectivo número correlativo.

Cómo evaluar

- Se evalúa el ejercicio observando en el participante el proceso de desarrollo de las tareas y el producto final.
- En base a las observaciones se va evaluando en las hojas el proceso de desarrollo de las tareas y el producto final.
- Se marca con una equis “X” en la columna respectiva, si el participante realiza bien la operación o no se posee dicho factor escriba un “cero”.
- Se suman los punteos marcados con X en forma horizontal. En la parte titulada TOTALES se anota el punteo obtenido.

- En observaciones se escribe cualquier dato que se considere necesario.

Valoración:

Para poder entregar al participante su constancia de aprobación al finalizar el curso, es necesario que haya obtenido un punteo entre 70 y 100 puntos para la parte teórica y entre 85 y 100 puntos en la parte práctica. Teoría y práctica se califican aparte de 0 a 100 puntos.²²

2.3.5 Áreas y dominios del aprendizaje

Según Benjamín Bloom, divide las capacidades de aprender en tres dominios, que son los siguientes:²³

- Dominio Cognoscitivo = Pensar
- Dominio Psicomotor = El hacer
- Dominio Afectivo = El sentir.

El Dominio Cognoscitivo:

Se refiere al hecho de recordar o reproducir algo que ha sido aprendido antes, así como aquello que supone la resolución de alguna tarea intelectual, este dominio comprende desde la simple evocación, hasta la sintetización de nuevas ideas o datos

Dominio Psicomotor:

Se refiere a la actividad manual al encadenamiento de una serie de asociaciones del estímulo respuesta en una secuencia.

La cadena de conocimientos Psicomotores puede ser aprendida, cuando el participante sea capaz de realizar los eslabones individuales. En este caso la tarea será tarea y los eslabones las operaciones.

²² INTECAP, Didáctica DT-DPE-SFPT. DEFORHI Pág. 148

El dominio Psicomotor corresponde al desarrollo de una habilidad muscular o motora o a la manipulación de materiales u objetos o a cualquier acto que requiere coordinación neuromuscular.

Dominio Afectivo:

Comprende el área emocional o sentimental, va desde la simple atención de un fenómeno, hasta la adquisición de cualidades de carácter y conciencia tales como: intereses actitudes apreciaciones, valores y conjunto emociones y predisposiciones.²⁴

²³ INTECAP, Objetivos de Aprendizaje Etapa I, D.T. 376 DEFORHI 40-3-2/91, Pág. 11

²⁴ INTECAP, Objetivos de Aprendizaje Etapa I, D.T. 376-DEFORHI 40-3-2/91, Pág.11

ESPECIALIDADES QUE SE DESARROLLAN EN EL CENTRO DE CAPACITACION ESCUINTLA I

<p align="center">Soldadura Industrial</p> <p>Descripción De La Ocupación: El Soldador Industrial es el trabajador calificado que se dedica a soldar piezas, que se utilizan en la fabricación de muebles de metal, tanques, puentes, estructuras variadas, etc.</p> <p>Objetivo: Formar trabajadores calificados en la ocupación, proporcionándoles, los conocimientos técnicos, las habilidades y aptitudes propias de la ocupación de manera integral y sistemática.</p> <p>Duración: 1,174 horas en el Centro de Capacitación 1,760 horas en la Empresa (Etapa Productiva)</p> <p>Certificación: Certificado de Aptitud Profesional como Soldador Industrial</p>	<p align="center">Mecánica Industrial</p> <p>Descripción De La Ocupación: El Mecánico Industrial es el trabajador calificado que ejecuta el labrado de piezas generalmente metálicas utilizando el cepillo, taladros y tornos. Para lo cual hace uso de conocimientos técnicos específicos.</p> <p>Objetivo: Formar trabajadores calificados en la ocupación, proporcionándoles los conocimientos técnicos, las habilidades y aptitudes propias de la ocupación de manera integral y sistemática.</p> <p>Duración: 1,394 horas en el Centro de Capacitación 1,800 horas en la Empresa (Etapa Productiva)</p> <p>Certificación: Certificado de Aptitud Profesional como Mecánico Tornero De Primera.</p>
<p align="center">Mecánico Agrícola</p> <p>Descripción De La Ocupación: El Mecánico Agrícola es el trabajador calificado que mantiene, repara y gradúa el equipo utilizado en la Mecanización Agrícola como Tractores, Implementos Agrícolas y Máquinas autopropulsadas Agrícolas.</p> <p>Objetivo: Formar trabajadores calificados en la ocupación, proporcionándoles, los conocimientos técnicos, las habilidades y aptitudes propias de la ocupación de manera integral y sistemática.</p> <p>Duración: 2,1132 horas</p> <p>Certificación: Certificado de Aptitud Profesional como Mecánico de Maquinaria Agrícola.</p>	<p align="center">Mecánica Automotriz Gasolina</p> <p>Descripción De La Ocupación: El Mecánico Automotriz en Gasolina es el trabajador calificado que mantiene y repara vehículos automotores accionados a gasolina, auxiliándose con máquinas, equipos, instrumentos de medición y herramientas, propias de la ocupación.</p> <p>Objetivo: Formar trabajadores calificados en la ocupación, proporcionándoles, los conocimientos técnicos, las habilidades y aptitudes propias de la ocupación de manera integral y sistemática.</p> <p>Duración: 2,104 horas en el Centro de Capacitación 1,800 horas en la Empresa (Etapa Productiva)</p> <p>Certificación: Certificado de Aptitud Profesional como Mecánico Automotriz Gasolina</p>

<p style="text-align: center;">Cultora de Belleza</p> <p>Descripción De La Ocupación: La ocupación de Cultora de Belleza es una ocupación donde se realiza tareas para el cuidado del cabello y de la piel, dirigido a la atención de todo público.</p> <p>Objetivo: Formar trabajadores calificados en la ocupación, proporcionándoles los conocimientos técnicos, las habilidades y aptitudes propias de la ocupación de manera integral y sistemática.</p> <p>Duración:</p> <p>885 horas en el Centro de Capacitación 400 horas en la empresa (Etapa Productiva)</p> <p>Certificación: Certificado de Aptitud Profesional</p>	<p style="text-align: center;">Carpintería</p> <p>Descripción De La Ocupación: Es la actividad que permite a las personas, seleccionar madera, medir, trazar, montar, ensamblar, ajustar, reparar, pulir y dar acabado a estructuras de muebles fijos y móviles en un taller o en una obra. Así mismo bosquejar e interpretar planos y calcular materiales para su elaboración.</p> <p>Objetivo: Formar trabajadores calificados en la ocupación, proporcionándoles los conocimientos técnicos, las habilidades y aptitudes propias de la ocupación de manera integral y sistemática.</p> <p>Duración: 1,104 horas en el Centro de Capacitación 1,800 horas en la Empresa (Etapa Productiva)</p> <p>Certificación: Certificado de Aptitud Profesional como Carpintero.</p>
<p style="text-align: center;">Corte y Confección</p> <p>Descripción De La Ocupación: La modista textil es la trabajadora calificada que se dedica a confeccionar prendas de vestir, principalmente femeninas, auxiliándose con máquinas, equipos y herramientas, propias de la ocupación.</p> <p>Objetivo: Formar trabajadoras calificadas en la ocupación, proporcionándoles los conocimientos técnicos, las habilidades y aptitudes propias de la ocupación de manera integral y sistemática.</p> <p>Duración: 760 horas en el Centro de Capacitación</p> <p>Certificación: Certificado de Aptitud Profesional como Modista en Corte y Confección.</p>	<p style="text-align: center;">Radio y Televisión</p> <p>Descripción De La Ocupación: El técnico en Radio y Televisión, es el operario que se dedica a reparar radios, equipos de sonido, amplificadores, televisión blanco y negro y a color.</p> <p>Objetivo: Formar trabajadores calificados en la ocupación, en reparación de receptores de radio y televisión, proporcionándole los conocimientos teóricos-práctico para que pueda desempeñarse eficientemente en el puesto de trabajo. Al finalizar su formación los participantes serán capaces de: ensamblar elementos electrónicos en placas impresas de radio y televisión, localizar y reparar desperfectos en los mismos.</p> <p>Duración: 1,266 horas el primer año 294 horas el segundo año</p> <p>Certificación: Certificado de Aptitud Profesional como: Reparador de Receptores en Radio y TV.</p>

**PROMOCION DE ESTUDIANTES EN LAS DIFERENTES ESPECIALIDADES,
DURANTE LOS AÑOS 1996 Y 1997.**

ESPECIALIDAD	ESTUDIANTES INICIADOS	ESTUDIANTES FINALIZADOS	%	ESTUDIANTES PROMOVIDOS	%
Mecánica Automotriz	225	175	78	157	90
Soldadura Industrial	144	111	70	51	45
Electricidad Industrial	115	85	74	78	92
Mecánica Industrial	160	133	83	116	87
Carpintería	108	88	81	55	62
Corte y Confección	126	116	92	85	73
Enderezado y Pintura	81	61	75	29	47
Cultora de Belleza	123	98	80	81	83
Radio y Televisión	12	8	66	1	12

CAPITULO TERCERO

Marco Metodológico.

3.1 Objetivo General:

Identificar la incidencia de los diferentes elementos que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje del Sistema Dual de Formación Profesional de –INTECAP- en la promoción de los estudiantes.

3.2 Objetivos Específicos:

- ◆ Identificar la capacidad metodológica de los docentes en las áreas técnicas.
- ◆ Determinar los factores influyentes en la motivación o desmotivación para concluir la formación profesional.
- ◆ Verificar la disponibilidad de apoyo por las empresas para la complementación de la Formación.
- ◆ Verificar la disponibilidad de los recursos del centro de INTECAP para la formación teórica y practica
- ◆ Identificar la eficiencia en la coordinación de la Formación entre INTECAP y las empresas
- ◆ Determinar el grado de eficiencia en la Formación integral de los estudiantes en INTECAP.
- ◆ Verificar la satisfacción de la empresa con la calidad de Formación Profesional que desarrolla INTECAP.

3.3 Variables

Independiente:

El Sistema Dual de la Formación Profesional.

Es el sistema que permite a las personas adquirir su formación profesional compartiendo el aprendizaje, en el centro de formación y en una empresa, en el primero se recibe el conocimiento técnico y científico y en la empresa, la parte práctica o sea donde se adquieren las habilidades y destrezas para la formación.

Dependiente:

Promoción de los estudiantes del Centro de Capacitación de INTECAP, en Escuintla.

La promoción de los estudiantes, consiste en la oportunidad que tienen las personas de obtener un certificado de aptitud profesional que los acredite como técnicos o profesionales en una especialidad, ejemplo: Mecánicos Automotrices, Soldadores Industriales, Electricistas Industriales y otros.

Definición Teórica:

Se entiende como la incidencia del Sistema Dual de Formación Profesional en la promoción de los estudiantes, a la forma en que influyen los diferentes elementos que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje de los programas de Formación Técnica Profesional.

Definición Operacional

El porcentaje de participantes certificados profesionalmente cuando finaliza el desarrollo de los eventos o programas de formación profesional que se imparten en el centro de formación de INTECAP y empresas ubicadas en el Departamento de Escuintla.

3.6 Indicadores

		CUESTIO- NARIO 1	CUESTIO- NARIO 2	CUESTIO- NARIO 3
FORMACION TECNICA Y PEDAGOGICA DE LOS DOCENTES	▪ Actualización Pedagógica del docente.	3	1, 2	
	▪ Dominio Técnico.	2	5	
FACTORES MOTIVACIONALES	▪ Remuneración económica de las empresas, al practicante.	5		
COOPERACION EMPRESA INTECAP	▪ Disponibilidad de apoyo en la empresa para la Formación. ▪ Comunicación satisfactoria entre el INTECAP y la empresa.	6 8		2, 6
RECURSOS PARA LA FORMACION EN EL CENTRO	▪ Material Didáctico	1	3	
	▪ Equipo de práctica	16	6	
	▪ Herramienta del taller	9	7	
	▪ Material de Práctica	10	8	
PAQUETE DIDACTICO PARA LA FORMACION	▪ Planes de Formación		9	
	▪ Pruebas de Certificación		10, 11,	
	▪ Libros, manuales o material bibliográfico de apoyo	12	12	
FACTORES IMPORTANTES EN LA EJECUCION DE LA FORMACION	▪ Formación Integral		14	3, 7, 9
	▪ Proceso de Selección de aprendices			
	▪ Control del aprendiz en la etapa productiva.	13, 14	13, 16	8
	▪ Carta Patrocinio Laboral		15	
EMPRESA	▪ Promoción		4	10
	▪ Formación Metodológica del guía del aprendiz en la empresa.	17		1
	▪ Satisfacción de la empresa con la Formación.	15		4, 5

3.7 Los Sujetos

La población o Universo investigada, estuvo integrada por 1026 alumnos de los programas de Formación Profesional, 44 Profesores Técnicos, 224 Empresas.

Los estudiantes tomados en cuenta, son los inscritos en el año 2,000 pertenecientes a programas del Sistema Dual de las jornadas matutina, vespertina y nocturna; los docentes contemplados en esta investigación son todos los que desarrollan programas de formación en cualquiera de las modalidades Centro Empresa, Empresa Centro o móviles y las empresas tomadas en consideración son todas aquellas que cuentan con practicantes o trabajadores egresados de los programas del Sistema Dual de Formación Profesional.

