

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DIVISION DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: PSICOLOGIA

IvIC) INIC) C3I2Airtik

"EL PROMS () DE ORIENTACION OCUPACIONAL, EN EL INSTITUTO TECNICO
DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD INTECAP, Y SU EFICACIA"

Presentado a las autoridades de la Division de Humanidades y
Ciencias Sociales, por:

ILIANA ISABEL MONTES GIRON

Al conferirsele el titulo de:

PROFESORA DE ENSEÑANZA MEDIA EN PSICOLOGIA

Quetzaltenango, abril de 1993

raj, :

-Net,,,, , ____

if - i..

CRIVERsitow DE SAN CARLOS D&.6UAtEItALA

calm UNIVERSIT DE 00c/DENTE

DIVISION DE HVMANIDADEs R CIENCIAS soCIRLts

CARRERA DE RRICOLOGIA

ABToRIDADES

RECTOR:	Dr. ALFONZO FUENTES SORIA
SECRETARIO	Dr. MARCO ANTONIO QUEZADA
DIRECTOR DEL CUNOC:	Lic ABEL ROMAN LOPEZ PIEDRASANTA
SECRETARIO ADMINISTRATIVO	
DEL CUNOC:	Lic. JUAN ANTONIO MEJICANOS
DIRECTOR DE LA DIVISION	
DE CIENCIAS SOCIALES	Lic. MIGUEL ANGEL SALAZAR BARRENO
COORDINADOR DE LA CARRERA	
DE PSICOLOGIA:	Lic. CARLOS YLLESCAS

UNIVERSIDAD DE VA CARLOS AMI. ONATEMALA

CENTRO UNIVERSITARIO AMMCCIDENTE

CO 0 RECTIVO DE 6 CENTRU: UNITERSIARIO DEHOCCIDENIR

PRESIDENTE: LIC. ABEL ROMAN LOPEZ PIEDRASANTA

SECRETARIO: LIC. JUAN ANTONIO MEJICANOS

REPRESENTANTES MEO & CATEDRATIVOS

IIUMANIDADES N CC. SS. LIC. MIGUEL ANGEL SALAZAR BARRENO
CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES -

CIENCIAS ECONOMICAS LIC. LEONEL ARMANDO REYES RIVERA
CIENCIA Y TECNOLOGIA

CIENCIAS DE LA SALUD DR. MIGUEL CUTZ

REPRESENT ::DFLOSBSSTUDTANTES

HUMANIDADES Y CC. SS. BR. SERGIO HERNANDEZ

CIENCIAS JURIDICAS Y

SOCIALES

BR. AUGUSTO JORDAN RODAS

CIENCIAS ECONOMICAS

BR. BYRON ESCOBAR OCHOA

CIENCIA V TECNOLOGIA

BR. EDWIN OSWALDO CHAVEZ

CIENCIAS DE LA SALUD

POR TODOS LOS ESTUDIANTES

BR. WALTER RODAS VILLAGRAN

TRIBUNAL EXAMT **MAWR**

EXAMINADOR ASESOR: M.A. MARIA JULIA MARTINEZ DE RECINOS

EXAMINADOR **REVISOR:** LIC. NERY ALFONSO VELASQUEZ BARRENO

COORDINADOR DE LA ,

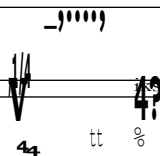
CARRERA• LIC. CARLOS YLLESCAS

DIRECTOR DE DIVISION: LIC. MIGUEL ANGEL SALAZAR BARRENO

NOTA: "UNICAMENTE EL AUTOR ES RESPONSABLE DE LAS DOCTRINAS Y
OPINIONES SUSTENTADAS EN LA MONOGRAFIA".

(Articulo 31 del Reglamento para exámenes tecnico

profesionales del Centro Universitario de Occidente).


Quetzaltenango,
24 de febrero de 1993.

Ciudad Uolverdtazia, Zen 11
Guatemala, Cautroamérica

Licenciado
Carlos Rafael Messes Mijangos
Coordinador Carrera de Psicología
Centro Universitario de Occidente
Edificio

Señor Coordinador:

Atenta y respetuosamente, manifiesto a usted que en calidad de
ASESORA del trabajo de monografía de la estudiante ILIANA ISABEL -
MONTES GIRÓN, titulada "EL PROCESO DE ORIENTACION OCUPACIONAL EN EL
INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION INTECAP, Y SU EFECTIVIDAD", por estar
previo a optar el título de Profesora de Enseñanza Media en Psicología,
me permito informarle lo siguiente:

Que el trabajo de monografía de la estudiante Mantes Girón, reu-
ne las condiciones requeridas, combinando las técnicas de investiga-
ción documental y de campo.

Por lo anteriormente expuesto, en calidad de Asesora doy mi apro-
bación, para que el trabajo en referencia pueda seguir el curso -
legal correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Deferentemente,

"ID Y Ella" A TODOS

M.A. raja
ASESORA



/cvml
cc.a.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

f.
le

Im W s^a

Ciudad Universitaria Enna 12
Guatemala, Centroamerica

Quetzaltenango, 15 de Julio de 1993.

Licenciado
Carlos Rafael Yllescas Mijengos
Coordinador Carrera de Psicología
Centro Universitario de Occidente
Edificio

Señor Coordinador:

Atentamente me dirijo a usted, en calidad de REVISOR del trabajo de Monografía de la estudiante ILIANA ISABEL MONTES - CIRCE, titulada "EL PROCESO DE ORIENTACION OCUPACIONAL EN EL INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION INTECAP, Y SU EFICACIA", - previo a otorgarsele el título de Profesora de Enseñanza Media en Psicología, me permito informarle lo siguiente:

Que dicho trabajo de monografía, reúne las condiciones requeridas, combinándose las técnicas de investigación documentalmente de campo.

Por lo anteriormente expuesto, en calidad de Revisor doy mi aprobación, para que el trabajo continúe los trámites correspondientes.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Deferentemente

" FIDELIDAD Y HONESTIDAD A TODOS "

L e Alfonso Velásquez B.
REVISOR

4PA13r refl.
4
e.
Ciudad Univeritaria, Zama 19 Guatemala. Gentroamtica

DIRECCION DE DIVISION HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES, CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE, Quetzaltenango, veintidos de marzo de mil novecientos noventa y tres. - - - - -

Vistas los dictámenes que anteceden, el del Asesor M.A. Marfa Julia Martinez de Recinos, el del examinador especialista, Lic. Nery Alfonso Velgscuez Barreno, esta Direccign de Divisign AUTORIZA is impresign del trabajo monogrgfico titulado: "EL PROCESO DE ORIENTACION OCUPACIONAL EN EL IN5TITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD INTECAP., V SU EFI-CACIA", presitado por is estudiante: ILIANA ISABEL MONTES GIRON, previo a optar el titulo de Profesora de EnseManza Media en PSICOLOGIA, uza uez azrobado el examen correspondiente,

Deferentemente,

"ID V E	EroLD A TU T''	onflie --- S f,i imr, Pi
Lic. Mi e	Qs azar BaNeddeOMIEsc`d\$	1" 1 M ^{all} ▼▼
Direc	ivisian	SiliCII04,7
Human'	y lene es Social-	04 06
/ggdem.		\N\ -: !7.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS: CUYA GLORIA ES LA INEIGENCIA

A MIS PADRES: MARCO ANTONIO VONTES CIFUENTES
ROSA MARIA GIRON DE MONIES
POR SU INCONDICIONAL AMY YAPOYO

A MIS FERMANDS: MONICA JUDITH, MARCO ANTONIO Y ASTRID PAOLA
CON GRAN CARINO.

AL CUNOC: BASTION DE LA ENSEMANZA SUPERIOR

A INTECAP: POR LAOPORTUNIDAD DE REALIZAR EL PRESENTE
TRABAJO.

