

Hilda Luz Avalos Castañeda

“EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL DE JÓVENES POR COMPETENCIA LABORAL DE LA OCUPACIÓN DE MECANICA AUTOMOTRIZ GASOLINA DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN DE INTECAP CHIQUIMULA”

ASESORA: LIC. LINDA MARINA PANTALEÓN OLIVA



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

Guatemala, septiembre de 2004

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

Guatemala, septiembre de 2004

ÍNDICE GENERAL

	Título	Página
	INTRODUCCIÓN	i
1	MARCO CONCEPTUAL	3
1.1	Antecedentes históricos	
1.2	Importancia del estudio	4
1.3	Planteamiento del problema	5
1.4	Alcances y límites	
1.4.1	Alcances	
1.4.2	Límites	
2.	MARCO TEÓRICO	6
2.1	Descripción del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP	
2.2	Capacitación que brinda el INTECAP	7
2.2.1	Objetivos de la capacitación	
2.2.2	Diseño de la capacitación	8
2.2.3	Capacitación por competencias laborales	9
2.3	Expectativas laborales	12
2.4	Tipos de productos que ofrece el INTECAP	13
2.4.1	Formación integral de jóvenes - fijo	
2.4.1.1	Especialidades del producto - fijo	14
3.	MARCO METODOLÓGICO	16
3.1	Objetivos	
3.1.1	Objetivo general	

3.1.2	Objetivos específicos	
3.2	Variable única	
3.3	Definición de la variable	
3.4	Variable	17
3.5	Población	18
4.	RESULTADOS	20
5.	CONCLUSIONES	38
6.	RECOMENDACIONES	39
7.	BIBLIOGRAFÍA	40
8.	ANEXOS	41

ÍNDICE DE CUADROS

No.	Título	Página
1	Divisiones del sector industrial	15
2	Variable e indicadores	17
3	Número de participantes por grupo de la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales en el centro de capacitación de Chiquimula	19
4	Número de instructores de la ocupación de mecánica automotriz gasolina y encargados del proceso académico administrativo	
5	Resultados de la encuesta aplicada a los participantes de los diferentes grupos de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales	20
6	Resultados de la encuesta aplicada a los instructores de los diferentes grupos de mecánica automotriz Gasolina	26
7	Resultados de la encuesta aplicada a encargados del proceso administrativo de los diferentes grupos de mecánica automotriz gasolina	32
8	Resumen del <u>SI</u> y <u>NO</u> de cada una de las boletas aplicadas	37

ÍNDICE DE FIGURAS

No.	Título	Página
1	Diagrama de competencias laborales	9
2	Resultados de la encuesta aplicada a los participantes de la ocupación de mecánica automotriz gasolina	25
3	Resultados de la encuesta aplicada a los instructores de la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales	31
4	Resultados de la encuesta aplicada al personal encargado del proceso académico administrativo	36

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se ha experimentado una serie de cambios estructurales, derivados de factores sociopolíticos, económicos y de la propia globalización que se ha manifestado con la apertura de las fronteras de los países y regiones, para el incremento de las relaciones comerciales y de la comunicación. Estos cambios han tenido como resultado la creación de nuevas expectativas laborales y nuevos retos para las empresas que se ven en la necesidad de adaptarse al nuevo entorno de competencia y anticiparse a los constantes cambios con el fin de alcanzar niveles óptimos de competitividad, productividad y calidad a través de organizaciones eficientes. Todo esto conduce a un cambio radical del perfil ocupacional y a la exigencia de nuevas competencias y aptitudes, demandando en la nueva organización de las empresas nuevos atributos del trabajador, tales como capacidad para trabajar en equipo, iniciativa, creatividad, capacidad para resolver problemas, disponibilidad para la búsqueda constante de la calidad y la autoformación, que indudablemente a llevado a que Guatemala, también se encuentre inmersa en un intenso proceso de modernización y reorganización que involucra, entre otros aspectos, la formación y capacitación del recurso humano.

La ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, cuenta con el nuevo perfil requerido por el sector productivo, con expectativas laborales que le permiten incorporarse al mundo laboral en un nivel de competencia en el que puede desarrollar funciones productivas variadas realizadas en diversos contextos de su área.

Todo participante con esta especialización tiene capacidad para desenvolverse en actividades complejas no repetitivas y el manejo, operación y mantenimiento de herramientas y equipo mecánico y eléctrico, que contribuye a mejorar la calidad y productividad de los servicios que preste.

Este trabajo es el resultado de una investigación realizada en el centro de capacitación de INTECAP de Chiquimula, con participantes inscritos en la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales; también se tomó en cuenta a

los instructores, que son los facilitadores especializados en la ocupación y el personal encargado del proceso académico administrativo, quienes tienen la responsabilidad de mantener actualizados los registros del avance alcanzado por cada partícipe.

Esta información es para jóvenes que tengan inquietudes de ingresar a un centro de capacitación de INTECAP que ofrezca oportunidades de aprendizaje con expectativas laborales afines a las que han logrado los participantes que les antecedieron en los programas fijo. Esta institución tiene el compromiso de preparar la mano de obra calificada al sector productivo, el cual, constantemente esta solicitando trabajadores aptos para cargos que les permitan desempeñarse en una ocupación a nivel operativo, con una instrucción en la que se han tomado experiencias nacionales y extranjeras en el campo de la formación profesional para competir en los mercados laborales, debido a que los cambios sociales en que actualmente vive el país, exigen calidad y actualización en el proceso educativo, por lo que existe la preocupación de plantar algunas estrategias que contribuyan a lograr estos objetivos.

La evolución de los mercados de trabajo, en los últimos años, modificó sustancialmente las políticas de educación y formación, exigiendo a los trabajadores capacidades específicas requeridas en una ocupación, un nivel más alto de calificación y responsabilidad para organizar las labores que a diario se presenten.

2. MARCO CONCEPTUAL

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Según informe de Padilla (2002, b) Guatemala se ha caracterizado como el precursor de los adelantos socioeconómicos y culturales a nivel de Centro-América. En 1972 nace el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- como una institución de carácter técnico-educativa, que actúa como rectora de la formación profesional en el país. El sistema educativo de INTECAP es equivalente al de la educación formal, pero el proceso de globalización de la economía ha exigido una revisión de los currícula, trayendo innovaciones tecnológicas, una nueva organización del trabajo y capacidades específicas requeridas por cada ocupación; además, niveles más altos de educación y una evolución de los mercados de trabajo. Varios estudios e investigaciones realizadas por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo -OIT- y otros, han demostrado que la capacidad de incrementar la producción y la competitividad de las empresas se logra a través de dos factores importantes; la innovación tecnológica y el desarrollo del recurso humano. Además opinan que la calidad, productividad y flexibilidad pueden obtenerse mediante la utilización eficaz de la fuerza de trabajo. En la nueva era, la productividad, la calidad, la tecnología y la calificación de los recursos humanos determinan la competitividad de los sectores productivos. Por tal motivo, el INTECAP ofrece a los empresarios y trabajadores que necesitan de una formación más amplia, con mayores y mejores conocimientos, con alta capacidad de razonamiento y comunicación y con reconocidas habilidades para resolver problemas, una variedad de productos de formación que establecen lineamientos para cada caso.

De acuerdo a lo especificado por CONALEP (1998) los contenidos programáticos de los productos fijo que anteriormente eran los de aprendizaje, debido a las modificaciones de las clasificaciones ocupacionales, la transformación del contenido laboral y la adopción de esquemas de calidad y productividad, han tenido que ser sometidos a actualizaciones que encajen con los requerimientos exigidos por los mercados de trabajo. La mecánica automotriz gasolina, es un ejemplo de ello.

Todas las empresas dedicadas a comercializar y prestar servicios en la mecánica automotriz gasolina, necesitan que la mano de obra por contratar, esté capacitada para que se desempeñe de acuerdo a normas establecidas por los fabricantes de estos vehículos para que el trabajador realice correctamente todas las tareas que le corresponden, la calidad de los servicios mecánicos eleven su desempeño y cumplir con las funciones productivas asignadas y así cubrir las necesidades requeridas por los clientes.

1.2. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La capacitación del recurso humano es un factor indispensable para la productividad, siendo cada vez mayor su exigencia debido a los altos niveles de competitividad que necesitamos para penetrar en los mercados mundiales; por lo que es primordial la adopción del modelo de competencias laborales, porque las calificaciones constituidas en éste, contrastan significativamente con aquellas relaciones necesarias de remuneración y definición de puestos de trabajo, en donde la capacidad de pensar, de decidir, de actuar con iniciativa y responsabilidad son los requerimientos que el sector productivo demanda.

El centro de INTECAP Chiquimula, ocupa un lugar preponderante en lo que a capacitación para el trabajo se refiere, ya que aquí convergen jóvenes de diferentes departamentos del país y países vecinos, con la finalidad de ingresar en la ocupación de mecánica automotriz gasolina, conociendo el valor que tienen las certificaciones que cada año se tramitan, debido a que los egresados se diseminan en toda la república y fuera de ella, ejerciendo su ocupación plenamente.

Concientes de lo expuesto anteriormente, se considera de gran importancia el estudio de las expectativas laborales de los participantes de los diferentes grupos de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales que actualmente están en formación, porque es objetivo primordial el establecer los beneficios alcanzados, no solo económicamente, sino sobre el estatus laboral designado a cada ocupación; además, que se responda a las perspectivas de calidad y mejoramiento de la capacitación por competencias laborales.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las expectativas laborales de los participantes del programa de formación integral de jóvenes por competencia laboral de la ocupación de mecánica automotriz gasolina del centro de capacitación de INTECAP, Chiquimula?

