

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE GERENCIA
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRH
Opción: Gerencia en Recursos Humanos

Trabajo Especial de Grado
**EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE FORMACIÓN “DESARROLLO DEL
APRENDIZAJE EN EMPRESA” EJECUTADO POR FUNDAMETAL,
SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS BENEFICIARIOS**

Presentado por
Lic. Suárez Bolívar Yanina Indira
Para optar al título de
Especialista en Gerencia de RRHH y RRH

Asesor
MSc. Ledezma de Castillo Thais

Caracas, Enero de 2005

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE GERENCIA
Postgrado en Gerencia de RRHH Y RRII
Opción: Gerencia en Recursos Humanos

Trabajo Especial de Grado
**EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE FORMACIÓN “DESARROLLO DEL
APRENDIZAJE EN EMPRESA” EJECUTADO POR FUNDAMETAL,
SEGÚN LA OPINIÓN DE LOS BENEFICIARIOS**

Presentado por:
Lic. Suárez Bolívar Yanina Indira
Para optar al título de
Especialista en Gerencia de RRHH y RRII

Asesor
MSc. Ledezma de Castillo Thais

Caracas, Enero de 2005

A Dios, Ser celestial y Omnipotente que me dio la vida, porque en los momentos de dificultades me ha ayudado a soportar y salir adelante pero nunca ha permitido que experimente la derrota. ¡ Te Quiero Dios!

A mi Madre, le dedico ésta tesis por el inmenso amor y dedicación que siempre me ha dado, guiándome por el camino del bien, sembrando en mí el rico deseo de superación y responsabilidad, eres lo más grande que tengo en la vida.

A mi Padre, especialmente le dedico ésta tesis porque el cumplir y finalizar mi postgrado es la más grande prueba de que sigo recordando con añoranzas tus enseñanzas, tus consejos y todo el amor que me has podido dejar.

A mi hermana Karina, a esa actitud positiva que tiene ante la vida, dándome el impulso de seguir adelante y luchar por lo que quiero a pesar de los obstáculos.

A mis hermanos Morochos, que con su amor, su comprensión y su fe han puesto en mi toda la confianza para que lograra la meta deseada.

A Eduardo, porque es parte importante de éste logro, su apoyo, su paciencia, su perseverancia y sus palabras de aliento me han dado fuerzas en los momentos de dudas, angustias y preocupación.

Agradecimientos

A Dios, por ser mi más grande amigo, porque es la luz y la fuerza que me ha acompañado siempre. ¡Gracias por éste otro triunfo!

A mi padre, que desde el cielo estoy segura celebra conmigo la culminación de mi Postgrado.

A mi madre y a mis tres hermanos, por apoyarme en todas las metas que me propongo y por animarme a terminar ésta investigación.

A Eduardo, por apoyarme en los momentos buenos y malos, por transmitirme la perseverancia que le caracteriza.

A Anita y su Madre, por la amistad de ambas y la disposición de ayudarme cuando lo he necesitado.

A Richard y el Sr. Raúl, por la colaboración y ayuda en éste proceso.

A Misleyda y su Familia, por aportar su granito de arena.

A mi Tutora, Thaís Ledezma, por la receptividad para guiarme en los pasos necesarios en la realización de éste Trabajo de Grado.

A Fundametal, a través de la ayuda prestada por la coordinación del Sistema DAE Lic. Martha Mújica Y la Srta. Nakari Delgado.

A la Empresas, Capacitados, Capacitadores y Tutores por ser parte de ésta experiencia.

A la Universidad Católica Andrés Bello, por brindarme sus espacios para desarrollarme profesionalmente y a todas aquellas personas que han participado de una u otra forma en la construcción de ésta investigación.

INDICE DE CONTENIDO

Resumen	10
Introducción	11
 Capítulo I	
Marco Teórico	16
1 Evaluación de Programas	16
2 Propósito de la Evaluación	17
3 Estructura Funcional de la Evaluación	18
4 Tipos de Evaluación	19
5 Evaluación de Beneficiarios	20
6 Finalidades de la Evaluación de Beneficiarios	21
7 Etapa para el Desarrollo de la Evaluación de Beneficiarios	22
8 Procedimiento para el Trabajo con la Evaluación desde la Perspectiva de los Beneficiarios	22
9 Elementos Metodológicos a Considerar en el Diseño de una Evaluación desde la Perspectiva de los Beneficiarios	23
10 Resultados Esperados de la Evaluación desde la Perspectiva de los Beneficiarios	23
11 Importancia de la Evaluación de Beneficiarios	25
 Capítulo II	
Marco Metodológico	27
1 Planteamiento y Formulación del Problema	27
2 Objetivos	32
2.1 Objetivo General	32
2.2 Objetivos Específicos	32
3 Definición de Variables	33
4 Tipo de Investigación	41
5 Diseño de la Investigación	41

6	Población y Muestra	42
7	Instrumentos de Recolección de Información	43
8	Procedimiento para la Ejecución de la Investigación	44

Capítulo III

Técnicas de Análisis de Información	45
-------------------------------------	----

Capítulo IV

Origen y Evolución de la Fundación Metalmecánica para la Capacitación Industrial (Fundametal)	47
1 Él Empresariado y la Formación Profesional	47
2 Antecedentes de Fundametal	48
3 Evolución de Fundametal	50
4 Visión de Fundametal	51
5 Misión de Fundametal	51
6 Programas	51
7 Descripción del Sistema de Formación DAE	55
7.1 Objetivos del Programa	55
7.2 Personas Instituciones y Empresas vinculadas al Sistema de Formación DAE	56
7.3 Modalidades del Sistema de Formación DAE	58
7.4 Áreas de Formación Ofrecidas por Fundametal Bajo el Sistema de Formación DAE	59
7.5 Estructura de las Áreas de Formación	60
7.6 Marco Legal del Sistema DAE	62
7.7 Requisitos Exigidos por Fundametal para la Preinscripción de Aspirantes al Sistema DAE	64
7.8 Proceso de Selección	64
7.9 Requisitos de Ingreso Exigidos por Fundametal para Aspirantes Aceptados en el Sistema DAE	65
7.10 Beneficios Ofrecidos por Fundametal	66

7.11	Recursos Utilizados en el Proceso de Capacitación	66
7.12	Criterios para Empresas que deseen Auspiciar el sistema DAE	68
7.13	Medios Utilizados para la Promoción del Programa	68
7.14	Características del Personal Docente y Supervisorio	69

Capítulo V

	Opinión de los Beneficiarios del Programa	74
1	Información Aportada por los Capacitadores y Tutores	75
2	Información Aportada por los Capacitados	82
3	Información Aportada por los Empleadores	105
4	Información Aportada por la Coordinadora del Sistema DAE	113
5	Alternativas para el Mejoramiento del Programa por parte de los Beneficiarios	116

Capítulo VI

	Conclusiones y Recomendaciones	119
	Anexos	127
	Referencias	157

INDICE DE TABLAS

1	Definición y Operacionalización de Variables	34
2	Empresas Auspiciadoras del Sistema de Formación DAE	57
3	Identificación Básica	72
4	Objetivos del Sistema de Formación DAE	72
5	Población Beneficiaria	73
6	Evaluación de la Inserción Laboral a través del Aprendizaje / Capacitación	83
7	Evaluación del Desempeño de Funciones en la Empresa	84
8	Evaluación de los Conocimientos Teóricos en Correspondencia a la Práctica	86
9	Evaluación de la Eficacia Alcanzada en las Labores Asignadas en las Empresas	87
10	Evaluación Acerca de las Habilidades Adquiridas para Integrarse en Grupo	89
11	Evaluación Acerca de las Habilidades de Iniciativa Adquiridas	90
12	Evaluación Acerca de las Habilidades Adquiridas para Expresar Ideas de Forma Escrita y Oral	92
13	Evaluación del Tiempo Establecido para la Formación Teórica	93
14	Evaluación del Tiempo Establecido para la Formación Práctica	94
15	Evaluación de la Pertinencia en el Uso de los Avances Tecnológicos	96
16	Evaluación sobre la Aplicabilidad de los Conocimientos Adquiridos en Avances Tecnológicos	97
17	Evaluación de la Dotación de Recursos Materiales	98
18	Evaluación de la Dotación de Recursos Didácticos	100
19-A	Evaluación sobre el Nivel de Calidad en la Comunicación entre Capacitados y Capacitadores	101
19-B	Evaluación sobre el Nivel de Calidad en la Comunicación entre Capacitados y Tutores	102

20	Resumen de las Entrevistas Realizadas a los Empleadores	108
21	Resumen de la Entrevista Realizada a la Coordinadora del DAE	115

INDICE DE GRÁFICOS

1	Porcentajes Correspondientes a la Evaluación de la Inserción Laboral	83
2	Porcentaje Acerca del desempeño de Funciones en la Empresa	84
3	Porcentajes con Respecto a la Evaluación de Conocimientos Teóricos y Prácticos	86
4	Porcentajes Correspondientes a la Evaluación de la Eficacia Alcanzada en las Labores Asignadas en las Empresas	87
5	Porcentajes Correspondientes a las Habilidades para Integrarse en Grupo	89
6	Porcentajes Correspondientes a las Habilidades de Iniciativa Adquiridas	90
7	Porcentajes Correspondientes a las Habilidades Adquiridas para Expresar Ideas de Forma Escrita y Oral	92
8	Porcentajes Correspondientes a la Evaluación del Tiempo de Formación Teórica	93
9	Porcentajes Correspondientes a la Evaluación del Tiempo de Formación Práctica	94
10	Porcentajes Correspondientes a la Pertinencia en el Uso de Avances Tecnológicos	96
11	Porcentajes Correspondientes a la Aplicabilidad de Avances Tecnológicos	97
12	Porcentajes Correspondientes a la Dotación de Recursos Materiales	98
13	Porcentajes Correspondientes a la Dotación de Recursos Didácticos	100
14	Porcentajes Correspondientes al Nivel de Calidad en la Comunicación entre Capacitados y Capacitadores	101
15	Porcentajes Correspondientes al Nivel de Calidad en la Comunicación entre Capacitados y Tutores	102

Resumen

El proyecto que se presenta a continuación tuvo como objetivo evaluar la opinión de los Beneficiarios en cuanto al Sistema de Formación “Desarrollo del Aprendizaje en Empresa” (DAE) ejecutado por Fundametal, las variables seleccionadas fueron las siguientes: inserción laboral, conocimientos, habilidad, tiempo, recursos tecnológicos, materiales, didácticos y humanos.

Para cumplir con el propósito del proyecto de investigación se abordaron a sus principales participantes: capacitados, capacitadores, tutores, empleadores y a la coordinación de la institución, conformando la muestra un total de sesenta y seis personas.

La metodología que se empleó para realizar ésta investigación estuvo conformada por la estrategia de campo y se aplicaron los diseños exploratorios y descriptivos. Para establecer el levantamiento de la información, se utilizaron dos herramientas metodológicas: cuestionarios y entrevistas. En atención a la magnitud de la muestra, para los capacitados, se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas, para los capacitadores y tutores igualmente se usó un cuestionario, diferenciándose en el tipo de preguntas que en esta oportunidad, fueron abiertas y cerradas; en el caso de empleadores y de la coordinación del programa la herramienta se basó en una entrevista abierta semiestructurada. El procesamiento y análisis de la información se realizó mediante la estadística descriptiva y el uso del paquete computacional SPSS 7.5.

Con la realización de éste estudio se obtuvo el conocimiento de algunas debilidades que presenta el Sistema DAE, como la ausencia de controles estadísticos, limitaciones en cuanto a la edad requerida a los beneficiarios directos (adolescentes), la falta de opciones de nuevos oficios. Finalmente se concluyó que éste sistema se considera como una respuesta positiva al fenómeno de desempleo y exclusión educativa que afecta a un gran número de adolescentes.

Introducción

El creciente dinamismo de los mercados, la globalización, las profundas transformaciones tecnológicas y la competitividad cada vez mayor requieren de las organizaciones, modificaciones en sus procesos productivos, en las políticas, en el proceso de selección y capacitación, es decir; significativos cambios internos.

Esto ha generado la aplicación de nuevas demandas de calificación de los recursos humanos que requieren que las personas realicen diferentes y múltiples funciones en las empresas y, a su vez, los impulsan a la actualización permanente de sus conocimientos específicos para lograr elevar la calidad de su desempeño.

Ante esta realidad, las organizaciones que se desarrollan dentro de un marco de modernidad, que han asumido el reto de los cambios con acciones concretas han otorgado importancia a la capacitación del recurso humano como una estrategia para asegurar mejores resultados que les permita una posición favorable en una competitividad cada vez más creciente.

El desarrollo y la formación de los recursos humanos, no solo logran el propósito anterior sino también aumenta el crecimiento individual de las personas, ampliando de esta manera las posibilidades de obtener mejor remuneración en el mercado laboral, posibilita el acceso a diferentes fuentes de empleo y amplía sus condiciones para optar a oportunidades de carrera u oficios.

En este contexto, la formación profesional representa una herramienta indispensable pues prepara a las personas para el ejercicio de una profesión; en términos más amplios La Formación Profesional se define según El Instituto de Formación Profesional Salvadoreño (2003) como: “ Toda acción o programa público o privado diseñado para la capacitación en oficios y técnicas que proporcione o incremente los

conocimientos aptitudes y habilidades, prácticas ocupacionales, que son necesarias para el desempeño de labores productivas, en función del desarrollo socioeconómico del país y de la dignificación de las personas”.

Esta formación, debe servir de enlace que relacione el mundo productivo representado por las empresas y las instituciones formadoras de capacitación, ambos deben aportar y dar a conocer sus inquietudes y experiencias originando una interacción que permita actualizar de manera óptima el talento humano.

Muchos han sido los programas de Formación Profesional implementados en América Latina sobre todo aquellos que tienen como objetivo la formación de jóvenes, entre ellos se puede mencionar el programa “Chile Joven”. La esencia de este programa es generar para los jóvenes chilenos de escasos recursos mayores oportunidades de inserción económica y social, proporcionándoles capacitación en un oficio a nivel de semicalificación formación personal y experiencia laboral.

Según La Organización Internacional del Trabajo ([O.I.T], 2003) “el programa ‘Chile Joven’ tiene como objetivo principal, el realizar acciones de capacitación tendientes a generar oportunidades de inserción social y laboral a jóvenes de escasos recursos económicos, que se encuentren fuera del sistema educacional formal, desempleados, subempleados, inactivos o con empleos precarios y que manifiesten el deseo de incorporarse a cursos de capacitación laboral”.

En Venezuela, el sector empresarial desde hace unos años se ha preocupado en torno a éste aspecto, lo cual se ha cristalizado en el desarrollo de programas para la capacitación y desarrollo de recursos humanos; tal es el caso de la Fundación Metalmecánica para la Capacitación Industrial (Fundametal) institución que se ha dedicado a trabajar en lo referente a procesos educativos y formativos de capital humano, contribuyendo a la competitividad de las organizaciones y al desarrollo de

personal, en este caso el desarrollo de jóvenes que no han podido obtener una carrera técnica o universitaria y con poca trayectoria laboral.

Entre los programas educativos que han venido fomentado se menciona El Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa (D.A.E.), el cual está destinado a preparar jóvenes para el campo de trabajo, gracias a la puesta en práctica de los principios y modelos estudiados en la teoría.

En torno a esa contribución la institución ha sustentado al Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa, bajo la premisa “Aprender Haciendo”, alineando los conocimientos tecnológicos con su aplicación en la empresa, fortaleciendo el aprendizaje no solo en las aulas sino también en el propio lugar de trabajo con el objeto de lograr una verdadera articulación entre la formación profesional y la demanda de recursos humanos.

Ahora bien, los constantes y acelerados cambios que ocurren en el ámbito productivo exigen que se examinen estos procesos formativos a fin de evitar la obsolescencia y el desfase entre la capacitación impartida y las necesidades reales de las empresas, pues de suceder así desvirtuaría el principal objetivo de éste programa, por una parte, preparar al joven para incorporarlo al mercado laboral y por otra parte, cumplir con las empresas a través del aporte de un personal calificado.

En este aspecto, la Evaluación de Beneficiarios se torna eje central porque enfatiza el estudio de un programa, su funcionamiento, sus efectos y repercusiones a través de las opiniones emitidas por la propia población beneficiaria.

Lo más importante de evaluar la capacitación, es que proporcionará una retroalimentación entre los actores involucrados facilitando de ésta manera el análisis

de los resultados para determinar su calidad formativa aportando criterios que sirvan de referencia en futuras actividades de capacitación.

El proceso investigativo se llevará a cabo a través del análisis de las variables inserción laboral, recursos (tecnológicos, materiales, didácticos y humanos), conocimientos, tiempo, habilidades, las cuales influyen en el funcionamiento del Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa (DAE), pudiéndose identificar logros, debilidades y limitaciones en la ejecución del mismo.

De tal forma, la estructura del estudio se ha organizado en seis capítulos:

El primer capítulo se inicia con las teorías que sustentan y dan solidez a la investigación, se destacan los aspectos concernientes a la evaluación de programas y específicamente a la evaluación de beneficiarios por tratarse de la modalidad que explica el trabajo realizado.

El segundo capítulo, pertenece al marco metodológico, lo constituye el planteamiento y formulación del problema, se detallan los objetivos de la investigación, las variables que permitieron el diseño de los instrumentos de recolección de información y los aspectos metodológicos que se utilizaron para alcanzar lo propuesto.

En el tercer capítulo, se describen las herramientas utilizadas para procesar, interpretar y analizar la información obtenida del trabajo de campo y cumplir con la consecución de los objetivos planteados.

El cuarto capítulo, es una descripción de la institución ejecutora y del Sistema de Formación DAE (antecedentes, objetivos, visión, misión, programas, modalidades, requerimientos, etc.). En la elaboración de éste capítulo se busca plasmar la información recogida en las instituciones y bibliotecas consultadas.

En el quinto capítulo, se detalla la interpretación y el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo de campo, con el fin de proporcionar información pertinente a través de la opinión de los beneficiarios.

En el sexto y último capítulo, se suministran un conjunto de conclusiones y recomendaciones basadas en la información obtenida durante la investigación.

Hay que estar consciente que abordar éste tipo de investigación puede estar sujeto a limitaciones que podrían influir en los propósitos buscados. No obstante; el tema estudiado es de utilidad, porque puede constituir un aporte teórico para quienes se encargan de la capacitación del Recurso Humano Adolescente y sobre todo para la institución ejecutora del Sistema de Formación DAE, Fundametal.

Capítulo I

Marco Teórico

En éste capítulo se revisan las teorías, los conceptos, importancia y aplicaciones más relevantes con respecto a evaluación de programas, especialmente la evaluación de beneficiarios. Para cumplir con este propósito la sección ha sido estructurada de la siguiente manera: Evaluación de programas, propósitos, estructura funcional, tipos. Luego, Evaluación de Beneficiarios, finalidades, etapa, procedimiento, elementos metodológicos, resultados, importancia.

1- Evaluación de Programas

Han sido numerosas las definiciones otorgadas al término evaluación en busca de aclarar su contenido y sus funciones, todas coinciden en relacionar la evaluación con la valoración de una situación o proceso en función a ciertas pautas establecidas, de allí que vale mencionar las siguientes conceptualizaciones:

La evaluación de un programa es “Un tipo de investigación que analiza la estructura, el funcionamiento y los resultados de un programa con el fin de proporcionar información de la cual se deriven criterios útiles para la toma de decisiones en relación con su administración y desarrollo” (Briones, 2002, p. 13).

Según, Phil Bartle (2003) La evaluación es el propósito de juzgar los logros que un programa ha conseguido, especialmente en relación con las actividades planificadas y los objetivos generales.

De manera general, se entiende por evaluación: Recoger y analizar información relevante en la cual apoyar juicios de valor sobre el objeto evaluado que facilite la toma de decisiones futuras.

2- Propósitos de la Evaluación

El propósito fundamental de la evaluación es la determinación de logros de un programa en comparación con las metas fijadas, con el objeto de favorecer las programaciones futuras. Es importante para identificar los obstáculos que impiden al programa alcanzar sus objetivos, las soluciones a estos obstáculos pueden detectarse y a su vez implementarse.

Igualmente la evaluación proporciona informaciones que pueden ayudar a tomar decisiones en relación con la marcha general del programa o en relación con programas similares que podrían desarrollarse con otras poblaciones.

Al evaluar se hace un análisis de los aspectos positivos y negativos en la aplicación del programa, es una herramienta útil y necesaria para mejorar, un mecanismo de control para mantener el programa en un nivel de evolución y desarrollo constante.

Si bien, normalmente la evaluación se emprende para mejorar el desarrollo de determinado programa, pueden identificarse varios propósitos.

Para Briones (2002), la evaluación de programas persigue los siguientes propósitos:

- Mejorar la efectividad cuantitativa del programa, es decir el logro de sus objetivos.
- Mejorar la calidad de los resultados, o sea la efectividad cualitativa del programa.
- Aumentar la eficiencia interna del programa, vale decir, la relación entre insumos y resultados.

- Mejorar la eficiencia externa del programa o adecuación de resultados con objetivos externos.
- Someter a verificación la teoría o hipótesis que relaciona los componentes del programa con los resultados buscados.
- Redefinir la población objeto: Reducirla, homogeneizarla, entre otras.
- Modificar la estructura, el funcionamiento y la metodología del programa.
- Tratar de cumplir, si es pertinente, las expectativas de la población objeto del programa (sobre su funcionamiento, recursos, objetivos, entre otros).
- Controlar la aparición de posibles prácticas o resultados no deseados.
- Tratar de homogeneizar los efectos, consecuencias y repercusiones del programa en diversos sub-grupos de la población de referencia del programa. (p.17).

3- Estructura Funcional de la Evaluación

De acuerdo a Briones (2002), la evaluación puede utilizarse en las siguientes estructuras funcionales:

- Sistemas y subsistemas institucionales (educación, salud, agricultura, educación básica y vocacional), entre otros.

- Organizaciones institucionales (escuelas, hospitales, sindicatos, entre otros).
- Programas generales (alfabetización, educación de adultos, entre otros).
- Programas específicos (capacitación vocacional, drogadicción, entre otros). (p.19).

4- Tipos de Evaluación

A continuación se presentan algunos tipos de evaluación según los principales criterios de utilización que se le han atribuido, (Alves y Acevedo, 1999):

1. Por la función:

- Diagnóstica
- Orientadora
- Predictiva
- De Control y Seguimiento

2. Por su Finalidad:

- Formativa
- Sumativa

3. Por la Ubicación de los Agentes de Evaluación:

- Externa
- Interna

4. Por el Momento:

- Inicial
- Procesual

- Final

5. Por el Ambito de Acción

- Evaluación Institucional
- Evaluación de Programas. (p.23).

Dentro de la diversidad de evaluaciones también se encuentra la evaluación de beneficiarios la cual es necesario definir conceptualmente así como también es importante establecer los criterios generales que la regula, puesto que; es la herramienta principal que sirve de guía a la presente investigación.

5- Evaluación de Beneficiarios

El Banco Mundial (2003), la define como... “Un método cualitativo de investigación y evaluación que implica la consulta sistemática de los beneficiarios del proyecto y otros actores para ayudarlos a identificar y diseñar las actividades de desarrollo, indicar posibles dificultades en su participación y obtener información sobre la reacción a las actividades en curso”.

Este método se aplica a todo tipo de programas y actividades, sobre todo en los ciclos de seguimiento y evaluación.

La aplicación más común de técnicas de evaluación de beneficiarios se ha dado en programas con un componente de entrega de servicio en los que tiene especial importancia conocer el funcionamiento del programa, la demanda, la calidad, las satisfacciones o descontentos de los usuarios, entre otros; a través de sus opiniones y percepciones. Además de la generación de información, estas evaluaciones están diseñadas para efectuar recomendaciones, sugeridas por los propios beneficiarios que permitan definir las propuestas mas adecuadas a los principales problemas que

bloquean el desarrollo del programa o bien para afianzar aquellos aspectos que no presentan dificultad alguna, ello da lugar a un mejoramiento de los programas.

6- Finalidades de la Evaluación de Beneficiarios

En 1999, SIEMPRO, Banco Mundial, Secretaría de Desarrollo Social, UNESCO explican que la evaluación desde la perspectiva de los beneficiarios busca generar información y facilitar la toma de decisiones para la gestión de los programas sobre aspectos relacionados con:

- La adecuación entre el programa y las necesidades de la población.
- El valor que lo beneficiarios asignan a las prestaciones del programa.
- Los efectos que el programa tiene sobre las condiciones de vida de los beneficiarios.
- Niveles, grados y características de la participación de los beneficiarios en el programa.
- El logro de los resultados.
- El impacto generado.
- Los principales problemas, prioridades y demandas identificados desde la percepción de los beneficiarios.

Este tipo de evaluaciones implica el análisis del programa sobre cinco aspectos fundamentales:

- Focalización y Accesibilidad.
- Contribución al mejoramiento de las condiciones de vida de la población beneficiaria.

