



UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA
FACULTAT DE CIÈNCIES DE LA EDUCACIÓ
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA APLICADA
PROGRAMA DE DOCTORADO:
INNOVACIÓN Y SISTEMAS EDUCATIVOS

TESIS DOCTORAL

EVALUACIÓN COMPARATIVA DE PROGRAMAS DE
FORMACIÓN OCUPACIONAL
Barcelona-Táchira

Doctorando: OMAR RAMÍREZ
Co-Director: Dr. Adalberto Ferrández
Co-Director: Dr. JOSÉ TEJADA
2002

*A mi familia
Ninosca, Giovalesska y Fernando,
que me han acompañado en este propósito de formación
Tan importante para mi vida profesional y personal.
A la Ilustre Universidad de los Andes,
que contempla en sus planes de formación permanente del profesorado,
la posibilidad de atender inquietudes de formación
En programas fuera de Venezuela.
A mis profesores y amigos de la UAB que me brindaron
Su apoyo y solidaridad en ésta tarea.
A la memoria del Doctor Adalberto Fernández, quién fue mi director al inicio de ésta
Tesis y por quién cultivaré las inquietudes que de aquí se deriven*

INDICE

Presentación.....	12
Introducción.....	14
I Parte. Marco Teórico y Conceptual de Referencia.....	18
1. Sociedad, educación, economía y trabajo.....	21
1.1. El trabajo en América Latina.....	24
1.2. Características mas importantes.....	27
1.3. Formación orientada hacia el empleo.....	31
1.3.1. Educación no formal.....	31
1.3.2. La formación ocupacional.....	33
1.3.2.1. El aprendizaje en la formación ocupacional.....	36
1.3.2.2. Los objetivos de la formación ocupacional.....	38
1.3.2.3. Los contenidos de la formación ocupacional.....	38
1.3.2.4. Evaluación.....	40
1.3.2.5. Valor de la formación ocupacional.....	40
1.3.2.6. ¿Qué debe ser la formación ocupacional?.....	44
1.3.2.7. ¿Cómo debe ser la formación ocupacional?.....	46
1.3.2.8. El formador.....	47
2. La formación Europea.....	48
2.1. Iniciativas de la formación.....	48
2.2. El contexto Español.....	50
2.3. Cataluña.....	53
2.3.1. Marco legal de formación ocupacional en España.....	56
2.3.2. Los reales decretos.....	56
2.3.3. Cualificaciones.....	57
2.3.4. Observatorio profesional.....	59
3. El contexto Venezolano.....	62
3.1. Características de Venezuela.....	63
3.2. Estado Táchira.....	66
3.2.1. Características generales.....	67
3.3. Marco legal de la formación ocupacional en Venezuela.....	77

3.3.1. Constitución Nacional.....	77
3.3.2. Ley orgánica de educación.....	80
3.3. 3. Ley orgánica del trabajo.....	83
3.3.4. Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).....	85
3.3.5. Reglamento de la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa.....	91
4. La Evaluación.....	99
4.1. Definiciones con relación al logro de los objetivos.....	100
4.2. Determinación del merito o valor.....	100
4.3. La evaluación como un proceso de recogida de información para la toma de decisiones.....	101
4.4. Definiciones que recogen las anteriores.....	101
4.5. Validez y Confiabilidad.....	103
4.6. La triangulación según Stake.....	106
5. Evaluación de programas.....	108
5.1. Elementos de la Evaluación de programas.....	108
5.2. Funciones de la Evaluación de programas.....	109
5.3. Tipos de Evaluación.....	111
5.4. La evaluación del contexto: Necesidades.....	112
5.5. Evaluación del Diseño y planificación.....	112
5.6. Evaluación de resultados.....	113
5.7. Criterios e Indicadores de la Evaluación.....	116
5.8. Orientación metodológica de la Evaluación.....	118
6. Modelo de la evaluación de programas.....	121
6.1. Modelo de la Evaluación por objetivos.....	121
6.2. Método científico de la valuación.....	122
6.3. La planificación evaluativa. Cronbach.....	124
6.4. La evaluación orientada hacia el perfeccionamiento.....	125
6.5. Modelo de la evaluación respondiente.....	128
6.6. Modelo de la evaluación sin referencia a metas.....	128
6.7. Modelo de la evaluación basado en la critica.....	130

6.8. Modelo de la evaluación democrática.....	131
6.9. La evaluación iluminativa.....	132
6.10. Modelo de estudio de casos. Stake.....	133
6.11. Síntesis sobre los modelos.....	136
II Parte. Marco Aplicado de la Investigación.....	
7. Diseño del estudio.....	139
7.1. Introducción.....	139
7.2. Variable de estudio.....	140
7.3. Método utilizado en el estudio.....	143
7.4. Contexto general de los centros de innovación.....	143
7.4.1. Funciones de los centros CIFO.....	145
7.4.2. Análisis del contexto de los centros.....	146
7.4.3. Instituto nacional de cooperación educativa (INCE).....	154
7.4.4. Expectativas de formación profesional y ocupacional de INCE. Táchira.....	165
7.5. Población y muestra.....	174
7.6. Instrumentos de recogida de información.....	176
7.6.1. Los cuestionarios.....	176
7.6.1.1. Fiabilidad de los cuestionarios.....	179
7.6.2. Entrevistas.....	182
8. Análisis de los resultados.....	189
8.1. Características de la población estudiada. Formadores y estudiantes.....	189
8.2. Estadísticos utilizados.....	200
8.3. Análisis de la información aportada por los estudiantes de Cataluña.....	200
8.3.1. Desarrollo del programa.....	200
8.3.1.1. Análisis de la información aportada por los estudiantes CIFO. Cataluña. Especialidad.....	203
8.3.1.2. Diferencias en el desarrollo del programa por centro...	205
8.3.2. Resultados del programa.....	214
8.3.2.1. Resultados del programa de Ofimática por centro.....	216

8.3.2.2. Resultados de programa de electricidad industrial.....	218
8.3.2.3. Diferencias de los resultados del programa por centro.	219
8.3.2.4. Resultados del programa en función del sexo.....	221
8.4. Análisis de la información aportada por los estudiantes Táchira.....	222
8.4.1 Desarrollo del programa.....	222
8.4.1.1. Ofimática.....	224
8.4.1.2. Electricidad.....	227
8.4.1.3. Sexo.....	229
8.4.1.4. Diferencias en el desarrollo del programa de acuerdo a la especialidad.....	230
8.4.2. Resultados del programa en Táchira.....	231
8.4.2.1. Ofimática.....	233
8.4.2.2. Electricidad.....	234
8.4.2.3 En función del sexo.....	236
8.4.3 Análisis de la información aportada por los formadores.....	237
8.5. Comparaciones múltiples de los formadores en todos los centros participantes.....	244
8.6 Análisis de la información aportada por los estudiantes en los dos contextos en función del sexo y la especialidad.....	246
8.6.1 Desarrollo del programa en función del sexo.....	247
8.6.2 Resultados del programa en función del sexo.....	248
8.6.3 Desarrollo en función de la especialidad.....	250
8.6.4 Resultados del programa en función de la especialidad....	252
8.6.5 Análisis global de la información aportada por los estudiantes en los dos contextos.....	254
8.6.5.1 Desarrollo del programa.....	256
8.6.5.2 Resultados del programa.....	263
8.7 Resúmenes de la información cualitativa aportada en los dos contextos.....	271
8.7.1 Información aportada por los formadores.....	271
8.7.2 Información aportada por los estudiantes.....	272

III Parte. Conclusiones y propuesta de mejora.....	
9 Conclusiones.....	276
10 Propuesta de la formación ocupacional.....	285
10.1 ¿Hacia donde debe orientarse la mejora de los centros de innovación y formación ocupacional (CIFO – INCE)?.....	285
10.2 Funciones.....	286
10.3 Certificación de la profesionalidad de los trabajadores.....	286
10.4 Estructuración y adecuación de los contenidos.....	287
10.5 Formación profesional ocupacional y continua.....	288
10.6 En relación con el personal.....	290
10.7 En relación con los alumnos.....	291
10.8 En relación con las instalaciones.....	292
10.9 Coordinación nacional de centros fijos.....	292
10.10 Últimos cambios en los CIFO de Cataluña.....	293
10.11 Dimensiones de la propuesta administrativa INCE. Táchira.....	294
11 Limitaciones del estudio.....	300
12 Nuevas líneas de Investigación.....	300