1.4. ALCANCES Y LÍMITES

1.4.1. ALCANCES

La población para la realización de la investigación incluye a los participantes de los diferentes grupos de la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, instructores, jefe técnico pedagógico, orientadora vocacional, encargada de control académico, jefe de centro de Chiquimula, con la finalidad de establecer las expectativas laborales que cada participante visualiza en la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, después de haber recibido instrucciones teóricas y prácticas en el centro de capacitación de Chiquimula; además que este aporte sirva como una contribución a la información buscada por el participante cuando desea ingresar a este centro, para formarse una visión de las ofertas que la mano de obra calificada de esta ocupación recibe de parte del sector productivo.

1.4.2. LÍMITES

No se tomarán en cuenta otras ocupaciones por competencias laborales que ofrece el centro de Chiquimula, como son mecánica agrícola, mecánica de máquinas herramienta, refrigeración industrial, electricidad industrial, enderezador y pintor de automóviles; debido a que difiere el contenido de sus planes de formación. Tampoco se tomarán como sujetos de estudio a los instructores y participantes.

2. MARCO TEORICO

2.1. DESCRIPCIÓN DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD – INTECAP –

Según la ley orgánica del congreso de la república (1972) el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- es la institución creada para capacitar al recurso humano, e incrementar la productividad en todos los campos de las actividades económicas. Fundado el 19 de mayo de 1972, el INTECAP mantiene una posición de crecimiento constante y de apoyo al sector productivo, contando con la tecnología y la capacidad para proporcionar respuestas eficaces y eficientes para las circunstancias actuales, a través de sus servicios de capacitación y asistencia técnica.

Los eventos de capacitación desarrollados en el INTECAP están destinados a jóvenes próximos a incorporarse al mundo laboral; así como, a todos los trabajadores potenciales o en servicio y empresarios que deseen actualizarse o complementar sus capacidades en un área específica. Los eventos que ofrece el INTECAP son desarrollados en los centros de capacitación, en las empresas y en las organizaciones que los soliciten y cumplan con los requisitos de factibilización.

Para CONALEP (1998) el INTECAP en su constante búsqueda, ha realizado investigaciones de nuevos métodos, modelos y técnicas de enseñanza-aprendizaje que contribuyan a mejorar el desempeño del recurso humano guatemalteco para el desarrollo del país, desde el campo que le compete la capacitación y la asistencia técnica.

En 1998 el INTECAP inicia el diseño del modelo de evaluación, certificación y formación por competencias laborales enmarcado en la norma ISO 9000, que se refiere a la gestión y aseguramiento de la calidad, como parte de su accionar institucional, basado principalmente en normas técnicas o estándares mundiales en los que se establecen los requisitos de calidad del recurso humano para una función productiva, y así cubrir las actuales necesidades de formación del sector productivo del país. Encontrando de esta manera, los trabajadores y empresarios un aliado en la búsqueda de soluciones de capacitación.

2.2. CAPACITACIÓN QUE BRINDA EL INTECAP

Según descripción realizada por Padilla (2002, c) los servicios de capacitación brindados por INTECAP, permiten que el perfil requerido por cada participante como producto a nivel institucional, vaya orientado a que las personas capacitadas tomen iniciativas, asuman responsabilidades, que tengan capacidad para utilizar la nueva tecnología, que se encuentren familiarizados con instrumentos y equipo sofisticado y programable; que estén preparados para el trabajo en equipo, que puedan liderar los equipos cuando sea necesario, que tengan capacidad de planear y ejecutar proyectos complejos, finalmente que tengan la capacidad de adquirir nuevos conocimientos y actitudes de manera rápida y efectiva, que estén abiertos a las continuas transformaciones, cambios tecnológicos y diferentes formas de organización del trabajo y que sean capaces de identificar problemas y encontrar soluciones para éstos. En cada oportunidad son presentados los productos de capacitación que ofrece el INTECAP al sector productivo, constituyendo las bases fundamentales para el accionar actual y prospectivo de la institución, con el objeto de que sean tomados en cuenta como eventos que representan un verdadero impacto en el ámbito económico y social del país.

2.2.1 Objetivos de la capacitación

La capacitación es un proceso de enseñanza-aprendizaje que permite adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas en una ocupación o puesto de trabajo determinado, se desenvuelve atendiendo a varios objetivos.

1. Descubrir y desarrollar aptitudes humanas, para una vida activa, productiva y satisfactoria que influya positivamente en la modificación del medio donde vive.
2. Mejorar la capacitación técnica para que satisfaga las necesidades del sector productivo de manera flexible.
3. Vincular más explícita y estrechamente la educación con el desempeño laboral, analizando cada función productiva.

4. Aumentar el nivel de calificación de la fuerza de trabajo, el mejoramiento de la productividad y competitividad en las empresas.
5. Mayor relevancia y efectividad en los programas de capacitación con un enfoque de habilidades, conocimientos y comprensión.
6. Fomentar una mayor participación del sector privado en la promoción y desempeño de los programas de capacitación.

2.2.2. Diseño de la Capacitación

De acuerdo con lo definido en INTECAP (2002, b) se basa en tres modelos para que el participante pueda ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un contexto laboral. Los modelos son los siguientes:

A) Formación basada en normas de competencia laboral

El objetivo de este modelo es lograr que una persona sea competente para realizar determinada función laboral, alcanzando los resultados esperados por el sector productivo.

La formación por competencia laboral permite una transformación en la oferta de la formación profesional en el menor tiempo posible, respondiendo a competencias laborales, formación modular flexible y con calidad.

B) El diseño de programas con enfoque tradicional

Se basa en el análisis ocupacional, enfocado especialmente a nivel de puestos de trabajo reconocidos por el sector productivo nacional. En el enfoque tradicional, la demanda de capacitación se establece a través de investigaciones obtenidas directamente del sector productivo. Con la información obtenida se realiza el análisis ocupacional, la definición de perfiles de referencia y el diseño de itinerarios de formación a nivel de puestos de trabajo, componentes básicos para el proceso de diseño y programación de la formación.

C) Formación por medio de eventos específicos

Son cursos hasta de cuarenta horas. La formación por medio de eventos puntuales es el conjunto de actividades que tienen como propósito satisfacer las necesidades específicas de desarrollo, promoción y productividad de una empresa o grupo de empresas, tanto en el ámbito administrativo como en el técnico. Pueden ser parte de un módulo de eventos de formación por competencia laboral o enfoque tradicional. De esta forma, permite la adaptación de los programas en diferentes ámbitos de aplicación.

2.2.3. Capacitación por competencias laborales

Como lo indica Padilla (2002, b) es el modelo de evaluación, certificación y formación profesional por medio del concepto de competencias laborales; son definidas como el conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos por el participante para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente laboral (figura 1). Las funciones y capacidades son definidas por el sector productivo y deben ser medidas a través del desempeño del trabajador, bajo normas determinados.



Figura 1. Diagrama de competencias laborales

A) Tipos de competencias laborales

En el INTECAP se han definido tres tipos de competencias con la finalidad que el participante cuente con el conocimiento necesario, que lo ubique conforme la realidad de su trabajo; básicas, genéricas y específicas, las cuales se definen a continuación.

Las competencias básicas, se refiere a aquellas de índole formativa que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar. Estas competencias se adquieren a lo largo de la vida, así como por la educación formal.

Las competencias genéricas son aquellos conocimientos y habilidades que están asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub. áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo; por ejemplo, analizar y evaluar información, trabajar en equipo, contribuir al mantenimiento de la seguridad e higiene en el área de trabajo, planear acciones, entre otras. Estas competencias se pueden adquirir en forma autodidacta, por programas educativos y de capacitación, así como en el centro de trabajo.

Las competencias específicas, se refiere a aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades de índole técnico, que son necesarias para la ejecución de una función productiva. Generalmente se refiere a un lenguaje específico y al uso de instrumentos y herramientas determinadas; por ejemplo, realizar pruebas básicas de diagnóstico y reparar componentes del sistema de frenos, para evaluar el desempeño del candidato. Se adquieren o desarrollan a través del proceso de capacitación, en el centro de trabajo o en forma autodidacta. Los tres tipos de competencias se fusionan para constituir la competencia integral del individuo.

B) Niveles de capacitación por competencia laboral

De acuerdo a fundamentos de Padilla (2002, b) los niveles de competencia constituyen uno de los parámetros más importantes en las competencias laborales, ya

que se refiere al nivel de complejidad, variedad y autonomía en el desempeño y responsabilidad dentro de la actividad a ejecutar. Los niveles de competencia están estrechamente referidos al nivel de tecnología y al nivel de escolaridad que se posee.

Con el propósito de orientar las acciones de formación y gestión del recurso humano por competencia laboral, se han determinado cinco niveles, los cuales se describen de la siguiente manera.

a. Operativo 1

Este nivel se enfoca a funciones relacionadas con el nivel de complejidad simple, sin variabilidad, baja autonomía y alta dependencia laboral de terceros. El participante debe ser capaz de manejar equipo y herramienta manual.

b. Operativo 2

Nivel operativo que se destina a funciones no complejas, con poca variabilidad y dependencia de terceros. Maneja equipo manual, mecánico y eléctrico.

c. Técnico

Técnico medio especializado o técnico profesional, destinado a funciones variables y complejas, con cierta autonomía laboral; supervisa el trabajo de terceros; maneja equipo electrónico.

d. Profesional

A este nivel el participante está en capacidad de realizar funciones complejas y variables, con autonomía laboral, también tiene la capacidad de análisis y de diseño aplicado a equipos, herramientas, sistemas y otros, con alto grado de solución de conflictos.

e. Profesional especializado

Puede realizar funciones complejas, variables, con alto grado de autonomía laboral y toma de decisiones, con capacidad para enfoque y administración de sistemas de procesos en línea.