El Establecimiento	Alumnos y ex alumnos.	Instructores	Empresas
	No. - %	No. - %	No. - %
Centro de Capacitación de Ecuintla	340- 33	44 - 100	80 - 33

3.8. Diseño de Recopilación de Datos.

En el presente trabajo se utilizaron técnicas de investigación como un recurso que permitió concretar respectivamente el propósito del estudio.

3.8.1 Documentación Bibliográfica.

El acopio de la información bibliográfica y se obtuvo en instituciones especializadas como: biblioteca de INTECAP de la sede central y bibliotecas de los centros de formación en Escuintla y en la ciudad de Guatemala, biblioteca de USAC y literatura particular de especialistas en Formación Profesional.

3.8.2. Instrumentos de la Investigación.

Para la obtención de la información de campo sobre el desarrollo del sistema dual de Formación Profesional se diseñaron tres diferentes cuestionarios para ser aplicados a estudiantes, profesores y a representantes de empresas; los que pueden ser consultados en los anexos.

3.9. Análisis Estadístico:

La información obtenida se tabuló y se realizó la interpretación correspondiente en relación con las respuestas dadas por estudiantes, docentes y representantes de empresas de los cuales se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones, que permitieron alcanzar los objetivos trazados en la presente investigación.

ENCUESTA PARA PARTICIPANTES

La Universidad San Carlos de Guatemala, está interesada en conocer su opinión acerca de la Formación que Usted recibe en INTECAP, con el fin de ayudar a mejorar este servicio educativo, la información que Usted brinde solo será para uso exclusivo de la presente investigación.

1. El Instructor utiliza ayudas audiovisuales para facilitar su aprendizaje, tales como: acetatos, carteles, material real demostrativo, etc.
 - a) Siempre
 - b) Casi Siempre
 - c) Pocas Veces
 - d) Nunca

2. Considera que el instructor posee dominio técnico necesario en la especialidad:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca.

3. El Instructor hace agradable y que se facilite el aprendizaje en su especialidad apoyándose y haciendo uso de las diferentes técnicas de enseñanza:
 - a) Siempre
 - b) Casi Siempre
 - c) Pocas Veces
 - d) Nunca

3. La empresa le autoriza con facilidad el permiso necesario para asistir al Centro a complementar su Formación:
 - a) Siempre
 - b) Casi Siempre
 - c) Pocas Veces
 - d) Nunca

4. Recibe remuneración económica de parte de la Empresa en la etapa productiva de su Formación:
 - a) Sí
 - b) No

5. La empresa le da la oportunidad de hacer prácticas utilizando el equipo y herramienta del Taller
 - a) Siempre
 - b) Casi Siempre
 - c) Pocas Veces
 - d) Nunca

6. La empresa lo incentiva de alguna manera para que usted conserve el interés para concluir su Formación:

- a) Siempre
- b) Casi Siempre
- c) Pocas Veces
- d) Nunca

7. Como considera usted que es la comunicación entre INTECAP y la empresa en donde usted hace sus prácticas:

- a) excelente
- b) Muy Buena
- c) Regular
- d) Mala

8. En el taller de práctica de INTECAP, existe la herramienta necesaria:

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Pocas veces
- d) Nunca.

10. El material necesario para el desarrollo de la práctica existe en el taller del centro:

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Pocas veces
- d) Nunca

11. Existe relación entre las pruebas de certificación con lo que el Instructor le enseña.

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Pocas veces
- d) Nunca

12. La especialidad que usted estudia cuenta con manuales de apoyo para cada uno de sus módulos:

- a) Siempre
- b) Casi Siempre
- c) Pocas Veces
- d) Nunca

13. INTECAP supervisa la práctica que usted realiza; cada cuanto:

- a) Cada mes
- b) Cada tres meses
- c) Cada seis meses
- d) Cada año
- e) Nunca

14. Usted le entrega el reporte semanal de tareas al Instructor:

- a) Siempre

- b) Casi Siempre
- c) Pocas Veces
- d) Nunca

15. Las empresas están satisfechas con su desenvolvimiento en el área práctica.

- a) Siempre
- b) Casi Siempre
- c) Pocas Veces
- d) Nunca

16. En cuanto al equipo en el taller de prácticas del centro, lo considera:

- a) Suficiente y de calidad
- b) Suficiente pero de mala calidad.
- c) Insuficiente pero de calidad
- d) Insuficiente y de mala calidad.

17. El técnico que guía las actividades que usted realiza en la empresa hace comprensibles sus Explicaciones:

- a) siempre
- b) Casi siempre
- c) Pocas veces
- d) Nunca

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA

ENCUESTA PARA INSTRUCTORES

La Universidad San Carlos de Guatemala, está interesada en conocer su opinión acerca de la Formación que Usted imparte en este Centro, con el fin de ayudar a mejorar este servicio educativo, la información que Usted brinde solo será para uso exclusivo de la presente investigación.

1. En que porcentaje a logrado aprobar la Formación Metodológica
 - a) 100 %
 - b) 75 %
 - c) 50 %
 - d) 25 %
 - e) 0 %

2. La planificación de clase la elabora:
 - a) A diario
 - b) A la semana
 - c) Quincenalmente
 - d) Mensualmente

3. Subraye los materiales didácticos que más utiliza en el desarrollo de su clase
 - a) Pizarrón
 - b) Rotafolio
 - c) Proyector de acetatos
 - d) Ninguno de los anteriores.

4. En que porcentaje le superan los alumnos las pruebas de certificación
 - a) 100 %
 - b) 75 %
 - c) 50 %
 - d) 25 %
 - e) 0%

5. Considera estar actualizado con relación al avance tecnológico en su especialidad:
 - a) Sí
 - b) No

6. En cuanto al equipo en los talleres de práctica, lo considera
 - a) Suficiente y de calidad
 - b) Suficiente pero mala calidad

- c) Insuficiente pero de Calidad
- d) Insuficiente y de mala Calidad.

7. En relación a la herramienta en los talleres de práctica del Centro lo considera

- e) Suficiente y de calidad
- f) Suficiente pero mala calidad
- g) Insuficiente pero de Calidad
- h) Insuficiente y de mala Calidad.

8. En cuanto al material de práctica lo considera

- i) Suficiente y de calidad
- j) Suficiente pero mala calidad
- k) Insuficiente pero de Calidad
- l) Insuficiente y de mala Calidad.

9. Cual considera que es la situación del programa analítico:

- a) Actualizado y completo
- b) Desactualizado pero completo
- c) Incompleto pero actualizado
- d) Incompleto y desactualizado.

10. En que porcentaje considera que coinciden, las prueba de certificación, con el contenido que usted desarrolla:

- a) 100%
- b) 75 %
- c) 50 %
- d) 25 %

11. Existe relación entre las pruebas de certificación y los contenidos de los programas analíticos

- a) Siempre
- b) Casi Siempre
- c) Pocas Veces
- d) Nunca

Porqué: _____

12. Las pruebas de certificación son confiables en la determinación de la capacidad del estudiante

- a) Siempre
- b) Casi Siempre
- c) Pocas Veces
- d) Nunca

13. Cada cuanto tiempo supervisa la práctica de los estudiantes que están en su etapa productiva en una empresa.

- a) Mensualmente
- b) Trimestralmente
- c) Semestralmente
- d) Anualmente

14. La efectividad del proceso de selección de los aspirantes a los programas de Formación Profesional es:

- a) Siempre
- b) Casi Siempre
- c) Pocas Veces
- d) Nunca

Porqué _____

15. La efectividad que alcanza la carta de Patrocinio laboral.

- a) Siempre
- b) Casi Siempre
- c) Pocas Veces
- d) Nunca

Porqué _____

16. Cada cuanto tiempo es recibido el reporte de las tareas que realiza el participante en la empresa

- a) A la semana
- b) Al mes
- c) Al fin de trimestre
- d) Al fin de semestre

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA

ENCUESTA PARA REPRESENTANTES DE EMPRESAS.

La Universidad San Carlos de Guatemala, está interesada en conocer su opinión acerca de la Formación técnica que imparte el INTECAP, su finalidad es ayudar a mejorar este servicio educativo, la información que Usted brinde solo será para uso exclusivo de la presente investigación.

1. Los jefes inmediatos de los practicantes han sido capacitados en métodos y técnicas de enseñanzas:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca.

2. El INTECAP visita la empresa para coordinar, evaluar y supervisar la práctica de los estudiantes con una frecuencia de:
 - a) Cada mes
 - b) Cada tres meses
 - c) Cada seis meses
 - d) Cada año
 - e) Nunca lo hace.

3. La adaptabilidad de los practicantes que envía INTECAP a su empresa, considera que es:
 - a) Excelente
 - b) Muy buena
 - c) Regular
 - d) Deficiente

4. En que parámetro ubica el conocimiento técnico de los practicantes del INTECAP:
 - a) Excelente
 - b) Muy bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

5. Como considera Usted el desenvolvimiento práctico de los estudiantes de INTECAP.
- a) Excelentes
 - b) Muy buenas
 - c) Regulares
 - d) Deficientes
6. Como considera que es la comunicación entre INTECAP y ustedes como empresa patrocinadora de los estudiantes.
- a) Excelente
 - b) Muy buena
 - c) Regular
 - d) Deficiente.
7. En que parámetro ubica la conducta de los practicantes del INTECAP.
- a) Excelente
 - b) Muy buena
 - c) Regular
 - d) Mala
8. La frecuencia de supervisión que realiza INTECAP a los practicantes en las empresas es:
- a) Mensual
 - b) Bimensual
 - c) Trimestral
 - d) Semestral
9. Indique en que área de la formación considera necesario fortalecer más la enseñanza.
- a) Conocimiento técnico
 - b) Habilidades y destreza
 - c) Relaciones Humanas
 - d) Responsabilidad
10. El sistema de Formación Técnica que se desarrolla comparte entre INTECAP y su empresa, como incide en la promoción de los estudiantes del centro de Capacitación de Escuintla.
- a) Positivamente
 - b) Negativamente.

CAPITULO QUINTO

5.1 Análisis de Resultados

A continuación se presenta la discusión de datos recopilados en la presente investigación, en la que se aplicaron tres tipos de encuestas.

El presente análisis se realiza tomando como base los indicadores establecidos.

Indicador: Formación Pedagógica de los docentes.

- ◆ Formación en Metodología de la enseñanza: Según resultados obtenidos se verifica que alto porcentaje del personal docente técnico tiene concluida su formación o poseen su Certificado de Aptitud profesional en Metodología de la Formación.
- ◆ Dominio Técnico: Los resultados confirman que el 58% y 42% de los docentes, siempre y casi siempre respectivamente poseen dominio técnico de su especialidad.

Indicador: Factores Motivacionales.

- ◆ Remuneración económica en la etapa de práctica: Los datos demuestran que de los 340 estudiantes encuestados, 162 reciben remuneración económica equivalente al 48% del total, situación que motiva al estudiante a poner empeño por finalizar su formación.
- ◆ Incentivación de la empresa para que el estudiante finalice su formación: La encuesta realizada demuestra que de los 340 estudiantes 232, siempre son motivados por la empresa para que concluyan su formación.

Indicador: Cooperación Empresa- INTECAP.

- ◆ Apoyo de la Empresa a la formación: Las respuestas nos indican que en las empresas el 89% de los practicantes con facilidad disponen del equipo y herramienta para su práctica y 11% restante tiene algunas dificultades, pero la obtienen.
- ◆ Comunicación Empresa – INTECAP: los resultados de la encuesta muestran que INTECAP, mantiene una excelente comunicación solo con el 50% de las empresas y con las restantes se enmarcan en la categoría de deficiente o esporádica.

Indicador: Recursos para la formación en el Centro.

- ◆ Material Didáctico: Los participantes encuestados manifiestan que el 90% de la totalidad de los docentes se apoyan en el desarrollo de clases haciendo uso de

diferente material didáctico, mientras que los instructores manifiestan que utilizan en forma variada el material didáctico entre pizarrón, transparencias, hojas de papel rotafolio.

- ◆ Equipo y herramienta: Al analizar el factor equipo en la investigación se concluye que para participantes la mitad lo consideran que es suficiente y de calidad y la otra parte de los encuestados la consideran suficiente variando el factor calidad, los docentes en la gran mayoría coinciden que es suficiente y de calidad.
- ◆ El material de práctica en los talleres del centro. El resultado de las encuestas nos lleva a concluir que los participantes lo consideran como insuficiente, sin embargo los instructores manifiestan que sí es suficiente.

Indicador: Paquete Didáctico:

- ◆ Planes de Formación: El estudio realizado determina que hay necesidad de actualizar y complementar los programas analíticos, por ser la base de la formación.
- ◆ Pruebas de Certificación: El estudio realizado demuestra que los dos sectores encuestados participantes e instructores, coinciden en que no existe una relación total entre contenidos de los programas analíticos y las pruebas de certificación, siendo este un factor decisivo en la promoción de los participantes.
- ◆ Material impreso de apoyo a la formación. El estudio refleja que para el 87% siempre existen manuales o material bibliográfico de apoyo a la formación.