- Percepción de los beneficiarios de la adecuación de las respuestas del programa (prestaciones, operatoria, entre otras) a sus necesidades.
- Participación (Intensidad, grado, características, canales y mecanismos) de los beneficiarios en la gestión del programa.
- Identificación de problemas y demandas de las poblaciones beneficiarias. (SIEMPRO, 1999)

7- Etapa para el Desarrollo de Evaluación de Beneficiarios

Esta herramienta de evaluación debe realizarse durante la ejecución del programa, cuando exista la necesidad de profundizar en el conocimiento de algún aspecto en particular relacionado con la ejecución (accesibilidad, prestaciones, cobertura, focalización, calidad, pertinencia, entre otros) y logro de resultados del programa en relación con los beneficiarios del mismo.

8- Procedimiento para el trabajo con la Evaluación desde la Perspectiva de los Beneficiarios

- Determinar los aspectos centrales sobre los que se realizará la evaluación.
- Identificar los actores que tendrán participación directa en la evaluación.
- Identificar las unidades de análisis.

- Identificar las fuentes de información y los instrumentos de recolección de la información.
- Realizar el trabajo de campo.
- Sistematizar y analizar la información.
- Elaborar el informe final. (SIEMPRO, 1999)

9- Elementos Metodológicos a Considerar en el Diseño de una Evaluación desde la Perspectiva de los Beneficiarios

- Garantizar la presencia de los grupos de actores involucrados en la ejecución del programa.
- Integrar los aspectos cualitativos con los cuantitativos considerando las ventajas y limitaciones que tienen ambos abordajes según el contexto en que se los utilice.
- Los criterios utilizados para la selección de metodologías participativas deben ser compatibles con los criterios que guían la selección de actores.(SIEMPRO, 1999)

10- Resultados Esperados de la Evaluación desde la Perspectiva de los Beneficiarios

- 1- Producto de la evaluación se espera obtener en detalle los siguientes puntos:

- Análisis de la información sobre las características socioeconómicas de la población beneficiaria.
- Propuesta de criterios y metodología para mejorar la selección de los beneficiarios.
- Propuestas de criterios y metodología para captar necesidades y demandas de los beneficiarios respecto a las actividades y prestaciones del programa.
- Identificación de los requerimientos y condiciones necesarias para asegurar la participación de los beneficiarios en la ejecución del programa y en la toma de decisiones.
- Análisis del impacto del programa en las condiciones de vida de los beneficiarios.
- Detallar como evalúan los beneficiarios la calidad, cantidad y aceptabilidad (adecuación a las características y necesidades de la población beneficiaria) de los servicios recibidos.
- Determinar si las actividades del programa son efectivas.

2- Se deberá presentar un informe con sugerencias y recomendaciones para la replanificación del programa evaluado.

3- Se deberán entregar en forma de anexos los documentos que den origen al informe.(SIEMPRO, 1999).

11- Importancia de la Evaluación de Beneficiarios

Dada la realidad que viven actualmente la mayoría de los programas sociales, éste tipo de evaluaciones resulta particularmente importante porque:

- La mayoría de los programas se encuentran en curso de ejecución, por lo que resulta indispensable contar con información sobre su desempeño y logro de resultados a medida que se ejecutan, de modo de incorporar ajustes y, eventualmente rediseñarlos.
- Las evaluaciones de beneficiarios ponen en evidencia las dificultades que tienen los programas para medir los resultados que están logrando. Para superar esta situación, las evaluaciones deben proponer los instrumentos e indicadores de medición de resultados e impactos para ser incorporados como rutinas de los programas.
- Las evaluaciones que se realizan durante el proceso de ejecución del programa (por ejemplo evaluación de beneficiarios) generan procesos de fortalecimiento de la capacidad institucional porque permiten identificar las fortalezas institucionales que se posean para ejecutar el programa, como también detectar el tipo de cambios o acciones organizacionales que se debería realizar para mejorar la ejecución del programa.

De acuerdo a lo anteriormente conceptualizado y a los efectos de éste proyecto, se procederá a realizar una Evaluación al Sistema de Formación “Desarrollo del Aprendizaje en Empresa” según la opinión de los beneficiarios, a través de las siguientes etapas:

- 1) Se efectuará una revisión general sobre las características elementos y funcionamiento del programa.
- 2) Desde la perspectiva de los beneficiarios se indagará respecto a la prestación del programa y la gestión del mismo, como también sus ventajas, desventajas, calidad, efectos, pertinencia, determinando así una diversidad de sugerencias para el mejoramiento y modificaciones que se amerite.
- 3) En base a lo anterior se realizará un análisis del sistema de formación con los resultados previstos.

Capítulo II

Marco Metodológico

El presente capítulo está compuesto por el planteamiento y formulación del problema, los objetivos que sirvieron de base para desarrollar la investigación, las variables que fueron objeto de medición y sus respectivos ítems, el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas a utilizar en la recolección de información y el procedimiento.

1- Planteamiento y Formulación del Problema

La Globalización de los mercados, el aumento de la competitividad y el creciente desarrollo tecnológico han sido elementos claves para forzar el ritmo de la sociedad moderna buscando una continua adaptación, y así responder a las nuevas necesidades, al entorno cambiante, exigente; de ésta manera aprovechar las oportunidades que se abren en una economía mundial en proceso de integración acelerada.

Estos acontecimientos han ocasionado en el mundo empresarial reestructuraciones y transformaciones significativas con la intención de adaptarse a los requerimientos del mercado global y ser más competitivos. Por tal motivo, las empresas se han visto en la necesidad de reformular sus políticas de reclutamiento, selección y contratación bajo nuevas perspectivas en cuanto al desarrollo del recurso humano, generando un nuevo concepto de perfiles profesionales.

Hoy día, el mercado laboral demanda profesionales y trabajadores con mayor nivel de educación, capacidad de trabajo en equipo, iniciativa, creatividad, capacidad de comunicación, personas con habilidades para asumir y dar respuesta ante situaciones imprevistas.

Haciendo referencia a lo anteriormente se manifiesta lo siguiente: ... Lo que los cambios en la producción están demandando de las organizaciones es que se fortalezcan sus programas internos de capacitación, incrementen su inversión en formación y desarrollo de capital humano, y establezcan vinculaciones permanentes con las instituciones educativas, a fin de que estas respondan de manera eficiente y oportuna a las necesidades que se presentan en el sector productivo. (O.I.T, 2003).

En el marco de esta realidad, se hace imperativo la aplicación de técnicas de entrenamiento de recursos humanos, no solo para aquellas personas que están activas en el aparato productivo, sino también para facilitar el acceso a estos esquemas a grupos en desventaja, un ejemplo de ellos son aquellos jóvenes que por diversas razones no han alcanzado estudios superiores además de poseer escasa o ninguna experiencia laboral. A través de la formación profesional pueden obtener nuevas habilidades y destrezas que eleven su calificación para el trabajo.

En los últimos años, la formación de recursos humanos específicamente la Formación Profesional ha tenido una importancia significativa en toda América Latina, países como Argentina, Chile, Uruguay y Colombia por citar algunos han implementado programas de formación y capacitación laboral adecuados a las tendencias del cambio global de la economía y el trabajo, ejemplo de ellos son: “Chile Joven” en Chile, “Opción Joven” en Uruguay, “Proyecto Joven” en Argentina y “Programa de Capacitación de Jóvenes” en Colombia. (O.I.T, 2003).

En Venezuela, la importancia que ha tomado la Formación Profesional ha llamado la atención del sector empresarial preocupado por mejorar los procesos productivos, reconocen que no hay mejoría si no existe inversión en el crecimiento de las capacidades del Recurso Humano. Es por ello, que algunos de los esfuerzos realizados por los empresarios en este sentido se traducen en desarrollar

programas de adiestramiento y formación a todos los niveles para elevar la calificación de la mano de obra operativa por medio del aprendizaje profesional. Tal es el caso de “Fundametal” se funda en 1976 como una institución privada promovida por el grupo Sivena, con la idea de llenar las deficiencias de mano de obra calificada que requería la operación Siderúrgica Venezolana S.A. (Sivena).

Aún cuando Fundametal fue creado para dar entrenamiento específicamente al personal de las empresas del grupo Sivena, se vio en la necesidad de ampliar su campo de acción a empresas del área central del país. Hoy día a hecho extensivo sus programas convirtiéndose en un Centro de Conocimiento Aplicado dedicado a la formación, capacitación, desarrollo y asesoría de los recursos humanos para contribuir al logro de operaciones competitivas del sector empresarial en general.

Fundametal ofrece alternativas en programas y servicios a nivel nacional, para lo cual cuenta con cuatro (4) centros operativos: Valencia (sede principal), Caracas, Puerto Ordaz y Barquisimeto, esto con el objetivo de satisfacer las diferentes inclinaciones de sus clientes.

Entre los programas y servicios que desarrolla la institución se encuentran los que van dirigidos al área educativa, en el cual una de las alternativas que se ofrece es El Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa (D.A.E.), dirigido a jóvenes con deseos de adquirir conocimientos tecnológicos - prácticos en algún oficio o área determinada, con el propósito de una mejor preparación para el mundo del trabajo, éste ha sido diseñado bajo la metodología del aprendizaje compartido que permite adaptar el perfil del entrenado a las necesidades de las empresas.

En el año 2001 Fundametal plantea: El Sistema de Formación “Desarrollo del Aprendizaje en Empresa” , se trata de una estrategia del Programa Nacional de Aprendizaje el cual ha venido ofreciendo Fundametal desde el año 1976 a jóvenes

de sexo masculino y femenino en edades comprendidas entre los 16 y 17 años, como una estrategia educativa para la formación en oficios requeridos por la Industria Nacional.

El Programa Nacional de Aprendizaje, tiene como propósito fundamental la formación de la mano de obra calificada que demandan los sectores productivos y constituye la vía, por excelencia para la preparación de la generación de relevo que toda empresa requiere.(Fundametal, 2001).

Este programa esta conformado por dos áreas: Comercial e Industrial, a su vez comprenden dos fases para cualquiera de las dos áreas ellas son:

- FASE BÁSICA
- FASE PROFESIONAL

Fundametal se rige según lo establecido en la ley del Instituto Nacional de Capacitación Educativa (INCE). El principal requisito de ingreso para los jóvenes es ser menor de edad y poseer el título de Bachiller, la formación tiene una duración de 20 a 24 meses de acuerdo al área de competencias.

Ahora bien, en la implementación y ejecución de un programa ya sea en el contexto social, de formación, capacitación o de cualquier otra naturaleza, la evaluación desempeña un papel fundamental, ésta permite indagar acerca del funcionamiento de un programa o proyecto.

Por ello, para lograr obtener algunas certezas sobre las contribuciones de los programas y sobre aquellas estrategias que conviene corregir o multiplicar, es preciso hacer un recorrido por el terreno de la evaluación.

Tomando en cuenta la importancia que reviste la evaluación, se ha constatado que Fundametal no ha realizado un estudio formal que le permita profundizar en la evolución de la capacitación impartida al Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa, si ésta cubre las expectativas de los jóvenes a través de una preparación integral acorde a las exigencias de la empresa moderna y con criterios de calidad y a su vez si responde a las distintas áreas demandadas por la actividad económica productiva, es importante señalar que en torno a ésta metodología Fundametal se ha limitado a realizar controles propios de la institución.

Es necesario, determinar la calidad de las acciones de capacitación de éste programa, si provee a los jóvenes de las herramientas y habilidades necesarias para enfrentar los cambios actuales aumentando sus posibilidades de insertabilidad laboral; de acuerdo a la percepción de los participantes.

Es por ello que el interés de la presente investigación se centra en evaluar el Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa, según la Opinión de los Beneficiarios en cuanto a la inserción laboral de los jóvenes desde el tipo de capacitación impartida, ventajas y desventajas del programa, habilidades, conocimientos, tiempo destinado para la formación, disponibilidad de recursos tecnológicos, materiales, didácticos y humanos, así como aquellas sugerencias para el perfeccionamiento del programa.

2-Objetivos

2.1- Objetivo General

- Evaluar el Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa, según la Opinión de los Beneficiarios.

2.2- Objetivos Específicos

- Describir el Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa, de acuerdo a los criterios de modalidad, recursos tecnológicos, materiales, didácticos y humanos, requeridos para el desarrollo de la capacitación.
- Determinar a través de la opinión de los actores involucrados las ventajas y desventajas del Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa, Inserción laboral, tiempo establecido para la formación, transferencia de habilidades y conocimientos, disponibilidad de recursos tecnológicos, materiales, didácticos y humanos.
- Sistematizar a partir de la opinión de los beneficiarios aquellas alternativas para el mejoramiento del programa.

3- Definición de Variables

En este aparte se presentan las variables seleccionadas para desarrollar la investigación que fueron susceptibles de medir, las mismas se definieron conceptualmente y se definieron los pasos para operacionalizarla estableciendo para esto último las dimensiones y sus respectivos indicadores e ítems con el fin de responder a cada variable que sirvió de base para el estudio.

Por lo antes expuesto, fue necesario establecer lo que se entiende por variable y por definición conceptual y operacional de la misma.

Para Sabino (1992) una variable es *“Cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores.”* (p.74) [cursiva en el original].

Para Hernández, Fernández, Baptista (2003) La definición conceptual es expresar la variable en otros términos, por su parte la definición operacional, es el conjunto de pasos que hay que realizar para medir una variable.

A continuación se presenta la definición conceptual y operacional de las variables que fueron de interés para la investigación:

Tabla 1. *Definición y Operacionalización de Variables*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
	Es la incorporación de una persona, en el mercado laboral, a través de un puesto de trabajo; normalmente se aplica a jóvenes. (www.digitalware.com.co/glosario/ihtm)	❑ Acceso a empleos inherentes al área de Formación.	❑ Número de jóvenes planificados a ser incorporados al mercado laboral por área de formación durante los últimos tres (3) años. ❑ Número de jóvenes incorporados al mercado laboral por área de formación en los últimos tres (3) años. ❑ Número de puestos destinados para realizar las practicas en oficio.	❑ ¿Qué cantidad de jóvenes se planificaron incorporar al mercado laboral por área de formación durante los últimos tres (3) años?. ❑ ¿Cuántos jóvenes efectivamente fueron incorporados al mercado laboral por área de formación en los últimos tres (3) años?. ❑ ¿Cual es el número de cupos destinados para que cada joven realice sus prácticas en oficio?.
		❑ Ocupación de puestos en diferentes áreas a la de su capacitación.	❑ Desempeño de funciones distintas para las que fue capacitado.	❑ ¿Cuándo se incorpora a la empresa desempeña el oficio para el cual se ha preparado en Fundametal?.

Tabla 1. *Definición y Operacionalización de Variables* Continuación

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
	Es un medio que permite conseguir lo que se pretende y al que se acude en caso de necesidad. (García, 1997)	☐ Recursos humanos	☐ Preparación profesional del capacitador.	☐ ¿Cuál es el mayor problema que se presenta para incorporar personal docente al centro de formación Fundametal?
			☐ Capacidad de interrelacion de los docentes con los alumnos.	☐ ¿Cuál es el nivel en la calidad de la comunicación entre capacitados y capacitadores?. ☐ ¿Existe feedback efectivo entre los capacitados y capacitadores?..

Tabla 1. *Definición y Operacionalización de Variables* *Continuación*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
Recursos (Continuación)		☐ Recursos Tecnológicos	☐ Nuevos desarrollos tecnológicos.	☐ ¿Cuáles son los avances tecnológicos con los que cuenta Fundamental para la capacitación?. ☐ ¿Cuál es el grado de pertinencia del uso de estos avances tecnológicos de acuerdo a la capacitación impartida?. ☐ ¿Cuál es la aplicabilidad de estos avances tecnológicos en el ejercicio del oficio?.

Tabla 1. *Definición y Operacionalización de Variables* Continuación

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
Recursos (Continuación)		☐ Recursos Materiales	☐ Dotación de materiales para facilitar las actividades de capacitación.	☐ ¿Posee la institución los materiales adecuados y necesarios para facilitar las actividades de capacitación?.
		☐ Recursos Didácticos	☐ Materiales impresos y audiovisuales.	☐ ¿Dispone de recursos didácticos adecuados para el proceso de capacitación?. ☐ ¿Los recursos didácticos utilizados han facilitado la consecución de los objetivos?.

Tabla 1. *Definición y Operacionalización de Variables* *Continuación*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
Conocimiento	“Es el conjunto de las nociones aprendidas sobre una materia o sobre una disciplina”. (García, 1997)	Entendimiento Dominio	❑ Nivel de eficacia alcanzado en la realización de las labores asignadas. ❑ Aplicabilidad de los conocimientos teóricos adquiridos en las practicas en oficio.	❑ ¿Las labores realizadas por el capacitado satisfacen realmente las exigencias del puesto?. ❑ ¿La enseñanza teórica se corresponde con las practicas aplicadas en las empresas?.

Tabla 1. *Definición y Operacionalización de Variables* *Continuación*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
Habilidad	Es la capacidad o destreza para hacer algo bien o con facilidad. (García, 1997)	❑ Capacidad de trabajar en equipo. ❑ Capacidad de iniciativa. ❑ Capacidad de comunicación escrita y oral.	❑ Nivel de adaptabilidad para trabajar en grupo. ❑ Nivel de desarrollo alcanzado para proponer sugerencias. ❑ Nivel de desarrollo alcanzado para expresar ideas de forma escrita y oral.	❑ ¿La capacitación impartida proporciona habilidades para integrarse en grupo?. ❑ ¿La capacitación impartida facilita el desarrollo de aptitudes que permitan proponer y aplicar sugerencias?. ❑ ¿La capacitación impartida facilita el desarrollo de habilidades para expresar ideas de forma escrita y oral?.

Tabla 1. *Definición y Operacionalización de Variables* *Continuación*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
Tiempo	Período durante el que tiene lugar una acción o acontecimiento, o dimensión que representa una sucesión de dichas acciones o acontecimientos. (Encarta,2004)	Periodo de formación del joven.	❑ Número de horas estipuladas para la formación de acuerdo a las exigencias de los oficios.	❑ ¿Considera suficiente la distribución del tiempo tanto para las clases teóricas como para las practicas en oficio?.

4- Tipo de Investigación

El presente proyecto se inscribe dentro del marco de la investigación de campo.

La UNA (1983), señala que una Investigación es de Campo, porque el investigador debe utilizar diferentes estrategias o métodos que le permitan la recolección de información, de manera directa con la realidad donde se presenta.

Para Arias (1999), la Investigación de Campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin controlar alguna variable.

La información obtenida en los estudios de campo son llamadas fuentes primarias, según Méndez (1998), las fuentes primarias son todas aquellas informaciones recopiladas directamente por el investigador a través de relatos transmitidos por los participantes de un acontecimiento.

Esta es una investigación de campo porque la información se obtiene directamente de las personas que participan en el Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa. Se abordó a la coordinación, los capacitados, capacitadores, empleadores y tutores, con el fin de conocer su opinión en cuanto a varios aspectos del programa relativos a su ejecución.

5- Diseño de la Investigación

La investigación que se llevó a cabo se basó en el diseño Exploratorio – Descriptivo.

La UNA (1983), define a la Investigación Exploratoria como aquella que se dirige a buscar un conocimiento general o aproximativo de la realidad, en las que se exploran tópicos escasamente trabajados.

Según Arias (1999), la Investigación Exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho tema.

La presente investigación consistió en un estudio exploratorio porque se orientó a ofrecer una visión general del programa, además el tema relacionado a la Evaluación del Sistema de Formación “Desarrollo del Aprendizaje en Empresa” no había sido abordado antes por la institución.

Según la UNA (1983), la Investigación Descriptiva es aquella que trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones. Esta dirigida, principalmente a dar una visión de cómo opera y cuales son sus características.

Para Arias (1999), la Investigación Descriptiva consiste en la caracterización de un hecho o grupo con el fin de establecer su comportamiento.

Esta investigación se basó en un estudio descriptivo porque proporcionó información acerca del funcionamiento del programa objeto de estudio, por medio de diferentes criterios que permitieron identificar los aspectos más relevantes del universo de investigación, así como también señaló actitudes y comportamientos de los actores involucrados ante el programa.

6- Población y Muestra

Según la UNA (1984), el Universo o Población es cualquier conjunto de objetos que tengan alguna característica común observable.

La Muestra es definida por la UNA (1984), como cualquier sub-conjunto de la población.

Para los efectos de ésta investigación la población estuvo conformada por los beneficiados involucrados en el Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa, estos son: La Coordinación, Los Capacitados, los Capacitadores, los Empleadores y los Tutores, el cual se encuentra constituido por un total de doscientas ochenta y siete (287) personas.

La muestra de la investigación fue escogida aleatoriamente en razón de que cualquier elemento del universo o población pudo haber sido incluido en la muestra, conformando un total de sesenta y seis (66) personas.

7- Instrumentos de Recolección de Información

Para cumplir con el desarrollo de la investigación se seleccionaron los siguientes instrumentos por ser los más apropiados a los fines del estudio a realizar:

Por ser una investigación de campo se utilizó La Entrevista, definida por Tamayo y Tamayo (1993) como la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos con el fin de obtener testimonios orales.

El tipo de entrevista fue abierta y semiestructurada la cual es definida por Hernandez, et al. (2003) como una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.

Las entrevistas fueron formuladas directamente a la Coordinadora por parte de Fundametal y a los Empleadores que integran el Sistema de Formación, con el fin de conocer desde el punto de vista de cada uno de ellos, las ventajas y desventajas del programa, su funcionamiento, así como también aquellas sugerencias que servirán para mejorar el desempeño del mismo.

Se utilizó el cuestionario definido por Hernandez, et al. (2003) como un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

El cuestionario fue aplicado a los Capacitadores; Tutores y Capacitados, pertenecientes al Sistema de Formación desarrollado por Fundametal.

El cuestionario aplicado a los Capacitadores y Tutores se conformó con preguntas cerradas y abiertas. (ver anexos)

El cuestionario aplicado a los Capacitados se conformó sólo con preguntas cerradas. (ver anexos)

8- Procedimiento para la Ejecución de la Investigación

Para desarrollar la presente investigación se recurrió al siguiente procedimiento:

- a) La recolección de la información, en ésta parte el investigador procedió a la búsqueda y obtención de la información necesaria a través de los instrumentos seleccionados, con el propósito de cumplir con los objetivos establecidos para el estudio.
- b) Una vez obtenida la información producto del trabajo de campo, se procesó, interpretó y analizó tomando en cuenta las variables que fueron medidas en la presente investigación para lograr los objetivos planteados.
- c) Finalmente se reunieron las diversas vertientes informativas para realizar un análisis en conjunto de las variables consideradas en la investigación con el propósito de extraer las conclusiones pertinentes.

Capítulo III

TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En este capítulo se describen las técnicas utilizadas para procesar, interpretar y analizar los datos obtenidos como producto del trabajo realizado con las sesenta y seis (66) personas que conformaron la muestra de estudio, específicamente:

El estudio comprendió Cuarenta y Ocho (48) Capacitados que se encuentran actualmente en proceso de formación y que representan el 20% de la población estudiantil, siete (7) Capacitadores de diferentes áreas, extraídos del 64% de la población docente, Dos (2) Tutores, los cuales son los únicos con los que cuenta la institución para el proceso de supervisión de los jóvenes en las empresas; Una (1) Coordinadora por parte de Fundametal y Ocho (8) Empresas representando el 25% de éste sector, es importante acotar que estas últimas están ubicadas en el área Metropolitana de Caracas y seleccionadas por la representante de la Coordinación de Fundametal. Las empresas pertenecientes a la muestra de estudio fueron las siguientes:

- Farmatodo
- Automercados Plazàs
- Sidetur
- Banesco
- Central Madeirense
- Mabe
- Láser Computación
- Nestle de Venezuela

En tal sentido; las técnicas utilizadas fueron las siguientes:

Los datos arrojados por los cuestionarios aplicados a los Capacitadores y Tutores se codificaron y tabularon, posteriormente se efectuó el cálculo del porcentaje a cada uno de los aspectos a evaluar y se presentó la tendencia en las respuestas de éste grupo.

Los datos provenientes del cuestionario aplicado a los Capacitados, se procesaron mediante el paquete SPSS 7.5 (paquete estadístico utilizado para procesar datos en las Ciencias Sociales), y se programó la aplicación de la estadística descriptiva como apoyo para el análisis de resultados los cuales se presentaron en sus respectivas tablas y gráficos representando porcentualmente la tendencia de la muestra.

Por su parte, las entrevistas demandaron un análisis de información, la cual se tradujo en cuadros demostrativos donde se presentaron las respuestas de cada entrevista de manera resumida.

Capítulo IV

Origen y Evolución de la Fundación Metalmecánica para la Capacitación Industrial (Fundametal)

1- El Empresariado y la Formación Profesional

Una de las iniciativas empresariales en el campo de la Formación Profesional en Venezuela es la que desarrollan las empresas del grupo Sivensa, a través de la Fundación Metalmecánica para la Capacitación Industrial (FUNDAMETAL).