2.3. EXPECTATIVAS LABORALES

Las expectativas son las perspectivas de conseguir un objetivo si se depara la oportunidad. Las expectativas de conseguir un empleo se hacen realidad cuando estamos capacitados con conocimientos actualizados, la mecánica automotriz gasolina por competencia laboral cuenta con la ventaja de formar profesionales capacitados para enfrentar problemas variados y que a diario se dan en esta ocupación.

Para INTECAP (2002, b) las expectativas laborales se detectan por medio de estudios realizados en los mercados laborales, programando una investigación dirigida a participantes que necesitan prepararse y entrenarse para un trabajo calificado o técnico, utilizando instrumentos que nos ayuden a recolectar datos que nos indiquen directamente la necesidad y el tiempo que se ocupa para ejecutar una actividad de formación en el que se incluyen los conocimientos y el desarrollo de las habilidades y destrezas que alcance cada participante, las que le servirán para ser promovido en la rama de la actividad económica que se haya especializado.

Las necesidades de capacitación surgen a consecuencia de la expansión de las empresas y de su desarrollo económico, todo lo cual constituye la tasa de incorporación de nueva mano de obra que debe ser cubierta por trabajadores de una ocupación específica, esto implica que el participante debe preocuparse porque el área de ocupación cada vez sea mejor calificada para que resulte aceptado en el mercado donde espera prestar sus servicios; que sepa vincular los contenidos teóricos para saber, con los prácticos para saber hacer; de esta manera sus expectativas para competir en un área específica, le proporcionen la acreditación de su competencia laboral.

Actualmente el participante que estudia la ocupación de mecánica automotriz gasolina, tiene la garantía que está capacitado para integrarse a los mercados laborales con una mejor estimulación económica, por ser un trabajador que adquiere los conocimientos para identificar problemas y encontrar soluciones a éstos. La capacitación se enmarca en la revolución tecnológica manifestada en la actualidad, modificando los currícula para contribuir a una mayor aceptación dando cumplimiento a

los mercados laborales, a la mejora continua de los recursos humanos, las empresas y la sociedad.

2.4. TIPOS DE PRODUCTOS QUE OFRECE EL INTECAP

Los tipos de productos de capacitación que ofrece el INTECAP al sector productivo del país, poseen características y lineamientos de acuerdo al grupo objetivo a capacitar, lo cual permite orientar las acciones de trabajo a todas las personas involucradas en el desarrollo de la capacitación, su diseño y ejecución se basa en la formación, evaluación y certificación por competencias laborales, se caracterizan por ser eventos de formación integral, sistemática o ambas a la vez, que pueden ser de mediana, larga o corta duración y están respaldados por el documento de certificación ocupacional de competencia laboral.

Entre los tipos de productos están los diplomados, seminarios, actas, carreras técnicas cortas, carreras técnicas, la formación de jóvenes y adultos - forja y la formación integral de jóvenes - fijo.

2.4.1. Formación Integral de Jóvenes - fijo -

Para Padilla (2002, c) los eventos -fijo- se definen como la formación integral de jóvenes que se inician en una ocupación, a nivel operativo; se caracterizan por ser eventos de formación integral y sistemática de larga duración, a efecto que los participantes desarrollen las competencias que les permitan desenvolverse en una ocupación correspondiente al nivel dos de competencia.

El diseño y ejecución del programa -fijo- se basa en la formación, evaluación y certificación por competencia laboral, siendo necesario que el participante haya cursado el sexto grado de primaria, que esté entre los 14 a 18 años de edad, que se inicie en la especialidad que escogió y que se someta a las pruebas de selección determinadas, además que cumpla con un régimen de siete horas de formación diarias, cinco días ininterrumpidos a la semana; todo esto dentro del centro de capacitación y luego incorporarse a una empresa para desarrollar sus prácticas, por un período de seis meses con ocho horas diarias, como requisito previo a su evaluación final práctica, que

lo faculta para desempeñarse en su ocupación, la enseñanza es presencial, sus clases son teóricas y prácticas. Su práctica, en la empresa, es supervisada para que sean rotadas sus funciones laborales.

Su capacitación se rige a un plan de formación que está integrado por el perfil del evento, un programa de contenidos por módulos, un manual técnico, un banco de preguntas y respuestas. Al completar el programa y haber aprobado las evaluaciones modulares por competencia laboral, el participante recibe un certificado ocupacional. Si el participante se retirara antes de finalizar su formación, se le otorga un certificado de competencia laboral por cada uno de los módulos aprobados.

2.4.1.1. Especialidades del producto fijo

En el sector industrial los tipos de productos o servicios de capacitación -fijo- en el área de tecnología mecánica, eléctrica y electrónica y sub. área, tecnología mecánica, incluye a varias especialidades; mecánica de refrigeración industrial, mecánica agrícola, mecánica automotriz y otras.

a) Especialidad de mecánica automotriz

Según expone INTECAP (2002, c) en la especialidad de mecánica automotriz se encuentra la ocupación de mecánica automotriz gasolina, que tiene una duración de 2760 horas de formación en el centro de capacitación. De éstas, 2360 horas corresponden a la formación de competencias específicas de la ocupación y 400 horas de formación de competencias básicas y genéricas. Al terminar este período de formación en el centro, el participante deberá realizar 6 meses de práctica supervisada en una empresa para mejorar sus habilidades y destrezas.

El mecánico automotriz gasolina es el trabajador calificado que diagnostica y repara desperfectos en componentes de los sistemas de frenos, suspensión, dirección, transmisión, del motor y sus sistemas auxiliares, y de los sistemas eléctrico y electrónico de automóviles accionados con gasolina, utilizando y manteniendo en buen estado el equipo y las herramientas propias de la ocupación, basándose en especificaciones y recomendaciones técnicas de fabricantes de vehículos.

El desempeño de las funciones correspondientes a esta ocupación requieren de las personas que las realizan, un conjunto significativo de actividades de trabajo, variadas, realizadas en diversos contextos de trabajos, con algunas actividades complejas no rutinarias y no repetitivas. Asimismo, una moderada responsabilidad y autonomía que requiere a menudo colaboración de otras personas y trabajo en equipo.

Es un evento dirigido a jóvenes que desean formarse como mecánicos automotrices en gasolina a través de un programa de formación sistemática e integral, para incorporarse al mundo laboral disponiendo de un certificado que les acredite la competencia laboral en las funciones que conforman esta ocupación.

A su ingreso, la edad del participante debe estar comprendida entre los 14 y 18 años, haber cursado sexto grado de primaria, no tener limitaciones físicas que puedan afectar el normal aprendizaje y desempeño laboral y tener una vocación afín a la actividad. Al egreso de la capacitación, las competencias adquiridas durante el desarrollo del programa, permiten al participante desempeñarse como mecánico automotriz de gasolina en talleres de mantenimiento de vehículos o en departamentos de mantenimiento de empresas que cuentan con flotillas de automóviles. También pueden desempeñarse como asesores de ventas en empresas distribuidoras de repuestos y partes automotrices. El régimen diario de formación es de 7 horas diarias en el centro de capacitación y 8 horas diarias de práctica supervisada en la empresa. El número de participantes que se pueden atender por grupo es de 15, los cuales al finalizar su formación se les entregará un certificado ocupacional por competencia laboral en la ocupación de mecánico automotriz gasolina.

Cuadro 1. Divisiones del sector industrial

SECTOR	AREA	SUB-AREA	ESPECIALIDAD	OCUPACIÓN
INDUSTRIAL	TECNOLOGÍA MECÁNICA, ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA	TECNOLOGÍA MECÁNICA	MECÁNICA AUTOMOTRIZ	MECÁNICA AUTOMOTRIZ GASOLINA

Fuente: INTECAP (2002b:8)

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. OBJETIVOS

3.1.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar las expectativas laborales que pretenden alcanzar los participantes del programa de formación integral de jóvenes por competencia laboral de la ocupación de mecánica automotriz gasolina del centro de INTECAP Chiquimula, durante su formación.

3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar el grado de conocimiento que poseen los participantes sobre las competencias laborales.

Establecer el grado de interés de cada participante para escoger su ocupación de acuerdo a sus aspiraciones.

Listar las expectativas laborales que cada participante visualiza conforme se desarrolla su capacitación.

3.2. VARIABLE ÚNICA

Expectativas laborales de los participantes que estudian mecánica automotriz gasolina en el centro de capacitación INTECAP Chiquimula.

3.3. DEFINICIÓN DE LA VARIABLE

Las expectativas laborales de los participantes que estudian mecánica automotriz gasolina en el centro de capacitación de INTECAP en Chiquimula, se definen como las perspectivas adquiridas durante el desarrollo del evento, que le permitirán desempeñarse con capacidad en empresas afines que requieran sus servicios, para aumentar su nivel de calificación, el mejoramiento de la productividad y la competitividad en las empresas.