Indicador: Factores importantes en formación profesional

- ◆ Formación Integral: Los resultados obtenidos en las ochenta empresas reflejan la necesidad de fortalecer aun más la formación integral, principalmente los siguientes valores: Relaciones interpersonales, la responsabilidad, el respeto a las personas, la comunicación y otros más.
- ◆ Proceso de Selección de aprendices: la investigación nos revela, la importancia del proceso de selección que según la encuesta el 59% y 41% siempre y casi siempre respectivamente fueron seleccionadas y ubicados en la especialidad de su vocación, según investigación en la unidad técnica pedagógica la mayoría de los participantes que no finaliza su formación, son los que por diferentes razones no han estudiado la especialidad de su vocación o no se han sometido al proceso de selección correspondiente.
- ◆ Supervisión Técnica de los aprendices en la empresa. El resultado de las encuestas aplicadas a las empresas ratifica que la supervisión de los aprendices en las empresas se realiza en una forma esporádica situación que afecta la comunicación entre las empresas e INTECAP.

- ◆ Carta de Patrocinio Laboral. De acuerdo a la información obtenida de los participantes la carta de patrocinio laboral es efectiva, sin embargo se puede mejorar complementando información de las responsabilidades tanto de la empresa, del participante como del INTECAP.

Indicador: Empresa:

- ◆ Satisfacción de las empresas con la formación. De acuerdo con la información obtenida la mayoría de las empresas están satisfechas con el desenvolvimiento práctico de los participantes, pero si se manifiesta que es necesario fomentar valores que permitan la adaptación del participante al trabajo.
- ◆ Orientador del aprendiz en la empresa: El resultado de la encuesta realizada indica que los responsables de la orientación de los aprendices en las empresas no han recibido ninguna formación Andro-pedagógica, sin embargo las empresas si manifiestan apoyar un programa de Capacitación de Maestros de Taller que incluya formación en aspectos Técnicos docentes.

5.2 Conclusiones

1. El Centro de Formación de INTECAP, Escuintla I, no cumple con la metodología diseñada para el desarrollo de programas con el Sistema Dual de formación profesional no se atienden aspectos como: Supervisión mensual de la práctica de los participantes, recepción de reportes de tareas semanales y desarrollo de laboratorios mensuales.
2. La comunicación entre el Centro de INTECAP, Escuintla I y las empresas patrocinadoras es deficiente, a pesar de ello las empresas están en la disponibilidad y concientes de apoyar el proceso de formación profesional.
3. En el Centro de Capacitación Escuintla I, existe personal docente que no posee la preparación pedagógica requerida para alcanzar la máxima eficiencia en los programas de formación profesional
4. La correspondencia entre el sistema curricular, contenido en los programas analíticos es evidente en vista de la existencia aun de pruebas estandarizadas que no responden a las expectativas de los participantes.
5. Es evidente bajo numero de participantes promocionados en las especialidades de Soldadura Industrial, Enderezado y pintura, Carpintería y Radio y Televisión debido a la baja demanda de técnicos en estas especialidades en el mercado laboral.
6. La formación integral de los participantes en el Centro de Capacitación Escuintla I, es deficiente especialmente en los aspectos de responsabilidad y relaciones humanas.

5.3 Recomendaciones

1. El Centro de Capacitación Escuintla I, debe cumplir con la metodología diseñada en la ejecución de los programas del Sistema Dual de formación profesional.
2. El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, debe normar que todo instructor está en la obligación de aprobar su formación en metodología de la enseñanza en un tiempo límite en el cual debe de confirmársele su plaza o una futura contratación.
3. El Centro de Capacitación Escuintla I, debe implementarse estrategias que permitan promocionar y dar a conocer el Sistema Dual de formación profesional en todas las empresas de la región.
4. El Departamento Técnico Pedagógico del Centro de Capacitación Escuintla I, debe Promover la revisión y modificación de los programas de formación profesional y las pruebas de certificación correspondientes, verificando que exista relación total entre ambos factores.
5. Que se elabore un paquete didáctico para cada especialidad integrado por: Programa analítico, pruebas de certificación y literatura (manual o material escrito de apoyo).
6. Que el Departamento Técnico Pedagógico verifique el fortalecimiento de los contenidos de la formación integral con énfasis a la formación de valores humanos tales como: El respeto a las personas, la responsabilidad, la comunicación, la mística de trabajo, el trabajo en equipo, el compromiso del profesional con la sociedad.
7. Que el INTECAP, aplique las recomendaciones anteriores en todos los Centro De Capacitación del país.

CAPITULO VI

Aporte al Centro de Formación Escuintla I de INTECAP

para alcanzar una mayor eficiencia de los programas

de formación que se desarrollan utilizando el Sistema Dual.

Que el Centro de Capacitación Escuintla I, cumpla con las normas y lineamientos ya establecidos, siendo los siguientes:

La Preinscripción de los aprendices:

Previo a la preinscripción del aprendiz debe presentar comprobantes de llenar los requisitos necesarios y exigidos para participar en un programa de formación siendo los principales:

- Nivel de Escolaridad: 6º. Primaria mínimo
- Relación Laboral: Para eventos Empresa – Centro, laborar para una Empresa en la Especialidad que desea estudiar o en su defecto presentar un compromiso de patrocinio laboral.
- Edad Mínima: 14 años

Selección del Aprendiz:

Para ser seleccionado el aprendiz debe someterse y aprobar las pruebas correspondientes al proceso de selección, entre ellas:

- Prueba psicológica
- Prueba vocacional
- Análisis del expediente en relación al rendimiento obtenido en los grados cursados en la educación formal.

El instructor o docente debe poseer las condiciones necesarias para poder suministrar una excelente formación siendo las siguientes:

- Condiciones personales: Psíquicas, sociales, morales y físicas, debe aprobar evaluaciones psicológicas utilizadas para selección de personal).
- El dominio de la ocupación (Sustentar evaluaciones técnicas teóricas y prácticas de la especialidad y de aptitud docente)
- Formación en metodología de la enseñanza (Cursar su formación en metodología de la enseñanza).

Desarrollo de la Formación:

Este sistema implica que la formación sea desarrollada tanto en el Centro con en la empresa, por tanto INTECAP, debe dirigir gran parte de la atención a la formación práctica que se adquiere en la empresa.

Se debe planificar, programar y cumplir con la supervisión mensual del participante en la empresa.

Exigir el cumplimiento del reporte semanal de tareas.

Planificar y desarrollar los laboratorios mensuales.

Desarrollar la retroalimentación correspondiente como resultado de la supervisión de la práctica.

Evaluación de la formación:

El sistema de evaluación debe de contener los tres dominios del aprendizaje siendo ellos:

- Cognoscitivo
- Psicomotriz
- Afectivo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

La Universidad de San Carlos de Guatemala, está interesada en conocer su opinión acerca de la formación que usted recibe en INTECAP, con el fin de ayudar a mejorar este servicio educativo, la información que usted brinde sólo será para uso exclusivo de la presente investigación.

1. El instructor utiliza ayudas audiovisuales para facilitar su aprendizaje, tales como acetatos, carteles, material real demostrativo, etc. :
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

2. Considera que el instructor posee dominio técnico necesario en la especialidad:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

3. El instructor hace agradable y que se facilite el aprendizaje en su especialidad apoyándose y haciendo uso de las diferentes técnicas de enseñanza:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

4. La empresa le autoriza con facilidad el permiso necesario para asistir al Centro a complementar su formación:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

5. Recibe remuneración económica de parte de la Empresa en la etapa productiva de su formación:
 - a) Sí
 - b) No

6. La empresa le da la oportunidad de hacer práctica utilizando el equipo y herramientas del taller:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

7. La empresa lo incentiva de alguna manera para que usted conserve el interés para concluir su formación:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

8. Como considera usted que es la comunicación entre INTECAP y la empresa en donde usted hace sus prácticas:
 - a) Excelente
 - b) Muy buena
 - c) Regular
 - d) Mala

9. En el taller de práctica de INTECAP, existe la herramienta necesaria:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

10. El material necesario para el desarrollo de la práctica existe en el taller del centro:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

11. Existe relación entre las pruebas de certificación con lo que el instructor le enseña:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

12. La especialidad que usted estudia cuenta con manuales de apoyo para cada uno de sus módulos:
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca
13. INTECAP supervisa la práctica que usted realiza, cada cuánto:
- a) Cada mes
 - b) Cada tres meses
 - c) Cada seis meses
 - d) Cada año
 - e) Nunca
14. Usted le entrega el reporte semanal de tareas al instructor:
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca
15. Las empresas están satisfechas con su desenvolvimiento en el área práctica:
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca
16. En cuanto al equipo en el taller de prácticas del centro, lo considera:
- a) Suficiente, y de calidad
 - b) Suficiente, pero de mala calidad
 - c) Insuficiente, pero de calidad
 - d) Insuficiente, y de mala calidad
17. El técnico que guía las actividades que usted realiza en la empresa hace comprensibles sus explicaciones:
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

ENCUESTA PARA INSTRUCTORES

La Universidad de San Carlos de Guatemala, está interesada en conocer su opinión acerca de la formación que usted imparte en este Centro, con el fin de ayudar a mejorar este servicio educativo, la información que usted brinde sólo será para uso exclusivo de la presente investigación.

1. En que porcentaje ha logrado aprobar la formación metodológica:
 - a) 100%
 - b) 75%
 - c) 50%
 - d) 25%
 - e) 0%

2. La planificación de clase la elabora:
 - a) A diario
 - b) A la semana
 - c) Quincenalmente
 - d) Mensualmente

3. Subraye los materiales didácticos que más utiliza en el desarrollo de su clase:
 - a) Pizarrón
 - b) Rotafolio
 - c) Proyector de acetatos
 - d) Ninguno de los anteriores

4. En que porcentaje le superan los alumnos las pruebas de certificación:
 - a) 100%
 - b) 75%
 - c) 50%
 - d) 25%
 - e) 0%

5. Considera estar actualizado con relación al avance tecnológico en su especialidad:
 - a) Sí
 - b) No

6. En cuanto al equipo en los talleres de práctica, lo considera:
- a) Suficiente y de calidad
 - b) Suficiente, pero de mala calidad
 - c) Insuficiente, pero de calidad
 - d) Insuficiente y de mala calidad
7. En relación a la herramienta en los talleres de práctica del Centro, lo considera:
- a) Suficiente y de calidad
 - b) Suficiente, pero de mala calidad
 - c) Insuficiente, pero de calidad
 - d) Insuficiente, y de mala calidad
8. En cuanto al material de práctica, lo considera:
- a) Suficiente y de calidad
 - b) Suficiente, pero de mala calidad
 - c) Insuficiente, pero de calidad
 - d) Insuficiente, y de mala calidad
9. Cual considera que es la situación del programa analítico:
- a) Actualizado y completo
 - b) Desactualizado, pero completo
 - c) Incompleto, pero actualizado
 - d) Incompleto y desactualizado
10. En que porcentaje considera que coinciden las pruebas de certificación, con el contenido que usted desarrolla:
- a) 100%
 - b) 75%
 - c) 50%
 - d) 25%
11. Existe relación entre las pruebas de certificación y los contenidos de los programas analíticos:
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

¿Por qué _____
_____.

12. Las pruebas de certificación son confiables en la determinación de la capacidad del estudiante:

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Pocas veces
- d) Nunca

13. Cada cuanto tiempo supervisa la práctica de los estudiantes que están en su etapa productiva en una empresa:

- a) Mensualmente
- b) Trimestralmente
- c) Semestralmente
- d) Anualmente

14. La efectividad del proceso de selección de los aspirantes a los programas de formación profesional es:

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Pocas veces
- d) Nunca

¿Por qué? _____
_____.

15. La efectividad que alcanza la carta de patrocinio laboral:

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Pocas veces
- d) Nunca

¿Por qué? _____
_____.

16. Cada cuánto tiempo es recibido el reporte de las tareas que realiza el participante en la empresa:

- a) A la semana
- b) Al mes
- c) Al fin de trimestre
- d) Al fin de semestre

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

ENCUESTA PARA REPRESENTANTES DE EMPRESAS

La Universidad de San Carlos de Guatemala, está interesada en conocer su opinión acerca de la formación técnica que imparte INTECAP, su finalidad es ayudar a mejorar este servicio educativo, la información que usted brinde sólo será para uso exclusivo de la presente investigación.