El grupo de empresas Sivensa se ha dado a conocer por su trayectoria de inversión social en áreas como la educativa y la cultural y por la repercusión tanto en la comunidad como en otras empresas, por medio de su labor educativa.

En 1999, La Fundación Escuela de Gerencia Social (FEGS) en un Estudio realizado para el Comité de Alianza Social de la Cámara Venezolana-Americana de Comercio e Industria denominado Responsabilidad Social-Empresarial en Acción señala que, constituye, un modelo de alianza entre el sector empresarial privado y el sector educativo privado, público, nacional e internacional. Es una experiencia de inversión social de alto impacto no sólo en los trabajadores de las empresas del grupo sino también en otras empresas y en la comunidad.

En la actualidad, se acentúa cada vez más la posición preponderante de éste empresariado en el área de formación profesional, buscando preparar y actualizar la calidad de la mano de obra a través del aprendizaje profesional, con el fin de que el trabajador o las personas que se encuentren fuera del mundo laboral y productivo logren los conocimientos, las destrezas y las actitudes necesarias para el desempeño de una ocupación y a su vez se encuentren en condiciones para realizar diferentes y múltiples funciones que exige la empresa moderna, esto conlleva no solo

a mejorar la calidad del desempeño laboral de las personas e incrementar la capacidad competitiva de las empresas sino también ofrece la oportunidad de empleabilidad.

Un aspecto a resaltar de éste grupo empresarial es la importancia que han otorgado a los programas de capacitación profesional orientados a jóvenes, pues representan una valiosa apuesta, permitiendo el rescate del capital humano joven que en definitiva son la mano de obra presente y futura en la que se sustenta el desarrollo del país, además juegan un papel fundamental para posibilitar la inserción laboral de éste sector, a través del soporte que la institución les provee.

Considerando lo señalado, es pertinente presentar los antecedentes que caracterizan a Fundametal, comprender las etapas por las que ha transcurrido, conocer sobre los programas y servicios que ejecuta y finalmente centrarse en el programa objeto de la investigación.

2- Antecedentes de Fundametal

Los antecedentes de Fundametal se remontan al año 1948, época en la que se registra formalmente La Operación Siderúrgica Venezolana S.A., origen de las empresas Sivensa. Desde sus inicios, las empresas Sivensa crearon una consigna de trabajo que enfatizaba la productividad y el compromiso lo cual se tradujo en una cultura organizacional que ha derivado en la idea implícita de que una gerencia moderna es, en definitiva, una gerencia social. Sivensa ha sido reconocida, cada vez más, como una empresa exigente, que ofrece a sus empleados y obreros la oportunidad de mejorar.

Fueron muchos los aspectos que en aquel momento dieron significado y origen a éste Centro, entre esos aspectos se mencionan la diversidad de mercados, en razón

de que; Sivenza es un grupo que atiende, tanto al sector siderúrgico como al sector automotor, a la construcción, al campo petrolero; se puede decir que esta diversidad constituyó un marco de acción bastante amplio dentro de los mercados, con diversidad de productos, puesto que; habían y hay empresas que no solamente se dedican a manufacturar, sino que habían y hay empresas de distribución y de servicios. La diversidad existe también en cuanto a los procesos, y en cuanto a los productos, cualquier cantidad de productos desde ensamblar un vehículo hasta cualquier otro producto de los otros sectores mencionados anteriormente.

Todo eso ha dado capacidad exportadora, tanto en los países de América como en Europa y el Asia, con el fin de ir tras el deseo de tener capacidad competitiva y de ser empresas de categoría mundial. De hecho, Sivenza está conformada por cuatro grandes divisiones: La División Metalcon, Danaven, Procesa, Vicson, y la División Sidetur, con más de cuarenta empresas y todas ellas, con esa diversidad de procesos, productos y mercados. La gente que visionó esta necesidad, logró identificar que había una escasez de recursos humanos calificados en el país, lo cual generó la necesidad de recurrir al exterior, para conseguirlos, además el ritmo de expansión y las debilidades del Instituto de Cooperación Educativa (INCE) en las competencias que se requerían, percibieron que necesitaban personal multifuncional, pues debían desarrollar tecnologías, porque organización que no las desarrolla, es organización que empieza a quedarse atrás, en consecuencia necesitaban una formación sistémica de sus trabajadores y algo muy importante requerían sembrar una cultura Sivenza en todo el personal.

Ante el reconocimiento de esas insuficiencias y ante la necesidad de enfrentar la situación, la empresa envió a algunos ejecutivos a países como Brasil y México para estudiar alternativas en materia de formación técnica de recursos humanos; estas experticias, conjuntamente con los conocimientos que había adquirido Sivenza a lo largo de los años anteriores permitió implementar una nueva política de capacitación

y crear una institución educativa y de entrenamiento para las empresas del grupo, basado en sus propias necesidades, éste proyecto de capacitación se concreta en lo que se conoce como: Fundametal.

Este proyecto tenía una repercusión social, puesto que; los obreros mejoraban sus destrezas y conocimientos sin ningún costo para ellos, aumentando su valor en el mercado laboral y gozando de nuevas oportunidades, no sólo en el seno de las empresas del grupo, sino también fuera de ellas. Ahora bien, la idea del mejoramiento del personal de la empresa no se abocaba únicamente al nivel obrero sino que incluía igualmente los niveles técnicos y de gerencia media.

De esta manera, surge Fundametal, no obstante, no fue sino hasta el año 1976 cuando se funda como una institución privada sin fines de lucro. Como se comentó anteriormente, en principio, el objetivo principal era llenar las deficiencias de mano de obra calificada que requería el grupo Sivensa, pero la evolución alcanzada por el personal despertó el interés de muchos, que con el tiempo no sólo sirvió para el personal de sus empresas, sino que comenzó a capacitar a empleados de otras empresas, ajenas al grupo, que igualmente dan sus frutos al país. Producto de esa evolución, se vio en la necesidad de ampliar su campo de acción a empresas del área central del país, haciendo extensivos sus programas hasta hoy en día, cabe destacar que sigue manteniendo su interés social siendo promovida por el sector privado.

3- Evolución de Fundametal

Fundametal, es un Centro de Conocimiento Aplicado, sin fines de lucro, promovido por el grupo Sivensa, constituido el 04 de Agosto de 1976; dedicado a la formación, capacitación, desarrollo y asesoría de los recursos humanos para contribuir al logro de operaciones competitivas del sector empresarial en general.

4- Visión de Fundametal

Fundametal, centra su visión en lo siguiente: hacer de Fundametal el centro de conocimiento aplicado preferido por su agregación de valor al capital humano en las empresas clientes y su cadena de valor (Fundametal, 2001).

5- Misión de Fundametal

Desarrollar y proveer programas y servicios educativos y tecnológicos para potenciar al capital Humano y contribuir a la competitividad de las empresas clientes y su cadena de valor (Fundametal, 2001).

6- Programas

La labor de Fundametal se orienta a preparar un trabajador integral, flexible y capacitado en el manejo y mejoramiento de procesos, herramientas y equipos específicos del área de operaciones en la que se desenvuelve, ejecuta programas de capacitación, adiestramiento, desarrollo y otorga asesoría organizacional.

Por tanto, presta sus servicios, a través de sus diversos programas dirigidos a los niveles organizacionales gerenciales, supervisorios, secretariales, de base, aprendices y juventud desocupada, siendo éste último abierto a comunidades en donde Fundametal tiene sus sedes así como también trabaja con formación acelerada.

Con el objeto de cumplir con esta labor sus principales programas se clasifican de la siguiente forma:

Desarrollo Profesional Continuo

Constituye un programa estructurado en las áreas que se especifican a continuación:

Area Técnico-Funcional: Comprende programas de Planificación y Administración de Recursos Humanos, Administración de Operaciones, Producción y Productividad, Economía, Finanzas y Mercadeo, Desarrollo Supervisorio y Gerencial, Sistemas e Informática, Idiomas, Calidad, Gestión Ambiental, entre otros.

Area de Desarrollo Personal-Conductual: Pretende el autoconocimiento y el fortalecimiento de la personalidad, considerada importante para un alto desempeño. Esto se persigue a través de: Trabajo en Equipo, Desarrollo del Pensamiento Creativo, Aprender a Pensar, Autoestima, Liderazgo Motivacional, Neurolingüística, Coaching, Superaprendizaje, Equipos de Alto Desempeño.

Area de Desarrollo Organizacional: Pretende que se afirme y se internalice la cultura, misión y filosofía de la empresa. Se enfatiza la ética, valores y principios. Se busca una orientación hacia el trabajo productivo.

Area de Idioma (Ingles)

Es un programa de ocho (8) niveles de formación individual o en grupos, utilizando modalidad presencial, complementados con multimedia.

Formación Personal de Relevó

Es un programa de reserva estratégica para cubrir necesidades de personal técnico y administrativo. Forma personal calificado, multifuncional, con cultura laboral y conocimiento organizacional para ser incorporado al proceso productivo de las empresas. Recibe apoyo del Ministerio de Educación, Empresas e INCE para integrarse al proyecto “Cada empresa una escuela”. Tiene varias especialidades que se imparten en los siguientes programas:

Aprendizaje y Formación Acelerada: Ambas modalidades están dirigidas para aquellos bachilleres que egresan sin preparación para el mundo del trabajo, en la modalidad de aprendizaje, se ofrece el Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa (DAE). Para este programa los bachilleres deben ser menores de edad y el tiempo de duración es largo, mientras que la modalidad de formación acelerada constituye un programa en sí, los participantes deben ser mayores de dieciocho (18) años y el tiempo de duración es corto, específicamente oscila entre dos a seis meses y tienen certificaciones Comerciales e Industriales para ambos casos.

Desarrollo Educativo

Tiene varias áreas que son:

Técnico Medio: En la modalidad de educación de adultos, utilizando metodologías educativas andragógicas y el reconocimiento de experiencia laboral. Tiene las menciones de: Procesos Industriales, Máquinas-Herramientas, Mantenimiento Mecánico, y Contabilidad.

Técnico Superior: Dirigido a trabajadores y personal de relevo, con perfil de entrada bachiller o técnico medio. Se realiza mediante convenios con tecnológicos de las zonas donde se imparta. Tiene las menciones de: Mecánica, Metalurgia Siderurgia, Reducción Directa y Electricidad.

Programas Universitarios: Tiene una Licenciatura en Administración para personal en servicio de la Industria Alternativa Educativa a nivel universitario, que surge del Proyecto Lapsi que es un convenio suscrito entre Fundametal y la Universidad Experimental Simón Rodríguez, apoyándose en el Programa de Acreditación por Experiencias para ofrecer la Licenciatura en Administración en las menciones Mercadeo, Recursos Humanos, Recursos Materiales y Financieros e Informática. También, cuenta con el Postgrado en las especialidades de Finanzas y Gerencia General.

Fundametal ha logrado importantes alianzas estratégicas, tanto nacionales como internacionales que han contribuido de manera sustantiva a fortalecer sus programas y servicios. Ha suscrito convenios y mantiene nexos estratégicos con universidades del exterior como Dana University Technical School (USA), NEBS Management (Reino Unido), Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (México), Latin América Logistics Center, American Society for Quality, Abstract, Price Waterhouse Coopers. También con organismos nacionales como: Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Instituto Universitario de Tecnología de Valencia, Instituto Técnico Jesús Obrero de Caracas, Instituto Universitario Tecnológico de Puerto Cabello, UNEFA, INCE y el Ministerio de Educación. (FECS, 1999).

De acuerdo a lo anterior, es conveniente destacar que la presente investigación se

abocará a realizar una evaluación al Sistema de Formación DAE perteneciente a Fundametal que se lleva a cabo en las instalaciones del Instituto Universitario “Jesús Obrero” (IUJO) ubicado en la comunidad de Catia, Caracas.

Para lograr un mayor conocimiento en lo que respecta al Sistema de Formación DAE de Fundametal y cumplir con uno de los objetivos del estudio, a continuación se procederá a realizar una caracterización del programa.

7- Descripción del Sistema de Formación DAE

Los aspectos a los cuales responde éste programa tienen su definición de forma implícita dentro de la formulación y objetivo del mismo.

7.1- Objetivos del Programa

Su objetivo general se fundamenta en formar teórica y prácticamente aprendices en los diferentes oficios: Comerciales o técnicos, utilizando una metodología interactiva entre el Centro de Formación Fundametal y las Empresas, tutorías y supervisiones continuas de instructores de la institución, para lograr que los participantes al finalizar la formación puedan desempeñarse profesionalmente en un puesto de trabajo calificado, con mística, ética y sentido de pertenencia. (Fundametal, 2001).

Como podrá verse el programa tiene una orientación que supone dar respuesta a jóvenes en desventaja, es decir; aquellos jóvenes que no han podido acceder a estudios superiores, tampoco han adquirido habilidades y competencias técnicas necesarias para el trabajo y que no están ni han estado incorporados al mercado laboral, a través de acciones de capacitación tendientes a generar oportunidades de inserción social y laboral.

De igual manera, puede destacarse la participación del sector privado en todo el proceso de formación, pues en éste contexto, resulta de vital importancia para las empresas contar con recursos humanos calificados, que les permitan responder a las exigencias del mercado.

7.2- Personas, Instituciones y Empresas Vinculadas al Sistema de Formación DAE

El sistema está compuesto por las siguientes personas, instituciones y empresas que engloban toda una gama de acciones orientadas prioritariamente al desarrollo y la preparación del recurso humano:

- El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) por ser el ente rector de la Formación Profesional en Venezuela, se encarga de autorizar y supervisar cada uno de los cursos a impartir en la institución.
- El Ministerio de Educación por ser el ente donde debe estar registrado Fundametal como institución didáctica.
- Las Empresas Auspiciadoras interesadas, por una parte, en recibir un recurso humano que cumpla con los requerimientos que la empresa moderna necesita para su desarrollo, eficiencia y productividad y por otra parte, están comprometidas en participar como formadoras en la práctica de los oficios.

Cuenta con el auspicio de las siguientes empresas:

Tabla 2. *Empresas Auspiciadoras del Sistema de Formación DAE*

Air France	Citibank
Automercados Plaza·s	Complejo Agropecuario Karnicos
Banco de Venezuela	IBM de Venezuela (E-POWER)
Cadena Capriles	Farmatodo
CANTV	Grupo Zoom
Cativen	Imgeve
Central Madeirense	Inversiones Uvada
Centro Beco	Laboratorios Fisa
Cigarrera Bigott	Lafarge
Cementos La Vega	Makro
Monaca	Nestle de Venezuela
Orinoco Iron	Oster de Venezuela
Oterca Maquinarias	Sidetur
Sony Music	Unilever Andina
Vas Comercializadora	Zara de Venezuela
Banesco	Láser Computación

- Los Capacitados.
- Los Capacitadores.
- Los Tutores.

La vinculación entre Fundametal y la Empresas Auspiciadoras se realiza a través de un convenio, en donde se establecen las responsabilidades de cada una de las partes involucradas y se pauta la transferencia de recursos desde la empresa a la institución didáctica de acuerdo a la normativa acordada en el programa.

7.3- Modalidades del Sistema de Formación DAE

De acuerdo a los documentos consultados, el Sistema de Formación DAE presenta como modalidad de capacitación el aprendizaje compartido, es decir; combina las actividades de formación del aprendiz entre Fundametal, en forma alterna con la Empresa. La enseñanza teórica es asumida por Fundametal a través de sus Unidades de Aprendizaje y las Empresas, las cuales son responsables de la formación en servicio.

Esta modalidad de capacitación presenta una distribución en cuanto a la duración total, adaptada a las distintas necesidades de la población objeto. De tal forma, su funcionamiento se realiza bajo las siguientes variantes:

1-Normal: Durante los dos (2) primeros meses el aprendiz asiste todos los días al Centro de Formación (FUNDAMETAL) y el resto de los dieciocho (18) meses asistirá (2) días de la semana al Centro de Formación y los tres (3) días siguientes asistirá a la empresa, donde realizará la formación en servicio.

2-Intensivo: Durante los once (11) primeros meses el aprendiz asiste todos los días al Centro de Formación (FUNDAMETAL) y el resto de los once (11) meses asistirá a la empresa, donde realizará la formación en servicio. (Fundametal, S.F.).

Las empresas pueden elegir la modalidad de distribución que mejor les convenga, la formación tiene una duración de veinte (20) a veinticuatro (24) meses de acuerdo al área de competencias, no obstante, en torno a éste aspecto es necesario señalar que dadas las áreas de competencias de los cursos impartidos por Fundametal en su sede ubicada en Caracas en las instalaciones del IUJO estos oscilan entre veinte (20) a veintidós (22) meses de duración.

Después de haber finalizado la capacitación, la institución otorga un certificado que lo acredita en un oficio específico, igualmente al culminar el aprendizaje los estudiantes se encuentran capacitados para desempeñar actividades en su futura empresa, poseen condiciones para adaptarse a las constantes transformaciones que se producen en el ámbito laboral y pueden continuar desarrollándose profesionalmente.

7.4- Areas de Formación ofrecidas por Fundametal bajo el Sistema de Formación DAE

Fundametal oferta una diversidad de oficios tanto para el programa Desarrollo del Aprendizaje en Empresa como para el de Formación Acelerada, con la finalidad de satisfacer las inclinaciones vocacionales, clasificados en dos áreas respectivamente, a tal efecto; se distinguen:

Area Comercial

- 
- Oficios
 - Asistente Administrativo de Empresas.
 - Oficinista Integral Financiero.
 - Operador de Supermercado (Area de perecederos).
 - Secretariado Comercial.
 - Promotor de Ventas.

Area Industrial

- 
- Electromecánico Industrial.
 - Operador de Máquinas y Herramientas.
 - Electricista de Mantenimiento Industrial.
 - Operador de Procesos Metalmecánicos.
 - Operario de Producción de Pulpa y Papel.
 - (Fundametal, 2001).

7.5- Estructura de las Areas de Formación

Cada una de las áreas de formación y sus correspondientes oficios deben realizarse bajo las dos fases que se detallan a continuación:

Estructura de las Areas De Formación

Fase Básica:



En esta etapa se imparten conocimientos teóricos de carácter general y se inicia la integración del aprendiz al ambiente de trabajo para identificar su tendencia ocupacional.

Fase Profesional:



Aquí el aprendiz comienza a alternar su formación de una manera simultánea entre Fundametal y la Empresa. Realiza la formación en servicio, apoyadas con Unidades de Aprendizaje que le permitirán alcanzar destrezas en el oficio escogido, a través de la práctica en servicio en el área de trabajo. (Fundametal, S.F.).

Las materias que se dictan en las fases anteriormente descritas están contenidas en las siguientes divisiones programáticas:

Fase Básica

- Módulo de Integralidad (con sus materias correspondientes según el oficio).

- Tecnología Complementaria (con sus materias correspondientes según el oficio).

Fase Profesional:

- Tecnología Inmediata (con sus materias correspondientes según el oficio).
- Tecnología Relacionada (con sus materias correspondientes según el oficio).
- Tecnología Complementaria (con sus materias correspondientes según el oficio).
- Práctica en Servicio (con sus materias correspondientes según el oficio).

Atendiendo a lo expuesto, cabe señalar que en lo relativo al funcionamiento del Sistema DAE ofrecido por Fundametal en la sede del IUJO y el cual es el de interés para el presente estudio, se dirige particularmente al área comercial, de allí que es conveniente especificar los objetivos perseguidos por cada uno de los oficios, a tal efecto; se tiene:

1- Asistente Administrativo de Empresas: Desarrollar habilidades y destrezas que permitan lograr un desempeño exitoso de las funciones técnicas, administrativas y humanas dentro del entorno laboral.

2- Oficinista Integral Financiero: Desarrollar habilidades y destrezas que permitan lograr un desempeño exitoso de las funciones técnicas financieras y humanas dentro del entorno laboral.

3- Promotor de Ventas: Preparar a jóvenes de ambos sexos para que respondan eficientemente a las expectativas que el mercado laboral exige, dotándole de herramientas que le permitan dominar una operación comercial y la relación con el cliente, y desenvolverse con propiedad en el campo de la publicidad y el mercadeo.

4- Secretariado Comercial: Desarrollar habilidades y destrezas conducentes al desempeño eficiente de actividades secretariales en un nivel calificado, que contribuya al desarrollo del trabajador, la empresa y el país.

5- Operador de Supermercado: Aplicar criterios y técnicas derivadas de la formación recibida en el área de supermercados, organizando efectivamente el puesto de trabajo desempeñado, cumpliendo fielmente las normas de seguridad, de higiene y sanitarias, requeridas para manipular alimentos de consumo humano en forma eficiente. Proporcionar al cliente esmerada atención y calidad de servicios demostrando altos principios éticos, morales y de honradez en el desempeño de sus labores diarias (Fundametal, S.F.).

7.6- Marco Legal del Sistema DAE

El Sistema de Formación DAE que desarrolla Fundametal tiene soporte legal en la Ley y Reglamento del INCE, sintetizado en los artículos 13, 16, 17, 18 del INCE y el 40 de su respectivo Reglamento.

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE, 1990) en su capítulo IV que se denomina Del Aprendizaje de Menores, contempla:

Artículo 13: Se denominan aprendices los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) años sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de los cursos de formación para dicho oficio (p. 5).

Artículo 16: Cuando el Instituto disponga el aprendizaje de menores en fábricas, talleres o explotaciones organizadas, éstos tendrán la obligación de emplear y enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio a un número de menores seleccionados a tal efecto, el límite del cinco por ciento (5%) del total de sus trabajadores.

Los casos de empresas que cuenten con menos de veinte (20) trabajadores serán sometidos a un régimen especial.

La empresa podrá preferir como aprendices a los hijos o familiares próximos de los trabajadores de la misma (p. 6).

Artículo 17: Todo establecimiento comercial con diez (10) o más empleados tiene la obligación de emplear y enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio a un número de menores seleccionados a tal efecto, hasta el límite del cinco por ciento (5%) del total de sus empleados. Para los efectos del cálculo de porcentaje toda fracción se considerará como un entero (p. 6).

Artículo 18: En la selección de los menores para el aprendizaje se preferirá a los huérfanos y adolescentes en estado de abandono, recomendados por el Consejo Venezolano del Niño u otros organismos de protección a la infancia o a la adolescencia.

Cuando por cualquier circunstancia se causare perjuicio a alguna empresa con el aprendizaje de menores, el Instituto celebrará los acuerdos necesarios a fin de que pueda cumplirse en otro sitio dicho aprendizaje (p. 6).

Artículo 40: El aprendizaje podrá complementarse en los centros de capacitación del Instituto, de las empresas que los hubieren contratado, de un tercero que estuviere suficientemente dotado para ello, de los entes regionales y sectoriales a que se refiere este Reglamento, y se completará con el entrenamiento en servicio realizado en las instalaciones de los patronos. Dicho aprendizaje podrá realizarse combinando la fase formativa con la de servicio (p.23).

7.7- Requisitos Exigidos por Fundametal para la Preinscripción de Aspirantes al Sistema DAE

Los requisitos indispensables para la Preinscripción, son dos:

- 1- Ser Bachiller (todas las menciones).
- 2- Ser menor de edad. (Fundametal, S.F).

7.8- Proceso de Selección

El proceso de selección que lleva a cabo Fundametal, reúne los pasos que se nombran a continuación:

- 1) El aspirante deberá estar preinscrito.
- 2) El aspirante deberá presentar la Prueba Psicotécnica.
- 3) El aspirante deberá asistir a una Entrevista Personalizada.
- 4) El aspirante deberá practicarse los Exámenes Médicos correspondientes.
- 5) Se efectuará una Reunión de Representantes (Firma del Reglamento y Compromiso Interno). (Fundametal, S.F).

La prueba Psicotécnica comprende los siguientes test:

- 1- Habilidad Verbal.
- 2- Habilidad Numérica.
- 3- Razonamiento Abstracto.

- 4- Contabilidad (Sólo para aspirantes del curso de Asistente Administrativo de Empresa). (Fundametal, S.F).

Una vez cumplido y aprobado todo el proceso de selección se procede a la inscripción formal de los adolescentes a capacitar.

7.9- Requisitos de Ingresos Exigidos por Fundametal para Aspirantes Aceptados en el Sistema DAE

- 1- Ser menor de edad.
- 2- Consignar Resumen Curricular.
- 3- Fotocopia de la Partida de Nacimiento.
- 4- Fotocopia legible y ampliada de la Cédula de Identidad del participante y de su representante.
- 5- Tres (3) fotos tamaño carnet.
- 6- Fotocopia del título de bachiller o constancia de tramitación del mismo.
- 7- Fondo negro del título de bachiller.
- 8- Fotocopia de la certificación de notas (7mo – 5to año) (Reducidas a tamaño carta).
- 9- Carpeta Manila tamaño oficio con gancho. (Fundametal, S.F.).