3.3. VARIABLE

Cuadro 2. Variable e indicadores

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICIÓN OPERATIVA
<p>Expectativas laborales de los participantes que estudian en los diferentes grupos de mecánica automotriz gasolina por competencias labores del centro de capacitación de INTECAP Chiquimula.</p>	<p>1. Grado de conocimiento que posee cada participante sobre competencias laborales.</p> <p>2. Grado de desempeño que alcanza cada participante formado por competencias labores, para el puesto de trabajo.</p> <p>3. Interés de cada participante al escoger la ocupación a que aspira certificarse.</p> <p>4. Convencimiento de formarse por competencias laborales</p>	<p>1.1. Cada participante debe conocer las competencias laborales que exige su puesto de trabajo.</p> <p>2.1 Las competencias laborales le proporcionan al participante mayores y mejores conocimientos para su puesto de trabajo.</p> <p>2.2 Las clases teóricas y prácticas le ayudan a desarrollar sus habilidades y destrezas para garantizar el desempeño laboral efectivo.</p> <p>2.3 El tiempo que se utiliza para la capacitación es el necesario para adquirir las competencias que demandan las empresas.</p> <p>3.1 Estar bien ubicados en sus estudios para emplear el mínimo de esfuerzo y obtener el máximo rendimiento.</p> <p>4.1 El participante está convencido que desea formarse como mecánico automotriz gasolina por competencias laborales.</p>

	<p>5. Expectativas laborales que cada participante visualiza conforme se desarrolla su capacitación.</p> <p>6. Expectativas salariales que a cada participante le representa su puesto de trabajo.</p> <p>7. Oportunidades de empleo que se extienden más allá del ámbito nacional.</p>	<p>5.1 Los estudios de mecánica automotriz gasolina le reconocen más y mejores oportunidades de empleo.</p> <p>5.2 La mecánica automotriz gasolina por competencias laborales permite desempeñar tareas administrativas y de ventas.</p> <p>6.1 Los salarios son mejores en su ocupación cuando se emplea en el nivel de competencia calificado.</p> <p>7.1 Las expectativas laborales del participante de mecánica automotriz gasolina por competencia laboral rebasan los límites del sector productivo nacional.</p>
--	---	---

3.5. POBLACIÓN

La población de participantes de la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, instructores y personal encargado del proceso académico administrativo del centro de capacitación INTECAP Chiquimula, fue encuestada en un 100%. Dicha población la constituyen 101 participantes, distribuidos en cinco grupos próximos a incorporarse a la fase de práctica en las empresas (cuadro 3); cinco instructores, que son los encargados de formar integralmente al participante y cinco encargados del proceso académico administrativo, que lo forman el jefe de centro, jefe técnico pedagógico, encargada del control académico, orientadora vocacional y una secretaria, siendo responsables de mantener al día el avance académico alcanzado por cada participante conforme se desarrolla su formación (cuadro 4).

Cuadro 3. Número de participantes por grupo de la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales en el centro de capacitación de INTECAP Chiquimula.

GRUPO	No. DE PARTICIPANTES
1	17
2	18
3	19
4	22
5	25
TOTALES	101

Fuente: Oficina control académico INTECAP, Chiquimula 2003

Cuadro 4. Número de Instructores de la ocupación de mecánica automotriz gasolina y encargados del proceso académico administrativo.

GRUPO	No. DE PERSONAS
Instructores	5
Personal del Proceso académico	5
Total	10

Fuente: Oficina jefe técnico pedagógico INTECAP, Chiquimula 2003

4. RESULTADOS

Cuadro 5. Resultados de la encuesta aplicada a participantes de los diferentes grupos de mecánica automotriz gasolina por competencia laboral

PREGUNTA	SI	%	NO	%
1. ¿Conoce las competencias laborales que la ocupación de mecánica automotriz gasolina exige para poder desempeñarse en un puesto de trabajo?	101	100	0	0
2. ¿Cree usted que la formación por competencias laborales le proporciona mayores y mejores conocimientos para el desempeño de su puesto de trabajo?	101	100	0	0
3. ¿Cree usted que la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos por competencias laborales le ayudarán a desarrollar sus habilidades y destrezas durante su formación y de esa manera garantizar un desempeño laboral efectivo?	101	100	0	0
4. ¿Cree usted que el tiempo utilizado en la capacitación de su ocupación, es el necesario para adquirir las competencias laborales que demandan las empresas?	89	88	12	12
5. ¿Cree usted estar bien ubicado en sus estudios y emplear un mínimo de esfuerzo para obtener un máximo rendimiento?	95	94	6	6
6. ¿Cree estar convencido, que desea formarse por competencias laborales, para incorporarse al mundo laboral de mecánica automotriz gasolina?	101	100	0	0
7. ¿Cree usted que los estudios de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, le reconocen más y mejores oportunidades de empleo?	101	100	0	0
8. ¿Considera que la mecánica automotriz gasolina por competencias laborales lo capacita para desempeñar puestos de trabajo administrativos y de ventas, en una empresa?	98	97	3	3
9. ¿Cree usted que los salarios son mejores cuando se emplea en el nivel de competencia que está calificada su ocupación?	91	90	10	10
10. ¿Cree usted que las expectativas laborales del participante de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, rebasan los límites del sector productivo nacional?	78	77	23	23

1. GRADO DE CONOCIMIENTO QUE POSEE CADA PARTICIPANTE SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

En la pregunta 1 (cuadro 5, figura 2), el 100% de los participantes encuestados afirman conocer las tres clases de competencias laborales en la ocupación de mecánica automotriz gasolina, aunque el nombre de básicas, genéricas y específicas, lo mencionan el 84%; el resto, las nombran por los módulos que corresponden a cada una de ellas; siendo los de adaptación al ambiente, planificación, comunicación, administración empresarial, productividad laboral, uso de tecnología, etc.

2. GRADO DE DESEMPEÑO QUE ALCANZA CADA PARTICIPANTE FORMADO POR COMPETENCIAS LABORALES, PARA EL PUESTO DE TRABAJO.

Esta variable comprende las preguntas 2, 3 y 4 de la encuesta realizada en los participantes de la ocupación de mecánica automotriz gasolina.

En la pregunta 2 (cuadro 5, figura 2), se aduce que las competencias laborales le proporcionan al participantes mayores y mejores conocimientos para el desempeño de su puesto de trabajo. El 100% de los participantes encuestados considera que se han adquirido mayores y mejores conocimientos, lo que significa estar preparados para el puesto de trabajo, ya que se cuenta con manuales para la parte teórica y guías para la práctica; permitiéndoles un desempeño que les facilita enfrentar una evaluación en la que demuestran la capacidad adquirida y las destrezas desarrolladas; lo que conlleva a cada uno a una excelente preparación al final del programa, para ampliar su desempeño en las labores asignadas en el puesto de trabajo.

En la pregunta 3 (cuadro 5, figura 2), se argumenta que la adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos por competencia laboral, le ayudan al participante a desarrollar sus habilidades y destrezas durante su formación y de esa manera garantizar un desempeño laboral efectivo. El 100% de los participantes coincide con que los planes de formación les permite aprender paso a paso los contenidos, tanto tecnológicos como de la comunicación, para que haya armonía en el desempeño y avance del trabajo, también tienen la oportunidad de instruirse para adaptarse al medio que los rodea para una vida activa permitiéndoles satisfacer sus necesidades.

En la pregunta 4 (cuadro 5, figura 2), el 88% de los participantes encuestados, opinan que el tiempo utilizado en la capacitación es el adecuado, lo que se necesita es mostrar todo el interés que se pueda, aprovechándolo de la mejor manera; además, en la empresa se complementa con los seis meses de práctica, encontrando el lugar ideal para afianzar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en la institución y resolver algunas situaciones nuevas que las empresas puedan presentar. El 12% de los encuestados, piensan que el tiempo estipulado para estudiar la ocupación de mecánica automotriz gasolina, es muy poco; debería practicarse en un 30% más las formas técnicas que es necesario aprender en el momento en que se desarrollan sus estudios teóricos, para ir a la empresa más seguros del trabajo que se debe hacer en su ocupación, debido a que el campo de la mecánica automotriz gasolina sufre cambios técnicos constantemente y las empresas no toman al participante como aprendiz, sino como un trabajador más de esa entidad.

3. INTERÉS DE CADA PARTICIPANTE AL ESCOGER LA OCUPACIÓN A QUE ASPIRA CERTIFICARSE

En la pregunta 5 (cuadro 5, figura 2), se cuestiona, si los participantes están bien ubicados en sus estudios para emplear un mínimo de esfuerzo y obtener un máximo rendimiento. El 94% consideran estar bien ubicados en la ocupación que desean formarse; por eso aportan todo su empeño para aprender y lograr un puesto de trabajo en la empresa, también obtener el máximo provecho de los recursos disponibles en el desarrollo de la capacitación, registrándose buenos resultados en su rendimiento. También expresan que no existe otra institución que ofrezca oportunidades de capacitación apegadas a las necesidades de la persona para abrirse campo en un empleo ocupacional. El 6% de los participantes aseguran no estar bien ubicados en sus estudios, a pesar que supieron contestar las evaluaciones de selección.

4. CONVENCIMIENTO DE FORMARSE POR COMPETENCIAS LABORALES

En la pregunta 6 (cuadro 5, figura 2), el 100% de los participantes encuestados consideran estar convencidos de la formación en mecánica automotriz gasolina por competencias laborales para incorporarse al mundo laboral, ya que están dispuestos a

dar todo lo que se pueda para desarrollar un trabajo de calidad, efectivo, haciendo uso de una enseñanza actualizada, lo que les da la oportunidad de ingresar a las empresas con más aceptación, o establecer un taller propio donde se pueda competir como profesionales por competencias laborales y aumentar la calidad de la productividad.