- INTRODUCCION
- JUSTIFICACION
- ANTECEDENTE
- 1. MARCO TEORICO
 - 1.1 ORIENTACION PROFESIONAL
 - 1.1.1 DEFINICION
 - 1.1.2 OBJETIVOS
 - 1.1.3 TIPOS
 - 1.1.4 MODOS
 - 1.1.5 ELEMENTOS
 - 1.1.6 VOCACION PROFESIONAL
 - 1.1.7 PROCEDIMIENTOS
 - 1.2 FORMACION PROFESIONAL
 - 1.2.1 DEFINICION
 - 1.2.2 OBJETIVOS
 - 1.2.3 INSTITUCIONES DONDE SE REALIZA
 - 1.2.4 CARACTERISTICAS
 - 1.2.5 MODOS
 - 1.3 LA ORIENTACION PROFESIONAL EN INTECAP
 - 1.3.1 DESCRIPCION
 - 1.3.2 PROCESO DE ORIENTACION
- 2. MARCO METODOLOGICO
 - 2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.2 DEFINICION DEL PROBLEMA

2.3 DELIMITACION

2.4 OBJETIVOS

2.5 HIPOTESIS

2.6 POBLACION

2.7 PROCEDIMIENTOS

2.8 DISENO

- 3. MARCO OPERATIVO

3.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

~~3.1.1 ENCUESTA A PARTICIPANTES DEL 1er. SEMESTRE DE LAS
CARRERAS DE APRENDIZAJE DEL CENTRO DE CAPACITACION
DE QUETZALTENANGO.~~

~~3.1.2 ENCUESTA A PARTICIPANTES DEL 3er. SEMESTRE DE LAS
CARRERAS DE APRENDIZAJE DEL CENTRO DE CAPACITACION
DE ESCUINTLA.~~

3.1.3 ENCUESTA A ORIENTADORAS

~~3.2 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS~~

~~3.2.1 ENCUESTA A PARTICIPANTES DE QUETZALTENANGO~~

~~3.2.2 ENCUESTA A PARTICIPANTES DE ESCUINTLA~~

~~3.2.3 ENCUESTA A ORIENTADORAS~~

3.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS

- CONCLUSIONES

- RECOMENDACIONES

- BIBLIOGRAFIA

- ANEXOS

El **onti** CIJEC>D4

El presente trabajo: "El Proceso de Orientación Ocupacional en el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP Y su eficacia", describe y analiza el proceso de orientación en dicha institución.

Tomando como base lo anterior, se realizó un estudio bibliográfico y de campo en INTECAP, para conocer como se realiza la orientación en los programas de aprendizaje.

El estudio incluye: entrevistas a cuatro orientadoras, y una muestra de cuarenta participantes de seis especialidades que se imparten en los centros de capacitación de Quetzaltenango y Escuintla respectivamente.

Los resultados obtenidos resalta la importancia que tiene el proceso de orientación en los programas de aprendizaje, contribuyendo con los aspirantes en la elección de una determinada ocupación que, responda a sus intereses, habilidades y aspiraciones.

Espero que esta investigación sea un aporte valioso para las personas que están involucradas directa o indirectamente en procesos de orientación, especialmente en INTECAP, a fin de valorar, desarrollar y mejorar la orientación, para beneficio de los jóvenes que acuden buscando guía y ayuda profesional para la elección de una ocupación.

El INTECAP, como la InstituciOn responsable de la Formacion Profesional tiene contemplado dentro de su sistema de capacitacion, el proceso de Orientaci6n; el cual esta encaminado principalmente a brindar asistencia a los jOvenes aspirantes a las diversas ocupaciones que se imparters en los Centros de Capacitacion. Es por lo tanto, necesario conocer y analizar el desarrollo de cada una de las 6tapas que comprende el proceso de orientacion profesional, Para luego establecer si contribuye efectivamente con los aspirantes en la election de una ocupaciOn que este de acuerdo a sus inter6ses, habilidades y aptitudes.

En base a lo anterior se pretende con la presente investigaci6n establecer si el proceso de orientaci6n cumple con los objetivos generales y con las necesidades que presenta la poblaci6n quatemalteca que se encuentra on la dificil etapa de elegir una ocupacion.

No se han realizado investigaciones sobre el tema del proceso de orientación en INTECAP, por lo que, la presente Monografía es el primer trabajo que describe y analiza el mencionado tema.

Además no se han realizado en nuestro país, investigaciones sobre la orientación que se realiza en Instituciones dedicadas a la Formación Profesional.

Considero que, este estudio realizado constituye una base para aquellas personas o entidades interesadas en conocer más profundamente los elementos que conforman un proceso de orientación en instituciones que no pertenecen al sistema de educación formal.

2.1 ANTEAMIENTIAWIEROMIXMA

La orientación ha tornado auge durante los últimos años en nuestro país, las instituciones educativas aplican técnicas y procedimientos encaminados a orientar a los jóvenes que se encuentran en la etapa de decidir una ocupación.

Es importante conocer como se realiza la orientación en una institución que se dedica a la capacitación a través de los programas de Formación Profesional, y que no pertenece al sistema de educación formal.

En Guatemala, INTECAP es la institución encargada de la Formación Profesional, dentro de su sistema organizativo, esta contemplada la orientación a los jóvenes aspirantes de las diferentes ocupaciones que se imparten en los centros de capacitación

2.2 DEFINICION DEL PROBLEMA

"El proceso de orientación ocupacional en el Instituto Mario de Capacitación y Productividad, INTECAP y su eficacia".

2.3 DELIMITACION DEL PROBLEMA

La investigación se realizará en los siguientes lugares:

- Sección de Selección y Orientación, Sede Central de INTECAP, Guatemala

- Centro de Capacitación de Quetzaltenango, (proceso realizado en 1991)
- Centro de Capacitación de Escuintla, (proceso realizado en 1990).

2.4 OBJETIVOS

- Conocer las técnicas y metodos que se utilizan en INTECAP, para realizar la orientación.
- Evaluar el impacto del proceso de orientación en los jóvenes aspirantes a los programas de aprendizaje.
- Establecer la eficacia de las técnicas de orientación, utilizadas en INTECAP.
- Establecer la correlación entre necesidades, intereses, habilidades y aspiraciones, y la elección de una ocupación.

2.5 NIPOTESIS

La orientación realizada en INTECAP con los jóvenes aspirantes de las carreras de aprendizaje, responde a sus intereses, habilidades y aspiraciones, incidiendo en la elección adecuada de una ocupación.

2.6 POBLACION

- Pequeria muestra de participantes escogidos al azar
- Orientadores de les Centros de Capacitación.

2.7 PROC1SDIMII0M,

Elaboracion del Marco Te6rico a traves de tecnicas de fichado y toma de notas utilizadas para realizar investigacidal bibliogrAfica.

Entrevistas y encuestas a participantes y orientadoras, anAlisis de documentos y registros; anAlisis e interpretaci3n de r-Resultados.

2.8 ILISRNO

Descriptivo-analitico, debido a que la presente investigaciAn se limita a describir y analizar el proceso de orientaci3n realizado en INTECAP, con el propAsito de establecer su eficacia.

1.1. OR140T4C1014 PROPRSIONAL

1.1.1. DEFINICION:

Es una actuaci6n cientifica, compleja y persistente destinada a eonseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional en el que con menos esfuerzo, puede obtener mayor rendimiento, provecho y satisfaccien para si y para la sociedad.

Al afirmar que es una ACTUACION, se presume que se trata de un proceso dindmico y no especulativo. Es CIENTIFICA, porque se han excluido los aspectos mAgicos o adivinatorios aplicados en otras epocas, con el fin de indicar a los j6venes la protesioN indicada.

Es COMPLEJA V PERSISTENTE, porque no se basa en una determinada discipline, sino en determinadas tecnieus cientificas y requiere, ademAs, de un largo curso de observacien y experimentecien para formular sus luicios.

1.1.2. OBJETIVOS:

- La Orientacien profesional, parte del conocimiento integral del individuo para elegir entre las innumerables variedades, de las ttincicas profesionales, aquellas que mejor conv enen a sus caracteristicas de aptitud y vocacien.

Dicho en breves palabras, el objetivo fundamental es "Elegir el mejor trabajo para cada individuo".

1.1.3. TIPOS:

Existen dos tipos de Orientación Profesional: Individual y Colectiva.

INDIVIDUAL: Aspira a lograr que cada sujeto se dedique al trabajo que mejor le sea.