7.10- Beneficios Ofrecidos por Fundametal

El aspirante al momento de ser aceptado por la institución didáctica, tiene los siguientes beneficios:

- Garantizan la colocación del aprendiz en la empresa.
- Formación gratuita de Alto Nivel.
- El aprendiz recibirá una vez seleccionado por las empresas su salario (El monto está establecido en la Ley como salario de aprendiz), así como todos los beneficios establecidos por la misma.
- Experiencia laboral en empresas reconocidas.
- Alta probabilidad de ser contratado como empleado fijo, por las empresas auspiciantes.

7.11- Recursos utilizados en el Proceso de Capacitación

Recursos Tecnológicos

Los equipos empleados en las actividades de enseñanza-aprendizaje están adaptados a los requerimientos de cada curso, en este sentido, cabe señalar que para el curso de Operadores de Automercados la maquinaria necesaria es muy costosa y sofisticada, en consecuencia está se encuentran en las empresas donde se les instruye a los aprendices sobre el manejo de las mismas, quedando para la institución la formación en lo que a las unidades de aprendizaje se refiere, es importante destacar que las unidades de aprendizaje son las herramientas de apoyo.

Los equipos que incluyen la capacitación en este aspecto son los siguientes:

- Equipos de Computación.
- Acceso a Internet.
- Equipo de Vídeo Beam.
- Equipo de Sonido.
- Televisión.
- VHS.
- Fotocopiadoras.

Recursos Materiales y Didácticos

Los materiales didácticos y no didácticos existentes son de uso común para todos los cursos, estos incluyen los que se mencionan a continuación:

Pupitres, sillas, mesas, escritorios, mesones, archivos, lápices, bolígrafos pizarrones, pizarras acrílicas, marcadores para pizarras acrílicas, retroproyector, hojas blancas, rotafolio, textos para consultas.

Recursos Financieros

En lo referente al financiamiento del programa éste viene dado exclusivamente por la empresa privada, destacando que se toma en cuenta para el monto a pagar lo que es empresa miembro y lo que es empresa común, originándose bajo diferentes condiciones:

Para la modalidad de distribución normal las empresas miembro (Sivensa, Sidetur, Orinoco Iron) deberán realizar un aporte de Cien Mil Bolívars mensuales (Bs. 90.000,00) por cada participante, por su parte las empresas comunes aportarán Noventa Mil Bolívars (Bs. 100.000,00) mensuales por cada participante.

Para la modalidad de distribución intensiva las empresas miembro (Sivensa, Sidetur, Orinoco Iron) deberán aportar Ciento Veinte Mil Bolívares mensuales (Bs. 100.000,00) por cada participante, mientras que las empresas comunes aportarán Cien Mil Bolívares mensuales (Bs. 120.000,00) por cada participante.

7.12- Criterios para Empresas que deseen Auspiciar el Sistema DAE

Para participar del programa como empresa auspiciadora se debe cumplir con los siguientes criterios:

- Asumir parte de la responsabilidad de la formación.
- Contribuir con el aporte financiero asignado.
- Las empresas pueden ser grandes o medianas.
- Tener la convicción que la formación impartida proporcionará al recurso humano las herramientas indispensables para desempeñarse en funciones laborales cada vez más complejas.

7.13- Medios utilizados para la Promoción del Programa

En la promoción del programa la institución utiliza diferentes medios de difusión, ellos son los siguientes:

- La radio.
- La prensa.
- La televisión.
- Volantes.
- Charlas en los liceos.
- Charlas en la comunidad.

7.14- Características del Personal Docente y Supervisorio

Perfil del Capacitador

Experiencia Laboral: Cinco (5) años de experiencia (mínimo) en el desempeño de la ocupación.

Conocimientos Técnicos:

- Dominio teórico de la ocupación.
- Amplios conocimientos en el área de interés.
- Conocimientos actualizados en el manejo de máquinas e instrumentos utilizados en los diferentes oficios.
- Conocimiento de relaciones interpersonales.

Formación Docente: Para éste aspecto se debe cumplir una de las siguientes opciones:

- Inducción docente.
- Curso FIE.
- Formación de instructores.
- Formación de tutor.
- Metodología pedagógica.

Valores y Actitudes:

- Moral, ética y valores profesionales.
- Madurez y estabilidad emocional.
- Responsabilidad.
- Disciplina.
- Habilidad para comunicarse efectivamente.
- Liderazgo.

- Capacidad para dirigir y organizar.
- Calidad humana.
- Estabilidad emocional.
- Presencia acorde con su rol.

Función General del Capacitador

Realiza funciones relacionadas con la programación, control de las actividades a desarrollar, diseña los planes de clases y los planes de evaluación, así como también imparte, guía, facilita y evalúa el aprendizaje del alumno.

Perfil del Tutor

Experiencia Laboral: Cinco (5) años de experiencia (mínimo) en el desempeño de la especialidad.

Conocimientos Técnicos:

- Dominio teórico de la especialidad.
- Amplios conocimientos en el área de interés.
- Conocimientos actualizados en el manejo de máquinas e instrumentos utilizados en los diferentes oficios.
- Conocimiento de relaciones interpersonales.

Formación Docente: Debe cumplir una de las siguientes opciones:

- Inducción docente.
- Curso FIE.
- Formación de instructores.
- Formación de tutor.
- Metodología pedagógica.

Valores y Actitudes:

- Moral, ética y valores profesionales.
- Madurez y estabilidad emocional.
- Responsabilidad.
- Disciplina.
- Habilidad para comunicarse efectivamente.
- Liderazgo.
- Capacidad para dirigir y organizar.
- Calidad humana.
- Estabilidad emocional.
- Presencia acorde con su rol.

Función General del Tutor

Realiza funciones relacionadas con las actividades desempeñadas por los alumnos tanto en la institución como en la empresa, orienta y guía el desempeño, corrige las actividades siguiendo unos criterios y deberá ir registrando los resultados para hacer un seguimiento de cada alumno.

- Estabilidad emocional.
- Presencia acorde con su rol.

Para concluir éste punto, a continuación se presentan un conjunto de tablas diseñadas por el investigador con el fin de resumir los aspectos más relevantes del Sistema DAE objeto de estudio.

IDENTIFICACION GENERAL DEL PROGRAMA

Tabla 3. *Identificación Básica*

Nombre el Programa	Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa (DAE).
Organismo Ejecutor Responsable	FUNDAMETAL
Unidad Ejecutora	FUNDAMETAL – Instituto Universitario “Jesús Obrero”.
Fecha de Creación del Programa	1976
Dirección	Calle Real de Los Flores de Catia c/c Andrés Bello, Caracas.
Teléfono	0212-8627172

Tabla 4. *Objetivos del Sistema de Formación DAE*

Objetivo General	Capacitación laboral a jóvenes entre 16 y 17 que se encuentran en desventaja, con la finalidad de aumentar sus posibilidades de empleo y contribuir a mejorar sus condiciones de vida.
Objetivos Específicos	Crear las condiciones para la capacitación de jóvenes en algún oficio en concordancia con la demanda laboral para facilitar su inserción en el mercado de trabajo. Favorecer el desarrollo y fortalecimiento de las potencialidades humanas de los jóvenes que faciliten su motivación al mundo del trabajo, proporcionándoles herramientas vitales para el desenvolvimiento laboral y personal.

Tabla 5. *Población Beneficiaria*

Concepto	Unidad
Beneficiarios Directos	Adolescentes bachilleres entre 16 y 17 años.
Beneficiarios Secundarios	Entidades didácticas, empresas y personal docente.

Capítulo V

Opinión de los Beneficiarios del Programa

La información que se presenta en éste capítulo da cuenta de los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas y de las entrevistas realizadas a las personas que conformaron la muestra de estudio.

El análisis está orientado en función de los objetivos propuestos por la investigación y por las variables contenidas en los mismos, en tal sentido; las variables consideradas para el análisis fueron las siguientes:

- Inserción Laboral
- Conocimiento
- Habilidad:
 - ❑ Capacidad de trabajar en equipo
 - ❑ Capacidad de comunicación escrita y oral
 - ❑ Capacidad de iniciativa.
- Tiempo
- Recursos:
 - ❑ Tecnológicos
 - ❑ Materiales
 - ❑ Didácticos
 - ❑ Humanos

Las encuestas realizadas y las entrevistas conversacionales con las personas que integraron los grupos de análisis aportaron elementos importantes para lograr precisar los factores generadores de discrepancias y los factores que posibilitan la continuidad en el funcionamiento del programa.

1- Información Aportada por los Capacitadores y Tutores

Inserción Laboral

Las respuestas a la variable inicial referente a la inserción laboral mostraron lo siguiente: para el 70% de los Capacitadores y Tutores el Sistema de Formación DAE sí permite una ocupación laboral a corto plazo éstos señalan que durante el proceso de formación se les imparte a los capacitados conocimientos apropiados y actualizados para un buen desempeño laboral, dichos conocimientos se ejecutan desde lo general a lo específico, es decir; Fundametal como institución didáctica no sólo se aboca a la enseñanza de los aspectos básicos de un determinado oficio sino también que tiene como una de sus políticas responder a requerimientos puntuales de cada empresa, de allí que se forma lo que se les solicita, para los encuestados esto da cierta garantía de que los aprendices sean captados por las empresas pues están siendo preparados para una necesidad en especial.

Otro factor que les proporciona alguna posibilidad de ser contratados inmediatamente por la empresa donde realizan sus prácticas, es que éste sistema tiene como norma que el aprendiz preste servicio en su área de formación pero igualmente debe ser rotado por diferentes departamentos de la estructura organizativa lo cual ayuda a que puedan tener diferentes opciones dentro de la empresa.

Según los encuestados, a través de éste sistema se ha logrado la contratación de aprendices en empresas donde han realizado sus prácticas en oficio, las áreas de formación donde se ha logrado mayor inserción laboral son las siguientes:

- Oficinista Integral Financiero
- Promotor de Ventas
- Operadores de Supermercado.

Por otra parte, el 30% de los encuestados consideró que cada empresa tiene sus normas y el pertenecer a éste Sistema de Formación no garantiza la contratación inmediata de los capacitados.

Transferencia de Conocimientos

Según lo aportado por el 86% de los Capacitadores y Tutores acerca de la transferencia de conocimientos, el Sistema DAE efectivamente logra formar un personal calificado tanto en la teoría como en la práctica porque la institución cuenta con profesores aptos a nivel académico y con la experiencia laboral necesaria dentro de cada oficio en específico que les permite generar una información integral y completa. Por otra parte afirman que los contenidos abordados durante la capacitación están completamente vinculados a herramientas necesarias en el desempeño de los oficios tomando en cuenta que ellos como docentes y profesionales tratan de mantenerse al día con el avance moderno en virtud de que éste es constante y esto es evaluado por el INCE cada cierto tiempo con la finalidad de que se cumpla de manera efectiva.

Así mismo, señalan que los conocimientos impartidos son totalmente aplicables en las empresas primero porque tratan como se mencionó en el párrafo anterior mantenerse actualizados con relación al mercado laboral buscando reforzar los contenidos programáticos de los oficios, además muchas veces se prepara un grupo de alumnos no solo con la información necesaria para el oficio en sí, sino también respondiendo a necesidades puntuales de empresas solicitantes y segundo porque ésta modalidad de enseñanza tiene como ventaja que se sustenta bajo la premisa

“Aprender Haciendo” lo cual posibilita según sus opiniones que el participante, progresivamente, alcance mayor autonomía en la realización de las tareas y actividades asignadas permitiendo poner a prueba el conocimiento adquirido dentro del campo laboral, desarrollando de alguna manera el Ensayo y Error.

En este sentido; tanto los Capacitadores como los Tutores han podido comprobar sobre todo estos últimos por ser quienes están más relacionados con los aprendices cuando se dirigen a hacer sus prácticas, que el nivel de enseñanza está acorde con las actividades que realizan en las empresas manifestando que muchas veces se involucran en funciones completamente nuevas para ellos pero que la ejecutan con facilidad en virtud de la proactividad que desarrollan en Fundametal por esa razón se ha comprobado igualmente que sus labores han podido satisfacer las exigencias de los puestos que se le han encomendado.

Transferencia de Habilidades

Con relación al alcance de habilidades las respuestas fueron similares, en líneas generales el 90% consideran que los aprendices logran obtener diversas habilidades, entre ellas las que son de interés para el presente estudio (capacidad de comunicación oral y escrita, capacidad de iniciativa, capacidad de trabajo en equipo) puesto que; Fundametal centra su atención en dos aspectos, el primero de ellos; la preparación de un joven para el campo de trabajo, estimulando el desarrollo de sus competencias laborales, mediante la puesta en marcha de planes de acción estructurados, integrales y sistemáticos; el otro aspecto se inclina a su crecimiento personal abriendo espacio para la retroalimentación y atendiendo las sugerencias y necesidades del grupo coadyudando en el desarrollo de aptitudes, habilidades y destrezas que en un futuro puedan aplicar en el desempeño de sus labores pero también en su vida personal.

Se hizo énfasis en el punto anterior porque en opinión de los encuestados la formación que allí se imparte está estrechamente vinculada a lo que es una educación religiosa pues funciona bajo los lineamientos de los padres “Jesuitas” los cuales son completamente organizados y su labor social es la formación del aprendiz de manera integral sobre todo en éste instituto que la mayoría provienen de familias de muy bajos recursos y en algunos casos inestructuradas, es por ello el interés de señalar que en cuanto a las habilidades se trata de que los principales beneficiarios del programa (jóvenes) obtengan la mayor diversidad de habilidades que les ayude a defenderse en su día a día.

Tiempo estipulado para la Formación

De acuerdo a la información suministrada por los Capacitadores y Tutores el 78% considera que la distribución del tiempo es adecuada porque el criterio de duración es un acuerdo entre Fundametal con el INCE y como institutos especializados en éste tipo de formación distribuyen el tiempo en función a los requerimientos y necesidades del oficio.

Ahora bien, sólo el 22% opinaron que se debería dedicar mayor tiempo en la práctica para lograr evitar posibles fallas en el aprendiz.

Disponibilidad de Recursos (tecnológicos, materiales, didácticos y humanos)

Recursos Tecnológicos, Materiales y Didácticos

En esta sección se unieron tres de los recursos porque las respuestas fueron similares. Según lo aportado por el 82% de los Capacitadores y Tutores, Fundametal cuenta con los recursos tecnológicos, materiales y didácticos actualizados y

vinculados con los oficios que se ofrecen existiendo suficiente pertinencia entre estos recursos y la capacitación.

Los encuestados coincidieron en señalar que uno de los beneficios con los que cuenta el Sistema DAE de Fundametal es que funciona dentro de una institución organizada como lo es el IUJO donde se dispone de todos los requerimientos necesarios para llevar a cabo una verdadera actividad educativa, la institución posee: suficientes aulas para impartir las clases, bibliotecas, laboratorios de computación, auditorium, vídeo beam, rotafolios, retroproyector, pizarrones, pizarra acrílica, equipo de sonido, vhs, televisor, fotocopadoras, pupitres, sillas, mesas, mesones, escritorios, archivos, espacios abiertos para actividades deportivas y los implementos necesarios para realizarlas.

Es por ello que según sus opiniones en materia de recursos no tienen mayor problema y cuando por alguna causa faltan para el desarrollo de actividades en el proceso de enseñanza teórica se organizan las actividades necesarias en sitios externos para que los alumnos se formen integralmente, como es el caso de los Operadores de Supermercados. Igualmente manifiestan que cuentan con el apoyo de los padres representantes del IUJO quienes siempre se muestran diligentes y dispuestos en todo lo que es ayuda en cuanto a dotación y en ceder sus espacios para cumplir con las actividades propias de toda institución formadora.

En opinión del 82% de los encuestados, los recursos tecnológicos utilizados durante las clases tienen completa aplicabilidad en el ejercicio del oficio porque ellos como profesionales y docentes, no solo ofrecen una visión amplia en esta materia sino que trasladan lo más utilizado en la empresa moderna (sobre todo lo relacionado a la informática) a las aulas de clases.

Por otra parte, los Capacitadores y Tutores hacen la salvedad que a pesar de

disponer de todos los recursos necesarios no solo estos facilitan la consecución de objetivos es necesario también la correcta utilización y distribución que le da el docente, que al final es lo que determina la efectividad en la transmisión de contenidos de cada objetivo.

Recursos Humanos

Para el 89% de los Capacitadores y Tutores durante el proceso de enseñanza-aprendizaje se hace un trabajo de equipo donde se toman en cuenta las opiniones y sugerencias de todos los aprendices lo que garantiza un Feed Back efectivo, así mismo al finalizar cada curso se evalúa la parte humana del aprendiz y ellos a su vez evalúan al capacitador por medio de un instrumento, en función a ello exponen que esa interacción es necesaria porque promueven como ventaja autoconfianza y estímulo para el desarrollo personal buscando formar seres aptos para la convivencia y relaciones cordiales.

Ventajas y Desventajas

Ventajas

- En opinión del 78% de los Capacitadores y Tutores éste sistema de formación tiene como mayor ventaja ofrecer una opción de estudios a aquellos bachilleres que por distintas razones no han podido continuar los estudios universitarios a su vez les permite cubrir algunas de sus necesidades básicas a través de una ubicación laboral ofreciéndoles la oportunidad de avanzar tanto profesional como espiritual lo cual conlleva a la motivación al logro y a algo muy importante que es el de mantenerlos ocupados, lejos de vicios.

Desventajas

- Para el 67% de los Capacitadores y Tutores la mayor desventaja en los actuales momentos esta referida a la limitación en la cantidad de oficios ante la gran demanda de alumnos que son aspirantes.

2- Información Aportada por los Capacitados

Inserción Laboral

El primer aspecto necesario de abordar para evaluar el Sistema de Formación DAE fue la ocupación laboral obtenida por medio del mismo, lo cual permitió interpretar los efectos y repercusiones de éste sistema sobre una población tan vulnerable como son los adolescentes, en tal sentido; uno de los principales beneficiarios comprometidos con éste proceso de aprendizaje/capacitación aportaron los siguientes resultados:

Tablas 6 y 7

En las tablas 6 y 7 se analiza la opinión que tienen los capacitados sobre la ocupación laboral y sobre el desempeño de sus funciones donde realizan las prácticas en oficio.

Al respecto se tiene que en la tabla número 6 para un 35.4% de los Capacitados el formarse en Fundametal bajo éste sistema “Siempre” les genera oportunidades de empleo a corto plazo, igualmente otro 35.4% opina que solo “A Veces” éste programa abre oportunidades de empleo, menores porcentajes merecieron las categorías de “Casi Siempre” y “Nunca”. Como puede observarse la mayoría tienen una opinión positiva en cuanto a la posibilidad de insertarse en el campo laboral a través de la formación que les provee el DAE.

Esto significa que el programa está alcanzando uno de sus principales objetivos como es la inserción laboral y social de personas de escasos recursos económicos.

Tabla 6. *Evaluación de la Inserción Laboral a través del Aprendizaje / capacitación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SIEMPRE	17	35.4	35.4	35.4
CASI SIEMPRE	11	22.9	22.9	58.3
A VECES	17	35.4	35.4	93.8
NUNCA	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

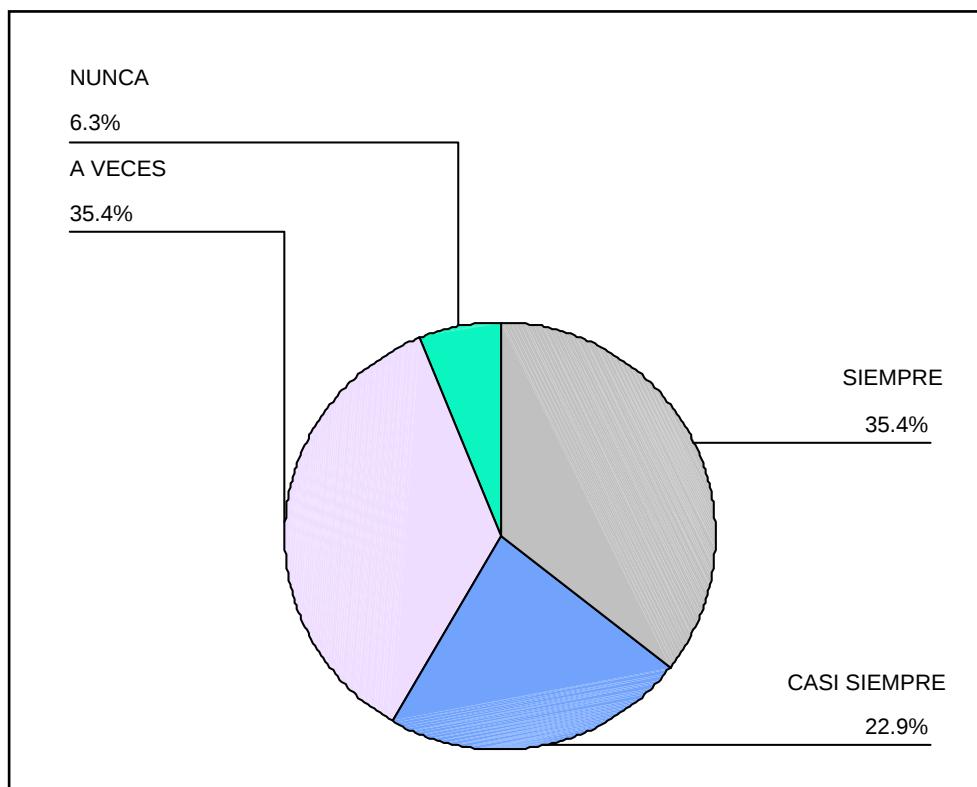


Gráfico 1. Porcentajes correspondientes a la evaluación de la inserción laboral.

Tabla 7. *Evaluación del Desempeño de Funciones en la Empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SIEMPRE	15	31.3	31.3	31.3
CASI SIEMPRE	26	54.2	54.2	85.4
A VECES	6	12.5	12.5	97.9
NUNCA	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

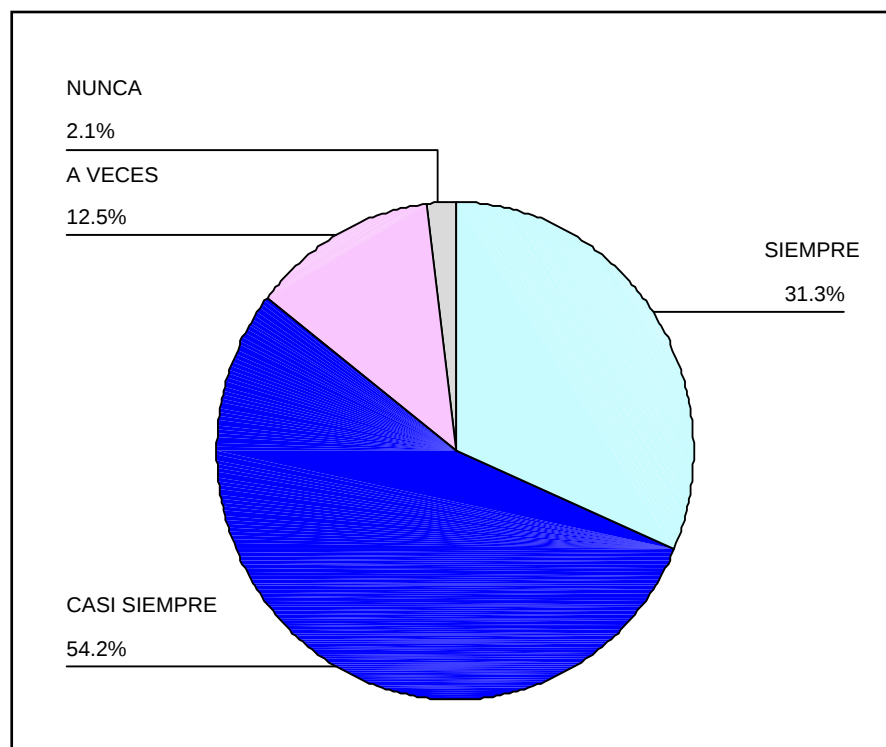


Gráfico 2. Porcentajes con respecto al desempeño de funciones en la empresa.

Por su parte en la tabla número 7 se demuestra lo siguiente: para un 54.2% de los Capacitados las actividades que desempeñan en las empresas “Casi Siempre” están vinculadas al oficio para el que han sido formados en Fundametal, para el 31.3% “Siempre” se relacionan, el 12.5% considera que “A Veces” y una minoría del 2.1% expresó que “Nunca”.

En términos generales se puede señalar que al ingresar a las empresas los Capacitados realizan funciones de acuerdo a su oficio; es importante resaltar en este aspecto, que una de las normativas del programa establece que el aprendizaje debe ser integral, es decir; no sólo deben realizar tareas inherentes a su oficio sino también que se desenvuelvan en diferentes áreas de la organización.