INDICE DE TABLAS

N°		
1.	América Latina. Desempleo Urbano. Tasas Anuales Medias.....	29
2.	América Latina. Contribuciones a la generación neta de empleo.....	30
3.	Producto Interior bruto de España por sectores económicos para 1.998.....	51
4.	Evolución de la población en paro entre 16 y 24 años en Barcelona 1997 – 2001.....	54
5.	Estructura sectorial del paro en Barcelona 1997 – 2001..	55
6.	Población del Táchira por edad y sexo.....	67
7.	Principales indicadores de fuerza de trabajo 1997– 2000.	68
8.	Principales indicadores de fuerza de trabajo en el Táchira por Municipios 2000.....	69
9.	Desempleo por actividad económica. Táchira 2001.....	73
10.	Estructura metodológica de la evaluación en el desarrollo comunitario.....	117
11.	Evaluación de programas. Criterios e indicadores.....	126
12.	Tipos de evaluación.....	140
13.	Variable dependiente e independiente a estudiar.....	
14.	Variables implicadas en el estudio con sus respectivos indicadores.....	142
15.	Programas de formación a distancia.....	165
16.	Programas de formación año 2000 y estimados año 2001	167
17.	Demanda de adiestramiento por programas y especialidad año 2000.....	168
18.	Demanda y oferta de cursos. INCE .Táchira 2001.....	169
19.	Participantes en el estudio por programas y centros	175
20.	Indicadores de los cuestionarios en relación con los implicados.....	177
21.	Validaciones Intrajueces de los instrumentos.....	179

22. Coeficiente de fiabilidad (ALPHA) de Crombach de los ítems entre formadores y estudiantes.....	180
23. Coeficiente de fiabilidad si se elimina el items del instrumento.....	181 196
24. Características personales de los formadores.....	
25. Frecuencia de los estudiantes por variables sociodemográficas.....	192 194
26. Descripción de variables personales. Formadores.....	
27. Descripción global de ítems del diseño del programa: Formadores.....	195
28. Descripción de ítems del desarrollo del programa: Formadores.....	196
29. Descripción de variables de resultados del programa: Formadores.....	197
30. Descripción de la variable coordinación del programa: Formadores.....	197
31. Descripción de la variables desarrollo del programa: Estudiantes.....	198
32. Descripción de la variable resultados del programa: Estudiantes.....	199 201
33. Evaluación del desarrollo del programa: Cataluña.....	
34. Valoraciones del desarrollo del programa en función de la especialidad (Pruebas de muestras independientes).....	203
35. Comparación de medias. Desarrollo del programa. Comparaciones múltiples HSD. De Tukey.....	206
36. Valoraciones de desarrollo del programa de ofimática por centro: Cataluña.....	209
37. Valoración de desarrollo del programa de electricidad industrial por centro. Cataluña.....	211
38. Resultados del programa. Cataluña.....	214
39. Valoración de resultados del programa de ofimática por	216

centro: Cataluña.....	
40. Valoración del resultado del programa de electricidad industrial por centro: Cataluña.....	218
41. Comparación de medias resultados del programa: Cataluña. HSD. de Tukey.....	220
42. Valoración de los resultados del programa en función de la especialidad (Prueba de muestras independientes).....	221
43. Valoración de resultados del programa en función del sexo (Prueba de muestras independientes).....	221
44. Valoración del desarrollo del programa: Táchira.....	222
45. Valoración de desarrollo del programa por especialidad: Ofimática entre los dos centros.....	225
46. Valoración de desarrollo del programa de electricidad por centro: Táchira.....	227
47. Valoración del desarrollo del programa en función del sexo (Pruebas de muestra independiente).....	229
48. Valoración del desarrollo del programa en función de la especialidad.....	230
49. Resultados del programa: Táchira.....	232
50. Valoración de resultados del programa de ofimática por centro: Táchira.....	233
51. Valoración de resultados del programa de electricidad por centro: Táchira.....	235
52. Valoración de los resultados del programa en función del sexo.....	237
53. Valoración del diseño del programa: Formadores.....	238
54. Desarrollo del programa por centro: Formadores.....	240
55. Resultados del programa: Formadores.....	242
56. Valoración de coordinación de programas: Formadores.....	243
57. Comparaciones múltiples: Valoración de diseño del programa: Formadores – Sexo – HSD. de Tukey.....	244
58. Comparaciones múltiples: Diseño del programa: Formadores	245

HSD de Tukey.....	
59. Estadísticos de grupo del desarrollo del programa. Prueba T para igualdad de medias en función del sexo.....	247
60. Estadísticos de resultados del programa: Prueba T para muestras independientes en función del sexo.....	249
61. Estadísticos de grupo de desarrollo del programa: Prueba T para igualdad de media en función de la especialidad.....	251
62. Estadísticos. Resultados del programa: prueba T para muestras independientes en función de la especialidad.....	253
63. Agrupamiento de ítems del cuestionario de estudiantes de acuerdo a los indicadores.....	255
64. Comparaciones múltiples. Desarrollo del programa de los dos contextos. HSD de Tukey.....	256
65. Comparaciones múltiples. Resultados del programa en los dos contextos. HSD de Tukey.....	263
66. Resumen de los aspectos cualitativos positivos, negativos y sugerencias aportados por los formadores de los contextos.....	272
67. Resumen de los aspectos cualitativos positivos, negativos y sugerencias aportados por los estudiantes de los contextos.....	273
68. Propuesta de estructura de la familia profesional: Atención empresarial.....	297
69 Propuesta de estructura de la familia profesional: Electricidad.....	298
69. Propuesta de estructura de la familia profesional: Relaciones industriales.....	299

PRESENTACIÓN

El presente estudio constituye una aproximación valorativa de los programas de formación ocupacional en Cataluña, España y en Táchira, Venezuela, con la intención de mejorar la sistematicidad de la educación en esta área.

En la primera parte del trabajo se establece un marco teórico conceptual de referencia estructurado en seis capítulos, el primero de ellos está referido a los siguientes aspectos: el contexto de la formación ocupacional en Europa, España y principalmente en Cataluña; también una caracterización general del trabajo y la formación de manera general y en América Latina; finalmente se analiza el marco legal de la formación ocupacional en España.

En el capítulo segundo se describen algunas iniciativas de la formación ocupacional en Europa, España y Cataluña. Para el tercero contiene una descripción y caracterización del contexto Venezolano y su correspondiente marco legal de la formación ocupacional. El capítulo cuarto, es una exposición del marco conceptual de la evaluación de programas. En el capítulo quinto se analizan los modelos de evaluación de programas más importantes, tomados como referencia para esta investigación. En el capítulo sexto se analiza la formación orientada hacia el empleo; aquí se caracteriza “el debe ser” de la formación ocupacional.

La segunda parte contiene la presentación del marco aplicado de la investigación, estructurado en torno a dos grandes núcleos: en primer lugar el diseño del estudio, con todos los elementos de carácter teórico metodológicos participantes en la investigación, se describen los centros de formación ocupacional

en sus respectivos contextos, y los programas objeto de estudio en ésta investigación; en segundo lugar el análisis de los resultados de la investigación, las características de la población estudiada, los estadísticos utilizados y la información aportada por los participantes relacionados con el desarrollo y los resultados de los programas, tanto en Cataluña-España; como en Táchira-Venezuela, así mismo se realiza un análisis comparativo del comportamiento de las variables del estudio en forma integrada (C.I.F.O. – I.N.C.E.), al mismo tiempo que se condensan los análisis correspondientes (Capítulo 8).

En la tercera parte, capítulo 9 se presentan el conjunto de conclusiones a las que se pudo llegar en ésta investigación; se realiza una propuesta de mejora de los centros de formación ocupacional en función de las observaciones realizadas a los centros, la información aportada por los instrumentos y la información aportada por documentos en los diferentes contextos. Finalmente se plantean las limitaciones del estudio y las nuevas líneas de investigación.

Introducción

Es muy satisfactorio tener la oportunidad de observar, analizar, describir, comprender, redimensionar y mejorar muchas de las actividades del hombre desde la antigüedad ya que su evolución biológica, psicológica y social ha marcado unas rutas por las que casi todos los grupos y sociedades pasan o pasarán en algún momento. Lo que hace tiempo ocurrió en un lugar remoto, hoy día puede suceder cerca de nosotros en cualquier momento, sobre todo con la relatividad que las nuevas tecnologías aportan al tiempo y al espacio en el siglo XXI.

A finales del siglo XX se aceleraron algunos cambios en el mundo y lo que parecía estable, actualmente cambia rápidamente. Llamam la atención, especialmente, los cambios de las sociedades “más poderosas” del mundo, sus intercambios, equilibrios reales o aparentes, acciones y determinaciones hacia los menos “poderosos”.

Uno de los reflejos de poder que expresan las naciones es la educación la cual esta organizada de manera diferente aunque, en términos generales, todos los sistemas educativos aspiran a desarrollar integralmente el ser humano. Una de las misiones más importantes de la educación, desde nuestra perspectiva, es la de atender las necesidades de formación para el trabajo, siendo la formación ocupacional una de sus mejores manifestaciones; ésta ha atravesado innumerables cambios y mejoras, siendo las más importantes aquellas, producto de la investigación educativa.