COLECTIVA: Trata de conseguir que la población trabajadora de un país, se distribuya convenientemente en los diversos oficios y carreras, de acuerdo con las conveniencias o requerimientos del plan económico social vigente, para obtener el progreso nacional. En otras palabras, toma en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y trata de llenarlas, proporcionando a este un número equitativo de aprendices, para que en el futuro no haya exceso ni falte mano de obra y, por lo tanto, se eviten las luchas competitivas, la desocupación forzosa y el malestar social derivado. En conclusión la Orientación Profesional es un antecedente y un consecuente en la tarea de lograr la selección, ya que primero, evita el rechazo sistemático de trabajadores en las pruebas de selección previas. Más tarde, los reorienta en el lugar de trabajo, contribuyendo a su jerarquización y valorización máxima, puesto que, de acuerdo con sus principios "Cada trabajador va a realizarse en cada lugar de

trabajo que mejor pueda hacer".

1.1.4. MODOS EN QUE SE REALIZA LA ORIENTACION:

Consultive, Ejecutiva y Mixta

CONSULTIVA: El consejo orientador se brinda a petici6n de de los interesados, los cuales quedan en libertad de seguirlo o no, en su conjunto o en sus partes.

Ventajas: no limita la libertad individual.

Desventajas- imposibilidad de elaborar una planificacital de trabajo, que incluye un control de su eficacia.

Perdida de tiempo, esfuerzo y recursos, que representan los casos que no siguen el consejo.

EJECUTIVA• Todos los sujetos a quienes se realice la orientacion profesional, solamente podrAn escoger su profesi6n entre las que correspondan al tipo de trabajo que les ha sido indicado.

Sus ventajas y desventajas son inversas al anterior modo.

MIXTA: Intenta armonizar las antitesis de las modalidades anteriores, aprovechando las ventajas de ambas y aminorando sus defector. Este modalidad se limita a determinar el grado de aptitud que el sujeto presenta para los principales o fundamentales tipos de trabajo profesionales, los jerarquiza en tres zonas amplias que son:

- los trabajos que pueden realizar bien.
- Trabajos que pueden hacer con rendlmiento normal o regular
- trabajos que harA con dificultad, por tener un deficit de aptitudes.

El sujeto queda en libertad de escoger entre las dos primeras opciones, mientras que la Última si tiene oportunidad de aprender puede hacerlo como una distracción o afición, siempre y cuando no constituya un peligro para la seguridad, economía o salud social.

1 1 5 ELEMENTOS DE LA ORIENTACION PROFESIONAL:

Los jóvenes buscan profesiones adecuadas y las profesiones necesitan aspirantes capacitados. La Orientación Profesional como intermediaria, desea ser, por un lado, de utilidad a los jóvenes aspirantes en la elección de su profesión y en su aprendizaje, y, por el otro, ayudan a la economía nacional y sus ramas, con una cantidad suficiente de trabajadores aptos.

El orientador actúa con miras a un fin determinado y de acuerdo con un plan e intenta con métodos especiales y propios realizar el encuentro de la juventud y la profesión. Por consiguiente su trabajo ostenta determinados rasgos o elementos fundamentales, los que se describen a continuación:

1.1.5.1. CONOCIMIENTO DE LAS PROFESIONES

El orientador, con el propósito de relacionar a los jóvenes con las profesiones, debe conocer ampliamente la vida profesional y las características esenciales de cada profesión. Cada profesión como trabajo planeado y regular, tiene por un lado particularidades que la distinguen de las demás; pero,

por otra parte, puede tener afinidades o relaciones con otras actividades.

Las profesiones pueden clasificarse segUn los grupos econ6-
micos, asi:

~~Agricultura, mineria, oficios manuales y artesanales, indus-~~
tria, comercio, transporte y servicios pAblicos, economia
domestica, profesiones liberales etc. estos grupos se subdi-
viden a la vez.

La clasificaci6n tambi6n puede efectuarse teniendo en cuenta
la situaci6n del personal en la industria, y asl resultan
~~grupos que trabajan independientemente o no, como propieta-~~
rios, directores, jefes, personal comercial, tAcnico 0
artistico, obreros, jornaleros, etc.

Es Atli tener en cuenta la clasificaci6n de las profesiones
de acuerdo con las distintas maneras de formaci6n profesional:
El aprendizaje en la fAbbrica o taller, con un artesano
maestro, en la enseanza superior, en la escuela tAcnica o
~~los estudios acad6micos.~~

~~Pueden agruparse ademAs, de acuerdo con la cultura prAvia~~
que exigen: escuela primaria, secundaria u otros estudios.

A ello hay que agregar consideraciones sobre puntos de vista
sociales; duracien del aprendizaje y de los estudios, costo
~~de los mismos, jornadas y condiciones de trabajo, remunera-~~
ci6n, escalaf6n, insuficiencia y abundancia de mano de obra,
oportunidades de promoci6n en los mismos oficios o los
afines.

El orientador profesional no debe conformarse con conocer ~~las profesiones y los trabajos solo como factores económicos~~ y sociales o como instituciones externas. Debe interesarse por la union entre los mismos y los aspirantes, por las exigencias fisicas y morales de las distintas ocupaciones, ~~por ello, le sere Util una clasificaciOn de las profesiones~~ de acuerdo con los distintos requerimientos, en cuanto a modalidad y al grado de particularidades fisicas y animicas, necesarias, deseables, indispensables o excluyentes.

El orientador tiene ante si una enorme obligacion profesional. De ahi que debe estar de algOn modo informado sobre los siguientes puntos:

- A) Peculiaridades y naturaleza de las profesiones: finalidades, materiales, procedimientos, ambiente laboral, ~~entremedades, peligros, significado económico y cultural de la~~ profesion; Atica profesional, relacion entre las profesiones, etc.
- B) Exigencias somato-psiquicas de la profesion y su repercusion en el trabajador: cualidades fisicas, morales o intelectuales, que sean necesarias, deseables o excluyentes.
- C) Formes de preparacion profesional: instruccion comOn, aprendizaje en el taller, estudio tecnico, cursos de perfeccionamiento.
- D) Situacion económico-social: duracion, costo, horario, remuneracion, carrera y oportunidades de Lrabajo, evolucion de la profesion, necesidad de aspirantes.

1.1.5.2. CONOCIMIENTO DE LOS HOMBRES

En la orientation profesional debe lograrse el acuerdo de cada aspirante con las necesidades de la vida profesional, para que pueda elegir el trabajo afin con sus aptitudes, en el que éstas podrán ser desarrolladas y en el que hallard satisfacciones, realizarA una obra Util y ganarse su sutento.

El orientador no puede prescindir del conocimiento de los hombres, pues trata de compenetrarse con la vida y el trabajo profesional con intencion de ayudar al aspirante. para auxiliar a los jóvenes en la elecciOn de sus profesiones, a ref lexionar sobre las cuestiones esenciales y hasta pare contribuir eventualmente con un consejo, debe conocer al consultants. Sin conocimientos sobre la personalidad del joven, el consejo es casual: podria resultar desacertado y con ello perjudicarlo, o aim dafiarlo.

El orientador debe poseer habilidad en el trato con la gente, don de observacien y sensibilidad, experiencia y capacidad de aprovecharla; en resumen, un conocimiento prActico de los hombres, que le resultará en todo tiempo una valiosa ayuda, pero esto no resulta suficiente; no solo por la escasez de tiempo para conversar, sino porque en el transcurso de la misma el joven se encuentra cohibido, por circunstancias internas o externs, y la conducciOn de la conversation hacia el tema de la elecciOn de una prolesiOn, diticulta una comprensiOn mils amplia.

Por lo tanto, el orientador debe aplicar los resultados de investigaciones de la ciencia que estudia la conducta humana es decir, la psicología, y hasta donde se lo exigen sus tareas, combinar dicha teoría con su propia práctica.