1. Los jefes inmediatos de los practicantes han sido capacitados en métodos y técnicas de enseñanzas:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca

2. El INTECAP visita la empresa para coordinar, evaluar y supervisar la práctica de los estudiantes con una frecuencia de:
 - a) Cada mes
 - b) Cada tres meses
 - c) Cada seis meses
 - d) Cada año
 - e) Nunca lo hace

3. La adaptabilidad de los practicantes que envía INTECAP a su empresa, considera que es:
 - a) Excelente
 - b) Muy buena
 - c) Regular
 - d) Deficiente

4. En que parámetro ubica el conocimiento técnico de los practicantes del INTECAP:
 - a) Excelente
 - b) Muy bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

5. Como considera usted el desenvolvimiento práctico de los estudiantes de INTECAP:
 - a) Excelentes
 - b) Muy buenas
 - c) Regulares
 - d) Deficientes

6. Como considera que es la comunicación entre INTECAP y ustedes como empresa patrocinadora de los estudiantes:
 - a) Excelente
 - b) Muy buena
 - c) Regular
 - d) Deficiente

7. En qué parámetro ubica la conducta de los practicantes del INTECAP:
 - a) Excelente
 - b) Muy buena
 - c) Regular
 - d) Mala

8. La frecuencia de supervisión que realiza INTECAP, a los practicantes en las empresas es:
 - a) Mensual
 - b) Bimensual
 - c) Trimestral
 - d) Semestral

9. Indique en qué área de la formación considera necesario fortalecer más la enseñanza:
 - a) Conocimiento técnico
 - b) Habilidades y destrezas
 - c) Relaciones humanas
 - d) Responsabilidad

10. El sistema de formación técnica que se desarrolla comparte entre INTECAP y su empresa, como incide en la promoción de los estudiantes del Centro de Capacitación de Escuintla:
 - a) Positivamente
 - b) Negativamente

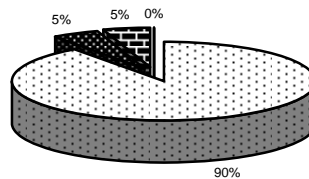
CAPITULO CUARTO

Presentación de resultados de los instrumentos aplicados a

Pregunta No. 1

La utilización de material didáctico en el desarrollo de las clases

Alternativas	No. de participantes
Siempre	306
Casi siempre	17
Pocas veces	17
Nunca	0

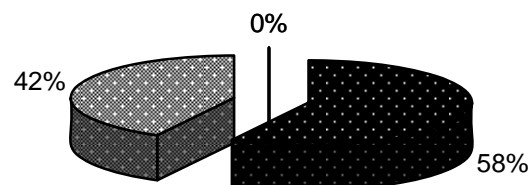


Interpretación: El estudio realizado revela que el 90% de los inst utilizan material didáctico, el 5% lo utilizan casi siempre y el otro

Pregunta No. 2

El dominio técnico del instructor en su especialidad es:

Alternativas	No. de participantes
Siempre	196
Casi siempre	144
Pocas veces	0
Deficiente	0

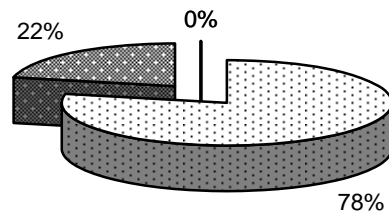


Interpretación: De acuerdo con la encuesta, el 58% de los instru de su especialidad, y el 42% casi siempre.

Pregunta No. 3

Instructores que facilitan el aprendizaje haciendo uso de diferentes técnicas de enseñanza.

Alternativas	No. de participantes
Siempre	266
Casi siempre	74
Pocas veces	0
Nunca	0

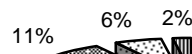


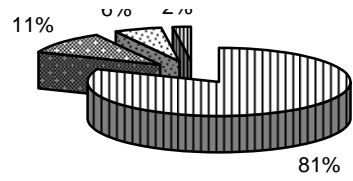
Interpretación: Los participantes encuestados revelan, que el 78% utilizan el aprendizaje, utilizando diferentes técnicas de enseñanza.

Pregunta No. 4:

Empresas que facilitan permiso a los participantes para asistir al taller para mejorar su aprendizaje.

Alternativas	No. de participantes
Siempre	272
Casi siempre	36
Pocas veces	20
Nunca	7



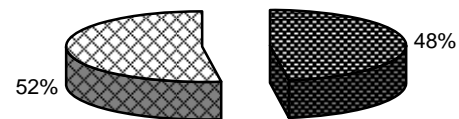


Interpretación: El estudio realizado en los participantes evidencia que siempre otorgan con facilidad autorización a los participantes para completar sus formación, el 36% casi siempre, el 6% pocas veces y

Pregunta No. 5

Empresas que proporcionan al aprendiz, remuneración económica en el período de realizar su práctica.

Alternativas	No. de participantes
Si	162
No	178

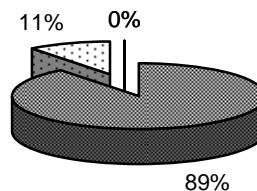


Interpretación: El estudio en 340 participantes, establece que el 48% de las empresas proporcionan remuneración económica a los participantes y el restante 52% no.

Pregunta No. 6

Empresas que facilitan equipo y herramienta al participante para

Alternativas	No. de participantes
Siempre	304
Casi siempre	36
Pocas veces	0
Nunca	0

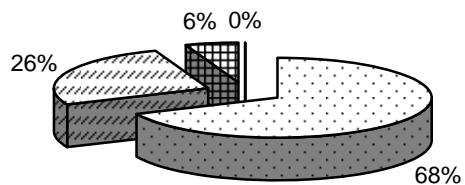


Interpretación: En la encuesta revela que el 89% de las empresas proporcionándoles equipo y herramienta para realizar su práctica

Pregunta No. 7

Empresas que incentivan al participante a efecto que el finalice s

Alternativas	No. de participantes
Siempre	232
Casi siempre	89
Pocas veces	19
Nunca	0

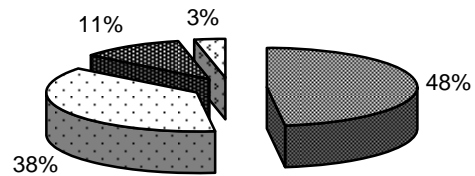


Interpretación: Según el estudio realizado el 68% de las empresas: pante a efecto que finalice su formación, el 26% casi siempre y e

Pregunta No. 8

La comunicación entre INTECAP y las empresas donde los parti

Alternativas	No. de participantes
Excelente	163
Muy buena	128
Regular	38
Deficiente	11



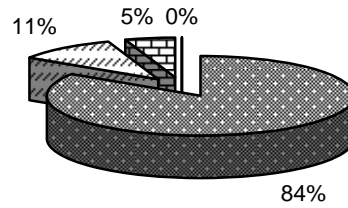
Interpretación: Los participantes revelan que INTECAP, mantiene 48% de las empresas, con el 38% es muy buena, con un 11% e

Pregunta No. 9

La disponibilidad de herramienta en el taller de práctica del centi

Alternativas	No. de participantes
Siempre	286
Casi siempre	36
Pocas veces	18

Nunca	0
-------	---

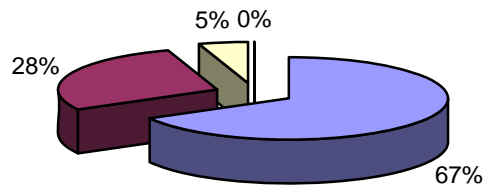


Interpretación: Los resultados de la encuesta revelan que el 84% cuenta con existencia de herramienta, el 11% indican que casi s

Pregunta No. 10

La existencia del material de prácticas en el taller del centro es:

Alternativas	No. de participantes
Siempre	229
Casi siempre	96
Pocas veces	15
Nunca	0

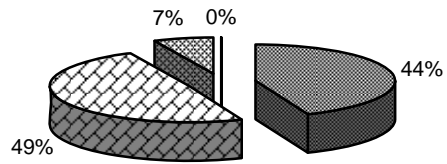


Interpretación:El 68% de los participantes revelan que siempre e el 28 indican que casi siempre y el 4% pocas veces.

Pregunta No.11

La relación entre pruebas de Certificación y los contenidos técnicos

Alternativas	No. de participantes
Siempre	149
Casi siempre	167
Pocas veces	24
Nunca	0

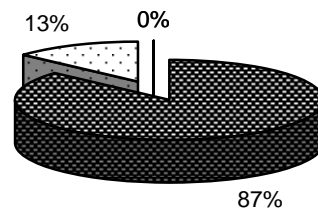


Interpretación: De los 340 participantes encuestados, el 44% manifestó que la relación entre las pruebas de certificación y lo que enseña el docente, el 49% indicó que casi siempre, el 7% indicó que pocas veces.

Pregunta No. 12

La existencia de manuales de apoyo para los programas de formación

Alternativas	No. de participantes
Siempre	295
Casi siempre	45
Pocas veces	0
Nunca	0

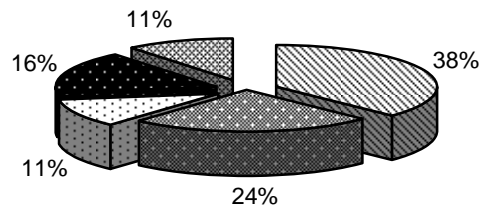


Interpretación: Los participantes encuestados el 87% revelan qu de apoyo, y el 13% indican que casi siempre.

Pregunta No. 13

La frecuencia de supervisión de su práctica que realizan los repr

Alternativas	No. de participantes
Cada mes	127
Cada tres meses	83
Cada seis meses	37
Cada año	56
Nunca	37

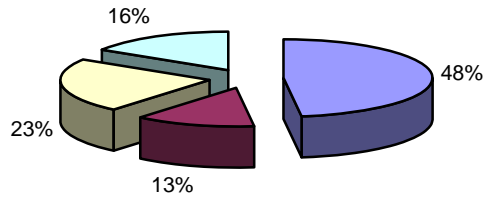


Interpretación: Los alumnos encuestados revelan que el 38% de cada mes, el 24% cada tres meses, el 11% cada seis meses, el le supervisa.

Pregunta No. 14

La entrega del reporte semanal de tareas es:

Alternativas	No. de participantes
Siempre	163
Casi siempre	46
Pocas veces	77
Nunca	54

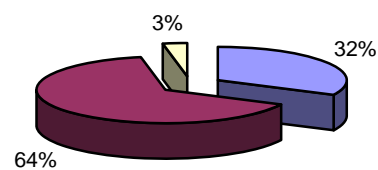


Interpretación: Este estudio concluyó que el 48% siempre entregó el 13% casi siempre, el 23% pocas veces y 16% nunca la entregan.

Pregunta No. 15

Empresas satisfechas con su desenvolvimiento en el área práctica

Alternativas	No. de participantes
Siempre	111
Casi siempre	217
Pocas veces	12
Nunca	0

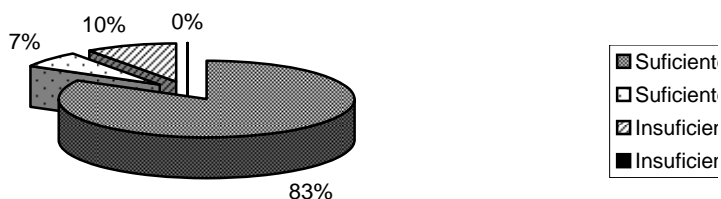


Interpretación: El 32% manifiestan que las empresas siempre es casi siempre y el 3% indican que pocas veces.

Pregunta No. 16

El equipo en los talleres de práctica del centro es:

Alternativas	No. de participantes
Suficiente y de calidad	282
Suficiente, pero no calidad	24
Insuficiente, pero de calidad	34
Insuficiente y de mala calidad	0

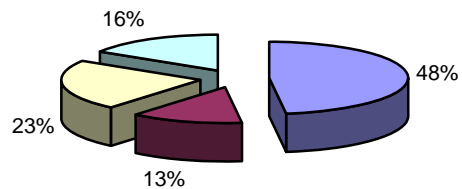


Interpretación: El 83% de los participantes revelan que es suficiente, pero de mala calidad y el restante 10% indican que

Pregunta No. 17

Capacidad de explicar del guía en el taller de la empresa:

Alternativas	No. de participantes
Siempre	163
Casi siempre	46
Pocas veces	77
Nunca	54

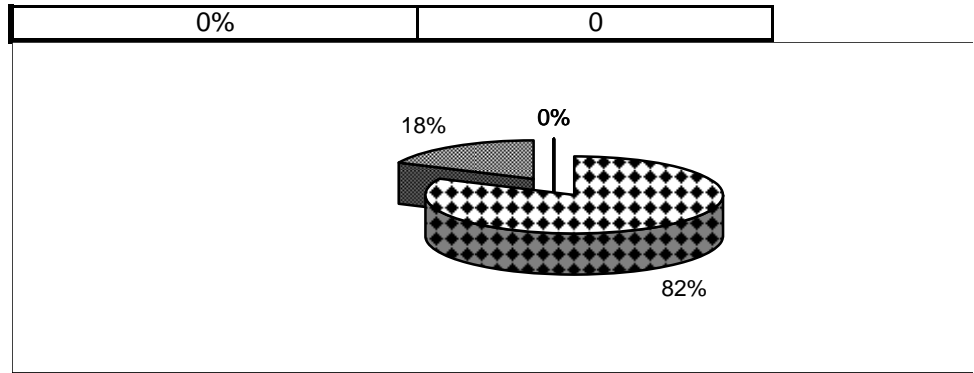


Interpretación: El 48% de los participantes revelan que los guías son claras sus explicaciones, un 13% indican que casi siempre, que pocas veces, y el restante 16% manifiestan que nunca expli

**Presentación de resultados de la encuesta aplicada a los in:
Escuintla 1**

Pregunta No. 1
Instructores con su formación metodológica aprobada;

Alternativas	No. de participantes
100%	36
75%	8
50%	0
25%	0



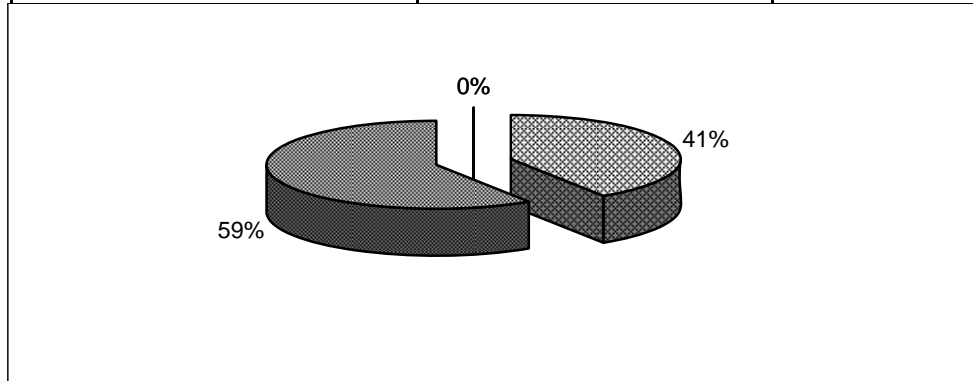
Interpretación:

La encuesta realizada revela que el 82% de los instructores posición Metodológica en un 100%, mientras que el restante 18%, se

Pregunta No. 2

Frecuencia en la elaboración del plan de clase:

Alternativas	No. de participantes
A diario	18
A la semana	26



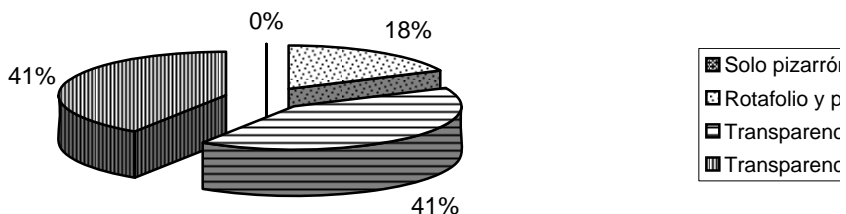
Interpretación:

De 44 instructores encuestados, el 41% cumple con elaborar su el restante 59% lo elaboran semanalmente.