El objetivo central del presente estudio es la evaluación comparativa de la formación ocupacional en los contextos de Cataluña (España) y Táchira (Venezuela), estableciendo relación entre estos y la satisfacción de necesidades sociales e individuales, para a partir de los resultados obtenidos, elaborar criterios alternativos de fortalecimiento y mejora. Por éste motivo se plantea los siguientes objetivos:

Objetivos específicos:

- Conocer y analizar dos programas de tres centros de innovación y formación ocupacional de Barcelona y dos centros del INCE, Táchira.
- Evaluar los programas seleccionados en lo relacionado con su diseño, desarrollo, resultados y coordinación.
- Presentar a los centros una información útil para mejorar sus programas en condición de evaluador externo.
- Relacionar los programas de formación con el contexto de Cataluña, España y la Unión Europea y Táchira de Venezuela.
- Elaborar las bases de referencia para estudios posteriores en ésta área.
- Orientar los centros sobre las ventajas de este modelo evaluativo para su aplicación a otros programas.

La formación ocupacional nos ofrece un gran desafío que representa la investigación en el área de evaluación de programas. En esta investigación se han evaluado programas de formación ocupacional en Cataluña, España y Táchira, Venezuela que permiten conocer detalladamente el estado de la formación ocupacional en estos dos contextos. La intención general que

orienta a esta tesis es elaborar una propuesta que ofrezca alternativas de mejora.

Este estudio comparativo permitirá identificar y conocer el efecto de las políticas formativas en cada uno de los contextos, tanto en sus elementos de coincidencia, así como en sus diferencias, lo cual hará posible algunos cambios que orienten la mejora de sus programas, al mismo tiempo se busca optimizar el uso de los recursos disponibles y la experiencia acumulada hasta el momento.

La metodología de esta investigación es cuantitativa y cualitativa. Mediante la puesta en práctica de algunos de sus señalamientos, recogemos información mediante cuestionarios y entrevistas a los participantes (directivos, formadores, estudiantes); haciendo usos de criterios cualitativos se analizaron documentos, así como las observaciones directas a los centros que participan en los programas que fueron evaluados.

Esta investigación, como muchas otras, es un estudio de casos, modalidad mediante la cual, permite obtener información de una muestra no probabilística, conformada por la totalidad de los participantes en los programas de formación ocupacional seleccionados (ofimática y electricidad).

Uno de los límites y a la vez condicionantes del desarrollo de esta investigación, es la distancia física de los contextos estudiados, además de sus características y peculiaridades culturales, sociales, políticas y económicas.

Dependiendo de la receptividad que tenga esta investigación por parte de aquellos que ejerciendo el poder político, podrá

promover, dirigir, organizar, evaluar, modificar y hasta eliminar programas formativos en función de una mejora cualitativa de éstos.

Se aspira a que este trabajo sirva de base para muchas más investigaciones que se gesten en la dinámica de los sistemas educativos de los contextos estudiados. Particularmente, en Venezuela, se podrán generar otras evaluaciones, en otros centros y Estados que permitan motorizar la innovación y la calidad de la educación en esa modalidad; para España, particularmente en Barcelona, este estudio podrá aportar información importante para la toma de decisiones sobre sus programas.

Se espera así, dimensionar socialmente los programas, para alcanzar mayor y mejor cobertura de los grupos a quienes están dirigidos. Es decir, se tiene claro lo que “puede” hacerse, pero no lo que “debe” hacerse y es, a través del estudio como se pueden establecer criterios orientados hacia la mejora de la cobertura donde se permita atender al mayor número de personas aspirantes a una formación adecuada para asumir un puesto de trabajo que les garantice la inserción social y un estado de bienestar deseable.

Consideramos este estudio una herramienta importante para apreciar la organización técnica y social del trabajo en los contextos estudiados que permitirá orientar la mejora y nuevas alternativas de los programas formativos para la ocupación, acorde con los cambios tecnológicos, las nuevas demandas de los agentes sociales, de los ciudadanos, y sus nuevos valores culturales.

**PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DE
REFERENCIA**

Y después de la formación, ¿qué?

La respuesta sólo puede asomarse a través de la investigación evaluativo, dentro de los límites que presentan: la eficacia, la eficiencia y la efectividad. Legitimada por la evaluación de impactos.

Ideas para seguir reflexionando del Dr. Adalberto
Ferrández, A. (2001: 12)

Las transformaciones culturales y sociales que presentan las sociedades modernas, guardan una relación directa con el proceso de sus sistemas educativos a través de reformas e innovaciones dirigidas por sus gobiernos en calidad de representantes del Estado, también la educación adquiere nuevas dimensiones cuando se compara frente a horizontes internacionales generando intercambios de diferentes tipos y compartiendo los ideales de generalizar una educación integral y de calidad para su población.

En una primera parte de esta investigación se analiza el contexto español y posteriormente el contexto venezolano debido a que esta investigación se realizó en Cataluña, España en el año 1998. Esta sirvió como referente, a partir del cuál se establecieron las pautas para continuar el estudio en el Estado Táchira de Venezuela.

Históricamente en España se han producido diversas situaciones económicas, políticas, religiosas que han conformado un sistema educativo con elementos comunes para el estado, pero diferenciado en sus comunidades autónomas, al mismo tiempo que se enmarca dentro de una comunidad mucho más global como es la Unión Europea. El sistema educativo de España es regulado por la ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE 1990) cuya filosofía recoge valores nacionales, en

concordancia, con la Constitución Nacional, destacando su carácter permanente y la reordenación del sistema educativo en etapas, ciclos y grados. Esta ley permite superar vacíos legales del pasado y da respuesta adecuada, orientada tanto a la mejora como a las exigencias presentes y futuras, consolidando el derecho de carácter social de la educación por el sendero de mayor extensión formativa, con amplia versatilidad o capacidad de adaptarse a los múltiples contextos.

Las bondades del sistema educativo español van dirigidas a todos los sectores de la población, en diferentes modalidades tales como: artes, ciencias de la naturaleza y la salud, humanidades y ciencias sociales, tecnología, orientadas hacia la formación profesional. Las comunidades autónomas han instrumentado programas de formación y capacitación de la población, observando normativas tanto del estado, como de la Unión Europea que permitan satisfacer y atender tanto las necesidades sociales como individuales.

Haciendo uso del poder que le otorga el artículo 8.2 del estatuto de Autonomía, el Gobierno de Cataluña crea el 11 de octubre de 1995 los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (C.I.F.O), cuyos programas se intentan evaluar en este estudio para conocer su correspondencia con las unidades tanto sociales como individuales.

1. Sociedad, educación, economía y trabajo

Diversos estados se han agrupado para estudiar alternativas viables en la planificación del desarrollo de sus sociedades; un ejemplo claro tenemos la Comisión Económica Europea (C.E.E), organización de carácter supranacional instituida en el tratado de Roma en 1957, integrada inicialmente por la Republica Federal Alemana, Bélgica, Francia, Holanda, Italia y Luxemburgo. Posteriormente, en 1986, se incorporo España; luego lo hicieron Austria, Finlandia, Suecia, Gran Bretaña y Portugal. Actualmente esperan para hacerlo otros países de Europa del este. Esta organización ha creado órganos complementarios muy importantes para la transformación y desarrollo de los países que la integran como es el **Fondo Social Europeo** encargado de la ayuda temporal a los obreros y comunidades que resulten afectados por la reducción arancelaria, mediante subsidios de paro; facilita también, el desplazamiento de la mano de obra a nuevos lugares de trabajo, y la adaptación de nuevas técnicas de los obreros desplazados.

Uno de los aspectos más importantes en la conformación de una sociedad es la educación, la cual podemos definir como un complejo proceso bio-psico-social, estructurado integralmente por el conjunto de conocimientos, valores, habilidades, actitudes y destrezas para vivir en sociedad, en la que cada individuo se adecua, de acuerdo a sus intereses y necesidades, conformando un estilo de desarrollo integral, fuertemente ligado a una coherente naturaleza política de su contexto, según Pereira(1.995: 3) **“Él más poderoso e insustituible medio para añadir valor al único y más valioso recurso con que cuenta toda sociedad: el ciudadano”**.

Este valor político de la formación debe ocupar un lugar preponderante para ser atendido por los diferentes niveles gubernamentales del estado.

También la sociedad experimentó cambios en los bienes y servicios, que conllevan a formar a las personas para el buen desempeño en un área profesional y así tener acceso a un empleo que garantiza un nivel de vida digno.

Economistas y otros científicos sociales han visto que la educación es un medio para aumentar la productividad del trabajo y para aumentar el enriquecimiento de las personas en su sociedad, pero esto sólo puede ocurrir si hay oportunidades de empleo para más trabajadores productivos que sean formados no sólo por los centros especializados, sino también por las empresas que faciliten la formación en los puestos de trabajo, estableciéndose equilibrio entre formación y trabajo.

El hombre como ente social ha establecido relaciones con sus semejantes para de esta manera satisfacer necesidades mutuas y personales. En la medida que el hombre evolucionó y fue generando ambientes sociales diferentes, sus relaciones se hicieron más complejas, y ha realizó actividades que generaron bienes y servicios a sus semejantes constituyendo modos de vida que aportan beneficios variables en cada contexto social pero con elementos comunes en el ámbito mundial. Igualmente sucedió con hechos tan importantes en la historia de la humanidad como lo son: La aparición de los antiguos imperios en Europa, Asia y África y sus luchas por la hegemonía. Los movimientos políticos, la independencia en los países de Europa y América; las guerras civiles y las guerras mundiales, que marcaron en la historia del trabajo momentos o etapas evolutivas; es así como se puede explicar el enorme cambio que se produjo en la sociedad europea

después de la II Guerra Mundial en que surgen las sociedades industriales más importantes del mundo en Europa, Asia, y América.