El joven que llega al consultorio, lo primero que observa el orientador es el aspecto exterior; se informa sobre los datos personales, origen, formación e intereses del aspirante, y va penetrando paulatinamente hacia el interior del hombre. Es preciso utilizar medios suplementarios, tales como: informes, referencias y observación a fin de conocer lo siguiente:

- A) Datos personales, situación familiar, instrucción, tiempo libre.
- B) Aspecto exterior y estado físico
- C) Conducta psicológica

1.1.6. VOCACION PROFESIONAL APTITUDES E INCLINACIONES DEL JOVEN:

Los deseos de los jóvenes de ejercer alguna profesión pueden ser definidos o vacilantes y la decisión se apoya muchas veces sobre bases tambaleantes, otras la indecisión urge un deseo poderoso. El joven se halla en un período de desarrollo, su ser recién comienza a afirmarse y a formarse, y apenas puede decidirse a responder con un sí o un no, tampoco tiene todavía la facultad de comunicarse con el mundo profe-

sional con claridad y distinción. De este modo casi siempre el joven aún no ha madurado como para elegir una profesión.

Los deseos profesionales de los jóvenes son siempre presentimientos o sentimientos previos positivos o negativos de capacidades de mayor o menor importancia profesional.

Los anhelos profesionales, por lo general, no se apoyan en causas fijas, pero quieren y deben ser tomados en serio, son igualmente propios del joven que les tiene apego en la medida en que constituyen un pedazo de vida. Sirven de punto de partida para la entrevista sobre la elección de la profesión y, muchas veces, una de las más difíciles tareas del consejero es poder ayudar al joven, conducirlo desde un deseo incierto o inadecuado hacia una elección segura, según su capacidad, o hacia un nuevo deseo arraigado en sus aptitudes e inclinaciones.

A las aptitudes pertenecen las dotes y capacidades físicas y espirituales en su unidad de carácter, tal como son requeridas para el rendimiento profesional objetivo. Las aptitudes existen cuando las dotes y capacidades posibles de cultivar están dirigidas favorablemente hacia ciertos requerimientos y trabajos profesionales.

Debe diferenciarse la inclinación de la aptitud, que no va a una producción externa sino que está dirigida hacia satisfacciones interiores, la inclinación está estrechamente ligada a la felicidad personal y es, por tanto un valor indivi-

dual.

De la aptitud, debe diferenciarse los conocimientos y las destrezas. Lo que el joven ya sabe y puede hacer, no es lo que decide si tiene aptitudes profesionalmente, porque esta capacidad se basa en las aptitudes con miras a una actividad futura, y no en los conocimientos y destrezas ya alcanzados. El conocimiento y poder adquiridos son importantes y útiles como aprendizaje previo bajo algunas circunstancias.

~~Las cualidades de una persona no se adaptan por lo general a una sola profesión. En la multiplicidad de las aptitudes humanas y en la diferenciación de las muchas profesiones, el hombre individual podría ejercer muchas o, por lo menos, varias de ellas. El poseer dotes exclusivas para una sola profesión es un caso raro, que puede darse tanto en el hombre genial como en el disminuido.~~

~~Por eso, el asesoramiento nunca debe apuntar su orientación hacia una sola profesión, tratar de indicar a cada joven las distintas posibilidades sea su capacidad, así como según su inclinación y finalmente su carácter en general.~~

1.1.7. PROCEDIMIENTOS:

Para la realización de un proceso de orientación profesional es necesario utilizar algunos procedimientos tales como:

1.1.7.1. LA ENTREVISTA

El orientador conversa con el joven y sus padres sobre la

eleccidn de la profesidn, busca comprender por medio de las preguntas y respuestas en la conve-x-sacidn y en las obje-cio-nes, las instancias personales profesionales ajustadas para la eleccidn individual y evalua con ellos los motivos favorables y contrarios, el pro y el contra.

~~En la entrevista, es necesario establecer el contacto personal entre el orientador y el solicitante, indagar su origen, instruccidn y anhelos de ejercer alguna profesidn; luego por sus intoreses, inclinaciones y posibilidades.~~

El orientador observard y escuchard, pero sin llamar la atencidn, la presentacidn y conducta del joven su mimica y gesticulacidn, modo de conversar y tono de voz. Se interiorizard de su forma de vivir, puntos de vista, interpretaciones, opiniones y anhelos y conversard con el joven en su idioma acostumbrado y corriente. Evitard expresiones tennicas y artificiales de toda clase, que podrian no ser entendidas o mal interpretadas por los j6venes; el orientador no permitird que el joven utilice un lenguaje impreciso y confuso.

Los deseos, aptitudes e inclinaciones, perspectivas y posibilidades, deben ser indagadas y comentadas, el orientador no impondrA sus opiniones sin antes hacerlas valorar; ademds, acompaha al joven en sus opiniones, averigua con 6l los moviles, reflexionan juntos sobre los argumentos, los examinen de acuerdo a sus experiencias para utilizarlos y confron-

tarlos con la vide practice:

El orientador le habla comp si fuera un compariero, .piensa lo que el joven terabit piensa, lo guia y acomparia hacia el futuro mundo profesional. Con esta conduccion de la conversaciOn el joven adquiere conocimientos y puntos de vista, se le aclaran dudas sobre si mismo y sobre el mundo ^{to} que rodea El orientador siempre debe defenderse de la tentaci6n de confirmar al joven sus deseos, simplemente despu6s de algunas preguntas, min cuando este este en su derecho.

El trabajo de orientaciOn profesional se agrupa en dos aspectos:

- InformaciOn general sobre las profesiones y
- Asesoramiento individual pare elegir la profesiOn.

1.1.7.2. CONFERENCIAS ESCOLARES:

No se trata de una enserlanza profunda y mon6tona, sino de despertar curiosidad e interas hacia las profesiones, y un anhelo por llegar a ser alguien. El orientador quiere lograr el primer contacto directamente con los jOvenes e indirectamente con sus padres Los estimula para que concu- Fran juntos al consultorio de orientacien profesional.

1.1.7.3. REUNIONES DE PADRES Y OTRAS MEDIDAS

La orientacian profesional no es solo un consejo, muchas veces liege a ser tambien una orientaciOn para los padres. Se busca que estos mediten y se preparen, a su justo tiempo,

para estimular a sus hijos en la elección consciente de una profesión. Una reunión de padres no debe cansar con conferencias; debe ofrecer tiempo y oportunidad para conversar, preguntar e informar.

Otras medidas eficaces la constituyen] as conferencias en asociaciones profesionales y en reuniones de maestros; conferencias radiales; publicaciones en diarios; divulgación de bibliografía especializada que exponda sinteticamente o en detalle, informaciones sobre la vida profesional, exigencias y carreras profesionales; y visitas a exposiciones de interés profesional o a empresas con jóvenes aspirantes.

1.1.7.4. CALIFICACIONES ESCOLARES:

Las calificaciones llevan a suponer que se requiere una aclaración más precisa, es decir fortalecer otras comprobaciones, lo que constituye una ayuda eficaz. para meditar sobre otros aspectos del aprendizaje. Las notas y rendimiento escolares son de gran peso en aquellas materias que pasan a integrar únicamente determinados aprendizajes profesionales. Es importante conversar con el joven sobre los pormenores de sus calificaciones.

1.1.7.5. INFORME DEL MAESTRO:

El informe escolar o del maestro puede redactarse sobre una observación hecha durante mayor tiempo. En él no solo se considera lo producido sino también se valoriza la conducta.

1.1.7.6. VISITAS DOMICILIARIAS:

Por medio de la entrevista en el hogar, el orientador manifiesta un interés personal por el joven y su disposición a trabajar junto a él y su familia.

En la entrevista hogareña, se logra una impresión más aproximada y viva del ambiente y de los distintos factores que jamás se podrían lograr en el consultorio.

1.1.7.7. DETERMINACION DE APTITUDES E INCLINACIONES POR

MEDIO DE TEST:

Para la orientación profesional el hombre busca la profesión más adecuada; el test no se limita a conocimientos y destrezas, sino que abarca disposiciones, inclinaciones y aptitudes y trata de pronosticar las posibilidades de progreso en la futura profesión.

Los tests son un medio auxiliar, pero no constituyen un medio único absoluto como herramienta de la orientación, y que, como todo examen, tropiezan con inconvenientes y tienen sus limitaciones.

1.2 FORMAMW:f1CPRSI25NAL

1.2.1 DEFINICION:

"Es la integración gradual y continua de habilidades técnicas, conocimientos generales y especializados, hábitos, actitudes y valores éticos, desarrolladas en conjugación con las diferentes formas de educación, que facilita al individuo, no solamente a su ejercicio eficiente de su trabajo, en cualquier nivel o modalidad, sino también a una creciente participación activa y crítica, tanto en el medio profesional como en el medio social en que vive".