Pregunta No. 3

El material didáctico que utiliza en clase es:

Alternativas	No. de participantes
Solo pizarrón	0
Rotafolio y pizarrón	8
Transparencia y pizarrón	18
Transparencia, pizarrón y Rotaf.	18

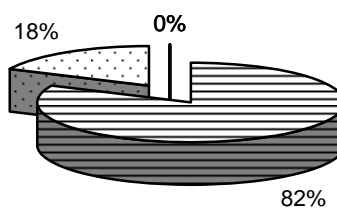


Interpretación: El estudio revela que el 18% de los instructores u pizarrón, proyector de acetatos y el restante 41%, utilizan pizarrón

Pregunta No. 4

Porcentaje de participantes que aprueban las evaluaciones de c

Alternativas	No. de participantes
100%	0
75%	36
50%	8
25%	0
0%	0



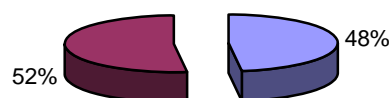
Interpretación:

Según el estudio realizado al 82% de los participantes la han ap y a los restantes 18% solo le aprueban el 50% de los participant

Pregunta No. 5

La actualización de los instructores con respecto a avance de la

Alternativas	No. de participantes
Si	162
No	178



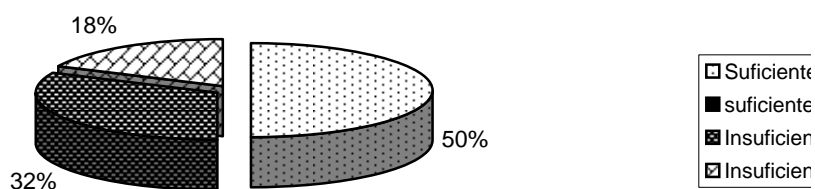
Interpretación

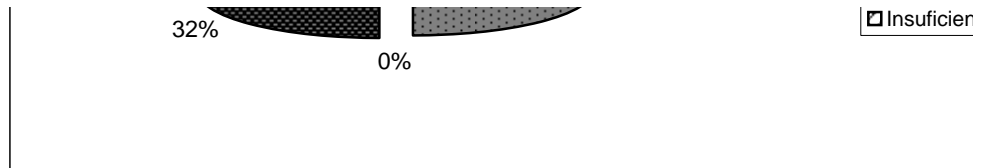
De acuerdo al estudio realizado el 59% de los instructores si se 41% restante no están actualizados.

Pregunta No. 6

El equipo de práctica en los talleres del centro de INTECAP es:

Alternativas	No. instructores
Suficiente y de calidad	22
suficiente, pero no de calidad	0
Insuficiente y de calidad	14
Insuficiente y de mala calidad	8





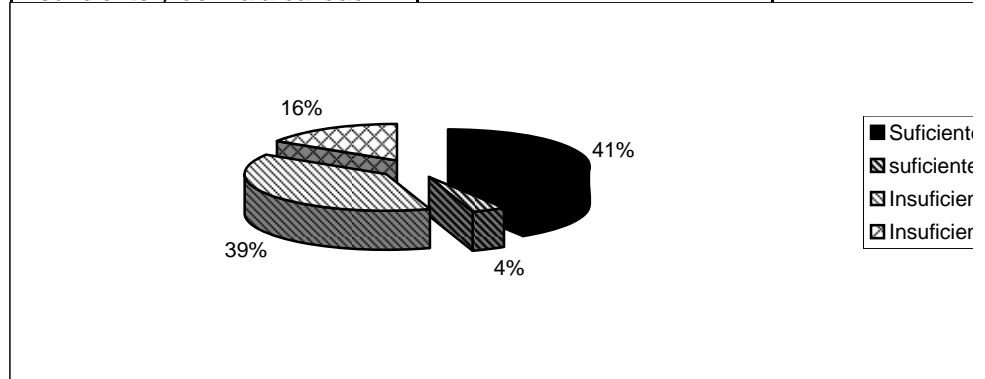
Interpretación

El estudio nos revela que el 50% de los talleres cuentan con eq. el 32 cuentan con equipo insuficiente pero no de calidad y en el y de mala calidad.

Pregunta No. 7

La herramienta en los talleres del centro de formación la conside

Alternativas	No. instructores
Suficiente y de calidad	18
suficiente, pero no de calidad	2
Insuficiente y de calidad	17
Insuficiente y de mala calidad	7



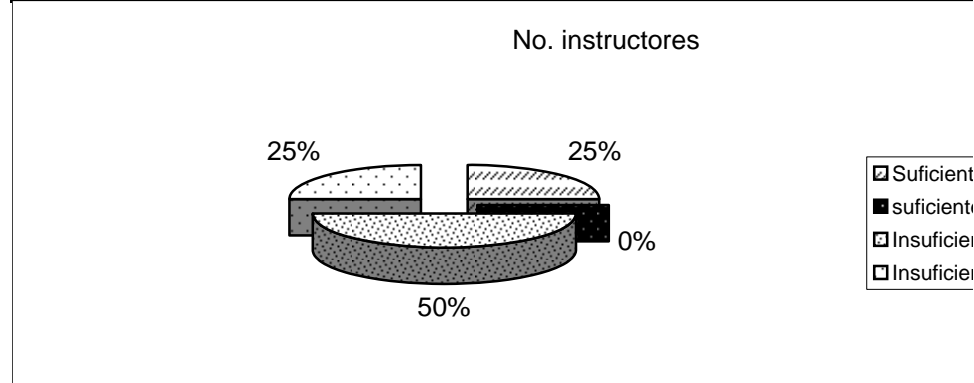
Interpretación:

En el 41% de los talleres se revela que la herramienta es suficiente pero de calidad en el 16% de los talleres son insuficiente can que es insuficiente pero de calidad.

Pregunta No. 8

El material para práctica en los talleres del centro es:

Alternativas	No. instructores
Suficiente y de calidad	11
suficiente, pero no de calidad	0
Insuficiente y de calidad	22
Insuficiente y de mala calidad	11



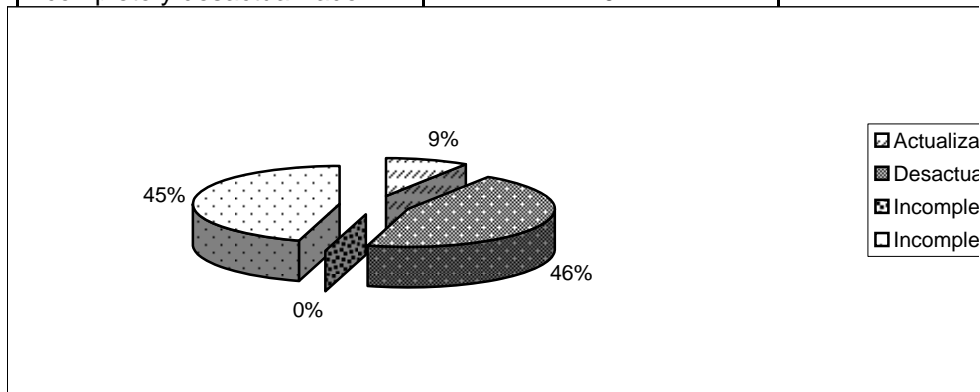
Interpretación

El 50% de los talleres poseen material insuficiente pero de calidad y de calidad y el restante 25% poseen insuficiente y de mala calidad

Pregunta No. 9

Los programas analíticos existentes y utilizados para la formación

Alternativas	No. instructores
Actualizado y completo	4
Desactualizado pero completo	20
Incompleto pero actualizado	0
Incompleto y desactualizado	20

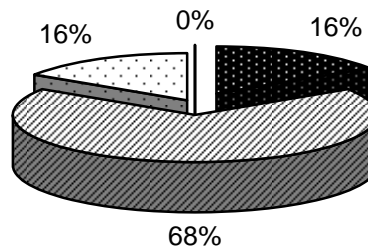


Interpretación:

El 10% de los instructores revelan que los programas están actu desactualizados pero completos, los restantes 45% los consider

Pregunta No. 10
Relación de los pruebas de certificación con los contenidos de lc

Alternativas	No. instructores
Siempre	7
Casi siempre	30
Pocas veces	7
Nunca	0

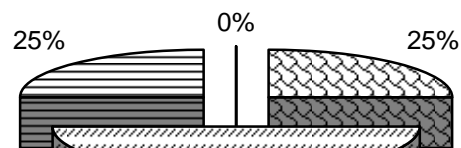


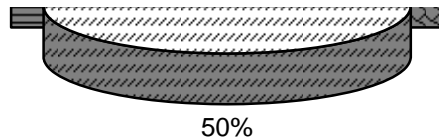
Interpretación

El 16% de los instructores revelan que las pruebas de certificación analítico, el 68% indican que casi siempre coinciden y el 16% re de pocas veces.

Pregunta No. 11
Confiabilidad de las pruebas de certificación.

Alternativas	No. instructores
Siempre	11
Casi siempre	22
Pocas Veces	11
Nunca.	0





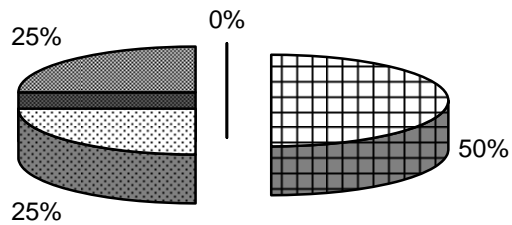
Interpretación

La encuesta nos revela que el 25% de los instructores siempre lo hacen que casi siempre y el 25% de los instructores dicen que le grado

Pregunta No. 12

La supervisión de la practica de los participantes.

Alternativas	No. instructores
Mensualmente	22
Trimestralmente	11
Semestralmente	11
Anualmente	0



Interpretación

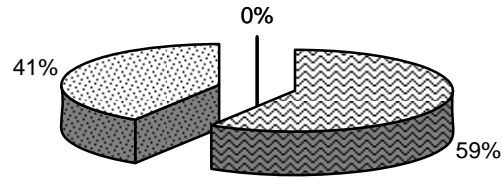
El 50% de los encuestados indican que la práctica es supervisada cada trimestre y el 25% indican que es cada semestre.

Pregunta No. 13

La efectividad en el proceso de selección de los participantes de profesional.

Alternativas	No. instructores
--------------	------------------

Siempre	26
Casi siempre	16
Pocas veces	0
Nunca	0



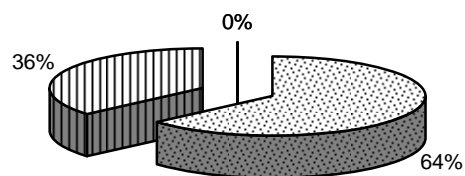
Interpretación

El 59% de los instructores indican que el proceso de selección s el 41% indican que casi siempre es efectivo.

Pregunta No. 14

La efectividad de la carta de patrocinio laboral.

Alternativas	No. instructores
Siempre	28
Casi siempre	16
Pocas Veces	0
Nunca.	0



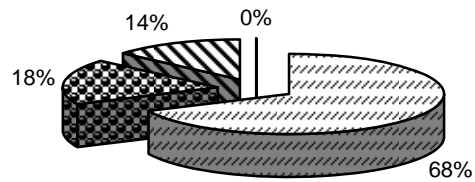
Interpretación

El estudio revela que el 64% de los encuestados consideran sier y el 36% restante indica que casi siempre es efectiva.

Pregunta No. 15

Entrega del reporte semanal de tareas del participante que hace

Alternativas	No. instructores
A la semana	30
Al mes	8
Al fin de trimestre	6
Al fin de semestre	0



Interpretación

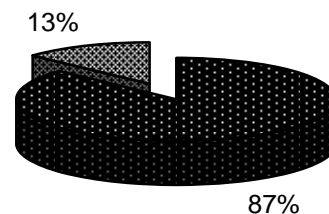
El estudio realizado revela que le 68% de los instructores exigen revelan cada mes y el 14% lo recibe cada fin de trimestre.