A partir de 1919, cuando se funda la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que se comienza a sistematizar las acciones relacionadas con el trabajo para promover la justicia social y contribuir a la paz universal y duradera, dentro del marco que presentan los diferentes regímenes políticos y buscando siempre la mejor inserción de las personas en la sociedad a través del empleo. Al mismo tiempo se pretende que puedan expresarse y participar democráticamente, tanto en la empresa como en la sociedad.

En el siglo XX se han producido muy importantes cambios en la población trabajadora, al igual que en los diferentes tipos de trabajo, sea por la acción de las personas, sea por el dinamismo de las empresas donde éstas trabajan, dentro del entorno económico y social, determinadas por marcos legales que dinamizan en algunos casos y en otros limitan el desarrollo integral del trabajo.

Todas las sociedades poseen una población que conforma una estructura de acuerdo al trabajo que desempeña en forma remunerada, lo cual ha dado origen a lo que a partir de 1940 se llama población activa económicamente definido por O.C.E.I. 1997: 167. *“Es aquella constituida por todas las personas de 15 años en adelante que suministran la mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios dirigidos al mercado. Esta población se clasifica en ocupado y desocupado”*.

Esta clasificación constituye uno de los indicadores estadísticos más importantes, pues son las tasas de actividad, llamadas también tasas de empleo, las que permiten dimensionar el trabajo dentro de una sociedad; llamadas también el nivel de desocupación o fuerza laboral sobrante es llamada desempleo. Estos factores de la economía han sufrido algunos cambios en las últimas décadas del siglo XX, marcadas especialmente por la mundialización o globalización, quien ha generado la demanda de trabajadores calificados en relación con los progresos técnicos y las nuevas formas de organización del trabajo de acuerdo a factores muy importantes como son la reducción de costos y aumento de comunicación, la presencia de muchas tecnologías de la información, lo cual se aprecia como una constante o elemento común a todos los países del mundo.

1.1. El trabajo en América Latina

El trabajo en América Latina ha estado determinado por cambios en el orden económico y social diferentes a Europa y a Estados Unidos aunque este último ha marcado la pauta que orienta la economía de los países Latinoamericanos. Estos presentan una gran diversidad tanto por su extensión como por su nivel de desarrollo, produciéndose dentro de ellos sus propios sistemas de relaciones de trabajo específico, diferenciándose los países que poseen un sistema sindical unificado de los que poseen un sistema pluralista, pero en todos ellos, el estado es la fuerza tradicional que interviene en la normativa y en los contratos colectivos de trabajo. En América Latina el trabajo se clasifica y caracteriza de acuerdo a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) en dos grandes sectores que son:

A. Sector estructurado: Constituido por todos aquellos trabajadores que poseen un contrato estable, por lo cual son asalariados y contribuyen a la seguridad social.

En este sector trabaja una minoría de la población activa regida por una legislación propia resultante de los convenios colectivos, los cuales son mecanismos institucionales del mercado de trabajo. La acción legislativa del estado es más fuerte que la negociación colectiva, debido a que la mayoría de los países han tenido regímenes autoritarios o populistas que frenan el diálogo social.

Así mismo, en este sector del trabajo se pueden distinguir dos modalidades de negociación colectiva: La primera de ellas es una negociación sectorial, que congrega a Brasil, Argentina, Uruguay y México. En ellos la regla general es el convenio con la empresa, el cual está controlado por comités de sector que le dan su aprobación, y la segunda modalidad en la cuál la negociación colectiva está autorizada expresamente por la legislación, pero es centralizada, lo cual le da un carácter marginal, pues sus acuerdos se limitan fundamentalmente a asuntos tradicionales como el salario, las vacaciones, algunos problemas de seguridad laboral y salud, contentándose frecuentemente con la repetición de acuerdos anteriores, esta se presenta en países como República Dominicana y Venezuela, particularmente en este último el tema de los salarios cobra la mayor relevancia en los acuerdos, ya que el país presenta cada vez índices inflacionarios difíciles de controlar y de predecir.

De cualquier manera, es particularmente en las grandes empresas donde funciona la contratación colectiva y particularmente las empresas multinacionales como "Ford". La

negociación posee algunas características similares a las empresas europeas, en cuanto a considerar el empleo y la productividad en forma prioritaria para los sindicatos.

Según la O.I.T. *“en América Latina la negociación colectiva está reservada a un grupo limitado de trabajadores principalmente de las grandes empresas”* O.I.T. 1997- 98: p. 168.

Esto último indica que la mediana y pequeña empresa, que representan una cantidad de trabajadores muy significativa, no poseen contratación colectiva.

B. Sector no estructurado: Según la O.I.T. 1997- 98: 188 se entiende por tal *“una serie de unidades económicas de zonas urbanas, que son explotadas (y no en muchos casos propiedad suya) por unas personas que emplean poco capital y mano de obra y que producen y distribuyen bienes y servicios con miras a engendrar ingresos y empleos”*.

Este sector es el más importante del trabajo en los países en desarrollo ya que representa entre un 30% y 80% de la población, con la posibilidad de continuar aumentando, debido a que la población activa es cada vez más heterogénea y genera relaciones de trabajo precarias con características individualizadas y difíciles de agrupar, razón por la cual las organizaciones de trabajadores no han podido satisfacer sus necesidades.

1.2. Características más importantes del sector no estructurado:

1. Emplea mujeres, hombres y niños con diferentes niveles de productividad y beneficios.

2. La oferta de bienes y servicios es de baja calidad, a muy bajo precio, lo cual les impide una acumulación de capital para ser reinvertido en la empresa.
3. No tienen acceso a financiamiento o crédito de ningún tipo.
4. En su gran mayoría viven en el límite de la pobreza, en zonas de alto riesgo de vida o marginales.
5. Las familias que se integran en este sector, luchan poco o casi nada por mejorar sus condiciones de vida.
6. Las fronteras entre países son las más vulneradas, creándose allí un caos social propicio para la confusión, de la cual se aprovecha la delincuencia común.
7. Muchos de estos trabajos carecen de independencia, ya que no pueden tomar decisiones sobre lo que producen, pues sus productos son llevados al mercado a través de un contratista o empleador.

La complejidad del trabajo en este sector ha desvirtuado la opinión pública, pues al no estar organizados ni reglamentados, están en contacto directo con las autoridades locales del orden público y su presencia es un constante conflicto en lucha por un espacio se aleja productividad y dignos en cuanto a salario, organización y seguridad laboral, salud, educación y vivienda. Independientemente del sector del trabajo. En América Latina no se han tratado con equidad las relaciones laborales, inclusive las negociaciones colectivas, donde los trabajadores son representados por los sindicatos, cuyas cúpulas han estado en manos de los partidos de gobierno. En estos casos los mejores beneficios son para los dirigentes, convirtiéndose en grupos privilegiados que utilizan los sindicatos como mecanismo de control de los trabajadores.

Observemos el comportamiento del empleo en América Latina través de la tabla siguiente:

TABLA N° 1. AMÉRICA LATINA. DESEMPLEO URBANO
(TASAS ANUALES MEDIAS)

	1980	1985	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
América Latina	6.2	7.3	5.8	6.5	6.5	6.6	7.5	7.9	7.5	8.1	8.7
Promedio Simple	9.9	10.0	9.5	10.2	10.6	10.0	9.8	10.4
Argentina											
Áreas Urbanas	2.6	6.1	7.4	7.0	9.6	11.5	17.5	17.2	14.9	12.9	14.3
Bolivia											
Capitales Departamentales	...	5.8	7.3	5.4	5.8	3.1	3.6	3.8	4.4	4.1	6.1
Brasil											
Seis áreas metropolitanas	6.3	5.3	4.3	5.8	5.4	5.1	4.6	5.4	5.7	7.6	7.6
Chile											
Total Nacional	10.4	15.3	7.8	6.7	6.5	7.8	7.4	6.4	6.1	6.4	9.8
Colombia											
Siete áreas metropolitanas	10.0	13.9	10.5	10.2	8.6	8.9	8.8	11.2	12.4	15.3	19.4
Costa Rica											
Total Urbano	6.0	6.7	5.4	4.3	4.0	4.3	5.7	6.6	5.9	5.4	6.2
Cuba											
Total Nacional	6.1	6.2	6.7	7.9	7.6	7.0	6.6	6.0
Ecuador											
Total Urbano	5.7	10.4	6.1	8.9	8.9	7.8	7.7	10.4	9.3	11.5	14.4
El Salvador											
Total Urbano	10.0	8.2	8.1	7.0	7.0	7.5	7.5	7.6	6.9
Guatemala											
Total Nacional	2.2	12.1	6.0	1.5	2.5	3.3	3.7	3.7	5.0	5.9	...
Honduras											
Total Urbano	8.8	11.7	7.8	6.0	7.0	4.0	5.6	6.5	5.8	5.2	5.3
México											
Áreas Urbanas	4.5	4.4	2.7	2.8	3.4	3.7	6.2	5.5	3.7	3.2	2.5
Nicaragua											
Total Nacional	...	3.2	7.6	14.9	17.8	17.1	16.9	16.0	14.3	13.2	10.7
Panamá											
Región Metropolitana	9.9	15.6	20.0	17.5	15.6	16.0	16.6	16.9	15.5	15.2	14.0
Paraguay											
Total Urbano	4.1	5.2	6.06	5.3	5.1	4.4	5.3	8.2	7.1	6.6	9.4
Perú											
Lima metropolitana	7.1	10.1	8.3	9.4	9.9	8.8	8.2	8.0	9.2	8.4	9.2
Uruguay											
Total Urbano	8.5	9.0	8.3	9.2	10.3	11.9	11.5	10.1	11.3
Venezuela											
Total Nacional	6.0	13.1	10.4	7.8	6.6	8.7	10.3	11.8	11.4	11.3	14.9