1.2.2 OBJETIVOS DE LA FORMACION PROFESIONAL:

El objetivo general de la formación profesional brevemente expresado es:

"Capacitar al hombre para el mundo del trabajo"

De ello se deducen una serie de objetivos específicos, entre ellos:

- Satisfacer las necesidades futuras de mano de obra
- Mejorar la mano de obra actualmente ocupada
- Especializar al personal actualmente ocupado, para que pueda ascender a niveles superiores dentro de la estructura empresarial.

1.2.3 INSTITUCIONES DONDE SE REALIZA:

Las instituciones internacionales que se encargan de dar las directrices para el desarrollo de la formación profesional, a nivel mundial, son:

- CINTERFOR: Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación profesional, tiene su sede en Montevideo, Uruguay.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, Suiza.

Entre las directrices, cabe mencionar por ejemplo, la Recomendación 150/75 de la Conferencia Internacional del Trabajo, que entre los **conceptos** más importantes dice: "Que las políticas y los programas deben tomar en cuenta:

- A) Las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional.
- B) La Ease y el nivel de desarrollo económico, social y cultural.
- C) Las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.
- D) Las políticas y los programas deberían también estimular a aceptar las responsabilidades de formar a sus trabajadores.
- E) **Proteger a** los trabajadores contra los riesgos profesionales, mediante una formación de calidad en cuanto a cuestiones de seguridad e higiene del trabajo, que forme parte integrante de la formación para cada ocupación.

1.2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACION PROFESIONAL:

1.2.4.1 ES UNA ACCION SISTEMATICA

A través de toda una organización, se ejerce la formación. Esta dirigida a personas que van a integrarse a la vida productiva del mundo del trabajo, a quienes necesitan actualizarse perfeccionarse o readaptarse a ocupaciones definidas.

1.2.4.2 ES UN PROCESO CONTINUO

Se inicia cuando la capacidad de trabajo empieza, y termina cuando esa capacidad finaliza. El avance continuo de la tecnología hace necesaria la actualización.

1.2.4.3 ES UN FIN EN SI MISMA

A través de la formación profesional, el trabajador logra desarrollar sus aptitudes profesionales, teniendo en cuenta las posibilidades de empleo, y permitiéndole hacer uso de sus propias capacidades y conocimientos, para ocupar adelante un puesto de trabajo con excelencia. La concepción de la formación profesional como educación para el trabajo, considera que las exigencias de la sociedad moderna definen el conocimiento del mundo del trabajo como uno de los objetivos principales de la educación.

1.2.4.4 ES ILIMITADA

La formación profesional llega a todas partes donde sean solicitados los cursos, los cuales se desarrollan en cual-

quier Lugar: empresas, iglesias, escuelas, salons, aulas,
en el campo etc.

1.2.4.5 ES INTEGRAL

Porque abarca los tres asps ctos de la personalidad:

- Cognoscitivo o conocimientos tebricos
- PSiCOMotor o destreza manual
- Afectivo o Otto°.

1.2.4.6 DEBE IMPARTIRSE EN CONDICIONES Y AMBIENTES LO MAS PARECIDO POSIBLE A LOS DE LA EMPRESA

debe tenerse en
Cuando se habla de formacibn profesional no la instruccioN, Ms
mente un edificio en donde se imparte el conjunto de medio que intervienen
Bien debe pensarse en el conjunto de los participan-
Pero, fundamentalmente, en los instructores y
tes quines son la escencia del hecho formativo, el product°
ms importante de un curso, es el "Trabajador Formado".
Este formacion debe impartirse en lugares muy parecidos al
puesto de trabajo real de las empresas; Para que el personal
requerido por los empresarios **estê preparado y pueda inmedia**
temente ocuparlo.

1,2 4 s.7 NO Rh. bg REARGEN T4 iii AMA hh,
IN,ANT:soli s trumina af PARA Los
Pj Sistema de fo_mic' debe evi til!
económic as en el P r l c Pan e y que le PreCICUPaCiones
impidan dedicarse a

su formación. La sociedad, empresa y el estado deben contribuir para que esto sea posible. El apoyo básicamente se refiere a:

- las aptitudes de cada persona
- las posibilidades de empleo existentes
- las exigencias de las ramas de la actividad económica
- las necesidades económicas y sociales del país.

1.2.5 MODOS DE FORMACION PROFESIONAL

1.2.5.1 DEFINICION

Se denomina Modo de formación profesional, a cada uno de los diferentes tipos de acción destinada a impartir dicha formación. Esta varía según la persona a quien se destinen los programas, el objetivo de las acciones, la duración y los niveles de ingreso y egreso de los participantes. Cada modo de formación profesional se divide en dos grupos:

- Modos de formación inicial
- Modos de perfeccionamiento.

1.2.5.2 MODOS DE FORMACION INICIAL

Son los encaminados a preparar a las personas, para su primera vinculación con una ocupación, estos son: aprendizaje, habilitación, formación acelerada y rehabilitación.

A) Aprendizaje: destinado a adolescentes y jóvenes, en forma integral y completa, encaminado a lograr trabajadores aptos

para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere de habilidad manual, conocimientos tecnicos, que s610 pueden set adquiridos durante largos periodos y en estrecha relaci6n.

B) **Habilitaci6n:** esta destinado a trabajadores jvenes en una ocupaci6n, Pero, en adultos que necesitan capacitarse

C) **Formaci6n Acelerada:** Destinada a grandes contingentes de trabajadores, proporcionandoles conocimientos indispensables. Se emplea cuando se necesita mano de obra a corto plazo y en grander cantidades.

D) **Rehabilitaci6n:** Se aplica a personas limitadas fisicamente que necesitan una formaci6n especial para ejercer un de trabajo.

1.2.5.3 MOODS DE PERFECCIONAMIENTO

Son 106 **eneaminados** a preparar a las personas

Ra una

aelPei (111 ? que

ceneeimi entos, #i r estos : : : : : 101 : : : : 11 : : : : 1ct : : : : 111 : : : : 111 : : : : 111 : : : : 111 : : : : tentes

A) **complemen** : : : : : 1 : : : : : a para 1 : : : : : 111 : : : : : 111 : : : : : 111 : : : : : tentes
en las t6cnicas de c ec : : : : : n de un t rabajo para corre-
quir deficiencias pro e o es, debido a que ts t : : : : : es : : : : :

que ya eesempe -

- B) Promocion: Tiende a preparar trabajadores para desempeñarse en puestos a nivel superior.
- C) Especializacidn: Destinado a trbajadores que desempeñan ocupaciones calificadas y altamente calificadas, proporcionando conocimientos mas completos y profundos en una tdcnica especifica de la ocupación.

.

1.3 LAYORIENTECTOW-PRcFESIONALIENELANSTITUTCW/EM DE

CAPACITACIOLY:flODUCATIVIDDI NTECAP

1.3.1 DESCRIPCION:

El INTECAP, como la instituciOn encargada de la formaci6n profesional en nuestro pais, fue creada por el Decreto No. 17-72 del Congreso de la Repbblica, el 19 dea mayo de 1972.

Dentro de sus dependencias, cuenta con la Seccien de SelecciOn y Orientation, Organo encargado de regir los procesos tecnicos y cientificos de la Orientation Profesional que se realice en in institucion a nivel national.

INTECAP tiene seis centros de capacitacion situados en los siquientes lugares:

1. Centro Guatemalteco AlemAn, Guatemala
2. Centro Guatemala I, Guatemala
3. Centro de CapacitaciOn de Escuintla
4. Centro de CapacitaciOn de Chiquimula
5. Centro de Capacitacien de Sto. Tomas de Castilla
6. Centro de CapacitaciOn de Quetzaltenango.

Cada uno de los centros tiene un Orientador, encargado de efectuar la orientaciOn, siempre guiAndose por los lineamientos establecidos por la secciOn de SelecciOn y OrientaciOn.

1.3.2 PROCESO DE ORIENTACION PROFESIONAL EN INTECAP

La orientaciOn profesional, se realice lisicamenaLe con los jevenes aspiran-tes a las carrerasdel modo de Aprendizaje,

~~estas carreras tienen una duración de dos a tres años, y entre~~

las cuales se encuentran las siguientes:

Mecánica Automotriz, Mecánica Industrial, Mecánica Agrícola, Soldadura Industrial, Electricidad Industrial, Carpintería, etc.