**Presentación de resultados del estudio realizado en las em
Escuintla**

Pregunta No. 1

El apoyo de la empresa a técnicos para que participen en progr

Alternativas	No. De Empresas
SI	70
NO	10



Interpretación

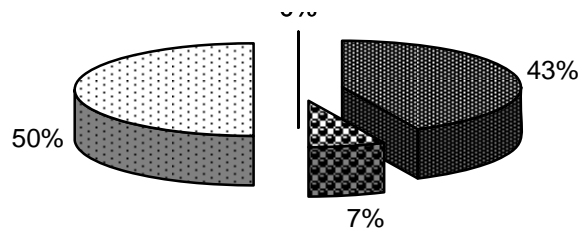
El 87% de las empresas apoyan a los técnicos para que participen en talleres de maestros de taller.

Pregunta No. 2

La coordinación, evaluación y supervisión de INTECAP a los patrones de las empresas.

Alternativas	No. De Empresas
Cada mes	0
Cada tres meses	34
Cada seis meses	6
Cada año	40
Nunca lo hace	0

0%



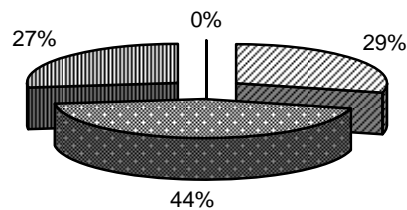
Interpretación:

El estudio realizado en las empresas reveló, que en el 50% de la cada año, en el 43% cada tres meses y en el 7% cada seis meses

Pregunta No. 3

La adaptación de los practicantes a la empresa donde realiza su

Alternativas	No. De Empresas
Excelente	23
Muy buena	35
Regular	22
Deficiente	0



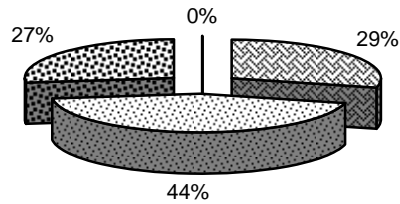
Interpretación

Del estudio realizado en las 80 empresas se deduce que el 29% adaptación excelente en el 44% la adaptación ha sido muy buen

Pregunta No. 4

El conocimiento técnico de los participantes.

Alternativas	No. De Empresas
Excelentes	23
Muy buena	35
Regular	22
Deficiente	0



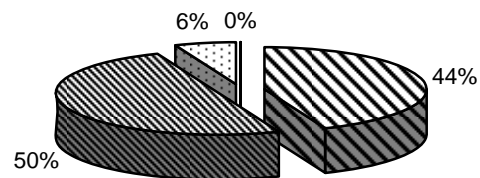
Interpretación

La encuesta nos revela que el conocimiento técnico es considerado muy buena en el 44% de las empresas y como regular en el 29%.

Pregunta No. 5

El desenvolvimiento práctico de los participantes en las empresas

Alternativas	No. De Empresas
Excelente	35
Muy buena	40
Regular	5
Deficiente	0



Interpretación

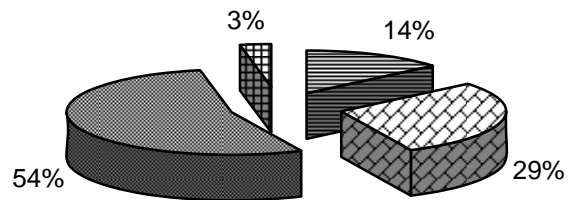
La encuesta en las 80 empresas, revela que el 44% de los jóvenes tiene un nivel excelente de desenvolvimiento práctico.

práctico, el 50% muy bueno y el restante 6% regular.

Pregunta No. 6

La comunicación entre INTECAP y la empresa patrocinadora es

Alternativas	No. De Empresas
Excelente	11
Muy buena	23
Regular	43
Deficiente	3



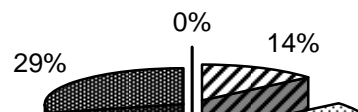
Interpretación

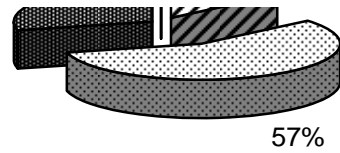
El estudio revela que el 14% de las empresas catalogan como e y la empresa, el 29% como muy bueno, 54% como regular y el 3

Pregunta No. 7

La conducta de los Practicantes es:

Alternativas	No. De Empresas
Excelente	26
Muy buena	46
Regular	11
Deficiente	0





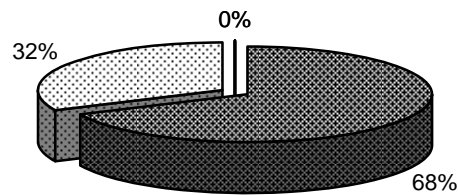
Interpretación

El estudio realizado revela que le 14% de las empresas se consi participantes, el 57% la considera muy buena y el 29% regular.

Pregunta No. 8

La frecuencia de supervisión que realiza INTECAP a los practica

Alternativas	No. De Empresas
Mensual	0
Bimestral	0
Trimestral	54
Semestral	26



Interpretación

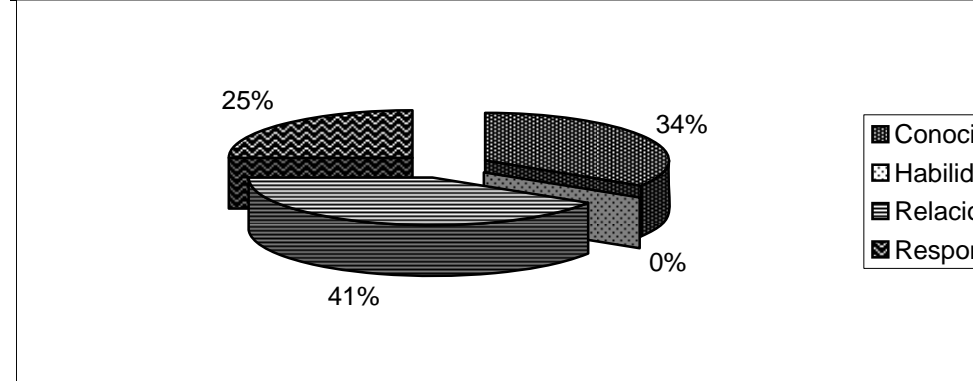
Las encuestas nos revelan que INTECAP visita trimestralmente restantes se les visita semestralmente.

Pregunta No. 9

Las áreas en que se necesita fortalecer más la enseñanza es:

Alternativas	No. De Empresas
--------------	-----------------

Conocimiento Técnico	27
Habilidades y Destrezas	0
Relaciones Humanas	33
Responsabilidad	20



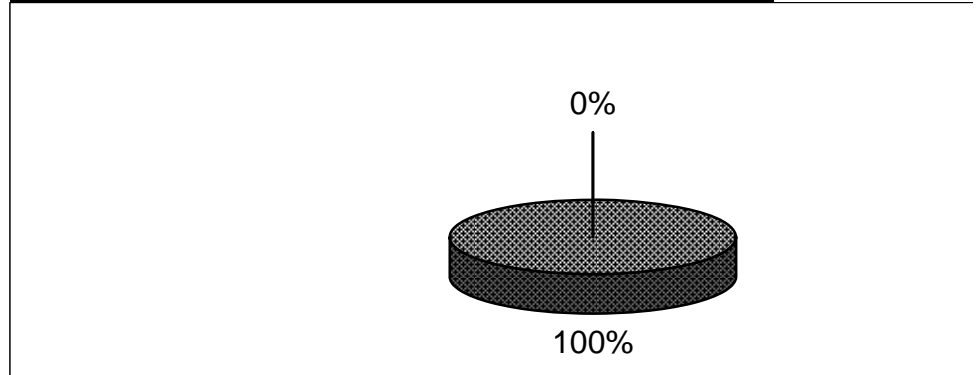
Interpretación

El estudio muestra que el 33% de las empresas consideran necesaria la formación en conocimientos técnicos, el 41% en consideración de las relaciones humanas y 25% en responsabilidad respectivamente.

Pregunta No. 10

La incidencia de la formación técnica que se imparte compartida

Alternativas	No. De Empresas
Positiva	80
Negativa	0



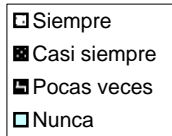
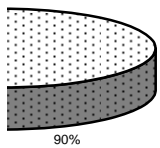
Interpretación

El presente estudio revela que el 100% de las empresas consideran que la formación técnica que se imparte se comparte entre INTECAP y las empresas, en la promoción de la formación técnica.

1 participantes.

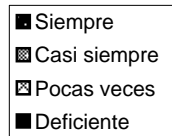
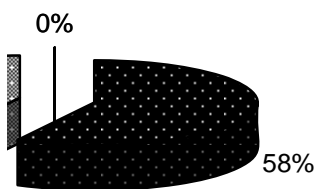
por los instructores es:

Porcentaje
90%
5%
5%
0%



tructores, siempre
o 5% pocas veces.

Porcentaje
58%
42%
0%
0%



uctores siempre poseen dominio

ites técnicas enseñanza aprendi-

Porcentaje
78%
22%
0%
0%

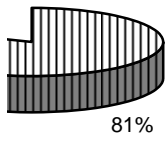


3% de los instructores siempre faci-
y el restante 22% casi siempre.

il centro de formación a comple --

Porcentaje
81%
11%
6%
2%

Siempre

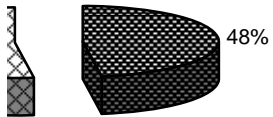


- Siempre
- Casi siempre
- Pocas veces
- Nunca

...ia que el 81% de las empresas
...ara que asistan al centro a com-
...el 2% nunca.

...ica, como incentivo a su formación

Porcentaje
48%
52%



- Si
- No

...48% de las empresas si proporciona
...io.

...a realizar su práctica.

Porcentaje
89%
11%
0%
0%



as siempre apoyan a los practicantes,
a y el restante 11% casi siempre.

su formación.

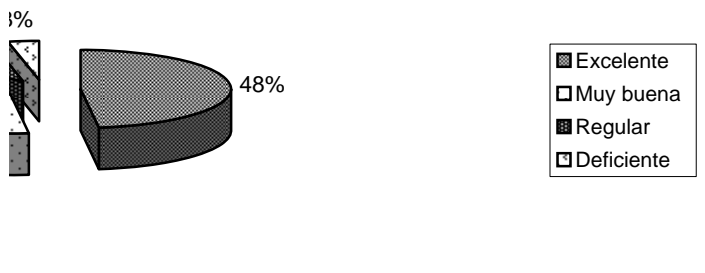
Porcentaje
68%
26%
6%
0%



as, siempre incentivan al partici-
el 6% pocas veces.

participantes realizan sus prácticas es:

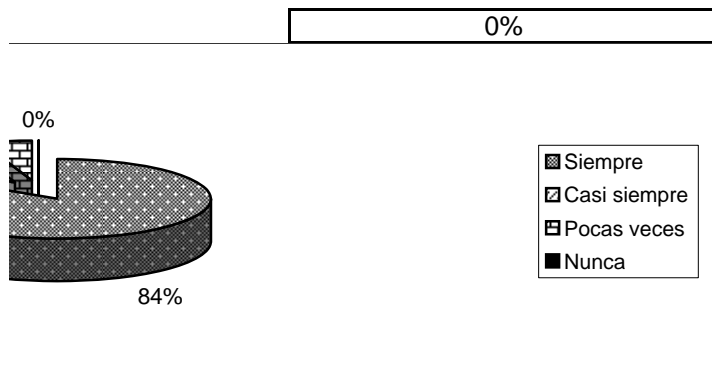
Porcentaje
48%
38%
11%
3%



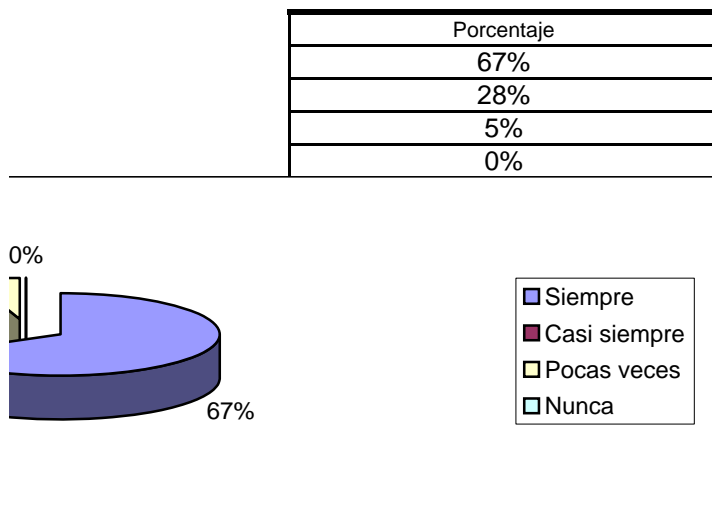
re una excelente comunicación con un
es regular y con el 3% es deficiente.

tro de formación de INTECAP es:

Porcentaje
84%
11%
5%



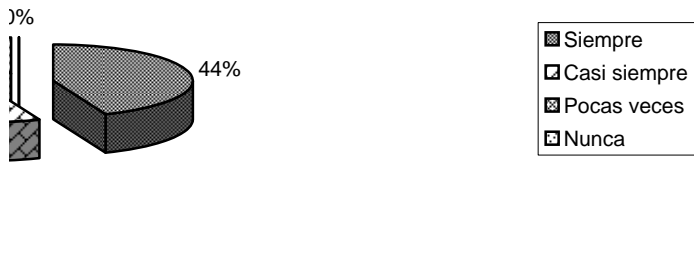
% de los participantes siempre siempre y el 5% pocas veces.



existe material en el taller del centro,

icos que desarrollan los instructores es:

Porcentaje
44%
49%
7%
0%



¿fiestan que siempre existe relación
49% indican que casi siempre y

nación.