Fuente: CEPAL 1999- 2000

Se puede apreciar que en la mayoría de los países, el desempleo urbano es un hecho creciente en la cohorte que va desde 1980 hasta 1999; sólo El Salvador, Honduras, México lograron reducir las tasa anuales medias de desempleo, lo que quiere decir que progresivamente se han creado puestos de trabajo, bien por algunas políticas gubernamentales, bien por la diversificación de las fuentes de empleo a través de pequeñas y medianas industrias dentro de lo que cabe destacar la cada vez intensa participación de la mujer. También nos ilustra las condiciones que presenta el empleo por ramas de actividad tenemos:

TABLA N° 2. AMÉRICA LATINA. CONTRIBUCIONES A LA GENERACIÓN NETA DE EMPLEO. 1999.

Contribución al crecimiento del empleo no agropecuario por ramas de actividad		Contribución al crecimiento del empleo total por categorías de ocupación	
Total	100	Total	100
Industria manufacturera	-14	Asalariados (incluido servicio domestico)	48
Construcción	-3	Trabajadores por cuenta propia	63
Comercio, restaurante y hoteles	27	Trabajadores no remunerados	-11
Servicios Básicos	19	Otras categorías de ocupación	0
Otros servicios (incluye servicios sociales, comunales, personales y servicios financieros Seguros, bienes e inmuebles y servicios a empresas)	65		
Otras ramas de actividad	6		

Fuente: CEPAL. 1999 – 2000.

Aquí se puede apreciar que la industria manufacturera y la construcción expresan un crecimiento negativo en áreas que comprometen el nivel de vida existente mientras que otros

servicios presentan un 65% de los empleos que agrupan un gran número de trabajadores por cuenta propia que generalmente son trabajadores informales.

En la medida que los países de América Latina consoliden regímenes políticos que garanticen su desarrollo social y económico, podrán absorber la mano de obra disponible, fortaleciendo el sector estructurado, al mismo tiempo que facilite la organización gremial para el fortalecimiento unificado del sector no estructurado que limite su crecimiento cuantitativo y que mejore su calidad de vida, aprovechando positivamente las relaciones laborales que allí se producen, orientándose hacia la creación de pequeñas y medianas empresas para la autogestión del empleo.

En algunos países como: Ecuador, Paraguay, República Dominicana, Colombia y Venezuela; los trabajadores recurren a la huelga como único recurso para hacer valer sus derechos o que se cumpla el contrato colectivo legalmente aprobado, pero allí se refuerzan las garantías sociales en vez de darles mayor flexibilidad.

El esfuerzo por alcanzar un equilibrio social ha tenido resultados positivos en México a través del tripartismo, al igual que en Venezuela, dando se firmó un acuerdo que limitó las primas de fin de contrato en Mayo de 1997, con efectos beneficiosamente significativos en las relaciones laborales.

1.3 . Formación orientada hacia el empleo

1.3.1. Educación no formal

Por educación formal se entiende como aquella dirigida a personas que han culminado un nivel de educación mínimo o que abandonan el sistema educativo para tomar vías alternativas de formación para capacitarse, cualificarse y certificarse en profesiones u oficios que le den acceso a un empleo, para su inserción social, económica y laboral. Por esto debe tener las siguientes cualidades:

1^a Contribuir a mejorar las condiciones económicas del contexto para el cual se ha diseñado y puesto en práctica, estimulando la calificación de las personas, en relación con las necesidades del mercado actual, y proyectando hacia otras necesidades que se generen posteriormente, sin descuidar el desarrollo personal y social de quienes sea objeto del proceso, los cuáles estarán en condiciones de demostrar su calificación o capacidad de desempeño en una profesión, asumiendo nuevos retos profesionales y facilitando su adaptación a las nuevas demandas del mercado, bien reciclando lo aprendido para garantizar la estabilidad laboral en el sector estructurado, al igual que fortalezca el recurso humano del sector no estructurado, y de los empleos a dedicación parcial o temporal, incorporándose a las nuevas tendencias tecnológicas.

2^a La adaptación de los programas debe tomar en cuenta no solo las tecnologías del contexto, sino también aquellas tecnologías que, aunque se produzcan en otros contextos, demuestren ser útiles, conduciendo los programas hacia mejores logros de las metas propuestas.

3^a Siendo la pequeña y mediana empresa (Pymes), las fuentes de empleo más dinámicas e importantes, se debe flexibilizar la formación, de manera que el tiempo que dediquen a esto, no afecte la productividad de la empresa; al mismo tiempo,

estimulará la creación de su propia empresa como fuente inagotable de empleo.

4ª Continuidad de la formación, para toda la vida, ya que los cambios en la empresa pueden conducir al paro, siendo necesario mejorar su capacitación con el máximo grado de versatilidad posible para atender al personal con que cuenta la empresa desde hace mucho tiempo, como aquel de nuevo ingreso.

5ª Potenciar la formación en los puestos de trabajo utilizando los aprendizajes simulados como parte elemental del proceso sobre lo cual se rige una práctica real donde compartir riesgos y beneficios.

6ª Concertar acuerdos viables entre los agentes sociales que participan en un programa, para avalarlo y legitimizarlo, determinando que cumple satisfactoriamente sus propósitos, por lo cual recibirá el apoyo de los que ostentan el poder y particularmente fortalecerá los convenios con las empresas para realizar contratos en prácticas que permitan culminar en la fase laboral.

7ª Facilita la acreditación de aprendizaje por experiencia o autoformación, bien certificándolas, o permitiendo el ingreso de estudiantes a módulos que le den continuidad formativa dentro de un itinerario profesional.

1.3.2. La formación ocupacional

La formación ocupacional es el conjunto de programas lógicamente organizados y secuenciados que ofrecen una

formación integral (competencia, actitudes y valores) para acceder a un puesto de trabajo. De acuerdo con los requerimientos del mercado laboral. Esto puede ofrecer una salida a las personas excluidas de la formación profesional que ofrece el sistema educativo formal, tomando otras alternativas que le garanticen una ocupación o empleo, para alcanzar un nivel de vida digno, y mejorable en la medida que su esfuerzo lo permita.

Esta formación se lleva a cabo dentro de un marco que va más allá de la tradicional aula de clase. Sus aprendizajes se producen también en el contexto del mercado laboral, orientados hacia el cambio e innovación permanente, en búsqueda de una calidad que se refleje en los programas a través de los logros de sus participantes.

Esta formación debe contribuir a mejorar las condiciones económicas y sociales del contexto dentro del cual se produce, estimulando la calificación de las personas en relación con las necesidades del mercado actual, al mismo tiempo que debe adaptarse a las nuevas tendencias laborales que producen las nuevas tecnologías; facilitando al reciclaje de las personas ya insertadas laboralmente pero que deben conservar o cambiar la ocupación.

Igualmente las personas estarán en condiciones de demostrar su cualificación o capacidad de desempeño profesional y de asumir los nuevos retos que demande su puesto de trabajo.

El radio de acción de estos programas se puede extender tanto a las personas que trabajan en el sector estructurado, como del sector no estructurado, llegando a ser la Pyme el ambiente

mejor para su reciclaje profesional y de esta manera estimular la economía de su territorio.

Esta formación se puede potenciar desde los puestos de trabajo, utilizando la teoría y los aprendizajes simulados previa a una práctica auténtica y real, compartiendo riesgos y beneficios dentro de la empresa.

También debe corresponderse con políticas del estado, cuyo éxito dependerá de los acuerdos entre los agentes sociales, particularmente de los convenios con las empresas, para que además de gestionar su formación, permitan culminar en la fase laboral.