1.3.2.1 ETAPAS DEL PROCESO DE ORIENTACION

- a) Información de cursos
- b) Conferencias de orientación
- c) Entrevistas
- d) Evaluación psicotécnica
- e) Selección de participantes
- f) Seguimiento durante la formación.

a) INFORMACION DE CURSOS

El orientador brinda información de los cursos a las personas que personalmente la solicitan, ya sea individual o grupalmente; también se realizan visitas a escuelas, institutos o comunidades, para dar a conocer las características generales de las carreras, incluyendo: forma de estudio, requisitos de inscripción, proceso de orientación etc.

Durante la información, el orientador resuelve dudas de los interesados; informa de las ventajas y desventajas de las carreras. Se pone especial énfasis en las características de la formación profesional a diferencia de la educación formal.

A los jóvenes que muestran verdadero interés y desean continuar el proceso de orientación, se les proporciona una

~~solicitud de inscripción, que deben llenar con sus datos personales; una contrasega, en donde se indican las siguientes etapas del proceso con sus respectivas fechas y horarios de realización. Para ingresar a INTECAP, se requiere de la siguiente papeleria: Fotocopia del certificado del Ultimo grado aprobado (minimo 6o.), fotocopia de la f6 de edad o cAdula de vecindad, tarjeta de pulmones y tres fotografias~~

b) CONPERENCIAS DE ORIENTACION

~~Los jóvenes aspirantes se presentan a las conferencias acompañados de sus padres o encargados. Las conferencias son dirigidas y organizadas por el orientador, con el apoyo de los jefes de taller e instructores, se realiza así:~~

~~Primero: El orientador da la bienvenida a los jóvenes y a sus acompañantes, amplia la información en cuanto a las características de las carreras: modo de estudio, horarios condiciones, requisitos de ingreso, ventajas e inconvenientes de la carrera, informa también de los módulos y cursos de la carrera, tiempo de duración, explica el proceso de orientación y su importancia en la elección de una profesión.~~

~~Segundo: El instructor de la carrera, da a conocer las características específicas, tareas condiciones de la profesión, responsabilidades, uso de equipo y herramientas, productos que se elaboran, oportunidades de empleo, carreras a fin, mercado, medidas de seguridad etc.~~

~~Tercero. los participantes de la conferencia realizan visitas~~
~~de observaci6n a los talleres a fin de familiarizarse con las~~
~~condiciones fisicas de la profesi6n, use de maquinaria y~~
~~herramientas; observan los trabajos realizados y especialmente~~
tienen la oportunidad de observar a los JON/ones participantes
trabajando directamente en el taller.

Esta parte es muy importunate, porque es aqui cuando algunos
aspirantes afirman su interes hacia la carrera, o por el
~~contrario, al observar de cerca la profesi6n, deciden que no~~
~~les interesa lo'suficiente y p refieren cambiar de carrera.~~

Es ea instructor guia o el jefe de taller, el encargado de
conducir las visitas por los talleres, el orientador participa
~~activamente acompafiando a los aspirantes en su recorrido y~~
~~propiciando la comunicaciOn entre los aspirantes y el instructor.~~

c) ENTREVISTA DE ORIENTACION

El objetivo do la entrevista es conocer 'Ms ampliamente los
~~intereses del aspirante hacia determinada profesi6n; astable-~~
~~car los motivos principales que lo motivan a estudiar.~~

~~Es un medio para conocer si el aspirante rumple con los~~
requisitos de la formaci6n profesional, ademAs de conocer su
contexto familiar, social y cultural.

~~Ayuda al joven aspirante a confirmar si en realidad la carrera~~
que ha escogido es la que se adecua a sus intereses, aptitudes
habilidades etc.

El orientador trata de interiorizarse en la forma de vivir

del joven, observando sus modales, modo de conversar arreglo y cuidado físico. Resuelve y amplía la información sobre la profesión si surgen dudas en el entrevistado.

La entrevista es individual, los padres o encargados son entrevistados a fin de completar datos, especialmente sobre aspectos familiares y personales del aspirante.

d) EVALUACION PSICOTECNICA

A los jóvenes aspirantes se les aplican colectivamente, pruebas psicotécnicas de habilidad general y numérica - destreza manual y personalidad.

Las pruebas son aplicadas por el orientador y constituyen un valioso auxiliar para conocer:

- 1 Las aptitudes de los aspirantes
2. Para seleccionar grupos de participantes
3. Pronosticar las posibilidades de progreso en la profesión.

Los instructores realizan una prueba práctica en el taller de la especialidad.

e) SELECCION DE PARTICIPANTES

En algunas carreras, tales como: Mecánica Agrícola, Mecánica Automotriz y electricidad etc. es necesario seleccionar grupos de 25 a 30 participantes, porque es el número de puestos de trabajo que tienen cada taller.

El comité de selección está conformado por: el orientador, el Jefe Técnico Pedagógico, el Jefe de Taller y el Instructor guía de la carrera. En la selección se toman en cuenta

factores tales como: Motivación del aspirante por la carrera; resultados de las pruebas psicotécnicas y prácticas; la ~~entrevista de orientación; calificaciones escolares; referencias e informes de los padres.~~

En las carreras donde no es posible hacer selección, únicamente se presenta un informe al Jefe de Taller y al instructor ~~guía, incluyendo los resultados de las pruebas aplicadas y observaciones que el orientador considere conveniente hacer.~~

f) SEGUIMIENTO DURANTE LA FORMACION

Durante el tiempo de formación de los jóvenes en el centro de capacitación, el orientador debe mantener constante comunicación ~~con los instructores para conocer el desarrollo de los~~ participantes, problemas individuales o grupales que puedan surgir, a fin de ayudarles a encontrar soluciones fiables; ~~organiza pláticas, conferencias sobre temas de interés para~~ los jóvenes especialmente adaptados a la 6ta de adolescencia; Debe mantener constante comunicación con los padres de familia a través de reuniones o visitas domiciliarias a los jóvenes que presentan problemas que requieren la participación directa de la familia para ser solucionados.

El objetivo principal de la 6ta de seguimiento, es mantener constante comunicación entre los participantes, instructores y el orientador a fin de que la formación profesional se desarrolle en forma satisfactoria y cumpla con sus propósitos ~~de formar integralmente a los participantes~~

3.1 PRESENT-X=10N :DK REZULTAMOS

3.1.1 ENCUESTA A PARTICIPANTES DEL 1er. SEMESTRE DE LAS

CARRERAS DE APRENDIZAJE DEL CENTRO DE CAPACITACION DE

QUETZALTENANGO.

PREGUNTA No. 1 Considera Ud. importante la orientacion profesional para elegir una carrera?

Respuesta	F	
SI	30	100
NO	0	0
TOTALES	30	100

cuadro o. 1 Puente: Investigacion de caapo

Al analizar el cuadro anterior, nos damos cuenta que el 100 % de los encuestados consideran importante la orientacion profesional para elegir una carrera.

PREGUNTA No. 2 Paso Ud. por la siguientes etapas de orientacion profesional?

ETAPAS	SI		NO	
Informacion	30	100	0	0
Conferencia	25	83	5	17
Entrevista	30	100	0	0
Evaluacion	30	100	0	0
Iota Los	30	100		

Cuadro No. 2

Puente: Investigacion do eampo

Observando el cuadro notamos que, el 100 % de los jóvenes pasaron por las etapas de: Informacift de cursos, Entrevista y Evaluaci6n; mientras que para la Conferencia un 17 % no participo.

De lo anterior inferimos que los encuestados si participan ron en las cuatro etapas en cuestiOn.

PREGUNTA No. 3 Recibio consejo profesional de la orientadora, despuês del proceso de orientaciOn?

RESPUESTA	F	%
SI	27	90
NO	3	10
TOTALES	30	100

Cuadro No. 3 Fuente: investigaci6n de campo

Podemos observar que el 90 % de los aspirantes recibieron consejo profesional para seguir una carrera de aprendizaje. Solamente el 30 % no lo recibieron. De lo anterior concluimos con que la orientadora dio a la mayoria de jóvenes consejo para seguir una carrera.