Transferencia de Conocimientos

Al evaluar los conocimientos adquiridos a través del Sistema DAE se mostraron los resultados que se enuncian a continuación:

Tablas 8 y 9

En las tablas 8 y 9 se muestran las opiniones que tienen los Capacitados acerca de la correspondencia entre los conocimientos recibidos en la teoría con relación a la práctica, así como también se muestra si efectivamente las labores realizadas en las empresas satisfacen las exigencias del cargo determinado.

En la tabla número 8 se observa que el 45.8% de los Capacitados afirmó que “Casi Siempre” existe equilibrio entre la teoría y la práctica, para el 31.3% “A Veces” se relacionan ambos conocimientos, el 20.8% opinó que “Siempre” hay concordancia; mientras que un reducido 2.1% expreso “Nunca”.

Tabla 8. *Evaluación de los Conocimientos Teóricos en correspondencia a la Práctica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SIEMPRE	10	20.8	20.8	20.8
CASI SIEMPRE	22	45.8	45.8	66.7
A VECES	15	31.3	31.3	97.9
NUNCA	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

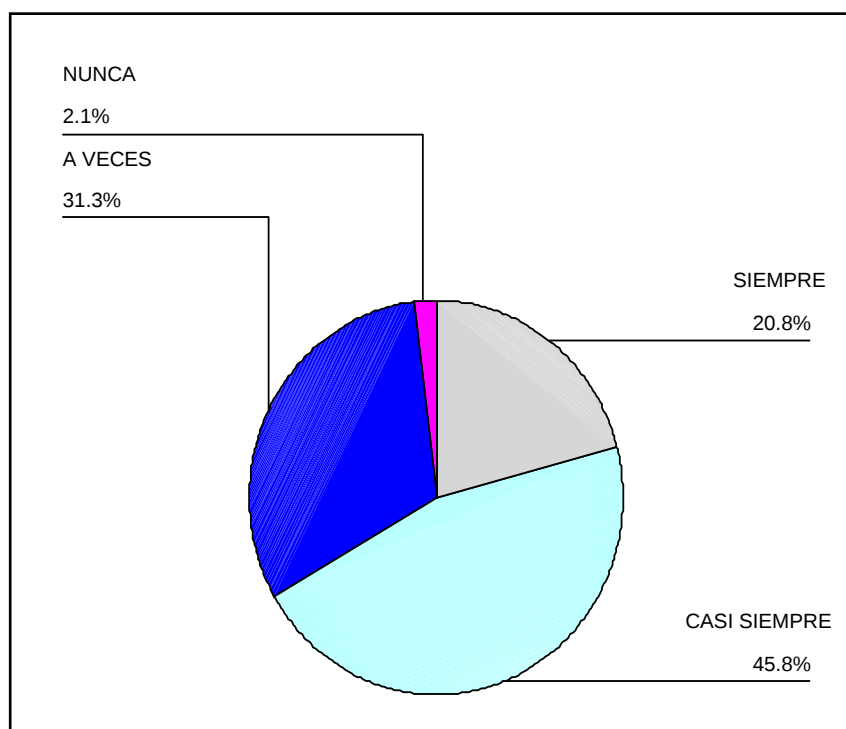


Gráfico 3. Porcentajes con respecto a la evaluación de conocimientos teóricos y prácticos

Tabla 9. *Evaluación de la Eficacia Alcanzada en las Labores Asignadas en las Empresas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SIEMPRE	12	25.0	25.0	25.0
CASI SIEMPRE	23	47.9	47.9	72.9
A VECES	12	25.0	25.0	97.9
NUNCA	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

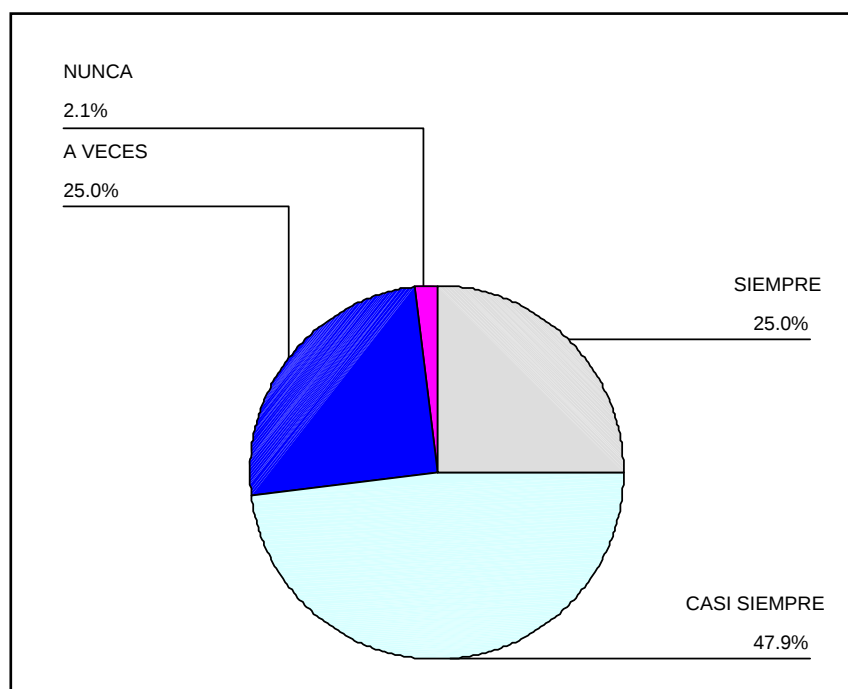


Gráfico 4. Porcentajes correspondientes a la evaluación de la eficacia alcanzada en las labores asignadas en las empresas

Lo anterior denota que las respuestas estuvieron divididas pero siempre inclinándose a una opinión positiva con respecto a los conocimientos que se imparten en Fundametal por medio del DAE.

La tabla número 9 señala: el 47.9% consideró que “Casi Siempre” las labores desempeñadas en los diferentes cargos que se le han designado, han satisfecho las exigencias de los mismos, las categorías denominadas “Siempre” y “A Veces” obtuvieron un porcentaje igual de 25.0% y una minoría de 2.1% estimó que “Nunca”.

Como se puede observar, los conocimientos que se imparten en la institución se acercan a las actividades que se desarrollan en las organizaciones modernas.

Transferencia de Habilidades

Otro de los aspectos fundamentales para el estudio fueron las habilidades obtenidas durante el lapso que dura la formación lo cual permitió observar el nivel alcanzado en torno a ellas, a tal efecto se presenta lo siguiente:

Tablas 10, 11 y 12

Las tablas 10, 11 y 12 describen las opiniones que tienen los encuestados en relación a la adquisición de habilidades tales como: trabajar en equipo, iniciativa, comunicación de forma oral y escrita por medio del DAE.

En la tabla número 10 se muestra que el 58.3% concuerdan en afirmar que “Siempre” la capacitación les ayuda a desarrollar habilidades que les permiten integrarse en grupo, el 35.4% opinó que “Casi Siempre” y una minoría de 6.3% señaló “A Veces”.

Tabla 10. *Evaluación acerca de las Habilidades adquiridas para Integrarse en Grupo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SIEMPRE	28	58.3	58.3	58.3
CASI SIEMPRE	17	35.4	35.4	93.8
A VECES	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

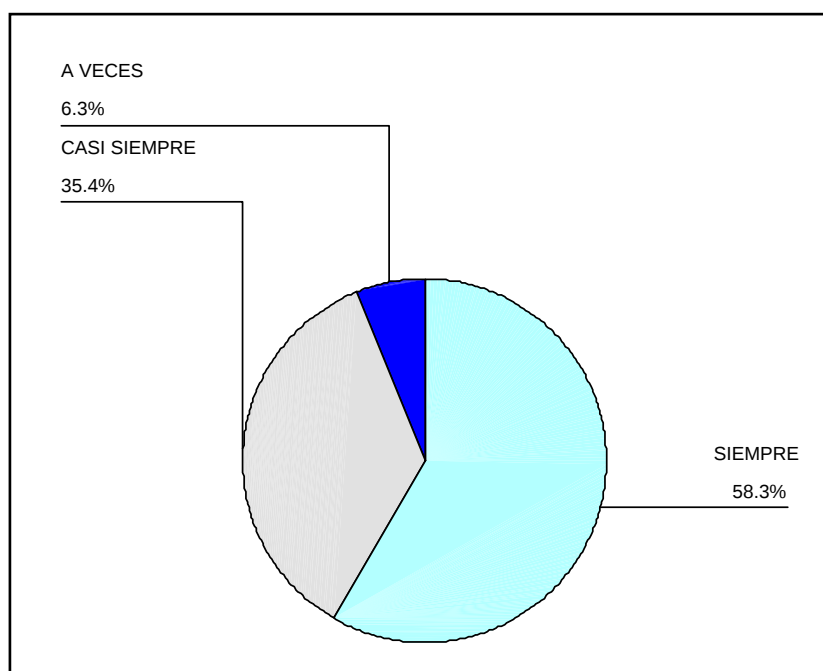


Gráfico 5. Porcentajes correspondientes a las habilidades para integrarse en grupo

Tabla 11. *Evaluación acerca de las Habilidades de Iniciativa Adquiridas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
MUY DE ACUERDO	19	39.6	39.6	39.6
DE ACUERDO	28	58.3	58.3	97.9
EN DESACUERDO	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

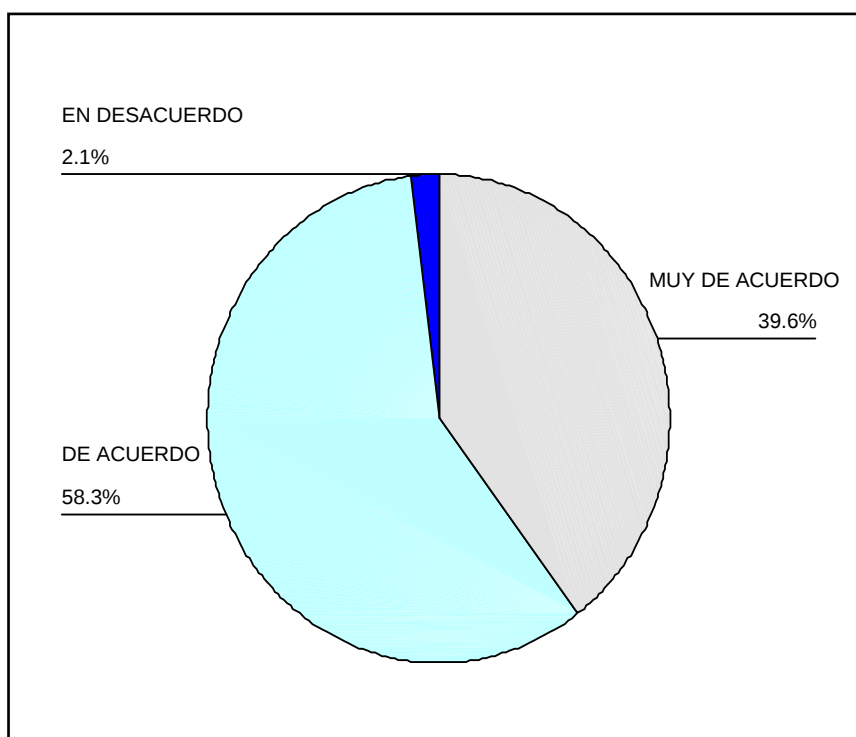


Gráfico 6. Porcentajes correspondientes a las habilidades de iniciativa adquiridas

Por su parte en la tabla número 11 se señala que el 58.3% de los encuestados están “De Acuerdo” con relación al desarrollo de la capacidad de iniciativa por medio de la formación, el 39.6% está “Muy de Acuerdo” y sólo el 2.1% estimó estar en “Desacuerdo”.

Y por último, la tabla número 12 arrojó los presentes datos: el 58.3% de los individuos valoraron que el nivel alcanzado para expresar ideas de forma oral y escrita es “Bueno” otro 39.6% “Excelente”, un pequeño porcentaje de 2.1% manifestó que es “Regular”.

Como se observa, la opinión de los adolescentes es favorable en cuanto al desarrollo de las habilidades antes mencionadas.

Tiempo estipulado para la Formación

Tablas 13 y 14

Las tablas 13 y 14 señalan la opinión de los adolescentes en cuanto al tiempo establecido para la formación teórica y la formación práctica; estos aportaron lo siguiente:

En la tabla número 13 se muestra como el 50.0% de los actores opinaron que el tiempo establecido para la formación teórica es “Medianamente Adecuado”, para el 39.6% es “Adecuado”, para un reducido porcentaje de 8.3% es “Poco Adecuado” y el 2.1% le parece “Nada Adecuado”.

En la tabla número 14 se muestra la opinión de los actores en cuanto a la formación práctica, en tal sentido se tiene que para el 70.8% es “Adecuado”, el 20.8% lo llamó “Medianamente Adecuado”, y el 8.3% afirmó que es “Poco Adecuado”.

Tabla 12. *Evaluación acerca de las Habilidades Adquiridas para Expresar Ideas de Forma Escrita y Oral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
EXCELENTE	19	39.6	39.6	39.6
BUENO	28	58.3	58.3	97.9
REGULAR	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

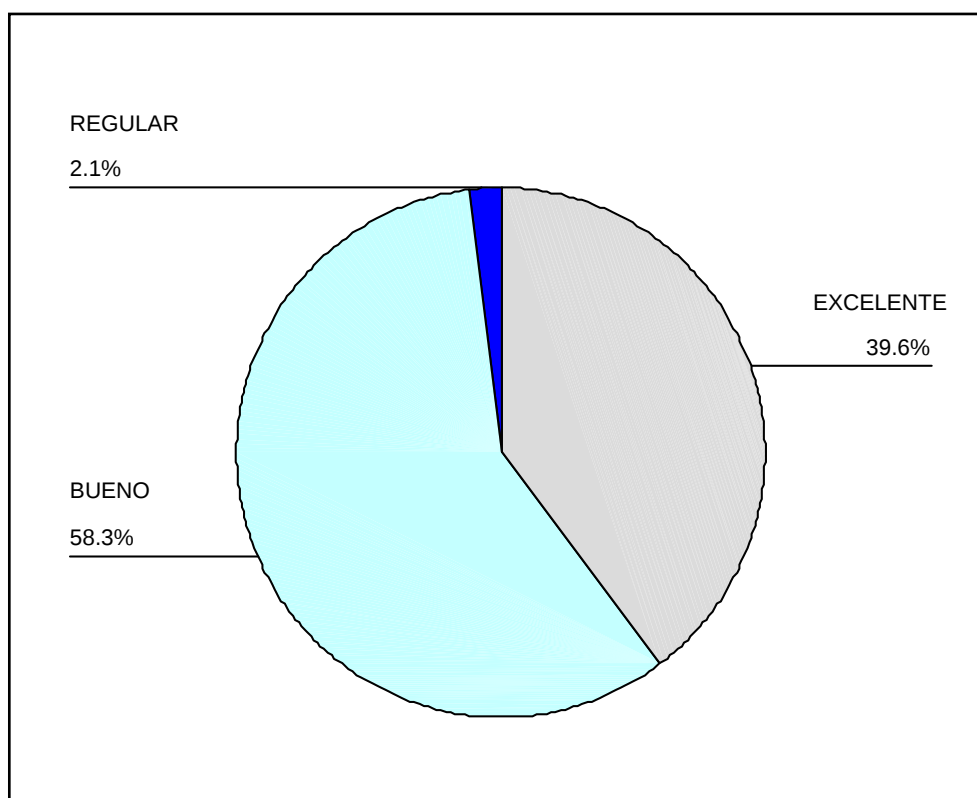


Gráfico 7. Porcentajes correspondientes a las habilidades adquiridas para expresar ideas de forma escrita y oral

Tabla 13. *Evaluación del Tiempo establecido para la Formación Teórica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
ADECUADO	19	39.6	39.6	39.6
MEDIANAMENTE ADECUADO	24	50.0	50.0	89.6
POCO ADECUADO	4	8.3	8.3	97.9
NADA ADECUADO	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

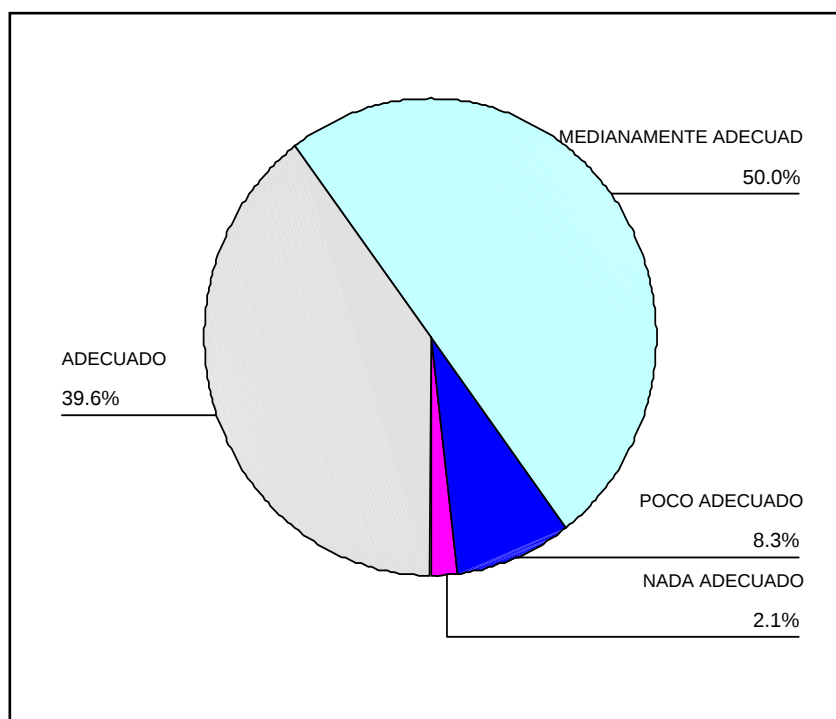


Gráfico 8. Porcentajes correspondientes a la evaluación del tiempo de formación teórica

Tabla 14. *Evaluación del Tiempo establecido para la Formación Práctica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
ADECUADO	34	70.8	70.8	70.8
MEDIANAMENTE ADECUADO	10	20.8	20.8	91.7
POCO ADECUADO	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

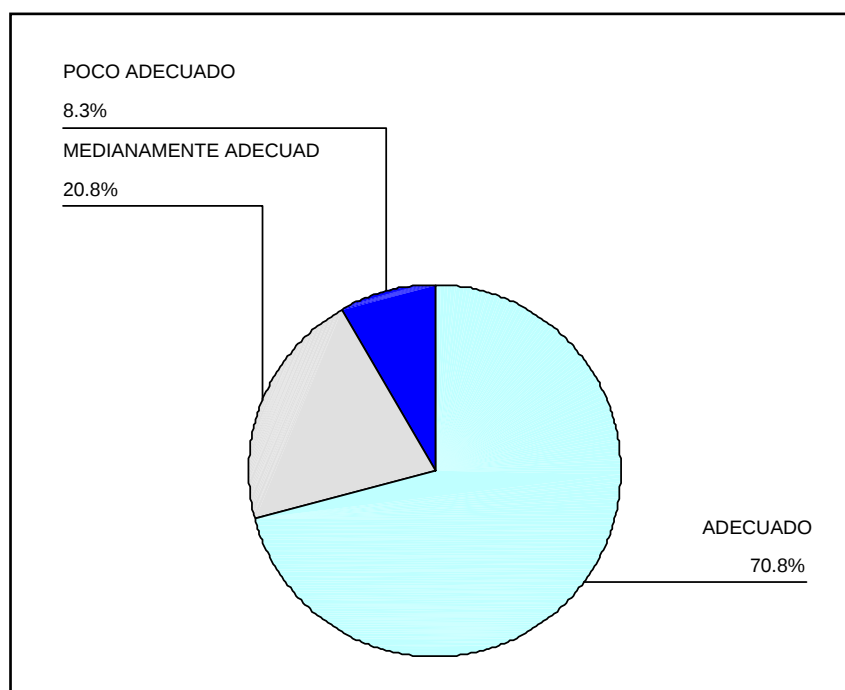


Gráfico 9. Porcentajes correspondientes a la evaluación del tiempo de formación práctica

Tomando como base el resultado anterior y lo captado en el proceso investigativo, se concluye que los Capacitados tienen una inclinación por la formación práctica la cual consideran más funcional.

Disponibilidad de Recursos (tecnológicos, materiales, didácticos y humanos) en el proceso de Capacitación

Tablas 15, 16, 17, 18, 19-A y 19-B

Las tablas que se presentan a continuación muestran la tendencia de los Capacitados en cuanto a la disponibilidad de los recursos antes mencionados así como la opinión sobre el nivel de calidad en la comunicación entre ellos y el recurso humano encargado de prepararlos.

En la tabla número 15 se explica que para el 56.3% de los adolescentes el nivel de adecuación en el uso de avances tecnológicos es “Medianamente Adecuado” en relación a la capacitación impartida, para el 31.3% es “Adecuado”, mientras que el 10.4% opina que es “Poco Adecuado” y finalmente solo un pequeño porcentaje de 2.1% lo consideró “Nada Adecuado”.

En la tabla número 16 se detalla que para el 45.8% de los encuestados “Siempre” se aplica lo aprendido en materia de avances tecnológicos en el ejercicio del oficio, el 39.6% dijo “Casi Siempre”, el 12.5% opinó “A Veces” y un solo 2.1% le parece que “Nunca”.

En la tabla número 17 se señala las respuestas acerca de la dotación de recursos materiales, para lo cual expresaron lo siguiente: el 70.8% la consideró “Buena”, el 20.8% “Excelente” y un reducido porcentaje de 8.3% opinó que es “Regular”.