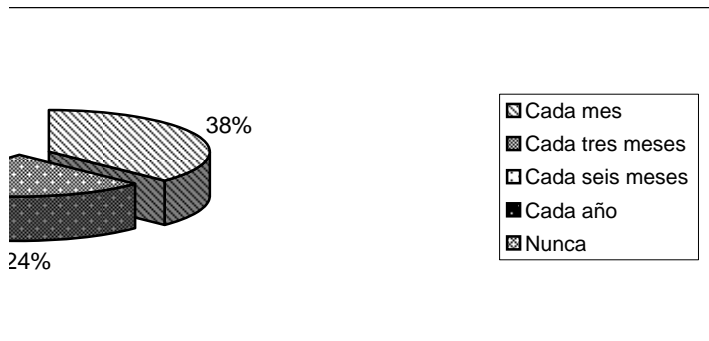
Porcentaje
87%
13%
0%
0%



¿Se siempre se cuenta con manuales

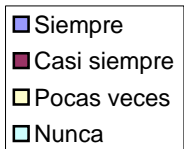
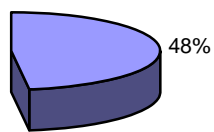
¿Representantes de INTECAP es:

Porcentaje
38%
24%
11%
16%
11%



¿Se los practicantes son supervisados
| 16% cada año, y el 11% nunca se

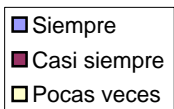
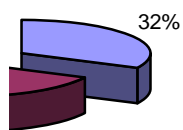
Porcentaje
48%
13%
23%
16%



gan su tarea de reporte semanal,
l.

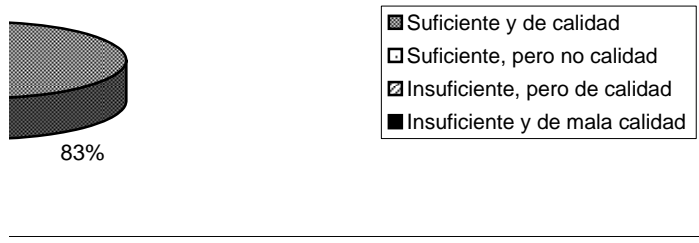
ica.

Porcentaje
32%
64%
3%
0%



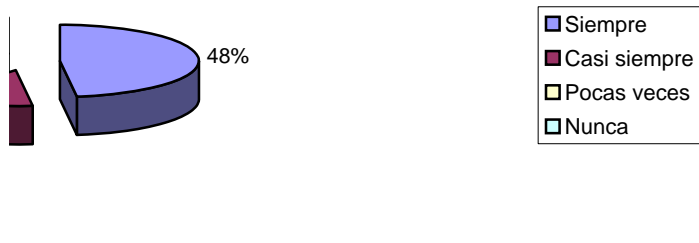
stán satisfechas, el 64% velan

Porcentaje
83%
7%
10%
0%



ente y de calidad, el 7% indican que
e es insuficiente y de calidad.

Porcentaje
48%
13%
23%
16%



s de los talleres de las empresas siempre
mientras que el restante 23% indican
lican claramente.

estructores.

Porcentaje
82%
18%
0%
0%

0%



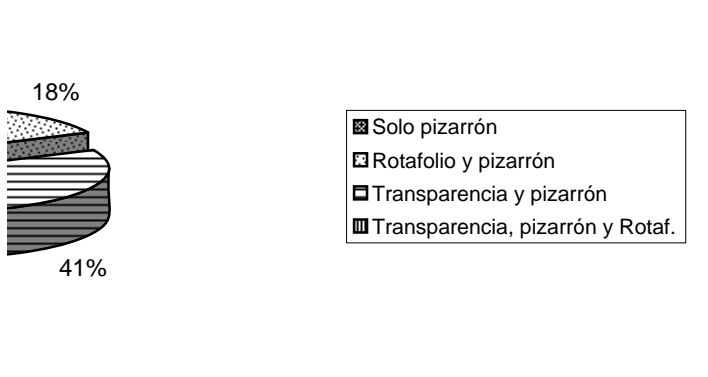
seen aprobada su forma-
solo han aprobado el 75%.

Porcentaje
41%
59%



u plan de clase a diario,

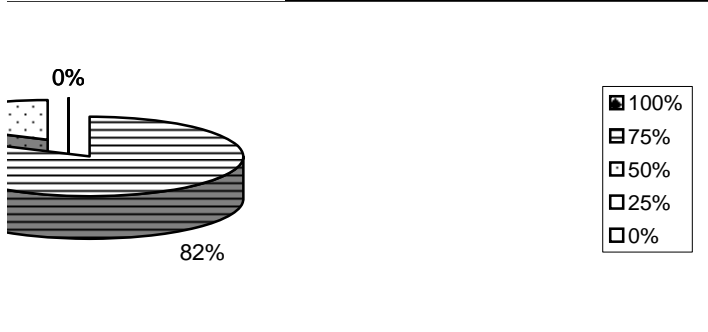
Porcentaje
0%
18%
41%
41%



utilizan solo pizarrón y rotafolio, el 41%
 ón, rotafolio y proyector de acetato.

certificación.

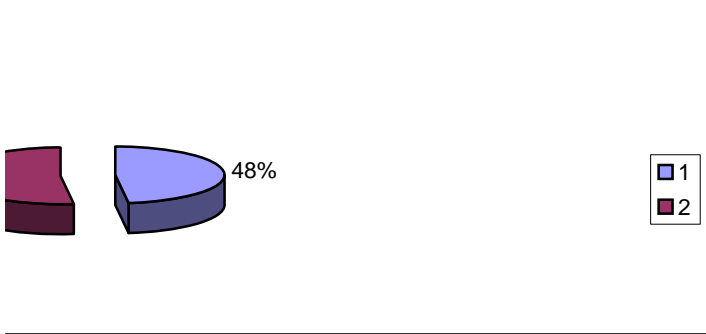
Porcentaje
0%
82%
18%
0%
0%



probado el 75% de los participantes
tes.

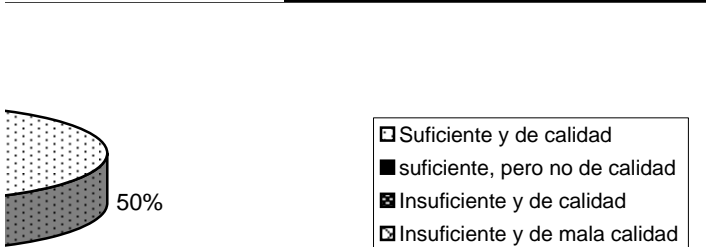
tecnología.

Porcentaje
48%
52%



encuentra actualizado, pero el

Porcentajes
50%
0%
32%
18%

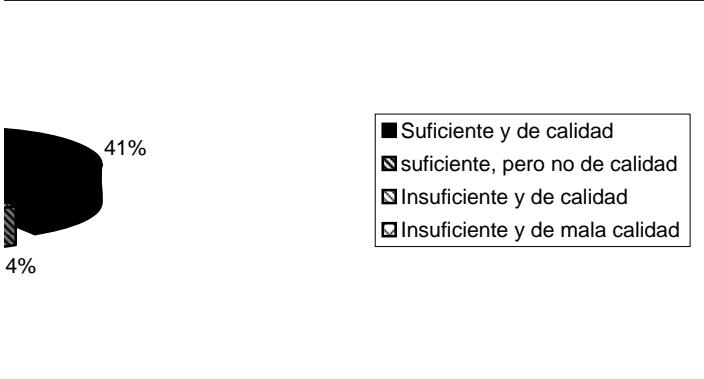




grupo suficiente y de calidad, en el restante 18% es insuficiente

era:

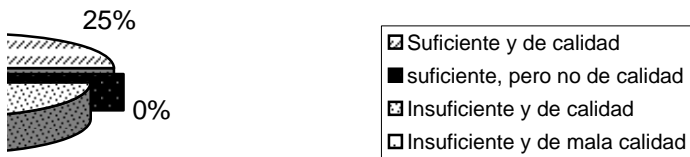
Porcentajes
41%
4%
39%
16%



suficiente y de calidad, en el 39% es insuficiente y de mala calidad y en el 4% indi-

Porcentajes
25%
0%
50%
25%

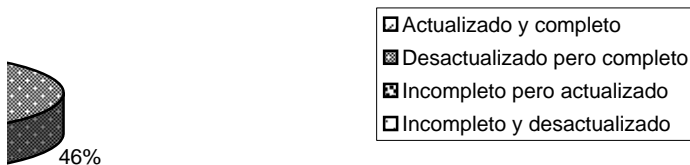
No. instructores



lad, el 25% poseen material suficiente
 lidad.

ción profesional están:

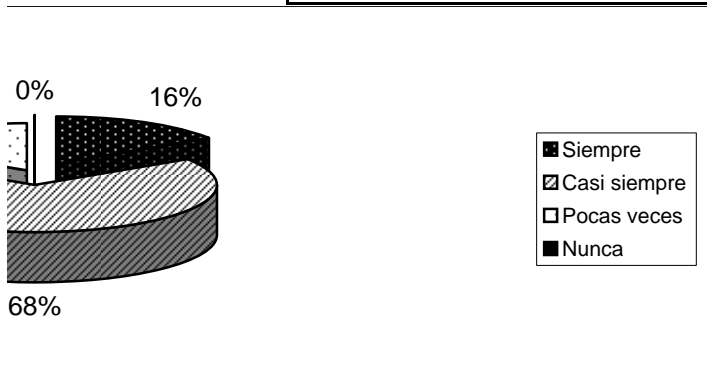
Porcentajes
10%
45%
0%
45%



ualizados y completos, el 45% los revelan
ran desactualizados pero completos.

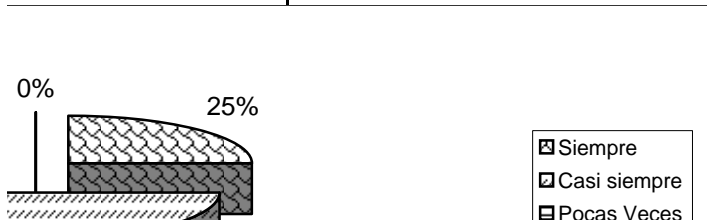
os programas Analíticos.

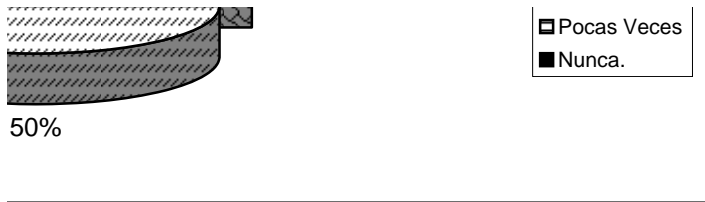
Porcentajes
16%
68%
16%
0%



ión siempre coinciden con el programa
estante indican que su coincidencia es

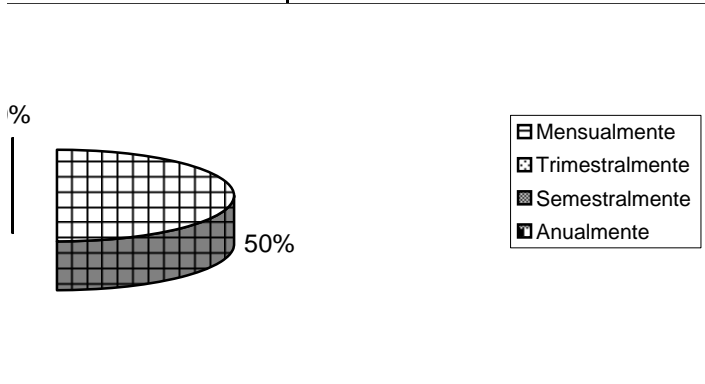
Porcentajes
25%
50%
25%
0%





la consideran confiable, el 50% indican o de confiabilidad es de pocas veces.

Porcentajes
50%
25%
25%
0%



da cada mes, el 25% manifiestan que es

e los programas de formación

Porcentajes

59%
41%
0%
0%



siempre es efectivo, mientras que

Porcentajes
64%
36%
0%
0%



siempre efectiva la carta de patrocinio laboral

en prácticas.

Porcentajes
68%
18%
14%
0%

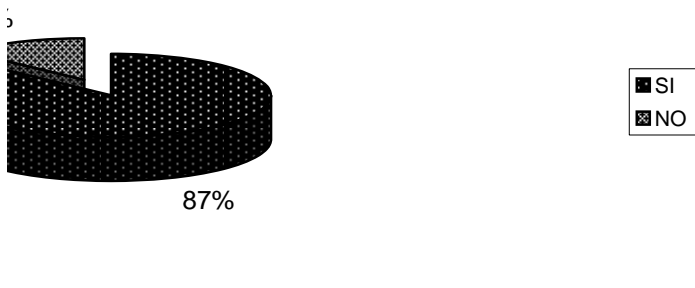


En el reporte de tareas semanal, el 18% lo

Profesores del departamento de

planes de capacitación.