PREGUNTA No. 4 La orientaci6n que recibio le ayudo a elegir su carrera?

RESPUESTA	F	%
SI	28	93
NO	2	7
TOTALES	30	100

Cuadro No. 4 Fuente: Investigation de campo

Notamos que la orientaciOn contribuy6 para que el 93 % de los aspirantes eligieran su carrera, mientras que un bajo porcentaje de ellos (7 %) no consideran que la orientaciOn les ayude en la elecci6n de carrera.

Por lo tanto, vemos que el proceso de orientaci6n si ayuda a elegir la carrera id6nea para los j6venes que la reciben.

PREGUNTA No. 5 C6mo se sinti6 durante el proceso de orientaci6n?

RESPUESTA	F	%
Muy bien	18	60
Bien	10	33
Regular	2	7
Mal	0	0
Totales	30	100

Cuadra No. 5 - Fuente: Investigaci6n de campo

Vemos que el 60 % se sinti6 muy bien durante el proceso; seguido por un 33 % que manifestaron sentirse bien; un 7 % se sintieron regular, ning6n encuestado manifest6 sentirse mal durante el proceso.

Con esta pregunta podemos conocer que el proceso de orientaci6n, no resulta molesto para los j6venes que lo reciben, y que les hace sentirse bien.

PREUNTA No. 6 Ha deseado abandonar o cambiar la carrera que eligie?

RESPUESTA	F	%
SI	0	0
NO	30	100
TOTALES	30	100

Cuadro No. 6 Fuente: Investigación de campo

Analizando lo enteric), se puede decir que el 100 % de los encuestados no desean abandonar o cambiar de carrera, porque consideran que era lo que deseaban estudiar.

PREGUNTA No. 7 Como han sido sus resultados en los cursos de la carrera que eligio?

RESPUESTA	F	%
BUENOS	8	27
REGULAR	22	73
MALOS	0	0
TOTALES	30	100

Cuadro No. 7 Fuente: Investioacdn de campo

El cuadro anterior refleja que, el 73 % de los participantes consideran que sus resultados en los cursos son regulares; un 27 % consideran que sus resultados son buenos. El hecho de que In mayoría considere regular sus resultados indica que no estan seguros de estar rindiendo al miximo en to carrera que eligieron.

PREGUNTA No. 8 Conoce Ud. a algien que hays abandonado la carrera.

RESPUESTA	F	%
SI	18	60
NO	12	40
TOTALES	30	100

Cuadro No. 8 Fuente: Investlgacido de canoe

Podemos establecer que la mayoria de encuestados, si conocen de casos de participantes que por diferentes rezones han abandonado la carrera que iniciaron.

PREGUNTA No. 9 Ha consultado algUn problema con la orientado-
ra del centro?

RFSPUESTA	F	%
SI	8	27
NO	22	73
TOTALES	30	100

- Cuadra No. 9 Fuepte: InvestipaciOn de coop°

Vemos que el 73 % no han consultado sus problemas con la orientadora, durante el tiempo que Ilevan estudiando en el centro; un 27 % si han consultado con ella.

Analizando los porcentajes anteriores, se puede decir que la mayoria de los participantes no consultan sus problemas con la orientadora.

3.1.2 ENCUESTA A PARTICIPANTES DEL 3er SEMESTRE DE LAS

CARRERAS DE APRENDIZAJE DEL CENTRO DE CAPACITACION DE

ESCUINTLA.

PREGUNTA No. 1 Considera Ud. importante la orientación profesional para elegir una carrera?

RESPUESTA	F	%
-----------	---	---

SI	10	100
----	----	-----

NO	0	0
----	---	---

TOTALES	10	100
---------	----	-----

Cuadro No. 1 Fuente: Investigación de campo

Podemos ver que el 100 % de los encuestados considera importante la orientación para ayudarles a escoger una carrera.

PREGUNTA No. 2 Paso Ud. por las siguientes etapas de orientación profesional?

ETAPAS	SI	%	NO	
--------	----	---	----	--

Información	10	100	0	100
-------------	----	-----	---	-----

Conferencia	9	90	1	10
-------------	---	----	---	----

Entrevista	10	100	0	0
------------	----	-----	---	---

Evaluación	10	100	0	0
------------	----	-----	---	---

TOTALES	10	100		
---------	----	-----	--	--

Cuadro No. 2 Fuente: Investigación de campo

El 100 % de los participantes paso por las etapas de: Información de cursos, entrevista y evaluación; un 90 % participo en 14. conferencia de orientación.

Lo anterior manifiesta que el Índice de participación de los aspirantes en las etapas de orientación es alto, oscilando entre el 90 y 100 %.

PREGUNTA No. 3 Recibió consejo profesional de la orientadora después del proceso de orientación?

RESPUESTA	F	%
SI	9	90
NO	1	10
TOTALES	10	100

Cuadro No. 3 Fuente: Investigación de campo
 Notamos que el 90 % de los aspirantes recibieron consejo profesional de la orientadora, el 10 % no lo recibió.
 Por lo tanto, la mayoría de los aspirantes a las carreras de aprendizaje que pasaron el proceso de orientación en 1990 en el centro de Escuintla, recibieron consejo para la elección de una carrera.

PREGUNTA No. 4 La orientación que recibió le ayudó a elegir su carrera?

RESPUESTA	F	%
SI	9	90
NO	1	10
TOTALES	10	100

Cuadro No. 4 Investigación de campo
 Observando el cuadro vemos que, a un 90 % de los encuestados sí les ayudó la orientación que recibieron para elegir una carrera; un 10 % no considera que la orientación le ayudara.

PREGUNTA No. 5 C6mo se sinti6 durante el proceso de orientaciOn?

RESPUESTA	N	%
Muy bien	2	20
Bien	7	70
Regular	1	10
Mal	0	0
TOTALES	10	100

Cuadro No. 5 fuente: Investigaci6n de campo

Aqui vemos que un 70 % se sintio bien durante el proceso; un 20 % muy bien, y solamente un 10 % regular; lo cual implica que la mayoria se sienten bien mientras estan en el proceso de orientaciOn.

PREGUNTA No. 6 Na deseado abandonar o cambiar la carrera que eligieron?

RESPUESTA	F	%
SI	0	0
NO	10	100
TOTALES	10	100

Cuadro No. 6 fuente: InvestigaciOn de campo

Analizando las respuestas vemos que. un 100 % no desea abandonar o cambiar la carrera que eligieron.

PREGUNTA No. 7 ¿Came han sido sus resultados en los cursos de la carrera que eligió?

RESPUESTA	F	%
BUENOS C	4	40
REGULAR	6	60
MALOS	0	0
TOTALES	10	100

Cuadro No.7

Fuente: Investigación de campo

Observamos que un 60 % considera que sus resultados son regulares, un 40 % afirman que sus resultados son buenos.

De tal manera que, la mayoría tiene un rendimiento medio en sus estudios.

PREGUNTA No. 8 Conoce Ud. a alguien que haya abandonado la carrera?

RESPUESTA	F	%
SI	7	70
NO	3	30
TOTALES	10	100

- Cuadro No. 8

Fuente: Investigación de campo

De lo anterior se deduce primero que; un 70 % conoce a alguien que deserció de la carrera.

Segundo: Que existe deserción en las carreras de aprendizaje

PREGUNTA, No. 9 Ha consultado algUn problema con la orientado-
ra del centro?

RESPUESTA	F	%
SI	8	80
NO	2	20
TOTALES	10	100

Cuadra No. 9

Fuente: InvestigaciOn de campo

Podemos observar que un 80 % si ha consultado problemas con la orientadora, el 20 % no lo ha hecho.

Vemos entonces que mientras mAs tiempo tienen los participan-tes de estar en el centro mas confianza desarrollan con la orientadora.

3,1.1 ENCUESTA A ORIENTADORAS DE LOS CENTROS DE CAPACITACION

DE: QUETZALTENANGO, ESCUINTLA STO. TOMAS Y CHIOQUIMULA

PREGUNTA No. 1 Cree ud. que la orientacion es importante en los programas de Formacion Profesional?