Tabla 15. *Evaluación de la Pertinencia en el Uso de los Avances Tecnológicos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
ADECUADOS	15	31.3	31.3	31.3
MEDIANAMENTE ADECUADOS	27	56.3	56.3	87.5
POCO ADECUADOS	5	10.4	10.4	97.9
NADA ADECUADOS	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

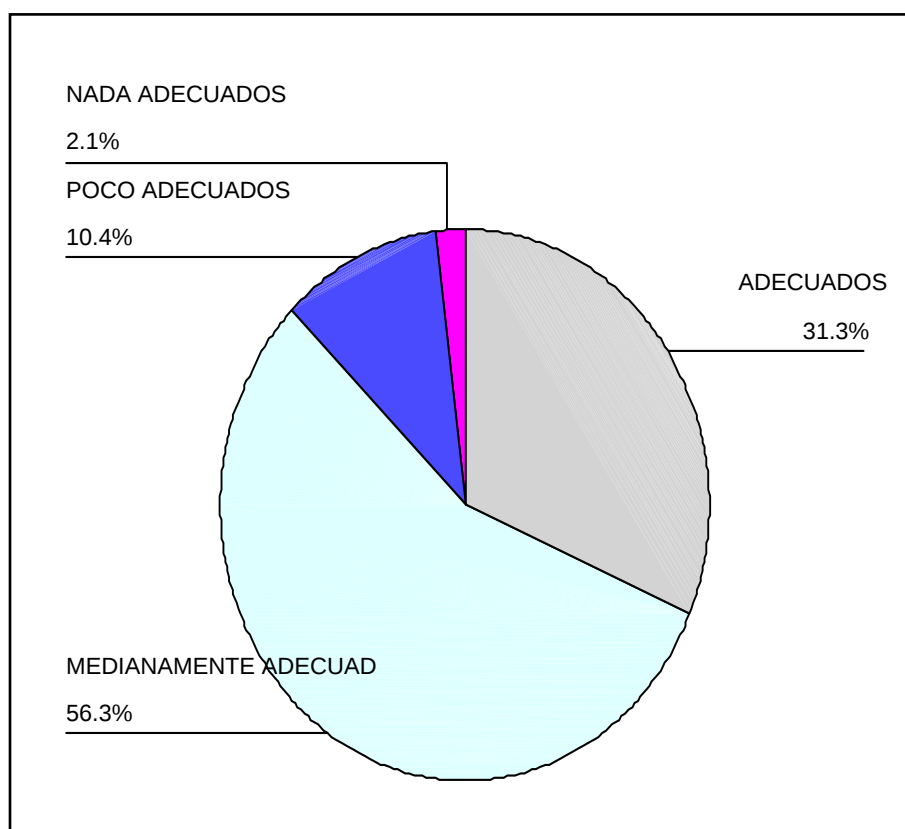


Gráfico 10. Porcentajes correspondientes a la pertinencia en el uso de avances tecnológicos

Tabla 16. *Evaluación sobre la Aplicabilidad de los Conocimientos Adquiridos en Avances Tecnológicos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	POrcentaje Acumulado
SIEMPRE	22	45.8	45.8	45.8
CASI SIEMPRE	19	39.6	39.6	85.4
A VECES	6	12.5	12.5	97.9
NUNCA	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

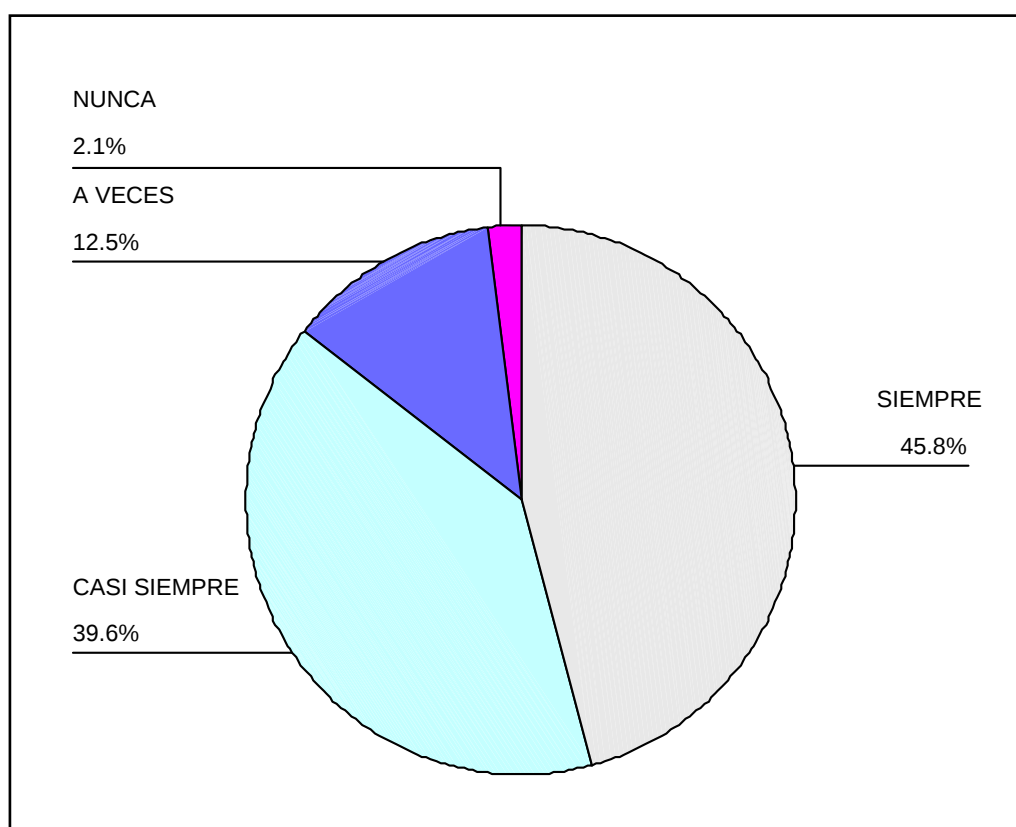


Gráfico 11. Porcentajes correspondientes a la aplicabilidad de avances tecnológicos

Tabla 17. *Evaluación de la Dotación de Recursos Materiales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
EXCELENTES	10	20.8	20.8	20.8
BUENOS	34	70.8	70.8	91.7
REGULARES	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

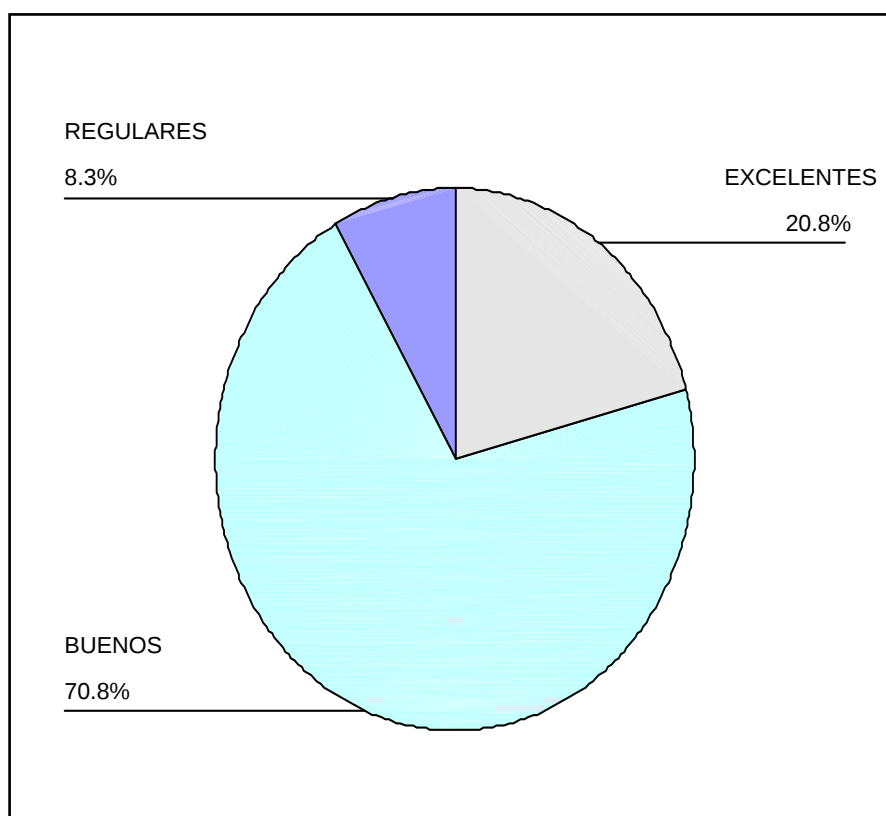


Gráfico 12. Porcentajes correspondientes a la dotación de recursos materiales.

En cuanto a la dotación de recursos didácticos en la tabla número 18 se describe que el 54.2% le parece “Medianamente Adecuada”, el 33.3% le parece “Adecuada”, al 10.4% “Poco Adecuada” y sólo el 21.1% “Nada Adecuada”.

Considerando lo señalado, se puede constatar que las respuestas son similares a la de los Capacitadores y Tutores en torno a éste punto, es pertinente acotar que para las diferentes personas involucradas en éste proceso formativo el funcionar en las instalaciones del IUJO ya les provee y garantiza la dotación de todo tipo de recursos necesarios para tal actividad.

Las tablas 19-A y 19-B hacen referencia al nivel de calidad en la comunicación de estos actores con los Capacitadores y Tutores, así se tiene que:

En la tabla número 19-A los encuestados consideraron en un 60.4% que la comunicación entre ellos y los Capacitadores es “Buena”, mientras que el 31.3% lo considera “Excelente” y el 8.3% “Regular”.

En este mismo orden de ideas, la tabla número 19-B señala que las categorías “Excelente” y “Buena” obtuvieron el mismo puntaje de 41.7% con respecto al nivel de la comunicación con los Tutores y un reducido número de 16.7% le parece que es “Regular”.

De acuerdo a lo anterior, se deduce que para éste grupo de encuestados las relaciones entre ellos y sus formadores está dentro de un nivel apropiado en cuanto a comunicación se refiere.

Tabla 18. *Evaluación de la Dotación de Recursos Didácticos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
ADECUADO	16	33.3	33.3	33.3
MEDIANAMENTE ADECUADO	26	54.2	54.2	87.5
POCO ADECUADO	5	10.4	10.4	97.9
NADA ADECUADO	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

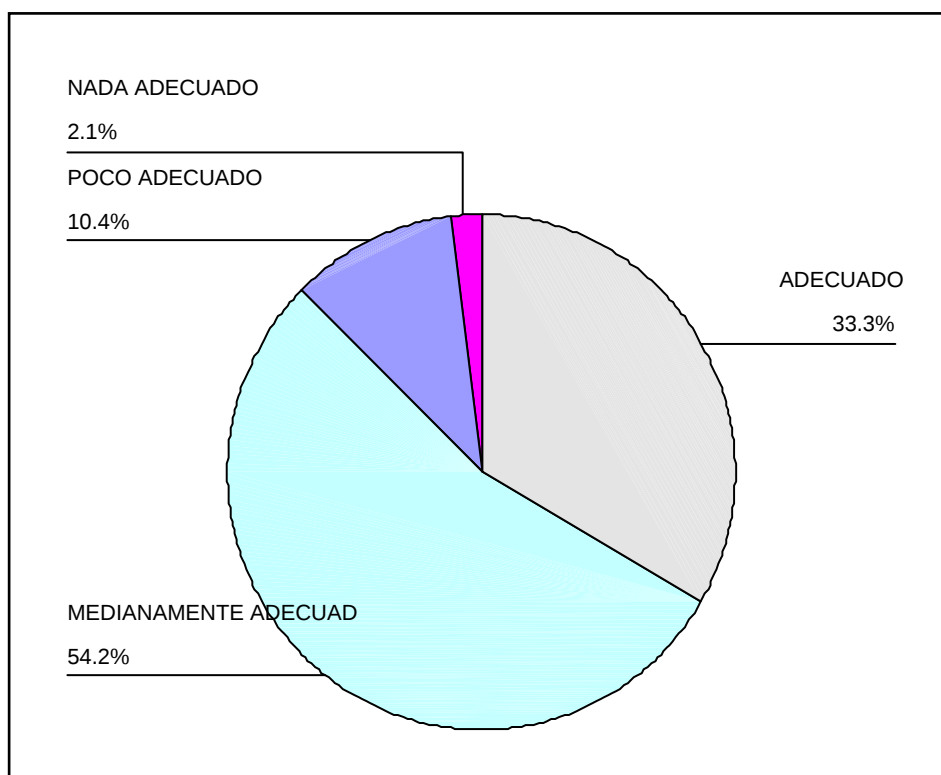


Gráfico 13. Porcentajes correspondientes a la dotación de recursos didácticos

Tabla 19-A. *Evaluación sobre el Nivel de Calidad en la Comunicación entre Capacitados y Capacitadores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
EXCELENTE	15	31.3	31.3	31.3
BUENA	29	60.4	60.4	91.7
REGULAR	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

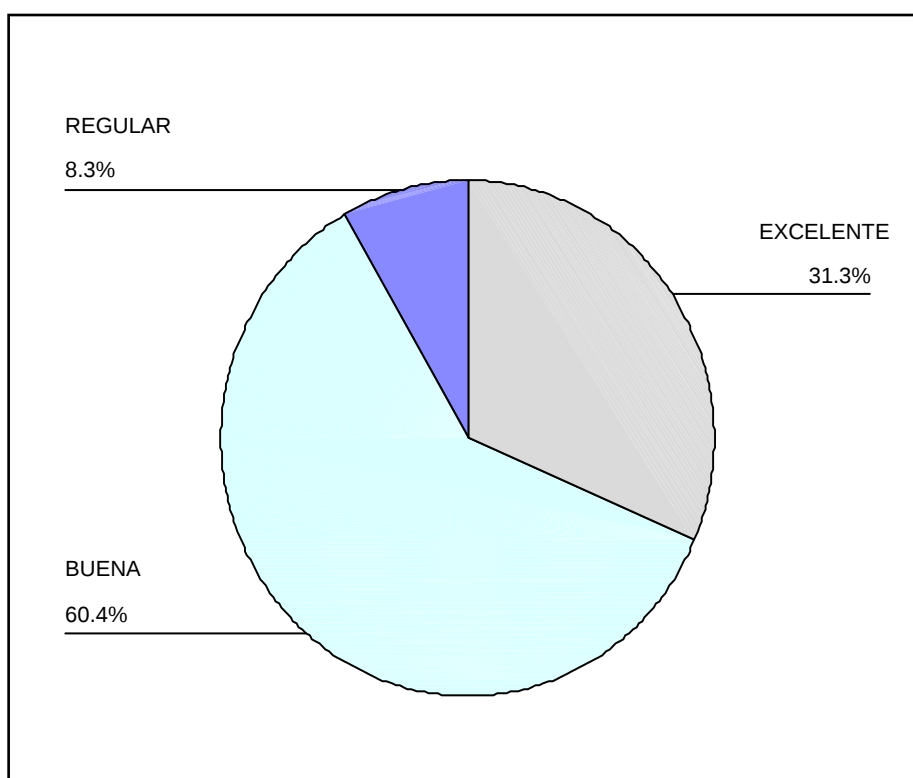


Gráfico 14-A. Porcentajes correspondientes al nivel de calidad en la comunicación entre capacitados y capacitadores.

Tabla 19-B. *Evaluación sobre el Nivel de Calidad en la Comunicación entre Capacitados y Tutores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
EXCELENTE	20	41.7	41.7	41.7
BUENA	20	41.7	41.7	83.3
REGULAR	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	
Total	48	100.0		

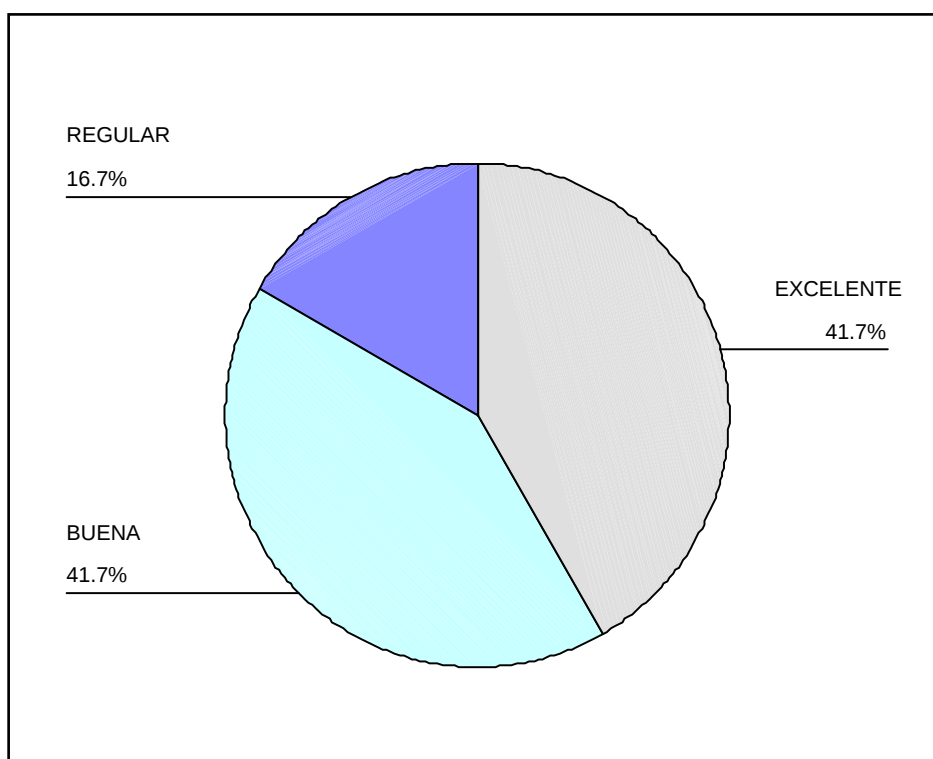


Gráfico 14-B. Porcentajes correspondientes al nivel de calidad en la comunicación entre capacitados y tutores.

Ventajas y Desventajas

Ventajas

Para los Capacitados beneficiarios del Sistema DAE éste tiene varias ventajas, que según sus propias palabras todas son igual de relevantes, a continuación se presentan:

- Para el 43%, ofrece una Formación Académica muy completa y a través de ella pueden ingresar en el mercado laboral, puesto que; salen bien preparados.
- Para un 19% éste sistema tiene como ventaja que se aplica rápidamente lo que se aprende en la teoría.
- Otro 19% opina que se desarrollan como personas integrales.
- Y el último 19% considera que adquieren conocimientos de acuerdo a las exigencias de las empresas.

Desventajas

Según la opinión de los Capacitados el Sistema DAE reúne varias desventajas, las cuales se nombran a continuación:

- Una de las principales desventajas para el 44% de los Capacitados es que los cursos no terminan en el tiempo estipulado sino que generalmente se alargan.

- Otro 44% consideran muy desventajoso que sólo sea para menores de edad pues hay bachilleres recién graduados que ya tienen la mayoría de edad y les gustaría participar en éste programa.
- Para un grupo minoritario de 12% de los encuestados el Sistema DAE no presenta ninguna desventaja porque ofrece una formación y desenvolvimiento en las empresas óptimo.

3- Información Aportada por los Empleadores

La reacción de los empleadores en torno al programa, en general, se considera positiva, manifestaron su disposición en relación al ofrecimiento de prácticas laborales al interior de sus respectivas empresas, aclarando que si bien, éste es un programa en el cual actualmente deben participar todas las empresas debido a que es una exigencia por parte del INCE y deben cumplirla, porque de no ser así no pueden obtener la solvencia y con ello los dólares que necesitan para ejecutar sus actividades, ellos igualmente están abiertos para contribuir a la inserción en el mercado de trabajo a estos aprendices.

En general, expresaron que la probabilidad de que un capacitado perteneciente al DAE de Fundametal quede empleado una vez que culminen las prácticas en oficio es alta, siempre y cuando, tomando en consideración ciertos requisitos exigidos por cada empresa. (Ver tabla resumen).

Para éste grupo de entrevistados no se trata únicamente de cumplir con la Ley sino también, contribuir con el desarrollo y crecimiento de una población con poca experiencia y de bajos recursos económicos. Además, consideran que al formar a éstos jóvenes también la empresa se enriquece con la obtención de un personal calificado y que pueden adaptar a las normas y políticas de la organización.

En líneas generales, las diversas entrevistas realizadas a los empleadores dejan de manifiesto su satisfacción con el Sistema DAE y con la propia institución Fundametal; con respecto al DAE opinan que el programa ha logrado establecer una formación adecuada en términos de coherencia entre la teoría impartida por la institución y lo aplicado en las empresas de hoy en día, es decir; para los empleadores existe una permanente superación de calidad, pertinencia y actualización de los oficios.

Igualmente, para los entrevistados el sistema DAE de Fundametal provee a los beneficiarios directos (capacitados) de excelentes habilidades, en su mayoría coincidieron en el tipo de habilidades adquiridas por los capacitados una vez que se forman en éste sistema, ellas son: manejo de un buen vocabulario, disciplina, responsabilidad, iniciativa, deseos de superación, buena documentación y algo muy importante los hace madurar.

Con respecto a la entidad didáctica, no tuvieron mayores observaciones pues consideran a Fundametal una institución seria, responsable y además se mostraron bien receptivos con ésta institución no sólo por lo expuesto anteriormente sino también algo muy significativo, por el hecho de funcionar en el Instituto Universitario “Jesús Obrero”, igualmente porque consideran que Fundametal está al día con toda la permisología necesaria para tal actividad.

En cuanto a la interrogante, sobre el tipo de oficios más solicitados por cada una de ellos, se obtuvo como resultado que solicitan de todo lo que ofrezca Fundametal, pero generalmente en función a sus necesidades y de la actividad principal de la empresa.

Consideran necesario la continuidad del programa, pues evaluando sus opiniones éste Sistema de Formación representa una alternativa interesante por su capacidad de ayuda a éste sector, valga mencionar; a los capacitados, otorgándoles la oportunidad de continuar sus estudios y a su vez les proporciona una salida inmediata al mercado laboral, igualmente han hecho énfasis de que el programa es un logro importante sobre todo porque muchos de éstos adolescentes vienen de hogares inestructurados.

Finalmente, con el fin de proporcionar información detallada sobre las opiniones emitidas por los empleadores, a continuación se presenta una tabla resumen de las

entrevistas aplicadas a los empleadores de las respectivas empresas que fueron seleccionadas para la investigación:

Tabla 20. *Resumen de la Entrevista Realizada a los Empleadores*

Preguntas	Farmatodo	Automercados Plazàs	Sidetur	Banesco
1	La Gerente de capacitación y desarrollo y la coordinadora de desarrollo son los contactos directos con Fundametal.	Se realiza una planificación dependiendo de las necesidades se pasa una carta solicitando el numero de aprendices planificados.	Se realiza una planificación y se pasa una carta a Fundametal haciendo la solicitud de aprendices.	En función al número de empleados que tenga la organización se saca una estadística y de allí un porcentaje que va determinar cuantos aprendices se necesitan.
2	Se establece una comunicación con Fundametal para hacerle seguimiento a los aprendices.	Le hacen una evaluación mensual continua a los aprendices y me pasan un reporte.	Su evaluación es mensual y hay una constante retroalimentación entre la empresa y Fundametal	Fundametal los evalúa para el oficio y después nosotros volvemos a aplicarles pruebas.
3	Hemos mantenido contacto con la Sra. Martha con el fin de que nos atienda y poder cumplir con el INCE.	A través del supervisor del INCE que me dio una data de empresas didácticas.	Somos la misma familia.	El INCE te exige que cumplas la cuota de aprendices en función de ello se solicitan a Fundametal.
4	En nuestro caso particular solicitamos la formación de aprendices en el oficio de vendedor.	- Asistente administrativo - Secretariado - Operador de Supermercado	- Asistente administrativo y anteriormente toda la parte industrial.	- Oficinista integral
5	Realizan labores relacionadas al oficio para el cual se han preparado.	Se trata de que cumplan las tareas que exige el INCE, en general son muy integrales.	Realizan labores relacionadas a su oficio pero también se rotan.	Realizan labores específicas a sus áreas pero también se rotan por otras áreas.
6	Actualmente 20 aprendices en formación práctica y en fase teórica 48 representa aproximadamente un 3 % de nuestra fuerza laboral.	Unos 7 u 8 al año esto representa un 10 % o 20 % de la deuda que debemos cubrir.	Unos 8 a 10 aprendices.	Aproximadamente unos 40 aprendices al año.
7	Cumplir con las competencias del cargo de asistente de piso de venta.	Dependiendo de las pruebas de Fundametal y de las pruebas de la empresa.	Cumplir con sus labores asignadas, responsabilidad, espíritu de desarrollo y si hay vacante.	Evaluamos todo lo que es la parte psicotécnica y la entrevista.
8	La mayoría de los jóvenes que son formados se quedan en la organización, en este momento no poseo las estadísticas.	Como unos 20.	Aproximadamente 10.	No la se.

Tabla 20. *Continuación*

Preguntas	Farmatodo	Automercados Plazàs	Sidetur	BanESCO
9	Como empleadora me encuentro bastante satisfecha con la formación que otorga Fundametal en cuanto a los jóvenes por sus comentarios se encuentran satisfechos.	Si, considero que ha sido bastante provechoso, los aprendices nos han sido satisfactorio.	Como empresa si satisface las necesidades, para el joven permite ayudarlos a nivel académico profesional y laboral.	Definitivamente que si, porque estos muchachos que no tienen posibilidades económicas, se entrenan en un oficio.
10	- Disciplina - Responsabilidad - Ganas de superarse	- Compromiso - Vocabulario - Disciplina	- Vocabulario - Disciplina - Iniciativa	Lo hace madurar, crecer.
11	Cumplir la parte legal y obtener un personal calificado que puedes adaptar a la política de la organización.	Provechoso por la rotación que tenemos ha sido un beneficio exitoso porque todos han quedado, es como un reclutamiento interno.	Lo adaptas a tus necesidades y requerimientos.	- Gente sin vicio - Gente que vas a adaptar - Se van a ver comprometidos con la empresa, la rotación puede ser menor.
12	Excelente, los muchachos reciben una formación teórica que complementan con la práctica.	- Aprenden a desarrollarse - Valoran lo que es el trabajo - Abre la oportunidad de seguir sus estudios universitarios.	Excelente, les da herramientas para continuar sus estudios.	Es un logro importante, sobre todo porque vienen de hogares inestructurados.
13	Ventajas: - Facilidad de obtener conocimientos teóricos antes de llevar a cabo la fase practica. Desventajas: - Para mi ninguna	Ventajas: - Que venga un tutor mensualmente a aplicarles pruebas. - Usan uniformes. - Tienen bien preestablecido las normativas. Desventajas: - Que el tutor no tiene suficiente retroalimentacion con ellos. - No sabemos con exactitud su proceso de reclutamiento.	Ventajas: - Un joven que puedes ayudar y moldear a tu requerimientos como empresa. Desventajas: - Ninguna.	Ventajas: - Mano de obra económica. - Mano de obra que se pude amoldar a la organización. - El impacto en los pasivos laborales. - Que los chicos tu los puedes desarrollar. Desventajas: - Te consigues con problemas como por ejemplo: "Embarazos".

Tabla 20. *Continuación*

Preguntas	Central Madeirense	Mabe	Láser Computación	Nestlé de Venezuela
1	Fundametal se encarga de buscar los aprendices, envían una muestra, yo los entrevisto y del número que mandan se eligen los que yo considero aptos.	Se comienza con el estudio de cumplimiento que hace el INCE, para luego del total de trabajadores sacan un promedio de la cantidad de aprendices que se deber incluir.	Pase una carta haciendo el requerimiento de los aprendices, inmediatamente me asignaron un pasante.	Suministramos información a Fundametal en cuanto a nuestras necesidades, y ellos localizan a los jóvenes, después nosotros hacemos una pequeña selección.
2	Mensualmente Fundametal envía un docente que viene hacerles pruebas del programa teórico, y nos mandan sus notas para que llevemos un control.	Hasta el momento no me han dado seguimiento.	Por los momentos no.	Si, mensualmente hay una supervisión, un control, también el control es diario.
3	Cuando llegue acá ya trabajaban con Fundametal.	A través del estudio de cumplimiento, y a través de una Gerente de Recurso Humano	Teníamos que solicitar la solvencia, antes podías pagar la contraparte sin tener al pasante, como se hizo un requisito sin ecuanom el INCE nos contacto con Fundametal.	Conocimos a Fundametal a nivel de cursos y después a través de la coordinación del DAE.
4	En mi caso operador de Supermercado.	- Secretariado - Asistente administrativo	Area administrativa.	A nivel de Asistente Administrativo.
5	Tratamos de que cumplan el plan de formación, si está a nuestro alcance se rotan.	Yo los roto por cada departamento no se pueden mantener en uno solo.	Toca cada una de las partes del departamento de administración.	Estamos pendientes de cumplir con el programa de Fundametal y del INCE.
6	Cumplimos con lo que indica el INCE, recientemente aumentó al 4 % de los trabajadores que tenemos en la organización. Actualmente sobre cumplimos porque teníamos 25 aprendices hasta mayo del 2004 y en Septiembre tenemos 7 aprendices.	Actualmente tenemos 6 chicos, estoy esperando estudio de cumplimiento porque dependiendo de eso tengo que pedir aprendices, para cubrir la deuda que veníamos arrastrando.	Máximo 2 porque somos una empresa pequeña de 20 personas.	19 y viene a representar como el 10 % de lo que tenemos aquí en oficina central.