5. EXPECTATIVAS LABORALES QUE CADA PARTICIPANTE VISUALIZA CONFORME SE DESARROLLA SU CAPACITACIÓN

Esta variable incluye a las preguntas 7 y 8 de la encuesta realizada a los participantes de mecánica automotriz gasolina

En la pregunta 7 (cuadro 5, figura 2), el 100% de los participantes encuestados aseguran que los estudios de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales les proporcionan más y mejores oportunidades de empleo, por el grado de aprendizaje que logran, la acreditación alcanzada, la utilización eficaz de la fuerza de trabajo, los niveles de calificación que favorecen e impactan el ámbito económico y social, para equilibrar la capacidad humana con las circunstancias de un empleo.

En la pregunta 8 (cuadro 5, figura 2), el 97% de los participantes encuestados, garantizan que los estudios en mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, los capacita para desempeñar cargos administrativos y de ventas en una empresa, porque las competencias genéricas tienen el módulo de administración empresarial, que se desarrolla en cien horas, en donde se encuentran las unidades de administración y ventas; concediéndoles la oportunidad de adquirir conocimientos sobre los principios de administración básica que deben emplearse para un mejor control en un taller, una sala de ventas, así como también la atención al cliente, en lo que es un servicio de mecánica o de ventas. El 3% de los participantes encuestados, opinan que no es posible salir preparados para la administración y ventas, ya que los estudios de su ocupación se basan específicamente en mecánica automotriz gasolina, las competencias básicas y genéricas, solo son un complemento. Sin embargo sería la base para iniciarse en esa área de la mecánica automotriz gasolina y continuar capacitándose a través de la formación continua o cursos de complementación, que ofrece INTECAP a los participantes certificados y ubicados dentro de las empresas.

6. EXPECTATIVAS SALARIALES QUE A CADA PARTICIPANTE LE REPRESENTA SU PUESTO DE TRABAJO

En la pregunta No. 9 (cuadro 5, figura 2), el 90% de los participantes encuestados, especulan que los salarios son mejores cuando se logran emplear en el nivel de competencia que esta calificada su ocupación, ya que las empresas los clasifican en la categoría de técnicos, sus funciones están referidas a la naturaleza de su actividad y de acuerdo al tipo de recursos que se utilice para su desarrollo. El 10% de los participantes expresan que todo depende de la facilidad con que cada quién desempeñe su trabajo, de tal manera que la remuneración es conforme al servicio que presta cada persona dentro de la empresa.

7. OPORTUNIDADES DE EMPLEO QUE SE EXTIENDEN MÁS ALLÁ DEL ÁMBITO NACIONAL

En la pregunta 10 (cuadro 5, figura 2), el 77% de los participantes declaran que sus expectativas laborales van más allá del ámbito nacional, porque INTECAP capacita por competencias laborales que es la técnica más actualizada, por la gran demanda de trabajo que existe para los mecánicos automotrices y por la certificación que logró INTECAP a nivel internacional. El 23% de los participantes, indica que en Guatemala se puede desarrollar un trabajo por competencias laborales, debido a que la capacitación por competencias laborales está avalada por el sector productivo nacional, quienes son los que determinan los parámetros de formación de acuerdo a las necesidades de contratación de mano de obra calificada y que la modernización abrió la puerta para que todos los participantes egresados con un certificado que los acredita en una ocupación por competencias laborales tengan la oportunidad de competir y ser empleados.

RESULTADOS ENCUESTA PARTICIPANTES

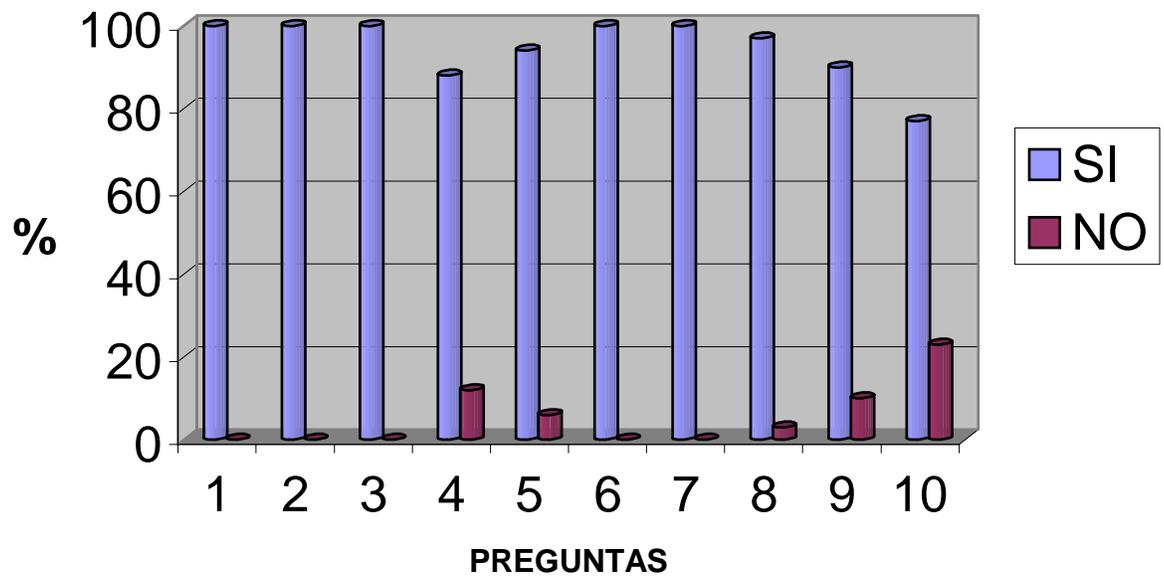


Figura No. 2. Resultados de la encuesta aplicada a los participantes de la ocupación de mecánica automotriz gasolina

Cuadro 6. Resultados de la encuesta aplicada a instructores de los diferentes grupos de mecánica automotriz gasolina

PREGUNTA	SI	%	NO	%
1. ¿Cree que el plan de formación de mecánica automotriz gasolina, llena los objetivos de estudio que el participante necesita para conocer las competencias laborales que se le exigen para desempeñarse en un puesto de trabajo?	4	80	1	20
2. ¿Cree que la formación por competencias laborales le proporcionan al participante, mayores y mejores conocimientos para el desempeño de su puesto de trabajo?	5	100	0	0
3. ¿Cree que la transmisión de conocimientos teóricos y prácticos por competencias laborales le ayudarán a cada participante a desarrollar sus habilidades y destrezas durante su formación para garantizar un desempeño laboral efectivo?	5	100	0	0
4. ¿Cree usted que el tiempo estipulado para formar al participante en la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, es el necesario para lograr un ritmo de aprendizaje en el que se acredite su desempeño en las empresas?	5	100	0	0
5. ¿Cree que el participante está de acuerdo con la ocupación en que se seleccionó y que ésta es la que realmente lo motivó a formarse en este centro, como lo demuestra en su rendimiento?	4	80	1	20
6. ¿Cree que los estudios por competencias laborales son comportamientos que convencen al participante para incorporarse al mundo laboral con plena seguridad?	3	60	2	40
7. ¿Cree que los estudios de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, le reconocen al participante, más y mejores oportunidades de empleo?	4	80	1	20
8. ¿Cree que la formación por competencias laborales capacita al participante para desempeñar puestos administrativos y de ventas en una empresa?	4	80	1	20
9. ¿Cree usted que los salarios son mejores cuando los participantes se emplean en el nivel de competencia que se califica su ocupación?	3	60	2	20
10. ¿Cree que las expectativas laborales de los participantes formados por competencias laborales, rebasan los límites del sector productivo nacional?	2	40	3	60

1. GRADO DE CONOCIMIENTO QUE POSEE CADA PARTICIPANTE SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

En la pregunta 1 (cuadro 6, figura 3), el 80% de los instructores de los diferentes grupos de la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, expresan que el plan de formación, llena los objetivos de estudio que el participante necesita para conocer las competencias laborales que se le exigen al desempeñarse en el puesto de trabajo, como son las competencias básicas, genéricas y específicas; se le agregó el módulo de electrónica del automóvil, que contempla las mediciones de los componentes de circuitos electrónicos y reparación de encendido, inyección, frenos ABS y suspensión de componentes electrónicos; además se les da a conocer el uso del equipo diagnóstico, con el que se analiza y define la localización de la falla que pudiera padecer un automóvil activado con gasolina. El 20% de los instructores, en cuanto a las competencias específicas, aducen que existen deficiencias que deben ser superadas, como es un mejor equipamiento, visitas a empresas con tecnología actualizada para ver de cerca el campo real de trabajo antes que el participante se incorpore a su práctica en las mismas.

2. GRADO DE DESEMPEÑO QUE ALCANZA CADA PARTICIPANTE FORMADO POR COMPETENCIAS LABORALES, PARA EL PUESTO DE TRABAJO.

Esta variable comprende las preguntas 2, 3 y 4 de la encuesta aplicada a los instructores de la ocupación de mecánica automotriz gasolina.

En la pregunta 2 (cuadro 6, figura 3), el 100% de los instructores declaran que las competencias laborales le proporcionan a los participantes mayores y mejores conocimientos para el desempeño de su puesto de trabajo, establecen las instrucciones técnicas necesarias que exigen las empresas; indicándoles paso a paso las tareas que deben realizar en su nivel de competencia.