Así mismo, las personas en el transcurso de la vida van adquiriendo conocimientos habilidades y destrezas por cuenta propia o autoformación; y estas pueden ser acreditadas para asumir, bien un puesto de trabajo o la inclusión en módulos dentro del itinerario que posee una profesión. Este proceso resulta más difícil cuando las personas poseen un nivel cultural bajo y no alcanza los mínimos establecidos como requisitos previos para entrar a un programa; esta dificultad se puede superar, construyendo su aprendizaje, conduciéndole a descubrir sus potencialidades sobre la base de sus experiencias y vivencias personales, al mismo tiempo que se integra en equipos que le permitan expresar y compartir lo aprendido.

Esta formación debe corresponderse con el mundo laboral, la actualización, reconversión y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades para ejercer una profesión según las exigencias del desarrollo social y del cambio constante del sistema productivo.

Esta formación se lleva a cabo con criterios menos academicistas, aproximándose al conocimiento de la realidad, y puede extenderse a lo largo de la vida.

Su calidad dependerá tanto del alumno como del formador, el cual debe estar suficientemente preparado para utilizar una didáctica dirigida al aprendizaje profesional en forma sistemática, que genere actividades en el alumno para aplicar lo aprendido en situaciones conocidas, al igual que nuevas situaciones o retos profesionales. Esto obliga al formador a mantenerse actualizado en el área profesional que desarrolla en condición de experto, aunque puede variar de acuerdo al lugar donde se desarrolla el proceso, generalmente responde a las siguientes metas:

1. Acercamiento al mercado de trabajo y necesidades.
2. Colaboración creciente con la empresa.
3. Integración entre las políticas activas de empleo.
4. Mejora de la calidad.

La formación ocupacional puede ser asumida por el Estado, el Gobierno regional o autónomo, el Municipio, la empresa privada o varios de ellos simultáneamente, utilizando dinero de estas entidades o fondos de la Unión Europea.

1.3.2.1 El aprendizaje en la formación ocupacional

Éste tipo de aprendizaje constituye un conjunto sistemáticamente articulado de la formación general y la formación específica, teórico y práctico que se lleva a cabo, bien en centros establecidos para ello, en empresas, o en ambos sitios en forma alterna que varían de duración de acuerdo al nivel esperado, para acceder a una cualificación requerida en un puesto de trabajo, al

mismo tiempo que constituye un escalón en el ascendente camino que presenta una profesión o sus derivadas a lo largo de la vida.

Este aprendizaje tienen como base el cúmulo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y experiencias alcanzados previamente, que permitan establecer correspondencia con una determinada ocupación y así adquirir un particular sentido, una dimensión significativa en la medida en que representa su mejora personal, estabilidad económica, social y psíquica. En tal sentido, lo describe Ausbel (2000: 518) de la siguiente forma:

“Aprendizajes significativos: adquisición de aprendizajes nuevos; presupone una tendencia al aprendizaje significativo y una tarea de aprendizaje potencialmente significativo (es decir, una tarea que puede ser relacionada de manera sustancial y no arbitraria con lo que el aprendiz ya conoce)”.

Esto significa que mientras más rica sea la experiencia previa, mayor es la posibilidad de alcanzar nuevos aprendizajes. Igualmente es importante señalar que la significación que aquí se expresa, representa la conciencia de sus necesidades de logros, lo cual contribuye a que los aprendices se motiven y sean más persistentes en la búsqueda de soluciones de problemas planteados, dedicándole el grado de atención que esto deba merecer.

Este aprendizaje significativo debe condensarse, tanto en un pensamiento integrador así como en una actitud crítica dentro de la profesión, la cual debe tener correspondencia con el sistema de

producción; esto con la finalidad de ser reconocida la cualificación dentro del mercado laboral.

Estos aprendizajes deben constituirse en troncos comunes de las familias profesionales, que faciliten el establecimiento de módulos de profesionalidad con cualificaciones polivalentes para optar a especializaciones diferentes y así multiplicar su adaptabilidad a los requerimientos del mercado laboral, garantizando su inserción en éste.

De esta manera, los programas de formación aprovechan las demandas del mercado, no sólo para ser tomadas en cuenta en la formación inicial, sino también en la reconversión de los empleos existentes y de las nuevas industrias y tecnologías.

Podemos decir que a través de la formación se puede determinar un alto número de características en el perfil profesional por medio de aprendizajes altamente significativos los cuales tienen su garantía de éxito en la disponibilidad de los aprendices para alcanzarlos.

1.3.2.2. Los objetivos de la formación ocupacional

Representan el eje central de los programas y, al depender en gran medida de los cambios que requiera el mercado de trabajo, son muy variables. Responden a un carácter instrumental a corto plazo y parten de las necesidades concretas del sistema productivo, son específicos para cada programa o demanda concreta. Se expresan en forma de competencias generales y se hacen específicos en cada unidad del programa correspondiendo con realizaciones profesionales.

1.3.2.3 Los contenidos de la formación ocupacional

Los contenidos formativos de estos programas deben ser comúnmente interpretados y considerados adecuados para establecer un puente dinámico entre el sistema formativo y el mercado de trabajo, entre los cuales debe existir una mutua dependencia, al mismo tiempo que conservan su libre autodeterminación, de acuerdo al momento histórico en que se viva. Estos contenidos deben corresponderse con aprendizajes a lograr por los alumnos de acuerdo a la filosofía expresa en los fines de su marco legal; de las expectativas de los que diseñan, ejecutan y controlan los programas y de los participantes que ven la posibilidad de satisfacer sus necesidades de formación para alcanzar un empleo. Estos contenidos pueden organizarse de diferentes maneras. Según Ferrández, A. y Pío Gonzáles (2000: 230), tomando en cuenta las disciplinas pueden presentarse así:

1º “La multidisciplinariedad. Un currículum compuesto por varias disciplinas que es lo habitual, se desenfoca sustantivamente al considerar cada una de estas disciplinas desintegrada de las demás”.

Estos contenidos contribuyen a conformar islas de conocimientos, que por su dificultad para ser relacionados, no son incorporados como aprendizajes eficaces.

2º Pluridisciplinariedad. “Yuxtaposición de sectores de conocimientos que tengan un referente común”, el cual puede ser de índole variada, en el orden didáctico, como en la organización o agrupamiento de las materias en áreas de un plan de estudios.

3º Interdisciplinariedad. El cual uno de los conceptos más relevantes, ya que consiste en la integración lógica y funcional de varias disciplinas para constituir un conjunto integral que podrá satisfacer necesidades no solo necesidades en el orden cognoscitivo sino también en el orden afectivo y físico de los estudiantes, siendo estos quienes interrelacionen los aprendizajes, donde juega un papel muy importante la comunicación, para que generen los intercambios no solo entre las disciplinas, sino también entre los participantes en la construcción de nuevos conocimientos, nuevas experiencias y nuevos aprendizajes.

Las tendencias y necesidades ocupacionales permiten su agrupación para integrar familias profesionales y especialidades; de esta manera, cada especialidad se corresponde con una familia “profesional” y se compone de ocupaciones diferentes. Estas ocupaciones están organizadas en módulos formativos que contienen en conjunto de conocimientos, técnicas, destrezas y capacidades correspondientes a un puesto de trabajo. En España, al cumplir con el itinerario de una ocupación, el participante puede cambiarse para otra ocupación de la misma familia profesional, no así en el Táchira – Venezuela.

1.3.2.4. Evaluación

Esta se lleva a cabo a través de instrumentos y situaciones que permiten apreciar los efectos o cambios alcanzados en los participantes a través de los múltiples procesos. Inicialmente se busca conocer el nivel de conocimientos y experiencias que

poseen los estudiantes en relación con los contenidos de los programas, a manera de diagnóstico. Al ejecutar los módulos formativos correspondientes a una ocupación, son continuamente evaluados, con la finalidad de enriquecer y mejorar los procesos. Finalmente se busca determinar en que medida el curso ha sido útil para la inserción laboral del estudiante, o para mantener el empleo a través de su reciclaje o cualificación. Se hace necesario comparar lo programado con lo alcanzado para determinar su calidad académica y organizativa, al igual que el grado de satisfacción en el desarrollo de los programas, expresados tanto por los formadores como por los estudiantes.

1.3.2.5. Valor de la formación ocupacional

Esta formación es ofrecida en diferentes países del mundo, con características diversas de acuerdo a los contextos en que se desarrollan, pero en todos ellos cabe reconocérseles en común los valores siguientes:

1. Es uno de los medios más importantes para prevenir el paro ya que, al ser verdaderas “universidades populares”, permiten, sin distinción de clase social, acceder a sus múltiples programas a través de los cuales se cristalizan con espectro amplio las competencias de los trabajadores, fortaleciendo su capacidad, autonomía y movilidad social a través del empleo.
2. El dinamismo de la formación permite la generación de nuevas organizaciones de trabajo diversificando el empleo a través de las Pymes como agentes multiplicadores, tanto de formación como de desarrollo y mantenimiento de las empresas que originan.