Tabla 20. *Continuación*

Preguntas	Central Madeirense	Mabe	Láser Computación	Nestlé de Venezuela
7	Buscamos bachilleres y se evalúan valores como: - Cumplimiento de horarios - Calidad del trabajo - Compromiso con la empresa	Que haya vacante y el chico cumpla con sus labores como es debido.	- Productividad - Criterio - Motivación	- tener potencial - Compromiso - Responsabilidad - Ganas de aprender - Productividad - Motivación - Orientación a resultados - Iniciativa para desarrollarse a nivel profesional.
8	Un aproximado de 30 aprendices.	Solo me he quedado con 3.	Este es el primero.	Actualmente tenemos como 7 que fueron aprendices, ya son empleados Nestle.
9	No creo que satisface, vienen solo 3 veces a la semana y 2 en Fundametal. Las veces que he tenido la modalidad intensiva a satisfecho más.	Bastante porque uno se apoya mucho en ellos. También se les da la oportunidad de que crezcan a nivel profesional.	En teoría es excelente porque ayuda a jóvenes humildes que no tienen la oportunidad de estudios en una universidad y emplearse en una compañía, y a la empresa porque esta poniendo a una persona que puedes adiestrar en función de las normas y políticas.	Si, yo pienso que si, que es perfecto y hace mucha falta.
10	Como habilidad: Que están bien documentados.	Las habilidades han sido excelentes, aprenden rápido cualquier cosa.	Honestamente ninguna, en mi caso con el pasante que tenemos cero.	Personas claras en lo que quieren y pendientes de lo que deben hacer.
11	- Si es una persona que le guste trabajar, tienes persona calificadas en el trabajo. - Personas sin vicios.	Oportunidad para desarrollarse, aprender y ejecutar las labores aprendidas en otras empresas.	Desde el punto de vista de RR HH la satisfacción de ayudar a un plan y que tienes en el departamento un colaborador que forma parte de tu equipo de trabajo	Adicional a lo legal, enriquecimiento para ambos lados, para ellos, tu ves como llegan y como se van totalmente diferentes, para nosotros una gratificación que puedes contribuir a su desarrollo.

Tabla 20. *Continuación*

Preguntas	Central Madeirense	Mabe	Láser Computación	Nestlé de Venezuela
12	Es bien importante, los jóvenes pueden desarrollarse en un oficio, insertarse en una organización y continuar sus estudios.	Excelente, aprenden un oficio que les dará recursos económico y pueden seguir estudiando,	Bueno, ayuda a jóvenes con menos recursos.	Excelente, yo pienso que debe continuar.
13	Ventajas: - Los chicos vienen bien formados Desventajas: - Que algunos chicos se van, no quieren continuar.	Ventajas: - La coordinadora v es muy diligente, preocupada y bien justa. Desventajas: - Tu ingresas al chico y tienes un año que no lo ves. - No me gusta de este programa que incluyen gente embarazada.	Ventajas: - Que ayudas a alguien que non tiene recursos. Desventajas: - Hablo por mi caso, me parece que tiene debilidades en la parte académica.	Ventajas: - Muchacho con ganas de aprender. - Jóvenes con conocimientos y que han recibido cursos de crecimiento personal. - Es muy integral. Desventajas: - No ha sido muy viable el que estén 3 días aquí y 2 días en Fundametal.

4- Información Aportada por la Coordinadora del Sistema DAE

Para la coordinadora del Sistema de Formación DAE la labor social que éste implica es sin precedentes, pues enfoca su atención en darle la oportunidad a adolescentes provenientes de sectores de escasos recursos económicos de capacitarse en algún oficio, pueda trabajar y luego de terminar la formación continuar sus estudios realizando la carrera que más le guste, pero con la ventaja de que ya tienen un soporte con el cual ayudarse.

Del mismo modo, señaló que la experiencia con el programa ha sido positiva y satisfactoria en todos los aspectos, en los últimos tres años han incorporado al mercado de trabajo aproximadamente un 70% de la población capacitada en todas las áreas, de allí que, según su propio testimonio en la institución no se realiza una planificación formal en cuanto a la incorporación de jóvenes al ámbito laboral por área de formación, porque el día a día les va indicando cuantos deben preparar dependiendo de las solicitudes que vayan surgiendo de las empresas, que generalmente es en función a su naturaleza y a sus necesidades. Igualmente afirmó que sí existe probabilidad de que un capacitado quede empleado en la empresa donde realiza las prácticas y ésta probabilidad según su opinión es de un 60% aproximadamente, acotando que ya eso es una decisión de la empresa en la cual no tiene inherencia alguna Fundamental salvo que les pidan alguna referencia con respecto a algún joven en particular que deseen incorporar, para lo cual siempre tienen la mejor disposición de hacerlo.

Así mismo, expresó que las empresas solicitan todos los oficios y la cantidad depende del estudio de cumplimiento que les hace el INCE destacando que actualmente están solicitando muchos aprendices para poder obtener la solvencia y en consecuencia dólares, sobre todo para aquellos que les he necesario para su actividad productiva.

Para la entrevistada, la formación que imparten es de calidad, cuentan con un personal docente preparado y actualizado, con suficientes herramientas para asumir ésta importante responsabilidad y también cuentan con todos los recursos necesarios para la formación, al igual que el resto de los actores opinó que esto último se debe a que funcionan dentro de un instituto dirigido por padres “Jesuitas” y por tal motivo disponen de todo y lo más actualizado, puesto que; los padres son muy diligentes sobre todo tratándose de un programa como éste, en este mismo orden de ideas resaltó que ellos son una de las pocas entidades didácticas que está al día con la permisología completa y eso es otro factor que influye para afirmar que Fundametal es una institución que ofrece una Formación Profesional de calidad y con todo lo establecido por la Ley.

Finalmente, al igual que para los empleadores, se diseñó una tabla resumen de la entrevista sostenida con la coordinadora del DAE, para completar aún más la información aportada por la misma, a continuación se presenta:

Tabla 21. *Resumen de la Entrevista Realizada a la Coordinadora del Sistema DAE*

Preguntas	Coordinación del Sistema DAE
1	No tenemos una planificación establecida ya que esto surge de las necesidades de las empresas, con respecto a las áreas de formación o mejor dicho los oficios solicitados dependen del tipo de empresa y de sus necesidades. Considero que se han incorporado en los últimos tres años un 70 % aproximadamente en todas las áreas.
2	Aproximadamente un 60 %.
3	Generalmente las empresas solicitan todos los oficios que nosotros damos, por lo general piden de 5 a 10 aprendices de acuerdo al estudio de cumplimiento que les hace el INCE., aunque actualmente no podríamos hablar de esas cifras porque las empresas tratan de ponerse al día con el INCE por aquello de la solvencia para la obtención de dólares, por eso en la actualidad están solicitando muchos jóvenes.
4	La empresa de acuerdo al estudio de cumplimiento que le hace el INCE, ve su necesidad llama a la fundación hace una postulación de los jóvenes que necesita, nosotros procesamos aquí la posibilidad de incluirlos en cualquiera de los cursos que se abran próximamente a esa solicitud. La coordinación sí garantiza una buena aplicación de éste sistema.
5	Sí, Fundametal cuenta con unos tutores académicos que en la modalidad Dual o Interactiva asisten durante todo el proceso de la teoría a evaluar lo que es el desarrollo del joven dentro de la práctica en la empresa. Cuando se trata de la modalidad Intensiva los tutores nuestros no van a la empresa.
6	Fundametal vive constantemente actualizándose y el INCE últimamente ha tratado de actualizar sus programas, con respecto a las expectativas de los jóvenes y las empresas, estamos en un Instituto Técnico “Jesús Obrero” donde tenemos lo más actualizado y eso está gustando bastante en las empresas no sólo por eso sino que somos una de las pocas entidades didácticas que estamos al día con todo lo de la permisología requerida por el INCE.
7	La experiencia nos ha dicho que si se forman y obtienen conocimientos en ese tiempo.
8	Ninguno, para los que no tiene el componente docente exigido por el INCE ellos mismos se comprometieron en dictárselos.
9	Fundametal es una de las entidades que tiene ese beneficio porque estamos dentro de un instituto y los padres que llevan éste proceso en “Jesús Obrero” son jesuitas sumamente organizados y disponemos de todo.
10	Particularmente yo pienso que debería haber sensibilidad en cuanto a la edad.
11	Todo depende del estudio de cumplimiento que le hace el INCE, entonces las empresas se dirigen a nosotros, hacen una postulación y le decimos de igual manera mediante una carta empieza el curso, los requisitos que deben llenar, lo que es el proceso de selección para que la empresa decida de una grupo de participantes que le enviamos con cuáles se queda de acuerdo a sus necesidades.
12	A mi me parece maravilloso, la labor social que esto implica es sin precedentes; me parece que es darle la oportunidad a un muchacho que se forme en un oficio, aprenda a trabajar y no sea dependiente, después que termine ésta formación pueda estudiar la carrera que a él le gusta.
13	En este momento la más solicitada o la única solicitada es la formación intensiva porque el INCE obliga a eso porque no está de acuerdo con el sistema dual, pero en el caso de Fundametal la tendencia es a la dual o podríamos decir a mi forma de ver fue un 70% dual a un 30% intensivo.
14	Si ahorita nos permitieran dar el dual y el intensivo los dos tienen ventajas, hablaríamos de ventajas y desventajas para las empresas, hay unas que les parece más beneficioso la dual hay otras que les parece mejor la intensiva; para nosotros en el sistema que formemos igualito obtenemos un beneficio y los jóvenes igualito, la labor de nosotros es formar sea en el sistema que sea.

5- Alternativas para el Mejoramiento del Programa por parte de los Beneficiarios

Los Capacitadores, Tutores, Capacitados, Empleadores y la Coordinación del DAE aportaron una serie de alternativas que a continuación se mencionan:

De los Capacitadores y Tutores

- Aperturar un mayor número de oficios por cada curso para procurar abordar la gran demanda de los aspirantes que acuden por la popularidad del Centro Didáctico.
- Incorporar materias de convivencia ciudadana y foros sobre evolución personal tomando en cuenta que los beneficiarios provienen de sectores marginales.

De los Capacitados

- Cumplir el tiempo establecido por el programa.
- Subir la edad para que un mayor número de bachilleres puedan aprovechar el programa.
- Simplificar algunos convenios en las empresas para agilizar y acortar el proceso.
- Ofrecer nuevos cursos, más variedad.
- Suministrar más información acerca de los acontecimientos que ocurran en la coordinación de Fundametal con respecto a las normas que se deben cumplir y a su vez tomar en cuenta a los capacitados en la toma de decisiones, que los involucren a todos.

- Mejorar el trato de los Tutores hacia los alumnos, que se les exija mayor respeto.
- Reducir el tiempo de capacitación en el Instituto y aumentar el tiempo de prácticas en las Empresas.

De los Empleadores

Farmatodo

- Qué los jóvenes reciban una educación integral.
- Apoyo psicológico, educación física, elaboren planes de vida.
- Herramientas para desarrollarse profesionalmente, por ejemplo; herramientas como el manejo del idioma Inglés.

Automercados Plazas

- El Tutor tenga más Fedd-Back con los jóvenes.
- Conocer un poco más las normativas de Fundametal para poder aplicarlas aquí o agregarles las que nosotros tenemos.
- Conocer a fondo su proceso de reclutamiento, que envíen un resumen donde expliquen porque seleccionaron a uno o a otro joven y así poner un equilibrio entre Fundametal y nosotros en el aspecto de la selección.

Sidetur

- Que abran una mayor diversidad de cursos.

BanESCO

- La posibilidad de dar otro tipo de promoción para captar jóvenes de otros estratos sociales que eso no se ha visto, a otro target de la población.

Central Madeirense

- Aplicarle un poco más de disciplina, mano dura a los jóvenes.

Mabe

- Tener mucho cuidado con muchachas embarazadas, no aceptarlas.

Láser Computación

- Ofrecer más modalidad intensiva.
- Adaptar el pensúm a lo que podría ser una Universidad o de un Instituto Universitario.

Nestlé de Venezuela

- Que estén bien pendientes de cada uno de los aprendices.

De la Coordinación del DAE en Fundametal

- De parte de Fundametal todas las propuestas que vayan surgiendo, que se nos ocurran a nosotros, a los participantes, a los instructores lo vamos a tomar en cuenta.
- Me parece importante la celeridad que le dé el INCE a las solicitudes que hagan las empresas didácticas, por ejemplo; cuando solicitamos la apertura de un curso generen respuestas inmediatas, eso no está ocurriendo y retrasa los procesos.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

La intención de ésta última sección del trabajo es proporcionar algunas aclaratorias finales sobre los aspectos más resaltantes del tema planteado.

El empleo es un elemento determinante para mejorar las condiciones de vida de las personas, siempre y cuando estos sean estables y de calidad. En los últimos años, dada la situación económica que ha vivido el país, el creciente desempleo ha afectado a gran parte de la población especialmente a los jóvenes siendo éstos el mayor activo para el presente y para el futuro, pero que a su vez representan también un grupo muy vulnerable.

La imposibilidad de encontrar empleo genera una sensación de exclusión entre los adolescentes y puede aumentar su participación en actividades ilegales.

En comparación con los adultos, los jóvenes de hoy tienen más probabilidades de encontrarse desempleados, con frecuencia su potencial no se utiliza porque no tienen acceso a un trabajo, esa situación muchas veces es consecuencia de las dificultades asociadas con la transición inicial del campo académico al trabajo o el no poder continuar estudios superiores que les asegure una base para encontrar empleos decentes y productivos porque simplemente sus padres no pueden permitirse costearles una carrera.

Hoy en día, para muchos jóvenes estar sin trabajo significa no tener la oportunidad de continuar con sus estudios, incorporarse a la vida social y económica y con ello salir de la pobreza y exclusión. Además, se ha comprobado que el estar

desempleado influye en las oportunidades futuras de empleo sobre todo en ésta época de cambios y transformaciones que viven día a día las empresas modernas, producto de la globalización; el desempleo genera para muchos adolescentes desventajas en cuanto a conocimientos, aprendizajes y adaptaciones a las nuevas tecnologías, desarrollo profesional, crecimiento personal.

Del mismo modo, se ha visto que la ausencia de capital educativo bloquea la posibilidad de contar con el recurso humano para constituir una mano de obra calificada con perspectivas de superación, que es lo que demandan las organizaciones modernas para incorporar personal a su fuerza laboral.

Por lo tanto, han sido fundamentales las intervenciones hechas por las entidades didácticas con apoyo del sector privado en materia de capacitación y formación profesional a adolescentes que se encuentran en desventajas, capacitándolos en algún oficio y a su vez buscando soluciones para aumentar su potencial y su conocimiento, garantizando así oportunidades en el mercado laboral.

Dentro de éste contexto, la investigación realizada concluye que el Sistema DAE de Fundametal ha contribuido positivamente en la incorporación de adolescentes a las empresas solicitantes por medio de la capacitación ofrecida, se ha comprobado a través de las opiniones emitidas y a través del propio investigador que tras el paso por el programa, la probabilidad de que un capacitado obtenga trabajo es claramente superior a la que tenía antes de su ingreso.

Al abordar la interrogante relacionada a la planificación e incorporación de jóvenes al mercado laboral durante los últimos tres años se pudo constatar aún más lo anterior, la coordinadora del DAE de Fundametal señaló que generalmente no se realiza planificación alguna porque ello surge de las necesidades de las empresas y esto es constante, según lo aportado durante los últimos tres años se ha incorporado

aproximadamente un 70% de capacitados que han sido formados por Fundametal al campo laboral, en diferentes áreas. En este mismo orden de ideas resaltó que la probabilidad de que un joven quede empleado donde realiza las prácticas en oficio es aproximadamente de un 60%, así mismo es importante acotar que tomando en cuenta la entrevista realizada a la coordinadora ellos no planifican incorporar capacitados por área de formación porque simplemente las empresas solicitan todos los oficios que ofrezca Fundametal, claro está; dependiendo de la naturaleza y necesidad de cada una de ellas.

Por su parte, las entrevistas realizadas a los empleadores también aportaron importante información para afirmar que el DAE de Fundametal contribuye de manera positiva en el aspecto de Inserción laboral a jóvenes; cuando se les preguntó acerca de la cantidad de cupos destinados para que los mismos realicen prácticas en oficio las respuestas fueron similares, todas deben esperar el estudio de cumplimiento que les hace el INCE y de allí se determina cuántos aprendices deben incluir en sus organizaciones, por tal motivo el número de cupos destinados va a depender del tamaño de la empresa y de la deuda que ésta deba cubrir en cuanto a la cuota de aprendizaje se refiere, tomando esto como base se puede observar que los empleadores deben tener disposición para incorporar a éstos jóvenes que se encuentran en proceso de formación pero no es determinante para contratarlos pues muchas de éstas empresas lo hacen para cumplir con la Ley.

No obstante, todas afirmaron que generalmente los aprendices se quedan en las organizaciones dependiendo de una serie de requerimientos propios de cada una de ellas, con relación al tipo de oficios solicitados lo hacen en función de su actividad principal y de sus necesidades, pero se puede decir de acuerdo a la investigación que los oficios de más demanda, en términos generales son los siguientes: Asistente Administrativo, Oficinista Integral y Operador de Supermercados.

De acuerdo a lo anterior, es importante resaltar que al momento de realizar la presente investigación no todas las empresas tenían las estadísticas disponibles que demostraran la cantidad de jóvenes contratados por las mismas después que terminan las prácticas, pero se suministraron aproximaciones de cuántos han quedado, los cuáles se pueden observar en el cuadro resumen de las entrevistas.

En líneas generales, todos los beneficiarios: capacitados, capacitadores, tutores, empleadores y la coordinación del programa coincidieron en afirmar que éste Sistema de Formación representa una oportunidad para ingresar al mundo laboral, en tal sentido; puede considerarse como un buen recurso paliativo para enfrentar la situación de desempleo que viven los adolescentes con menos recursos.

Igualmente, el programa ha sido satisfactorio en el aspecto laboral porque se ha constatado que proporciona aptitudes profesionales adecuadas al mercado de trabajo evidenciándose en cada una de las actividades que deben realizar dentro de las empresas las cuales generalmente son integrales; las diversas opiniones sobre todo las de los empleadores, por estar inmersos en las empresas, y la de los tutores, por ser quienes se encargan de la evaluación de los adolescentes en la parte práctica, dejan de manifiesto la satisfacción general ante el desenvolvimiento de éstos capacitados en las organizaciones. Así mismo se muestra que las enseñanzas impartidas bajo ésta modalidad corresponden con los avances tecnológicos que experimentan las organizaciones de hoy en día.

No puede dejar de mencionarse, que a pesar de la influencia de factores que tienen que ver con el paso por el DAE de Fundametal para ingresar a las empresas, existen características determinantes propias de cada joven y de su entorno que pueden estar disminuyendo pero que en algunas ocasiones no se erradican por completo por el hecho de pasar por un programa de capacitación, esas características individuales contribuyen también en un mejor o peor desempeño dentro del mundo laboral.

En el aspecto de los conocimientos, a través de la investigación se constata que la calidad es aceptable y acorde a lo requerido en el actual mercado laboral cumpliendo con los requerimientos mínimos de enseñanza para cada oficio así también se demuestra la gran coherencia entre la teoría y la práctica y la enseñanza es afín al avance de las organizaciones.

En materia de recursos tecnológicos, materiales y didácticos, no se evidenció ninguna deficiencia, esto se debe a una razón importante; en la cual coincidieron los testimonios de todos los actores involucrados incluyendo el del propio investigador, y es que Fundametal es una entidad didáctica que tiene una gran ventaja, funciona bajo las instalaciones del IUJO lo cual le permite tener acceso a todo los recursos antes mencionados para ejecutar sus actividades.

También se determinó, que los recursos están adecuados al proceso de formación y en materia de tecnología existe completa pertinencia con respecto a los oficios determinados logrando una efectiva aplicabilidad de las mismas en las empresas.

Por su parte, el recurso humano disponible responsable de la formación es un personal preparado, actualizado y cumple con los requerimientos exigidos para poder incorporarse en calidad de docente o de tutor; un punto importante que fue analizado en éste aspecto estuvo referido a los problemas que pueden presentarse al momento de incorporar personal docente a Fundametal; para lo cual la coordinadora del programa afirmó que no se ha presentado ningún tipo de problema al respecto.

Por otra parte, existe una buena comunicación en todo el proceso formativo, según las diferentes opiniones, salvo una empleadora que mostró una tendencia menos favorable pues considera que no hay suficiente retroalimentación de parte de los tutores hacia los capacitados.

Así mismo, el estudio arrojó que a través del programa los capacitados reciben una educación integral que les desarrolla habilidades para afrontar diversas situaciones tanto en el aspecto laboral como personal.

Ahora bien, el funcionamiento del Sistema DAE de Fundametal presenta algunas debilidades, siendo ellas las siguientes:

Fundametal no cuenta con un adecuado control estadístico histórico que permita evaluar la cantidad de beneficiarios directos (adolescentes) que ingresan, posteriormente egresan y se incorporan a las empresas.

Existe descontento en la población beneficiaria sobre todo los beneficiarios directos en cuanto al promedio en la edad exigida por el INCE para participar en el DAE, lo cual constituye un factor limitante para que un mayor número de adolescentes puedan acceder a los beneficios que provee éste sistema de Fundametal.

No se cuenta con una gran variedad de oficios porque es el INCE quien debe autorizar la apertura de los mismos, actualmente existen retrasos en éste proceso.

Existe descontento en algunos empleadores por conseguir problemas, tales como; embarazos o adolescentes con hijos.

Después de evaluar el Sistema DAE de Fundametal se ha podido observar que la concepción del programa está claramente definida y así es llevada a la práctica y todos sus beneficiarios han manifestado una gran aprobación en el funcionamiento del mismo; si bien se han presentado algunas debilidades estas han derivado de una falta de planificación y organización que sólo con acciones conjuntas y coordinadas por parte de las instituciones responsables de la Formación Profesional pueden solventarse.

Finalmente, el Sistema de Formación DAE que ejecuta Fundametal ha logrado cumplir de forma eficiente los objetivos propuestos y puede ser considerado como una respuesta positiva al fenómeno del desempleo y exclusión del sistema educativo que afecta a un gran número de adolescentes de ambos sexos y que tienen pocos recursos económicos.

Es importante aclarar que en el transcurso de la investigación se presentaron ciertas limitantes relacionadas con:

La dificultad para encontrar suficiente información bibliográfica acerca del tipo de evaluación a desarrollar en el estudio, valga señalar; evaluación de beneficiarios.

Igualmente, la poca bibliografía concerniente al Sistema de Formación DAE de Fundametal, lo cual implicó que el estudio se realizara en su mayoría con el apoyo de la propia institución y con información extraída de Internet en relación al tema sobre Formación Profesional.

Recomendaciones

En atención a lo expuesto se recomienda lo siguiente:

- Tomar en consideración las alternativas dadas por los diferentes beneficiarios del programa.
- Se recomienda la evaluación periódica de éste programa con el fin de adecuarlo a las nuevas realidades a las que se enfrentan día a día las organizaciones.

- Se sugiere propiciar reuniones con otras entidades didácticas para solicitar al INCE la posibilidad de extender la edad promedio para ingresar a éste sistema, llevándolo a los dieciocho años.
- Implantar una base de datos con el fin de asegurar un control estadístico que permita obtener información rápida y confiable acerca del desarrollo del programa.
- Establecer mecanismos de control y supervisión a la hora de ingresar adolescentes del sexo femenino con el fin de asegurar que no se encuentren en estado de gravidez.
- Establecer reuniones con otras entidades didácticas y con las empresas con el objeto de solicitarles al INCE mayor celeridad en la apertura de nuevos cursos.
- Señalar claramente a cada una de las empresas involucradas, a través de un informe los criterios que privaron para la selección de jóvenes que les envían, con el objetivo de unificar criterios.
- Expandir la promoción del programa incluyendo otros estratos de la población para que así un mayor número de adolescentes obtengan éste beneficio.
- Reforzar el proceso de capacitación, que posibilite el incremento del capital educativo para que permita mejorar las condiciones de inserción laboral.