La pregunta 3 (cuadro 6, figura 3), la cual se refiere a la transmisión de los conocimientos teóricos y prácticos por competencias laborales, el 100% de los instructores entrevistados, están convencidos que le ayuda al participante a desarrollar sus habilidades y destrezas durante su formación para garantizar un desempeño laboral

efectivo, ya que existe una guía secuencial de tareas con las que se les enseña el proceso de las competencias laborales propias de la ocupación, repitiéndolas varias veces, esperando que cada participante las ponga en práctica en su campo real de acción.

La pregunta 4 (cuadro 6, figura 3), expone que el tiempo estipulado para formar al participante por competencias laborales es el necesario para lograr un ritmo de aprendizaje en el que se acredite su desempeño en las empresas; el 100% de los entrevistados opinan que se abarca totalmente el contenido de toda la ocupación, utilizando el tiempo estipulado para cada tarea como lo indica el plan de formación, además se llenan las expectativas esperadas de los mecánicos automotrices por competencias laborales, cuando se ajustan a los contenidos programados.

2. INTERÉS DE CADA PARTICIPANTE AL ESCOGER LA OCUPACIÓN A QUE ASPIRA CERTIFICARSE.

En la pregunta 5 (cuadro 6, figura3), el 80% de los instructores entrevistados afirman que los participantes están bien ubicados en sus estudios, emplean el mínimo de esfuerzo y obtienen un buen rendimiento; siempre se observa un comportamiento deseado e interés por aprender, asisten todos los días a la capacitación, hacen las tareas asignadas, aprueban las evaluaciones reglamentadas en cada unidad, por la atención que prestan en sus prácticas y por la motivación que mostraron desde los inicios de la formación. El 20%, creen que los participantes después de haber pasado por el proceso de selección, no están ubicados en la ocupación que les interesa.

4. CONVENCIMIENTO DE FORMARSE POR COMPETENCIAS LABORALES

En la pregunta 6 (cuadro 6, figura3), el 60% de los encuestados mencionan que el participante está convencido que desea formarse en la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, saben que se les explican normas establecidas internacionalmente, permitiéndoles incorporarse al mundo laboral con mayor seguridad, la preparación es integral dentro de un contexto donde la persona esta definida como competente. El 40% de los instructores entrevistados, piensa que el participante, todavía no se convence, porque las evaluaciones los hace quedarse con

una instrucción frágil, necesita un poco más de práctica, una orientación objetiva sobre lo que realmente le ofrece la capacitación por competencias laborales.

5. EXPECTATIVAS LABORALES QUE CADA PARTICIPANTE VISUALIZA CONFORME SE DESARROLLA SU CAPACITACIÓN.

Esta variable incluye las preguntas 7 y 8 de la encuesta aplicada a los instructores de la ocupación de mecánica automotriz gasolina.

La pregunta 7 (cuadro 6, figura 3), se señala que los estudios de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, le ofrecen al participante más y mejores oportunidades de empleo, el 80% de los entrevistados, garantizan que hay más y mejores oportunidades de empleo, porque el participante egresa con una formación donde se parte de funciones productivas necesarias para cumplir con los objetivos esperados y exigidos por las empresas. El 20% de los instructores juzga que existe cierto desconocimiento en las empresas sobre las competencias laborales, la posibilidad de más y mejores oportunidades de empleo se dan cuando el participante demuestra la calidad de trabajo que puede desempeñar, que las funciones las realiza bajo diversas actividades, con responsabilidad y cierta autonomía.

La pregunta 8 (cuadro 6, figura 3), indica que la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, le permite al participante desarrollar funciones administrativas y de ventas. El 80% de los encuestados confirman que es posible, ya que en las competencias genéricas, existe un módulo de administración empresarial, lo que permite adquirir conocimientos que cubren las áreas administrativas, como es la administración en sí, costos y presupuestos, finanzas, mercadeo y ventas, control de calidad, legislación laboral, fiscal y mercantil, respuesta que coincide con lo respondido por la mayoría de participantes. El 20% de los instructores manifiestan que el participante no está apto en todo el sentido de la palabra, porque el módulo de administración empresarial cubre únicamente 100 horas, de las 280 asignadas a las competencias genéricas.

6. EXPECTATIVAS SALARIALES QUE A CADA PARTICIPANTE LE REPRESENTA SU PUESTO DE TRABAJO.

En la pregunta 9 (cuadro 6, figura 3), el 60% de los instructores encuestados responden que los salarios son mejores en la ocupación de mecánica automotriz gasolina, cuando el participante logra emplearse en el nivel de competencia calificado, ya que su capacitación logra el nivel 2, en el que se especifica el nivel tecnológico y de escolaridad que posee el participante egresado por competencias laborales, situación que le permite superar los niveles de capacitación que clasifican al trabajador como una persona apta para desempeñarse en sus funciones productivas establecidas. El 40% de los instructores particularizan que es poco probable, porque los empleadores adolecen de conocimientos por competencias laborales, es necesario que el participante demuestre sus conocimientos, logre un clima de confianza y luego la experiencia le permitirá conquistar un mejor salario.

7. OPORTUNIDADES DE EMPLEO QUE SE EXTIENDEN MÁS ALLÁ DEL ÁMBITO NACIONAL.

En la pregunta 10 (cuadro 6, figura 3), el 40% de los instructores encuestados responden que existen oportunidades de empleo para los participantes egresados como mecánicos en automotriz gasolina por competencias laborales, dentro y fuera del ámbito nacional, porque los conocimientos que se adquieren están fundamentados bajo normas internacionales, existen experiencias de egresados que se formaron en los programas tradicionales, quienes han logrado el éxito esperado. El 60% de los instructores que se encuestaron, lo dudan, porque los procesos institucionales carecen de medidas correctivas eficaces, existe poco suministro para práctica y las empresas automotrices, generalmente, cuentan con una mejor tecnología para desarrollar sus actividades.

RESULTADOS ENCUESTA INSTRUCTOR

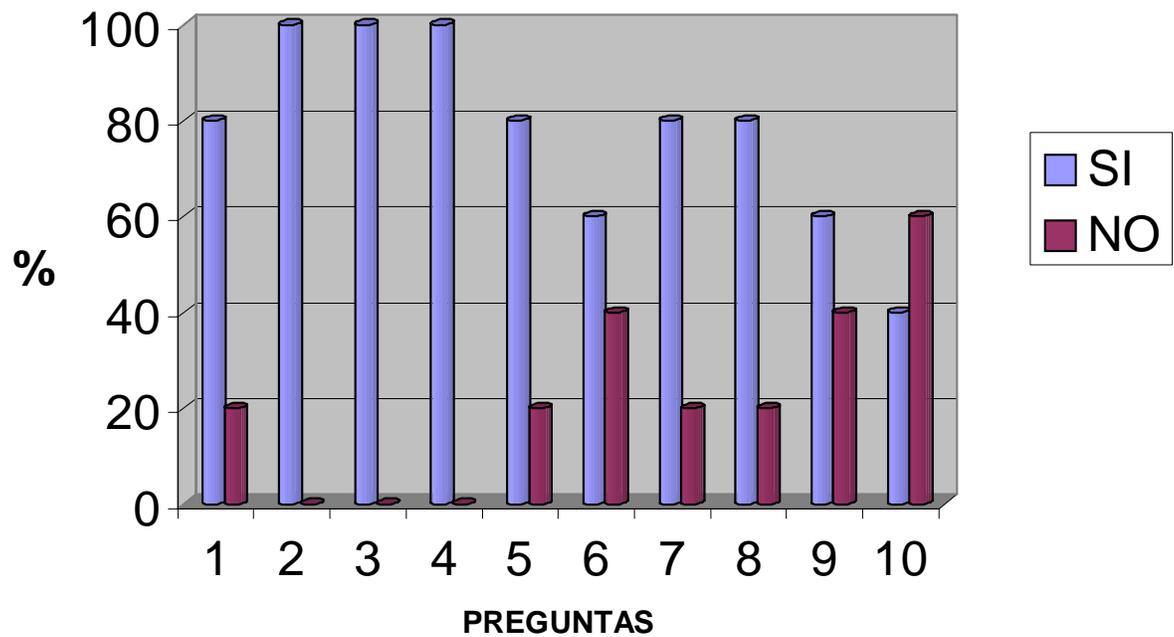


Figura No. 3. Resultados de la encuesta aplicada a los instructores de la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales

Cuadro 7. Resultados de la encuesta aplicada a encargados del proceso administrativo de los diferentes grupos de mecánica automotriz gasolina

PREGUNTA	SI	%	NO	%
1. ¿Conoce las competencias laborales de la ocupación de mecánica automotriz gasolina, que se le imparten a los participantes en formación de este centro?	5	100	0	0
2. ¿Cree que la formación por competencias laborales le proporcionan a los participantes mayores y mejores conocimientos para el desempeño de su trabajo?	5	100	0	0
3. ¿Cree que la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos por competencias laborales le ayudará a cada participante a desarrollar sus habilidades y destrezas, para garantizar un desempeño laboral efectivo?	5	100	0	0
4. ¿Cree usted que el tiempo estipulado para formar al participante en la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, es el necesario para que logre un aprendizaje en el que se acredite su desempeño en las empresas?	5	100	0	0
5. ¿Cree que cada participante se encuentra seleccionado en la ocupación que realmente él quería ser formado?	4	80	1	20
6. ¿Cree que el participante al concluir su formación por competencias laborales, está apto para incorporarse al mundo laboral de mecánica automotriz gasolina?	3	60	2	40
7.- ¿Cree que los estudios de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, le reconocen al participante, más y mejores oportunidades de empleo?	4	80	1	20
8. ¿Considera que los participantes formados por competencias laborales, están capacitados para desempeñar cargos administrativos y de ventas en las empresas automotrices?	4	80	1	20
9. ¿Cree usted que los salarios son mejores cuando los participantes se emplean en el nivel de competencia que se califica su ocupación?	4	80	1	20
10. ¿Cree que las expectativas laborales de los participantes de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, rebasan los límites del sector productivo nacional?	1	20	4	80