3. Aunque se puede desarrollar programas de la manera en que lo hayan hecho algún tiempo atrás, hoy día, la adaptación de nuevas tecnologías, el espacio y tiempo hacen que sean tan relativos, que el sitio de formación puede alcanzarse para su provecho a través de las modernas redes de comunicación.
4. La elasticidad de sus programas permiten adaptarse a cualquier situación o demanda coherente y justificada sin que implique los trámites burocráticos de la formación profesional regulada. Son contruidos después de seleccionar la especialidad de aprendizaje y diseñados de acuerdo a las posibilidades de los alumnos.

Esta formación es original de España, ya que no tiene correspondencia en ningún otro estado de la Unión Europea y, aunque toma en cuenta la formación de trabajadores para toda la vida activa, presta especial atención a la población parada, sin empleo, lo cual representa una cantidad de población en edad productiva económicamente muy importante.

Según Ferrández, A. (1998: 276) *“este término nació con mal pie y creció con dificultades de aceptación”*, pues su definición inicial estuvo asociada al fracaso y marginación. Este concepto queda claro (M.E.C. 1989: 148) citado por Ferrández (1998: 277).

“No obstante, cabe también hablar de formación ocupacional para aludir cualquier formación dirigida a puestos concretos de trabajo. Formación ocupacional sería, en tal acepción, las enseñanzas del tramo formativo terminal

que permiten a titulados universitarios acceder a responsabilidades y puestos de trabajo en las empresas o en la Administración”.

Esta concepción ha sido tomada en forma análoga por las instituciones no universitarias que imparten esta formación, dirigida a la cualificación o dotación de un nivel de competencias requeridos para un desempeño profesional, más que la obtención de un título, se obtienen certificaciones de profesionalidad.

Las bases de formación ocupacional han sido establecidas por el gobierno y los agentes sociales (patronal y sindicatos), contemplando tanto los dos subsistemas de formación continua y ocupacional que, aunque tienen aspectos comunes, pueden diferenciarse, especialmente en lo práctico de sus programas.

La formación ocupacional posee la cualidad de responder más rápidamente a demandas económicas y sociales.

El último acuerdo firmado en 1997 ha posibilitado una inversión de cerca de 5,000 millones de pesetas, además de la investigación financiada por la FORCEM (Fundación para la Formación Continua) con el dinero de los trabajadores y del Fondo Social Europeo, el cual es una parte integrante de la política de cohesión económica y social de la Unión Europea, contribuyendo a equilibrar las diferencias entre las personas y entre las regiones más ricas y las menos desarrolladas de la Unión.

Esto ha reforzado la formación continua profesional, ya sea formal o no formal, particularmente a partir de la acreditación y validación de las certificaciones, lo cual era un privilegio y

monopolio sólo de las universidades, con alto poder político y social.

Aunque los programas de formación hacen énfasis en la formación de jóvenes entre 18 y 25 años, también encontramos, aunque en cantidades inferiores, personas hasta los 60 años de edad, lo cual le da una gran cobertura en la población española.

La formación ocupacional tiene su justificación en los siguientes planteamientos:

1. La producción se orienta cada vez más por la alta calidad, lo cual exige un ajuste de cualificaciones dentro del marco de la Unión Europea.
2. Los sistemas de formación profesional deben ofrecer calidad y flexibilidad para responder a las necesidades crecientes de competencia.
3. La formación de mano de obra capaz de operar funcionalmente los nuevos sistemas tecnológicos de la estructura empresarial moderna.

Esta formación no sólo va a atender las necesidades de los menos cualificados y los parados sino también constituye un pilar de formación para aquellos que, aunque estando empleados, se encuentran amenazados por el paro, debido a la cambiante de las circunstancias del empleo.

Será cada vez más utilizado por personas empleadas en Pymes ya que tanto los programas como sus horarios son más compatibles con sus ocupaciones.

1.3.2.6. ¿Qué debe ser la formación ocupacional?

Desde 1976 hasta 1996 fue coordinada por el I.N.E.M., atendiendo la formación de jóvenes provenientes del fracaso escolar y de personas menos cualificadas para su incorporación al mundo laboral.

Cabé considerar aquí el planteamiento de Domínguez (1998: 303)

“Los tradicionales modelos de formación continua y de adultos, basados en la reproducción de modelos de información o en el desarrollo personal y socioafectivo, a través de la participación han quedado hoy desfasados y deben ser complementados por nuevos modelos como son los del procesamiento clínico de la información y el de transferencia de los conocimientos, como soluciones concretas, creativas y diferentes en cada situación y contexto, todo lo cual, conlleva que los nuevos modelos de formación basados en estudios de casos y transferencia de los mismos a nuevas situaciones, deben plantearse nuevos objetivos y finalidades, como son fundamentalmente las nuevas dimensiones que configuran un aprendizaje permanente, para adaptarse creativamente al continuo cambio de entorno, como nuevo concepto de la formación continua, convergiendo tres dimensiones claves: la formación de base, la formación para el puesto de trabajo o profesional y la formación para la plena participación en la vida sociopolítica y cultural”.

Este planteamiento sobre el modelo de formación nos apunta hacia ofertas formativas multidimensionales, tomando como base los itinerarios formativos y en criterios de evolución para su

certificación y validación -competencias claves- (Domínguez 1998: 305).

Cualquier oferta formativa debe tener clara cuál es su finalidad, de lo contrario puede caer en vaguedades y perder la perspectiva de las prioridades. En tal sentido, tenemos la obligación de señalar los objetivos más importantes de la formación para el empleo:

1. Establecer una fuerte relación con el mundo del trabajo para conocer a fondo sus necesidades, además de sus posibilidades de diversificación y cambio.
2. Colaborar directamente con la empresa para que ésta se sienta fortalecida por la atención de los centros de formación; a su vez los centros puedan contribuir mejor a la cualificación del recurso humano que éstas demandan.
3. Consolidar las políticas activas de empleo, tanto las dirigidas al empresario, como a las de orientación y seguimiento del empleado.

1.3.2.7 ¿Cómo debe ser la oferta de formación ocupacional?

El hecho de que la formación ocupacional constituya un subsistema de educación no formal, no reglada, pudiera confundirse con una estructura organizativa frágil y carente de sistematicidad, pero no es así; tiene su propio espacio, aspirando a ofrecer formación sobre la base de itinerarios profesionales lógicamente organizados y no simples acciones formativas inconexas de reciclaje, lo cual constituye una vía clara para acceder al empleo alcanzando niveles de movilidad satisfactoria y motivadoras para continuar su formación. En la medida que sea necesario, esta formación debe evitar una sobre carga educativa, ya que puede ajustarse al desempeño de funciones laborales.

Esta formación debe aplicar métodos activos, tomado en cuenta las características psicopedagógicas del participante, el cual dimensionará sus experiencias hacia el “aprender a aprender” definido por Jover (1999:135) “como la capacidad de buscar recursos, tomar decisiones para solucionar problemas, ampliar niveles de conocimiento fomentar autoaprendizajes organizados para elevar el nivel de cualificación”. Lo cual nos indica que a través de estos programas el estudiante estará en posibilidad de asumir con seguridad los requerimientos de la ocupación, siempre y cuando el desarrollo de las unidades de competencia se corresponda con criterios de ejecución o estrategias metodológicas adecuadas a la situación de aprendizaje. Esta formación también debe permitir a los participantes:

- El manejo de aquellas abstracciones que resulten en las diferentes fases de su producción laboral, utilizando racionalmente su carga mental mas que el esfuerzo físico.
- El máximo aprovechamiento de los recursos disponibles en su puesto de trabajo.
- Utilizar adecuadamente la comunicación para integrar equipos de trabajo y cooperación en la empresa.
- Desarrollar itinerarios formativos que gradualmente conlleven a adquirir conocimientos polivalentes aplicables al campo de a trabajo o profesión dentro de una gama mayor o familia profesional.
- Organizar su trabajo para garantizar el mejor nivel de logro posible o calidad, al mismo tiempo que se adapta a las condiciones de la empresa.
- Valorar las situaciones inherentes a su trabajo y tomar decisiones a su situación profesional.

1.3.2.8. El formador

Debe estar en condición de impartir y conducir las sesiones para facilitar los aprendizajes, buscando hacerlos significativos en el estudiante, proyectando posibles necesidades ocupacionales, elaborando y adaptando los medios didácticos necesarios.

Debe poseer una certificación y cualificación que responda a las necesidades que en cada familia profesional se establezca en un orden lógico de prioridades determinado por la pertinencia e importancia de los programas.

En la medida que se tengan claras las funciones y tareas a desarrollar eficazmente por el formador, será más fácil su selección y estabilidad sobre la base del nivel de competencia profesional que se considere adecuado.

2. La formación europea

En la Comunidad Europea se constituyó en un marco muy importante para el desarrollo integral de los 15 países que la integran, estableciéndose programas económicos, sociales y culturales tendientes a equilibrar las diferencias que puedan existir entre ellos y así homogeneizar las sociedades, constituyendo el conjunto geopolítico más importante del mundo en el siglo XX, para lo cual la formación se constituye en el elemento primordial del desarrollo de la sociedad, generando la innovación que representa la mejora requerida en los individuos por las empresas y las administraciones públicas.