Porcentajes
87%
13%

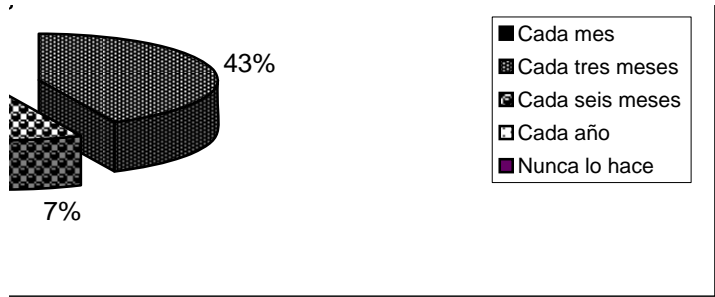


participan en un programa de formación

participantes que hacen prácticas en

Porcentajes
0%
43%
7%
50%
0%

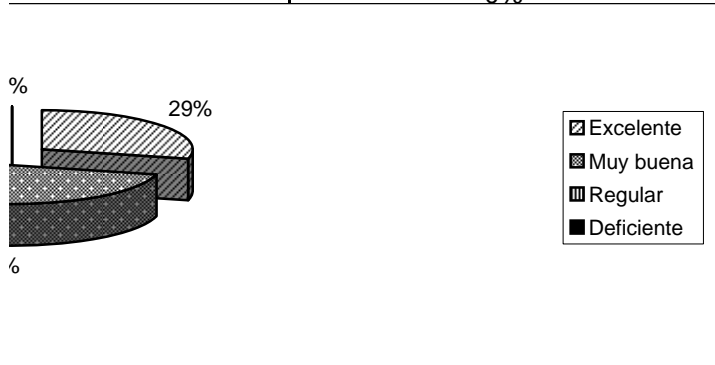




as empresas fueron supervisadas
ses.

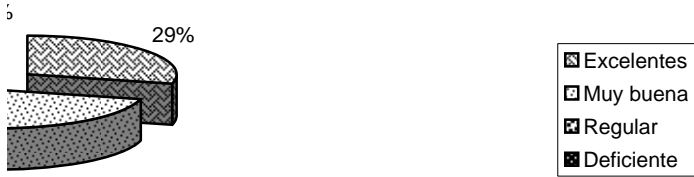
us prácticas.

Porcentajes
29%
44%
27%
0%



ó de as mismas se ha obtenido una
na y en el restante 28% ha sido regular.

Porcentajes
29%
44%
27%
0%



rado como excelente en el 29% de las
lar en el 28% de las mismas.

as es:

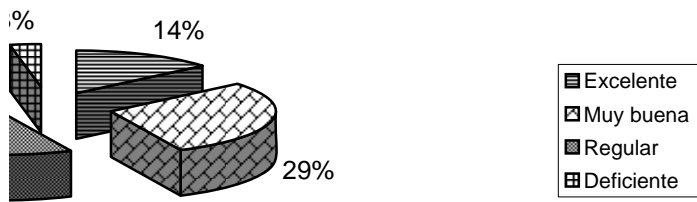
Porcentajes
44%
50%
6%
0%



is, tienen un excelente desenvolvimiento

3:

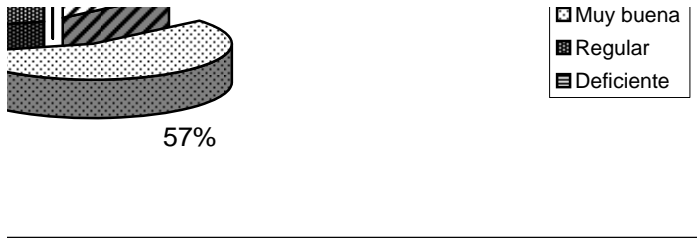
Porcentajes
14%
29%
54%
3%



excelente la comunicación entre INTECAP
3% deficiente.

Porcentajes
14%
57%
29%
0%

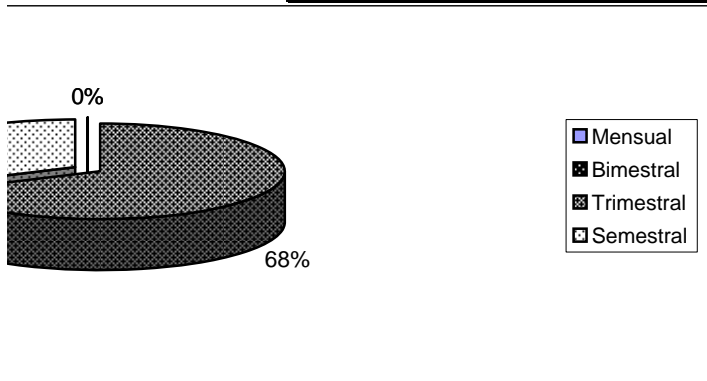




sidera excelente la conducta de los

antes en las empresas es:

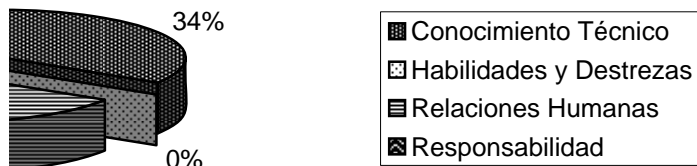
Porcentajes
0%
0%
68%
32%



un 68% de las empresas y el 32%

Porcentajes

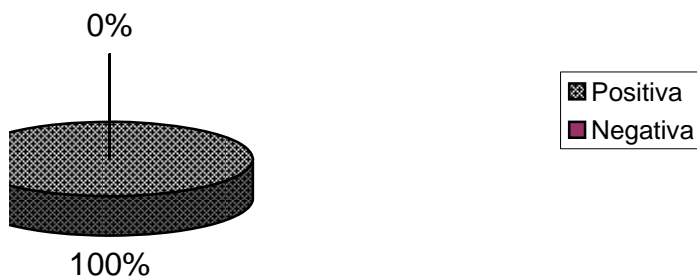
33%
0%
41%
25%



es necesario fortalecer el aprendizaje en el área de habilidades y destrezas, así como en el área afectiva en aspectos de relaciones humanas.

La relación entre INTECAP y las empresas es:

Porcentajes
100%
0%



Se puede concluir que la incidencia de la formación y el aprendizaje de los participantes es positiva.

TERMINOLOGÍA

Compendio de normas

Sumario que contiene las principales normas de cumplimiento para el desarrollo de las actividades de la administración de la formación profesional.

Destreza

Habilidad física o mental requerida del trabajador para realizar cierto tipo de actividad.

Educación extra escolar

Educación que tiene lugar fuera del sistema formal compuesto por la escuela primaria, secundaria y superior, excepto la capacitación vocacional y universitaria.

Educación formal

Educación estructurada cronológicamente y dirigida a través de las escuelas primaria, secundaria, vocacional y técnica y universidades, a formar al participante integralmente en un campo cultural, técnico o científico.

Educación técnica

Enseñanza encaminada a formar directamente a una persona en un arte u oficio. La formación profesional educa técnicamente.

Empresa

Organización individual o social constituida con el fin de desarrollar una actividad con fines de lucro.

Enseñanza

Acción, arte de transmitir conocimientos.

Etapas productivas

Período formativo de trabajo práctico en la empresa, exigido a los participantes se programas de aprendizaje y complementación.

Evaluación

Proceso sistemático tendiente a determinar el valor o la cantidad del logro de los objetivos de un programa determinado.

Formación profesional

Conjunto de acciones para preparar la mano de obra en los tres sectores económicos del país, debe ser integral, sistemática y continua. Desarrollando en el individuo habilidades técnicas, actitudes y valores para el trabajo.

Formación profesional inicial

Formación profesional recibida por el trabajador que por primera vez se vincula al desempeño de una ocupación o puesto de trabajo. Son modos de formación profesional inicial, el aprendizaje y la habilitación.

Instructor

Persona técnica y metodológicamente capacitada que imparte formación profesional.

Mandos medios

Trabajadores que, participando o no en la ejecución, distribuyen, coordinan y supervisan las labores de un grupo de trabajadores en una o varias ocupaciones. También se les denomina supervisores, capataces, jefes o caporales.

Mano de obra

Recurso humano necesario para la realización de un trabajo.

Mano de obra calificada

Fuerza de trabajo correspondiente a ocupaciones calificadas.

Material didáctico

Conjunto de elementos utilizados en acciones de formación con la finalidad de facilitar la transmisión, recepción y asimilación de conocimientos.

Materias correlacionadas

Constituyen la cultura general necesaria para que el trabajador se desempeñe en forma adecuada al medio. Forman parte del programa de aprendizaje.

Mercado de trabajo

Interacción entre la oferta y la demanda de mano de obra.

Motivación

Estímulo proporcionado a las personas con el objeto de desarrollar la conciencia de sus propias necesidades, determinar los medios para satisfacerlas y actuar sobre ellas.

Nivel de calificación

Conocimientos, destrezas y habilidades, necesarios para desempeñar las tareas que comprende un puesto de trabajo de una ocupación.

Nivel ejecutivo

Grupo ocupacional que comprende el personal encargado de planificar, administrar, dirigir y evaluar las actividades de las empresas.

Nivel medio

Grupo ocupacional que comprende los trabajadores que sirven de enlace entre quienes dirigen y administran las organizaciones y el personal de ejecución de las empresas. Aquí están ubicados los mandos medios.

Nivel ocupacional

Situación en que se encuentran los grupos de trabajadores de ocupaciones análogas, en relación al resto de trabajadores. Se clasifican en nivel operativo, medio y ejecutivo.

Nivel operativo

Grupo ocupacional que comprende los trabajadores que laboran directamente en los procesos de operación y ejecución.

Ocupación

Conjunto de puestos de trabajo relacionados entre sí que poseen tareas principales análogas y requieren destrezas, habilidades y conocimientos similares por parte de los trabajadores que se desempeñan en ella.

Ocupación altamente calificada

Ocupación especialmente compleja que exige para su ejecución un alto grado de conocimientos tecnológicos adicionales, gran iniciativa y responsabilidad por parte del trabajador.

Ocupación calificada

Ocupación que requiere para su ejecución iniciativa propia del trabajador y el conocimiento completo y detallado de los procesos y las técnicas operativas.

Ocupación no calificada

Ocupación compuesta por un escaso número de operaciones simples y rutinarias, que no requieren conocimientos técnicos ni capacidad de juicio por tratarse de sencillas tareas manuales. Se caracterizan especialmente por que exige poco, o mucho esfuerzo físico de parte del trabajador que los ejecuta.

Ocupación semicalificada

Comprende un cierto número de operaciones repetitivas. Exige habilidad manual y conocimientos técnicos.

Participante

Persona objeto del proceso de formación profesional. Su finalidad en este es adquirir o mejorar las habilidades y/o conocimientos requeridos para el desempeño de una ocupación determinada.

Productividad

Incremento de la producción y del rendimiento debido a la modernización del material y a la mejora de los métodos y la capacitación de la mano de obra.

Programa de formación profesional

Documento escrito en el cual se indican en detalle los contenidos necesarios para desarrollar un evento educativo; incluye la práctica, la teoría y los conocimientos necesarios para formar a un trabajador.

Programa analítico

Es el ordenamiento de unidades de enseñanza en secuencia de dificultad y ejecución de tareas y operaciones, conocimientos tecnológicos, aspectos de seguridad y la duración en horas. De un evento de formación profesional, referida a una ocupación en particular.

Prueba práctica

Instrumento de medición que comprende una o varias tareas de una ocupación determinada, constituida con el propósito de evaluar las habilidades y conocimiento que un trabajador tiene para desempeñarla.

Prueba teórica

Instrumento de medición que permite explorar el nivel de conocimientos técnicos de una persona en relación a una ocupación.

Puesto de trabajo

Conjunto definido de tareas, deberes y responsabilidades que, conjuntamente con ciertas condiciones como horario, local, equipo, etc. Constituyen la labor regular de un trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

1. Nerici, Imideo G. Hacia una Didáctica general dinámica. Editorial Kapelusz. Argentina. 1,973.
2. Melha Carvalho, Irene. El Proceso Didáctico. Editorial Kapelusz. 2da. Edición Argentina. 1973.
3. Alves de Mattos, Luis. Compendio de Didáctica General. Editorial Kapelusz. Argentina. 1973.
4. Chow, Napoleón. Técnicas de Investigación Social. Editorial Universitaria Centro Americana. (EDUCA). 1977.
5. Alexander, Carter. Métodos de Investigación. Editorial Unión Panamericana. 1962.
6. Ander-Egg, Ezequiel. Introducción a las Técnicas de Investigación Social. Buenos Aires. Himanitas. 1978.
7. Karing, Peter. Formación Profesional en Empresas. Alemania. DSE. SF.
8. Mager, Robert F. Enseñanza de los Oficios en la Escuela Vocacional. Traducido por Salvador Mendrau C. México, Centro Regional de Ayuda Técnica. 1972.
9. DSE. El Sistema Dual de la Formación. Wurder, Alemania, 1959.
10. INTECAP. Memorias de Intecap, Escuintla, años 1994 a 1998.
11. INTECAP. Formación Profesional, 3ra. Edición, Guatemala, 1996.
12. INA. Formación Profesional, 2da. Edición, Costa Rica. 1971.
13. DSE. La Profesionalización de los Instructores y Profesores de la Formación Profesional. Alemania. DSE. 1988.

Anexos