RESPUESTA	F	%
SI	4	100
NO	0	0
TOTALES	4	100

Cuadro No. 1 Fuente: InvestigaciOn de camp^o
 Observamos que el 100 % de las orientadoras encustadas, consideran importante la orientacion que se brinda en los programas de la formaciOn profesional.

PREGUNTA No. 2 Quê etapas del proceso de orientacion realiza en su Centro de Capacitacion?

ETAPAS	SI	%	NO	%
Informacion	4	100	0	.0
Conferencias	4	100	0	0
Entrevistas	4	100	0	0
Evaluaciones	4	100	0	0
SelecciOn	4	100	0	0
Seguimiento	4	100	0	0
TOTAL.ES	4	100	0	0

Cuadro No. 2 Fuente InvestigaciOn de camp^o
 El 100 % de la orientadoras realizan todas las etapas que comprende el proceso de orientacion, en sus respectivos centros.

PREGUNTA No. 3 Considera que las entrevistas y evaluaciones son suficientes para orientar a los jóvenes hacia una determinada ocupación?

RESPUESTA	F	%
SI	0	100
NO	4	100
TOTALRS	4	100

Cuadro No. 3 Fuente: Investigacion de campo
 En el cuadro anterior vemos que, las orientadoras coinciden en que no es suficiente entrevistar y evaluar, para poder brindar orientación a los jóvenes que aspiran a las diversas ocupaciones que ofrece INTECAP.

PREGUNTA No. 4 Considera que tiene los recursos necesarios para realizar su trabajo como orientadora?

RESPUESTA	F	%
SI	4	100
NO	0	0
TOTALES	4	100

Cuadro No. 4 Fuente: Investigación de campo
 El 100 % de las encuestadas respondieron afirmativamente, lo cual nos permite deducir que cuentan con los recursos necesarios para llevar a cabo la orientación en cada uno de sus Centros de Capacitación.

PRECUNTA No. 5 Cuenta con apoyo por parte de los instructores?

RESPUESTA	F	%
SI	2	50
NO	2	50
TOTALES	4	100

Cuadro No. 5

Fuente: Investigaci3n de cameo

El 50 % de las orientadoras afirman tener el apoyo de los instructores en la realizaci3n de su trabajo; el otro 50 % respondieron que no. Por lo tanto vemos que en dos Centros de Capacitaci3n no se esta dando el apoyo que deberian dar al trabajo que realiza la orientadora.

PRECUNTA No. 6 Conoce otras t3cnicas o instrumentos de orientaci3n que no se utilizan actualmente en INTECAP?

RESPUESTA	F	%
SI	1	25
NO	3	75
TOTALES	4	100

Cuadro No. 6

Fuente: Investigaci3n de campo

El 75 % de las orientadoras informaron que no conocen otras tecnicas de orientaci3n; el 25 % si tiene conocimiento de la existencia de otras t3cnicas aplicadas a los procesos de orientaci3n.

3.2 Maili li.iwiINTIIREREY tYN OM

3.2.1 ENCUESTA A PARTICIPANTES DEL 1er SEMESTRE DE LAS

CARRERAS DE APRENDIZAJE DEL CENTRO DE CAPACITACION DE

QUETZALTENANCO

De los 30 participantes que fueron encuestados, los resultados obtenidos nos indican que, un alto porcentaje de ellos pasaron por todas las etapas del proceso de orientación y que, las mismas les ayudaron a elegir una la ocupación que actualmente estudian en el Centro de Capacitación.

Durante el tiempo que tienen de estudiar en INTECAP, ninguno de ellos ha deseado cambiar o abandonar la carrera que eligieron. Lo anterior permite deducir que los jóvenes se sienten satisfechos con la ocupación elegida, considerando que está de acuerdo a sus intereses, habilidades y aspiraciones.

3 2 2 ENCUESTA A PARTICIPANTES DEL 3er SEMESTRE DE LAS
CARRERAS DE APRENDIZAJE DEL CENTRO DE CAPACITACION DE
ESCUINTLA

Los jóvenes encuestados en Escuintla, consideran que, la orientación que recibieron les ayudó a elegir la ocupación que actualmente estudian en ese Centro de Capacitación. El 100 % de ellos no desean abandonar sus estudios, lo cual confirma que la orientación contribuyó para que escogieran la carrera adecuada a sus intereses, destrezas y habilidades. Durante el tiempo que llevan estudiando en INTECAP, han desarrollado confianza con la orientadora, recurriendo a ella para resolver diferentes tipos de problemas que se presentan en la etapa de formación.

.2.3 ENCUESTA A ORIENTADORAS DE LOS CENTROS DE CAPACITACION
DE- OUEZALTENANGO, ESCUINTLA, STO. TOMAS 7 CHIQUIMULA

Las orientadoras consideran que la orientación es un factor importante en los programas de aprendizaje de la Formación Profesional de INTECAP.

También consideran que no es suficiente entrevistar y evaluar a los aspirantes, para darles orientación; sin embargo el 75 % de ellas no conocen otras técnicas que pudieran complementar la información que necesitan para brindar una mejor orientación.

3. 3 anti DE Iii.PkribaS

La orientaciOn que se realiza en INTECAP, con los j6venes aspirantes de las carreras de aprendizaje, les ayuda a elegir una ocupaci6n que este de acuerdo a sus intereses, habilida- y aspiraciones.

Lo anterior demuestra que la hip6tesis planteada para la presente investigaci6n, queda comprobada, a traves de las respuestas proporcionadas por los participantes que pasaron cada una de las etapas de componen el proceso de orientaciOn ocupacional en el Institute 'Month° de Capacitaci6n y Productividad INTECAP.

Tambièn es importante resaltar la eficacia de los procedi- mientos y tecnicas de orientaci6n utilizados en INTECAP, con los jeivenes aspirantes, lo cual, incide en la adecuada elec- ciOn de una de las ocupaciones que se imparten en los Centros de Capacitaci6n."

conerativalcioriants

1. En todos los Centros de CapacitaciOn de INTECAP, el proceso de orientacift se realiza bajo los lineamientos generales establecidos por la secciOn de Selecci6n y Orientaci6n.
2. La orientaciOn es un factor importante en los programas de aprendizaje de la Formaciton Profesional ya que, contribuye a seleccionar a los participantes mAs aptos para las ocupaciones.
3. El proceso dae orientaciOn de INTECAP, ayuda a los j6venes aspirantes a seleccionar la ocupaci6n mAs acertada, tomando en cuenta sus intereses, habilidades y aspiraciones.
4. El proceso de orientacift que se realiza en los Centro de Capacitaci6n, es un trabajo basado en t6cnicas procedimientos y m6todos reconocidos a nivel mundial.
5. Durante la etapa de formaci6n, los participantes reciben asesoramiento del orientador en problemas de: rendimiento escolar, conflictos personales o grupales etc.

~~6. Las técnicas y procedimientos de orientación ocupacional
utilizados en INTECAP, son altamente eficaces.~~

7. Existe una alta correlación entre el proceso de orientación
~~que se realice en INTECAP y los intereses, habilidades y~~
aspiraciones de los jóvenes aspirantes.

3. Crear en cada Centro de Capacitacion, un equipo de trabajo multidisciplinario, para la solución de casos individuales o grupales que afecten el proceso enseñanza-aprendizaje.

 4. Que se revisen en forma periódica las evaluaciones psicotécnicas que se emplean con los aspirantes, a fin de establecer si en realidad aportan la información necesaria sobre los intereses e inclinaciones de los jóvenes hacia determinada ocupación.
-

Shertzer, B.

"Manual para el asesoramiento psicológico"
Centro Regional de Ayuda Técnica, Mexico, 1972.

Holland, John L.

"Técnica de la elección vocacional"
Editorial Trillas, Mexico D. F., 1971.

Hill, George E.

"orientación Escolar y Vocacional"
Editorial Pax, Mexico, 1973.

Weinberg, Carl

"orientación Educativa"
Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1972

Super, Donald E.

"Orientación Ocupacional"
Compañía Editorial Continental, Mexico, 1971

INTECAP

"Terminología Formación Profesional"
INTECAP, 1986

INTECAP

"Que es Formación Profesional"
INTECAP, 1985

Wilches, Alfonso

"Formación Profesional"
Instituto Nacional de Aprendizaje, INA, San José Costa Rica,
1971.