Anexo A

Instrumento Aplicado a los Capacitadores

Cuestionario Dirigido al Capacitador del Sistema de Formación DAE Ejecutado por Fundametal

Profesión:
Ocupación:
Años de experiencia:

Parte I

Evaluación por parte del Capacitador acerca de la factibilidad de Inserción Laboral a través del Sistema de Formación DAE de Fundametal

1- En su opinión, ¿la mano de obra calificada, formada bajo el Sistema DAE de Fundametal permite una ocupación laboral inmediata en la empresa donde los jóvenes realizan las prácticas en oficio?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

2- ¿ Los oficios administrados mediante el Sistema de Formación DAE de Fundametal se adecuan a los requerimientos de las organizaciones modernas?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

3- ¿ Tiene conocimiento si los jóvenes cuando se incorporan a las empresas desempeñan funciones relacionadas al oficio para el cual han sido preparados en Fundametal?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Parte II

Evaluación por parte del Capacitador acerca de la transferencia de Conocimientos por medio del Sistema de Formación DAE

4- Desde su condición de Capacitador, ¿considera usted que a través de los conocimientos impartidos por el Sistema de Formación DAE de Fundametal se obtendrá un personal calificado en los aspectos teórico- práctico de un oficio?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

5- ¿ Los diferentes contenidos abordados a lo largo de la capacitación permiten una visión amplia y acorde a cada uno de los oficios respectivos?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

6- De acuerdo a su experiencia, ¿ considera que la premisa “Aprender - Haciendo” contribuye a elevar y fortalecer el proceso de capacitación?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

7- ¿ Considera usted que durante la capacitación se imparten conocimientos en materia de avances tecnológicos ajustados y aplicables en las empresas modernas?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

8- Según su opinión, ¿ el sistema de Formación DAE estimula positivamente a que los beneficiarios continúen sus estudios una vez que egresan del Centro de Formación?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Parte III

Evaluación por parte del Capacitador acerca de la transferencia de Habilidades por medio del Sistema Formación DAE

9- ¿ Considera usted que la capacitación impartida por Fundametal le proporciona a los jóvenes habilidades que le permitan integrarse en grupo para ejecutar actividades?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

10- Desde su condición de Capacitador, ¿ el proceso de capacitación facilita en los jóvenes el desarrollo de aptitudes para proponer y aplicar sugerencias?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

11- De acuerdo a su experiencia, ¿ los jóvenes han alcanzado a través de la capacitación un nivel de desarrollo óptimo para expresar ideas de forma escrita y oral?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Parte IV

Evaluación por parte del Capacitador acerca del Tiempo estipulado para la Formación.

12- ¿ Considera usted que la distribución del tiempo en el diseño de los oficios es suficiente tanto para la formación teórica como para la práctica, con el propósito de cumplir cabalmente las actividades planificadas en materia de capacitación y que el joven logre una formación profesional óptima?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Parte V

Evaluación por parte del Capacitador acerca de la disponibilidad de Recursos Tecnológicos, Materiales, Didácticos y Humanos en el proceso de Capacitación

Recursos Tecnológicos

13- ¿ Dispone de recursos tecnológicos adecuados y actualizados para el proceso de capacitación?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

14- ¿ Considera que existe pertinencia entre el uso de los avances tecnológicos disponibles en la institución y la capacitación impartida?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

Recursos Materiales

15- ¿ Posee la institución los recursos materiales indispensables para facilitar las actividades de capacitación?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

Recursos Didácticos

16- ¿ Dispone de recursos didácticos adecuados para el proceso de capacitación?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

17- ¿ Los recursos didácticos usados han facilitado la consecución de los objetivos?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

Recursos Humanos

18- De acuerdo a su experiencia, ¿considera que durante el proceso de enseñanza-aprendizaje se manifiesta un Feed Back efectivo entre Capacitados, Capacitadores y Tutores que faciliten las actividades planificadas?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

19- En su condición de Capacitador, ¿piensa que de alguna manera la retroalimentación efectiva puede influir en el aprendizaje y la conducta de los jóvenes?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Parte VI

Opinión del Capacitador acerca de las ventajas y desventajas del Sistema de Formación DAE de Fundametal

20- Según su apreciación, ¿podría indicar cuáles son las ventajas y desventajas del Sistema DAE que desarrolla Fundametal?

Ventajas: _____

Desventajas: _____

Parte VII

Opinión del Capacitador sobre alternativas para el mejoramiento del programa

21- ¿ Qué alternativas propone para el mejoramiento del programa?

Anexo B

Instrumento Aplicado a los Tutores

Cuestionario Dirigido al Tutor Responsable del Desempeño de los Oficios en la Empresa por Medio del Sistema de Formación DAE de Fundametal

Profesión:
Ocupación:
Años de experiencia:

Parte I

Evaluación por parte del Tutor acerca de la factibilidad de Inserción Laboral a través del Sistema de Formación DAE

1- ¿ Considera usted que la mano de obra calificada, formada bajo el Sistema DAE del Centro de Formación Fundametal permite una ocupación laboral inmediata en la empresa donde los jóvenes realizan las prácticas en oficio?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

2- ¿ Los oficios administrados mediante el Sistema de Formación DAE de Fundametal se adecuan a los requerimientos de las organizaciones modernas?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

3- ¿ Cuándo los capacitados se incorporan a las empresas desempeñan funciones relacionadas al oficio para el cual han sido preparados en Fundametal?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

4- De los Capacitados a los cuáles usted le ha hecho seguimiento y evaluación en la Empresa ¿podría indicar si tiene conocimiento de que se hallan incorporado efectivamente al mercado laboral y en que área de formación suele existir mayor inserción?

- (1) Sí _____ Indicar Area _____
(2) No _____

Explique: _____

Parte II

Evaluación por parte del Tutor acerca de la transferencia de Conocimientos por medio del Sistema de Formación DAE

5- ¿ Considera usted que a través de los conocimientos impartidos por el Sistema de Formación DAE de Fundametal se obtendrá un personal calificado en los aspectos teórico- prácticos de un oficio?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

6- ¿ Los diferentes contenidos abordados a lo largo de la capacitación permiten una visión amplia y acorde a cada uno de los oficios respectivos?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

7- ¿ En su opinión, la premisa “Aprender - Haciendo” contribuye a elevar y fortalecer el proceso de capacitación?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

8- De acuerdo a su experiencia, ¿ la enseñanza teórica que imparte Fundametal tiene suficiente concordancia con las prácticas aplicadas en las empresas?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

9- Tomando en cuenta su condición de Tutor, ¿las labores realizadas por los capacitados logran satisfacer las exigencias del puesto que se les asignan en las empresas?

- (1) Sí _____
(2) No _____

Explique: _____

10- ¿ Considera usted que durante la capacitación se imparten conocimientos en materia de avances tecnológicos ajustados y aplicables en las empresas modernas?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

11- Según su opinión, ¿ el Sistema de Formación DAE estimula positivamente a que los beneficiarios continúen sus estudios una vez que egresan del Centro de Formación?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Parte III

Evaluación por parte del Tutor acerca de la transferencia de Habilidades por medio del Sistema de Formación DAE

12- ¿ Ha observado usted que la enseñanza impartida por Fundametal le ha proporcionado a los jóvenes habilidades que le permitan integrarse en grupo en el campo laboral?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

13- En su condición de Tutor, ¿ el proceso de capacitación ha facilitado el desarrollo de aptitudes en los jóvenes para proponer y aplicar sugerencias?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

14- Según su experiencia, ¿ los jóvenes han alcanzado a través de la capacitación un nivel de desarrollo óptimo para expresar ideas de forma escrita y oral?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Parte IV

Evaluación por parte del Tutor acerca del Tiempo estipulado para la Formación

15-- ¿Considera usted que la distribución del tiempo en el diseño de los oficios es suficiente tanto para la teoría como para la práctica, con la finalidad de que el joven logre una formación profesional óptima?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Parte V

Evaluación por parte del Tutor acerca de la disponibilidad de Recursos Tecnológicos, Materiales, Didácticos y Humanos en el proceso de Capacitación

Recursos Tecnológicos, Materiales y Didácticos

16- ¿ Existe la disponibilidad de recursos tecnológicos, materiales y didácticos en el Centro de Formación Fundamental adecuados y actualizados para impartir las actividades de capacitación?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

17- ¿ Ha observado que los jóvenes apliquen lo aprendido en materia de tecnología en el ejercicio de sus respectivos oficios?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Recursos Humanos

18- De acuerdo a su condición de Tutor, ¿ considera que durante el proceso de enseñanza-aprendizaje se manifiesta un Feed Back efectivo entre Capacitados, Capacitadores y Tutores?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

19- ¿ Influye la retroalimentación efectiva en el aprendizaje y en la conducta de los Capacitados?

(1) Sí _____

(2) No _____

Explique: _____

Parte VI

Opinión del Tutor acerca de las ventajas y desventajas del Sistema de Formación DAE de Fundametal

20- Según su apreciación, ¿ podría indicar cuáles son las ventajas y desventajas del Sistema de Formación DAE que desarrolla Fundametal?

Ventajas: _____

Desventajas: _____

Parte VII

Opinión del Tutor sobre alternativas para el mejoramiento del programa

21- ¿ Qué alternativas propone para el mejoramiento del programa?

Anexo C

Instrumento Aplicado a los Capacitados

Cuestionario Dirigido a los Capacitados del Sistema de Formación DAE Ejecutado por Fundametal

Edad:
Liceo de procedencia:
Publico: ☐ Privado: ☐
A través de que medio tuvo conocimiento de la existencia de FUNDAMETAL:

Parte I

Evaluación por parte de los Capacitados, sobre la factibilidad de inserción laboral mediante el Sistema de Formación DAE

1- ¿ Con qué frecuencia ha observado usted que el aprendizaje/capacitación obtenido por medio del Sistema de Formación DAE que desarrolla Fundametal permite una ocupación laboral a corto plazo?

- (1) Siempre _____
- (2) Casi Siempre _____
- (3) A Veces _____
- (4) Nunca _____

2- ¿ Qué tan de adecuados son los oficios ofrecidos por Fundametal mediante el Sistema DAE a los requerimientos actuales del mercado laboral?

- (1) Completamente Adecuados _____
- (2) Medianamente Adecuados _____
- (3) Poco Adecuados _____
- (4) Nada Adecuados _____

3- ¿ Con qué frecuencia cuándo se incorpora a la empresa con el fin de realizar sus prácticas desempeña el oficio para el cual se ha preparado en Fundametal?

- (1) Siempre _____
- (2) Casi Siempre _____
- (3) A Veces _____
- (4) Nunca _____

Parte II

Evaluación por parte de los Capacitados acerca de la transferencia de Conocimientos por medio del Sistema de Formación DAE

4- ¿ Cómo evaluaría los conocimientos que adquiere a través del Sistema DAE en el Centro de Formación Fundametal?

- (1) Excelentes _____
- (2) Buenos _____
- (3) Regulares _____
- (4) Malos _____

5- ¿ Qué tan adecuados son los conocimientos recibidos al oficio seleccionado?

- (1) Adecuados _____
- (2) Medianamente Adecuados _____
- (3) Poco Adecuados _____
- (4) Nada Adecuados _____

6- ¿Con qué frecuencia la enseñanza teórica se corresponde con las prácticas aplicadas en las empresas?

- (1) Siempre _____
- (2) Casi Siempre _____
- (3) A veces _____
- (4) Nunca _____

7- ¿ Con qué frecuencia las labores realizadas en las empresas satisfacen las exigencias del puesto a través de los conocimientos adquiridos en Fundametal?

- (1) Siempre _____
- (2) Casi Siempre _____
- (3) A Veces _____
- (4) Nunca _____

8- ¿ Cómo evaluaría los diferentes contenidos abordados en el proceso de formación impartido por Fundametal para enfrentar los avances tecnológicos que experimentan las organizaciones modernas?

- (1) Excelentes _____
- (2) Buenos _____
- (3) Regulares _____
- (4) Malos _____

9- ¿ Qué tan adecuada es la premisa “Aprender Haciendo” para fortalecer la transferencia de conocimiento?

- (1) Adecuada _____
- (2) Medianamente Adecuada _____
- (3) Poco Adecuada _____
- (4) Nada Adecuada _____

Parte III

Evaluación por parte de los Capacitados acerca de la transferencia de Habilidades por medio del Sistema de Formación DAE

10-¿ Con qué frecuencia la capacitación recibida le proporciona habilidades que le permitan integrarse en grupo?

- (1) Siempre _____
- (2) Casi Siempre _____
- (3) A veces _____
- (4) Nunca _____

11-¿ Está usted de acuerdo o en desacuerdo, que la capacitación adquirida en Fundametal le ha facilitado el desarrollo de aptitudes para proponer y aplicar sugerencias?

- (1) Muy de Acuerdo _____
- (2) De Acuerdo _____
- (3) En Desacuerdo _____
- (4) Muy en Desacuerdo _____

12-¿ Cómo calificaría el nivel de desarrollo alcanzado durante la capacitación para expresar ideas de forma escrita y oral?

- (1) Excelente _____
- (2) Bueno _____
- (3) Regular _____
- (4) Malo _____

Parte IV

Evaluación por parte de los Capacitados acerca del tiempo estipulado para la Formación

13-¿ El tiempo establecido para las actividades de capacitación en Fundametal, considera que son?

- (1) Adecuado _____
- (2) Medianamente Adecuado _____
- (3) Poco Adecuado _____
- (4) Nada Adecuado _____

14-¿ El tiempo establecido para las actividades de prácticas en oficio en las empresas, considera que son?

- (1) Adecuado _____
- (2) Medianamente Adecuado _____
- (3) Poco Adecuado _____
- (4) Nada Adecuado _____

Parte V

Evaluación por parte de los Capacitados acerca de la disponibilidad de Recursos Tecnológicos, Materiales, Didácticos y Humanos en el proceso de capacitación?

Recursos Tecnológicos

15-¿ Qué tan actualizados son los recursos tecnológicos disponibles para el desarrollo de la capacitación?

- (1) Completamente Actualizados _____
- (2) Medianamente Actualizados _____
- (3) Poco Actualizados _____
- (4) Nada Actualizados _____

16-¿ Qué tan adecuado es el uso de los avances tecnológicos a la capacitación impartida?

- (1) Adecuado _____
- (2) Medianamente Adecuado _____
- (3) Poco Adecuado _____
- (4) Nada Adecuado _____

17-¿ Con qué frecuencia aplica lo aprendido sobre avances tecnológicos en el ejercicio del oficio?

- (1) Siempre _____
- (2) Casi Siempre _____
- (3) A veces _____
- (4) Nunca _____

Recursos Materiales

18-¿ Cómo calificaría la dotación de recursos materiales (ejemplo pupitres, sillas, mesas, escritorios, entre otros) para impartir la capacitación?

- (1) Excelente _____
- (2) Bueno _____
- (3) Regular _____
- (4) Malo _____

Recursos Didácticos

19- ¿ Cómo calificaría la dotación de recursos didácticos (ejemplo pizarrones, retroproyector, rotafolio, entre otros) para impartir la capacitación?

- (1) Adecuado _____
- (2) Medianamente Adecuado _____
- (3) Poco Adecuado _____
- (4) Nada Adecuado _____

20-¿ Con qué frecuencia los recursos didácticos usados facilitan la consecución de los objetivos?

- (1) Siempre _____
- (2) Casi Siempre _____
- (3) A Veces _____
- (4) Nunca _____

Recursos Humanos

21-Desde su condición de alumno, el nivel de calidad en la comunicación con los capacitadores y tutores considera que es:

Capacitadores

- (1) Excelente _____
- (2) Buena _____
- (3) Regular _____
- (4) Mala _____

Tutores

- (1) Excelente _____
- (2) Buena _____
- (3) Regular _____
- (4) Mala _____

Parte VI

Opinión de los Capacitados acerca del Sistema DAE de Fundametal

22-¿ Según su apreciación podría indicar cuáles son las ventajas y desventajas del Sistema DAE que desarrolla Fundametal?

Ventajas:_____

Desventajas:_____

23-¿ Que alternativas propone para el mejoramiento del programa?

Anexo D

Guía de Entrevista Aplicada a los Empleadores

Entrevista Dirigida a los Empleadores Involucrados en el Sistema de Formación “Desarrollo del Aprendizaje en Empresa” (DAE) que Ejecuta Fundametal en el Instituto Universitario “Jesús Obrero” (IUJO), Caracas.

- 1- ¿ Podría explicar como se realiza la coordinación entre el centro de formación Fundametal y la empresa para aplicar el Sistema de Formación DAE?.
- 2- ¿ En la coordinación que efectúan Fundametal y la Empresa se toman en cuenta actividades como: Planificación, supervisión y evaluación a fin de llevar un control y seguimiento de los capacitados?.
- 3- Podría explicar ¿ Cual ha sido el proceso realizado por ustedes como empresa para participar en el Sistema de Formación DAE de Fundametal?.
- 4- ¿ Cuales son los oficios de acuerdo a su experiencia que son más solicitados al Centro de Formación Fundametal? ¿Por qué?.
- 5- ¿ Cuando ustedes contratan jóvenes aprendices se le asignan labores relacionadas al oficio para el cual se ha preparado en Fundametal o realizan labores de manera integral de acuerdo a las necesidades de la organización?.
- 6- ¿Podría indicar cual es el número de puestos que se destinan al año para que los jóvenes realicen practicas en oficio y que porcentaje representa de acuerdo a su actual fuerza laboral?.
- 7- ¿ Cuales son los requerimientos mínimos que se plantean para que el joven que realiza sus prácticas en oficio en esta empresa quede empleado?.

- 8- ¿ De las estadísticas existentes cuantos jóvenes han incorporado efectivamente a esta empresa a través del sistema de Formación DAE que lleva a cabo Fundametal?
- 9- Tomando en cuenta los objetivos planteados por el Sistema de Formación DAE ejecutado por Fundametal y las demandas reales que han venido surgiendo en el campo ocupacional ¿ considera usted que este sistema satisface las necesidades y expectativas tanto de los jóvenes como de las empresas?.
- 10-Desde su condición de empleador ¿ Cual es el mayor logro obtenido por los jóvenes en materia de habilidades a través del Sistema de Formación DAE desarrollado por Fundametal?.
- 11-¿Que beneficios considera usted que obtiene la empresa formando aprendices?
- 12-¿Qué opinión le merece esta modalidad de formación para el trabajo dirigida a jóvenes?.
- 13- Según su apreciación podría indicar ¿ Cuales son las ventajas y desventajas del Sistema de Formación DAE ejecutado por Fundametal?.
- 14- ¿ Qué alternativas propone para el mejoramiento del programa?.

Anexo E

Guía de Entrevista Aplicada a la Coordinadora del DAE de Fundamental

Entrevista Dirigida a la Coordinación Responsable del Sistema DAE de Fundametal Llevado a cabo en el Instituto Universitario “Jesús Obrero” (IUJO), Caracas.

- 1- ¿ Podría explicar la proyección que se han programado durante los últimos tres (3) años para incorporar jóvenes al mercado laboral por área de formación y cuántos de esa proyección se han incorporado efectivamente a través del Sistema DAE que usted coordina?
- 2- De acuerdo a las estadísticas existentes, ¿ cuál es la probabilidad de que un joven quede empleado en la empresa donde realiza sus prácticas en oficio?
- 3- ¿ Generalmente, cuáles son los oficios y la cantidad de jóvenes solicitados por las empresas?
- 4- ¿ Podría explicar cómo se realizan las coordinaciones entre el Centro de Formación Fundametal y las Empresas involucradas?. ¿ Considera que la forma cómo se coordinan garantiza una buena aplicación del Sistema de Formación DAE?
- 5- ¿ En la coordinación qué efectúa Fundametal y la Empresa se toman en cuenta actividades como: planificación, supervisión y evaluación a fin de llevar un control y seguimiento de los capacitados?
- 6- ¿ Tomando en cuenta los objetivos planteados por el Sistema de Formación DAE ejecutado por Fundametal y las demandas reales que han venido surgiendo en el campo ocupacional ¿ Qué medidas han tomado para impartir conocimientos y habilidades que satisfagan de manera óptima las necesidades y expectativas tanto de los Capacitados como de las Empresas?
- 7- ¿Cuál es su opinión con respecto al tiempo establecido por el Sistema de Formación DAE para las actividades de capacitación? ¿ Considera que son suficientes para lograr una óptima Formación Profesional?

8- Tomando en cuenta los requisitos que se les exige a las personas que deseen incorporarse al Sistema DAE de Fundametal como Capacitador o como Tutor ¿ cuál es el mayor obstáculo que se presenta en éste aspecto?

9- ¿Podría describir cómo se realizan la dotación de recursos tecnológicos, materiales y didácticos indispensables para desarrollar el proceso de enseñanza/aprendizaje y considera usted que en la práctica se cumple con esta dotación de forma permanente a fin de garantizar una alta capacitación?

10- En su condición de Coordinadora podría señalar ¿ cuál es la edad más apropiada para inscribirse en el Sistema de Formación DAE, tomando en cuenta que se limita a menores de edad?

11- ¿Podría describir cómo es el proceso que deben realizar las empresas para participar en el programa?

12- ¿ Qué opinión le merece ésta modalidad de enseñanza de Formación para el Trabajo dirigida a jóvenes?

13- ¿Cuál de las dos variantes que presenta ésta modalidad de capacitación, es decir; la normal y la intensiva es la más solicitada por las empresas y por qué?

14- Según su apreciación podría indicar ¿ cuáles son las ventajas y desventajas del Sistema de Formación DAE que desarrolla Fundametal?

15- ¿ Qué alternativas propone para el mejoramiento del programa?

Bibliografía

Acevedo, R, y Alves, E. (1999). *La evaluación cualitativa*. (1ª ed.). Venezuela: Ediciones Cerined.

Briones, G. (2002). *Evaluación de programas sociales*. México: Ediciones Trillas.

Fidias, A. (1999). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (3ª. ed.).Venezuela: Ediciones Episteme.

Fundación Escuela de Gerencia Social. (1999). *Responsabilidad social-empresarial en acción*. Venezuela, DC: Autor.

Fundación Metalmecánica para la Capacitación Industrial. (2001) *Manual Operativo*. Valencia, DC:Autor.

García Márquez, G. (1997). Diccionario de uso del español actual. (2ª ed.). Madrid: Ediciones SM, Joaquín Turina.

Hernandez, R., Fernández., C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. (3ª. ed.). México: Ediciones Mc Graw-Hill.

Instituto Nacional de Cooperación Educativa. (1990). *Ley y reglamento del ince*. Venezuela, DC:Autor.

Méndez, C. (1998). *Metodología*. (2ª ed.). Colombia: Ediciones Mc Graw-Hill Interamericana.

Sabino, C.A. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo.

Santalla- Peñaloza, Z.R. (2003). *Guía para la elaboración formal de reportes de investigación*. (1ª ed.). Caracas: Publicaciones UCAB.

Siempro, Banco Mundial, Secretaría de Desarrollo Social, UNESCO. (1999). *Gestión integral de programas sociales orientada a Resultados. Manual metodológico para la planificación y evaluación de programas sociales*. (1ª. ed.). Argentina: Ediciones Fondo de Cultura Económica de Argentina.

Tamayo y Tamayo, M. (1993). *El proceso de la investigación científica*. (2ª. Ed.). México: Ediciones Limusa.

Universidad Nacional Abierta. (1983). *Técnicas de documentación e investigación*. (5ª ed.). Caracas: Publicaciones Universidad Nacional Abierta.

Infografía Consultada

Banco Mundial, *Evaluación de beneficiarios*.

Recuperado en Diciembre 28, 2003 de: [http://www. Cinterfor.org](http://www.cinterfor.org)

Encarta. (2004). *Biblioteca de consulta*. Recuperado en octubre 25, 2004, de: <http://www.encarta.msn.es>

Fernández - Ríos, M. *Diccionario de RR HH: Organización y dirección*

Recuperado en julio 15, 2004, de: <http://www.digitalware.com.co/glosario/i.htm>

Instituto de Formación Profesional Salvadoreño. *Glosario de terminología en formación profesional*, recuperado en Noviembre 07, 2003 de: <http://www.cinterfor.org>

Organización Internacional del Trabajo. El cambiante escenario económico, social y laboral y las nuevas necesidades de formación, Boletín No. 45. Recuperado en Noviembre 02, 2003 de: <http://www.cinterfor.org>

Phil Bartle, *Mas allá de la supervisión: evaluación*, traducción de María Lourdes Sada, recuperado en Noviembre 10, 2003.

de:<http://www.snorg/ip/cds/mpfc/modules/mon-evs.txt>.