1. GRADO DE CONOCIMIENTO QUE POSEE CADA PARTICIPANTE SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

En la pregunta 1 (cuadro 7 ,figura 4), el 100% de los entrevistados contestaron que si conocen las competencias laborales de la ocupación de mecánica automotriz gasolina y las mismas se refieren a las básicas, genéricas y específicas. Permitiendo al participante mejores oportunidades de empleo y a las empresas, el mejoramiento organizacional

2. GRADO DE DESEMPEÑO QUE ALCANZA CADA PARTICIPANTE FORMADO POR COMPETENCIAS LABORALES, PARA EL PUESTO DE TRABAJO

Esta variable está compuesta de las preguntas 2, 3 y 4 de la encuesta realizada a los encargados del proceso académico administrativo de los participantes del centro de capacitación de INTECAP, Chiquimula

En la pregunta 2 (cuadro 7, figura 4), el 100% de los encuestados responden afirmativamente, que las competencias laborales le proporcionan al participante mayores y mejores conocimientos para su puesto de trabajo por la modificación y actualización de los planes de formación, permitiéndoles alcanzar el grado de desempeño sugerido por el sector productivo y una adaptación a los cambios del medio donde vive.

En la pregunta 3 (cuadro 7, figura 4), el 100% de los entrevistados argumentan que las clases teóricas y prácticas le ayudan a los participantes a desarrollar sus habilidades y destrezas para garantizar un desempeño laboral efectivo. Esto se debe a que el sector productivo es cada vez más exigente y el participante tiene que demostrar su competencia en los diferentes campos de la mecánica automotriz gasolina.

En la pregunta 4 (cuadro 7, figura 4), el 100% de los entrevistados, objetan que el tiempo estipulado para formar al participante en la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, es el necesario para lograr un aprendizaje en el que se acredita un desempeño laboral eficiente en las empresas, de tal manera que la brecha entre lo necesario y lo real sea mas corta.

3. INTERÈS DE CADA PARTICIPANTE AL ESCOGER LA OCUPACIÓN A QUE ASPIRA CERTIFICARSE

En la pregunta 5 (cuadro 7, figura 4), el 80% de los encuestados manifiestan que los participantes de mecánica automotriz gasolina están bien ubicados en sus estudios, por que ellos escogen esta ocupación y se someten a un proceso de selección con instrumentos técnicos que detectan su vocación. El 20% de los entrevistados creen que los participantes, después de haber pasado por el proceso de selección, son ubicados en otras ocupaciones que no les interesa.

4. CONVENCIMIENTO DE FORMARSE POR COMPETENCIAS LABORALES

En la pregunta 6 (cuadro 7, figura 4), el 60% de los entrevistados contestaron que los participantes están convencidos que desean formarse como mecánicos automotrices en gasolina por competencias laborales; el mismo participante descubre sus límites y necesidades de formación, además, el desempeño de su ocupación le indica en que debe actualizarse. El 40% de los entrevistados lo niegan, señalando que siempre existen vacíos que la experiencia y el tiempo se encarga de llenar.

5. EXPECTATIVAS LABORALES QUE CADA PARTICIPANTE VISUALIZA CONFORME SE DESARROLLA SU CAPACITACIÓN.

Esta variable incluye a las preguntas 7 y 8 de la encuesta realizada a los encargados del proceso académico administrativo.

En la pregunta 7 (cuadro 7, figura 4), el 80% de los entrevistados mencionan que los estudios de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, le reconoce al participante más y mejores oportunidades de empleo, porque su formación esta más apegada a las demandas de su profesión, además existe una tecnología apoyada por el sector productivo. El 20% de los entrevistados no lo cree posible por la escasez de empleo existente.

En la pregunta 8 (cuadro 7, figura 4), el 80% de los entrevistados manifiestan que los estudios por competencias laborales le permiten al participante desarrollar tareas

administrativas y de ventas; tienen formación en competencias genéricas y específicas, las que contienen principios en esas áreas. El 20% de las personas entrevistadas especifican que es muy poca la información al respecto.

6. EXPECTATIVAS SALARIALES QUE A CADA PARTICIPANTE LE REPRESENTA SU PUESTO DE TRABAJO.

En la pregunta 9 (cuadro 7, figura 4), un 80% de los encuestados apoyan la posibilidad de obtener mejores salarios, ya que los participantes formados por competencias laborales, pueden vender a mayor precio su fuerza de trabajo. Para confirmar que existen buenas oportunidades de empleo, siempre hay que hacer comparaciones con el modo de formación tradicional. El 20% dudan de las afirmaciones anteriores, porque todo salario depende del desempeño del participante para que el empresario le asigne una buena paga y como consecuencia la confianza y la confirmación del empleo.

7. OPORTUNIDADES DE EMPLEO QUE SE EXTIENDEN MÁS ALLÁ DEL ÁMBITO NACIONAL.

A esta variable corresponde la pregunta 10 (cuadro 7, figura 4), en la que el 20% de los encuestados, menciona como posible el empleo fuera del ámbito nacional, siendo el objetivo primordial de varios participantes el emigrar a los Estados Unidos y laborar en la ocupación que se están formando con una buena paga en relación a los salarios de nuestro país. El 80% de los entrevistados niegan la posibilidad que los participantes quieran emplearse fuera del ámbito nacional, ya que el participante, dice sentirse bien en su lugar de origen, además las empresas compiten entre sí dentro de la misma ocupación en nuestro medio.

RESULTADOS ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO

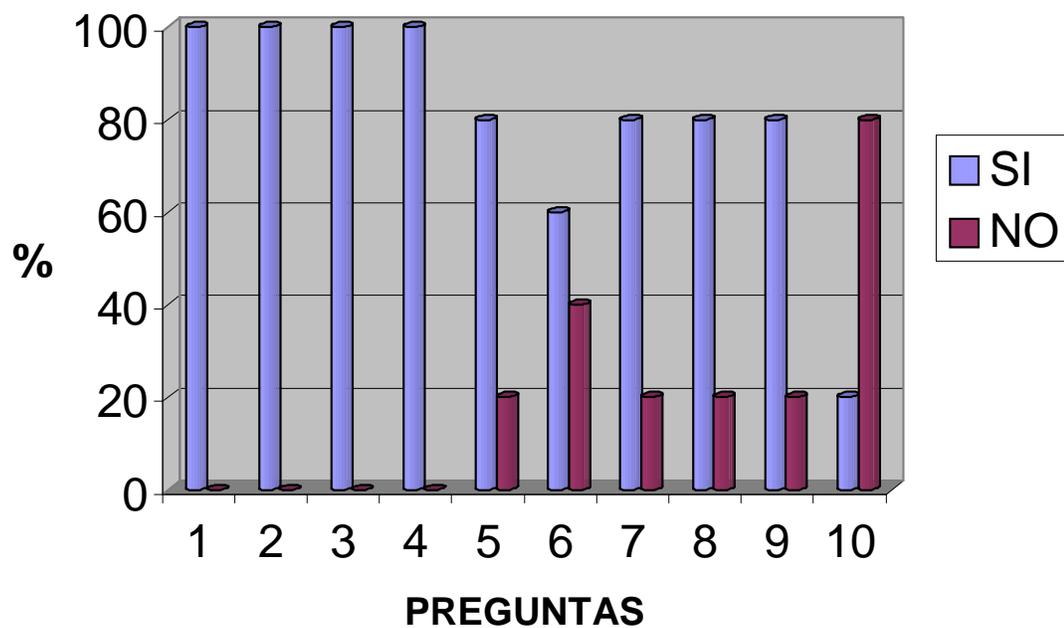


Figura No.4. Resultados de la encuesta aplicada al personal académico administrativo de la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales

Cuadro 8. RESUMEN DEL SI Y EL NO DE CADA UNA DE LAS BOLETAS APLICADAS

DEFINICIÓN OPERATIVA DE LAS PREGUNTAS		PARTICIPANTE		INSTRUCTOR		ENC. PROC. ADMINISTRATIVO	
No.	PREGUNTA	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Cada participante debe conocer las competencias laborales que exige su puesto de trabajo.	101	0	4	1	5	0
2	Las competencias laborales le proporcionan al participante mayores y mejores conocimientos para su puesto de trabajo.	101	0	5	0	5	0
3	Las clases teóricas y prácticas le ayudan a desarrollar sus habilidades y destrezas para garantizar el desempeño laboral efectivo	101	0	5	0	5	0
4	El tiempo que se utiliza para la capacitación es el necesario para adquirir las competencias que demandan las empresas.	89	12	5	0	5	0
5	Estar bien ubicados en sus estudios para emplear el mínimo de esfuerzo y obtener el máximo rendimiento.	95	6	4	1	4	1
6	El participante está convencido que desea formarse como mecánico automotriz gasolina por competencias laborales	101	0	3	2	3	2
7	Los estudios de mecánica automotriz gasolina le reconocen más y mejores oportunidades de empleo.	101	0	4	1	4	1
8	La mecánica automotriz gasolina por competencia laboral le permite desempeñar tareas administrativas y de ventas.	98	3	4	1	4	1
9	Los salarios son mejores en su ocupación, cuando se emplea en el nivel de competencia calificado.	91	10	3	2	4	1
10	Las expectativas laborales del participante de mecánica automotriz gasolina por competencia laboral rebasan los límites del sector productivo nacional.	78	23	2	3	1	4

5. CONCLUSIONES

1. Los participantes próximos a integrarse a sus prácticas en las empresas están convencidos que mejoraron las expectativas laborales que percibieron durante el desarrollo de su capacitación, con la finalidad de lograr un grado de desempeño más alto, ya que las actividades se desarrollan en un orden establecido y de esa manera alcanzar las metas en un área de trabajo definida.
2. Los participantes conocen las competencias básicas, genéricas y específicas de la ocupación de mecánica automotriz gasolina para desarrollar sus funciones productivas con efectividad, en un ambiente laboral.
3. La mayoría de participantes inscritos en mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, indican estar bien ubicados en su ocupación, demuestran gran interés en sus estudios, buen rendimiento académico y son capaces de ejecutar con calidad determinadas funciones productivas.
4. Las expectativas laborales que los participantes visualizan conforme se desarrolla la capacitación se amplían al desempeñar funciones técnicas, administrativas y de mercadeo, agrandando su campo laboral dentro y fuera del ámbito nacional, con un mejor estatus socioeconómico, mejoramiento en la calidad de la productividad y la competitividad con las empresas contratantes.

6. RECOMENDACIONES

1. Revisar constantemente los planes de formación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales para mantenerlos actualizados, atendiendo a las innovaciones tecnológicas, permitiéndole al participante niveles más altos de calificación para lograr las expectativas laborales identificadas durante su capacitación.
2. Planificar y desarrollar una asistencia personalizada para los participantes que conocen las competencias laborales por el nombre de los módulos, para que las conceptualicen con el nombre de básicas, genéricas y específicas.
3. Estudiar detenidamente los expedientes de los participantes que muestran inconformidad por la ubicación asignada en sus estudios, a pesar que ganaron las pruebas de selección.
4. Dar seguimiento a los participantes egresados para conocer la competitividad alcanzada en las empresas, con la finalidad de establecer en que grado las expectativas laborales visualizadas le permiten competir en los mercados laborales.

7. BIBLIOGRAFÍA

1. CONALEP (Colegio Nacional de Educación Profesional, MX). 1998. Formación de instructores para la capacitación y educación basada en normas de competencia. México, CONALEP p. 19-33.
2. Congreso de la república de Guatemala. 1972. Ley orgánica del INTECAP. p. 3
3. Hernández, H. 2002. Sistema de gestión de calidad del INTECAP. Guatemala, INTECAP. p. 6 - 12
4. INTECAP (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, GT). 2001. Competencias básicas y genéricas del INTECAP. Guatemala, INTECAP. p.16-38.
5. _____. 2001-2002. Guía de servicios. Guatemala, INTECAP. p. 4
6. _____. 2002, a. Desarrollo de la capacitación. ed. 2. Guatemala, INTECAP. p. 4-6.
7. _____. 2002,b. Investigación de mercados laborales. Guatemala, INTECAP. p. 7 – 71
8. _____. 2002, c. Perfil del evento mecánico automotriz gasolina. Guatemala, INTECAP. p. 1 - 10
9. _____. 2002, d. Programación de investigaciones de mercados laborales. Guatemala, INTECAP. p. 2 - 3.
10. Padilla, G. 2002, a. Diseño y desarrollo de la oferta formativa. Guatemala, INTECAP. p. 6 - 7.
11. _____. 2002, b. Diseño y elaboración de normas técnicas de competencia laboral. Guatemala, INTECAP. p. 3 - 4
12. _____. 2002, c. Tipos de productos de capacitación que brinda el INTECAP. Guatemala, INTECAP. p. 4 - 23.

8. ANEXOS

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Estimado participante de la ocupación de mecánica automotriz gasolina, como parte de la investigación sobre las expectativas laborales me permito solicitar su información en el sentido de responder a la presente encuesta, cuya finalidad es determinar los alcances de los objetivos planteados para este estudio.

1.- ¿Conoce las competencias laborales que la ocupación de mecánica automotriz gasolina exige para poder desempeñarse en un puesto de trabajo?

SI _____ NO _____

¿Cuáles? _____

2.- ¿ Cree usted que la formación por competencias laborales le proporcionan mayores y mejores conocimientos para el desempeño de su puesto de trabajo?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

3.- ¿Cree usted que la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos por competencias laborales le ayudarán a desarrollar sus habilidades y destrezas durante su formación y de esa manera garantizar un desempeño laboral efectivo?

SI _____ NO _____

¿Cómo? _____

4.- ¿Cree usted que el tiempo utilizado en la capacitación de su ocupación, es el necesario, para adquirir las competencias laborales que demandan las empresas?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

5.- ¿Cree usted estar bien ubicado en sus estudios y emplear un mínimo de esfuerzo para obtener un máximo rendimiento?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

6.- ¿Cree estar convencido, que desea formarse por competencias laborales, para incorporarse al mundo laboral de mecánica automotriz gasolina?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

7.- ¿Cree usted que los estudios de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, le reconocen más y mejores oportunidades de empleo?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

8.- ¿Considera que la mecánica automotriz gasolina por competencias laborales lo capacita para desempeñar puestos de trabajo administrativos y de ventas, en una empresa?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

9.- ¿Cree usted que los salarios son mejores cuando se emplea en el nivel de competencia que esta calificada su ocupación?

SI _____ NO _____

¿Cómo? _____

10.- ¿Cree usted que las expectativas laborales del participante de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, rebasan los límites del sector productivo nacional?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Estimado instructor de la ocupación de mecánica automotriz gasolina, como parte de la investigación sobre las expectativas laborales, me permito solicitar su información en el sentido de responder a la presente encuesta, cuya finalidad es determinar los alcances de los objetivos planteados para este estudio.

1.- ¿Cree que el plan de formación de mecánica automotriz gasolina, llena los objetivos de estudio que el participante necesita para conocer las competencias laborales que se le exigen para desempeñarse en un puesto de trabajo?

SI _____ NO _____

¿Cuáles? _____

2.- ¿Cree que la formación por competencias laborales, le proporciona al participante, mayores y mejores conocimientos para el desempeño de su puesto de trabajo?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

3.- ¿Cree que la transmisión de conocimientos teóricos y prácticos por competencias laborales le ayudarán a cada participante a desarrollar sus habilidades y destrezas durante su formación para garantizar un desempeño laboral efectivo?

SI _____ NO _____

¿Cómo? _____

4.- ¿Cree usted que el tiempo estipulado para formar al participante en la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, es el necesario para lograr un ritmo de aprendizaje en el que se acredite su desempeño en las empresas?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

5.- ¿Cree que el participante esta de acuerdo con la ocupación en que se seleccionó y que ésta es la que realmente lo motivó a formarse en este centro, como lo demuestra en su rendimiento?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

6.- ¿Cree que los estudios por competencias laborales son comportamientos que convencen al participante para incorporarse al mundo laboral con plena seguridad?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

7.- ¿Cree que los estudios de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, le reconocen al participante, más y mejores oportunidades de empleo?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

8.- ¿Cree que la formación por competencias laborales capacita al participante, para desempeñar puestos administrativos y de ventas en una empresa?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

9.- ¿Cree usted que los salarios son mejores cuando los participantes se emplean en el nivel de competencia que se califica su ocupación?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

10.- ¿Cree que las expectativas laborales de los participantes formados por competencias laborales, rebasan los límites del sector productivo nacional?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Estimado encargado del proceso administrativo de la ocupación de mecánica automotriz gasolina, como parte de la investigación sobre las expectativas laborales, me permito solicitar su información en el sentido de responder a la presente encuesta, cuya finalidad es determinar los alcances de los objetivos planteados para este estudio.

1.- ¿Conoce las competencias laborales de la ocupación de mecánica automotriz gasolina, que se le imparten a los participantes en formación, de este centro?

SI _____ NO _____

¿Cuáles? _____

2.- ¿Cree que la formación por competencias laborales le proporcionan a los participantes mayores y mejores conocimientos para el desempeño de su trabajo?

SI _____ NO _____

¿De qué manera? _____

3.- ¿Cree que la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos por competencias laborales le ayudará a cada participante a desarrollar sus habilidades y destrezas, para garantizar un desempeño laboral efectivo?

SI _____ NO _____

¿Cómo? _____

4.- ¿Cree usted que el tiempo estipulado para formar al participante en la ocupación de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, es el necesario para que logre un aprendizaje en el que se acredite su desempeño en las empresas?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

5.- Cree que cada participante se encuentra seleccionado en la ocupación que realmente él quería ser formado?

SI _____ NO _____

Por qué? _____

6.- Cree que el participante al concluir su formación por competencias laborales, está apto para incorporarse al mundo laboral de mecánica automotriz gasolina?

SI _____ NO _____

Por qué? _____

7.- Cree que los estudios de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, le reconocen al participante, más y mejores oportunidades de empleo?

SI _____ NO _____

De qué manera? _____

8.- Considera que los participantes formados por competencias laborales, están capacitados para desempeñar cargos administrativos y de ventas en las empresas automotrices?

SI _____ NO _____

Por qué? _____

9.- ¿Cree usted que los salarios son mejores cuando los participantes se emplean en el nivel de competencia que se califica su ocupación?

SI _____ NO _____

De qué manera? _____

10.- Cree que las expectativas laborales de los participantes de mecánica automotriz gasolina por competencias laborales, rebasan los límites del sector productivo nacional?

SI _____ NO _____

De qué Manera? _____