Esta formación va dirigida a satisfacer tanto las necesidades de los individuos como del sistema productivo y están en constante evolución, cambiando de acuerdo a los diferentes momentos en los contextos.

La formación adquiere particular importancia cuando forma parte de las políticas activas de empleo, pues constituye una excelente estrategia de inserción laboral que facilita la inserción social de las personas estimulando comportamientos favorables para sostener el desarrollo económico y adaptación a los nuevos cambios tecnológicos. Esto ha dado origen a varios programas que se describen a continuación.

2.1 Iniciativas de formación

NOW: Destinado a la atención del desarrollo de igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo.

HORIZON: Atiende la población marginada profesionalmente tales como los minusválidos y ciertos grupos desfavorecidos.

YOUTHSTART: Facilitar formación reconocida o educación a jóvenes menores de 20 años para tener acceso a una ocupación.

ADAPT: Formación de recursos humanos en el área industrial, para lo cual tiene los siguientes objetivos:

- Adaptación de los trabajadores a los cambios en el empleo producidos por las transformaciones industriales.
- Colaborar con las empresas en el aumento de su competitividad.
- Mejorar las cualificaciones para evitar el desempleo.
- Estimular la creación de empleo.

F.I.P.: Plan integrado de formación y empleo. Estos programas son desarrollados conjuntamente por el Ministerio de Educación y Ciencia, Ministerio del Trabajo a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y las Comunidades Autónomas.

El CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle): es un programa de la Unión Europea que tiene por misión promover el desarrollo de la formación profesional

En la Comunidad Europea a través de una colaboración estrecha entre los estados miembros en ámbitos sociales como la formación profesional-ocupacional. Actualmente constituye una estructura de investigación y formación que actúa como precursor y promotor de innovación.

El programa “Leonardo Da Vinci” de la Unión Europea, en el que se establece la política de formación profesional en el periodo 1995-1999.

Algunos otros programas dependen del Fondo Social Europeo (F.S.E.), diferenciándose del Plan F.I.P. en que no toma en cuenta homologación previa de las especialidades y no pasa por el I.N.E.M.

2.2. El contexto español

España es un estado del suroeste de Europa, integrado por la mayor parte de la península Ibérica, Las Islas Baleares y las Canarias con paisajes y climas variados, donde predomina la falta de humedad, cuenta con una hidrografía diferenciada por el relieve y las estaciones con vegetación natural adecuada a las zonas climáticas.

La población española pasó de 18.594.405 habitantes en 1.900 a 39.652.724 habitantes en 1.970, para llegar a 41.116.842 en el 2001, de los cuáles 20.165.514 son varones y 20.951.328 mujeres. En los últimos años el crecimiento de la población ha estado asociado a la industrialización, la cual rompió el equilibrio entre el campo y la ciudad ya que se produjo un éxodo rural de considerables masas de población hacia los centros industriales del norte (país Vasco) y Noreste (provincia de Barcelona), Madrid y en general hacia las ciudades.

El progreso alcanzado por España se debe al esfuerzo de la población trabajadora que, sabiendo aprovechar las condiciones autónomas, actualmente goza de una estabilidad política, económica y social que sirve de base sólida para el futuro del estado.

La economía española se caracteriza por una multi-dimensión que le aporta los diferentes sectores que la componen; el sector primario cuenta con más de un millón y medio de explotaciones agrarias en funcionamiento y son de propiedad de quien las trabajan -en la mayoría de los casos son de tipo familiar-; el sector secundario presenta su mayor concentración en Cataluña, País Vasco y Madrid. El tejido empresarial es muy variado: Va desde la construcción naval, material ferroviario, automóviles, bicicletas, siderúrgica, alimentos, bebidas, tabaco, químicos, farmacéuticos y minero; el sector terciario abarca actividades heterogéneas destacándose el ramo del comercio, hostelería y restauración pero también son importantes los ramos de bancos, seguros, servicios empresas y servicios públicos. Podemos apreciar la participación de los sectores más importantes de la economía en la tabla siguiente:

TABLA N° 3. PRODUCTO INTERIOR BRUTO DE ESPAÑA, POR SECTORES ECONÓMICOS PARA 1.998

PIB 1998 Miles de Millones USA	Agricultura	Servicios	Ahorro interno bruto
553.2	3.5	25.1	21.9

Fuente: PNUD. 2000.

España, como muchos países de la Comunidad Europea, se han planteado alternativas para resolver los problemas socioeconómicos de sus habitantes; particularmente, su política económica se transformó a mediados de los 70, de dictatorial a democracia, de centralismo a regionalismo, de proteccionismo a liberalismo, e induciendo al desarrollo tecnológico. Esta flexibilidad de la economía ha sido vista tanto por el gobierno como por el sector privado, planteándose mayor competitividad, generando

también cambios en el orden legal que le permite adaptarse a los requerimientos de la Comunidad Europea.

Desde 1976 comienza a desarrollarse programas de formación ocupacional bajo la responsabilidad de Ministerio de Educación y Ciencia, que gestiona los aspectos académicos, y el Ministerio de Trabajo como entidad gestora de la ocupación, a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM).

En sus comienzos el programa se llamó Promoción Profesional Obrera (P.P.O.), luego Servicio de Acción Formativa (S.A.F.), después Servicio de Empleo y Acción Formativa (S.E.A.F.), hasta conformar el Programa Nacional de Formación Profesional, que actualmente está representado por el Consejo General de Formación Profesional -organismo consultivo del gobierno nacional cuya función es la de proponer objetivos para ser aprobados en el ámbito central y ejecutados por la administración correspondiente-.

Este consejo esta constituido por:

- Ministerio de Educación y Ciencia.
- Ministro de Trabajo (INEM).
- Sindicatos más representativos.
- Patronal.
- Comunidades Autónomas.

Tienen la responsabilidad de crear programas con correspondencia a títulos de formación reglada, promoviendo y habiendo diseñado una estructura de cursos basados en estudios sectoriales y la experiencia de técnicos expertos.

Uno de los problemas más preocupantes en la década de los noventa ha sido el desempleo o paro que afecta a un gran número de personas con una formación insuficiente para adaptarse a los cambios de la economía y del mercado de trabajo. Este ve reducir el empleo de trabajadores no cualificado y demanda mano de obra más altamente cualificada. Por ello los cursos de formación ocupacional han sido reconocidos para certificar las competencias profesionales de los trabajadores con la finalidad de permitir la libre circulación de la mano de obra dentro del espacio de la Unión Europea. La asistencia al empleo ha sido financiada con recursos de los gobiernos regionales y del Fondo Social Europeo.

2.3. Cataluña

Comunidad autónoma del noreste de España, posee una economía con alto grado de industrialización y desarrollo en la que la metal mecánica (automóviles) constituye el primer sub-sector industrial; posee también importantes industrias químicas y alimentarias; cuenta con grandes recursos hidroeléctricos. La mayoría de la población ocupada se encuentra en el sector servicios siendo la hotelería y turismo una fuente de ingresos muy importante para su desarrollo económico y sociocultural. Cuenta con uno de los aeropuertos mas importantes de Europa (Aeropuerto de Barcelona) el cual se proyecta para ser unos de los mejores del mundo. El territorio de Cataluña comprende la provincias de Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona; 32.106 kilómetros cuadrados, 6.090.040 habitantes para 1996; 189,7 habitantes por kilómetro cuadrado. Posee un elevado nivel de participación en programas comunitarios de formación, en parte haciendo uso de los fondos estructurados destinados para ello y expresando una gran sensibilidad a las exigencias europeas. Ha desarrollado planes de formación a todos los niveles: Ayuda

tecnológica y de promoción a los procesos de innovación, a la calidad de los procesos industriales y a la prestación de servicios. Observando la población de Barcelona, particularmente aquella comprendida entre los 16 y 24 años que se encuentra en paro y para los cuales van mayormente dirigidos los programas de formación ocupacional de acuerdo a normativa de la Comunidad Europea que se aprecia en la tabla n° 4.

TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN PARO ENTRE 16 Y 24 AÑOS EN BARCELONA, 1997-2001.

Año Edad	1997	1998	1999	2000	2001
16 - 19	6.9	5.7	7.6	6.9	3.5
20 - 24	21.1	17.0	13.3	9.4	7.5
25 - 54	69.0	61.8	48.1	35.1	46.4
55 y más	9.8	14.2	11.9	10.4	7.0
Total	106.8	98.7	80.9	61.8	64.4

Fuente: Encuesta de Población INE 2.002.

Datos en miles.

En la tabla N° 4 se puede apreciar que el grupo de edad comprendido entre 16 y 24 años desde 1.997 hasta el año 2.001 presenta una variación importante ya que agrupa 28.000 casos que representan el 26.21% de la población total en paro que es de 106.800; para el año 2.001 el numero de parados es de 11.000 casos que representan un 17% de la población total parada que alcanzo las 64.400 personas. Esto nos indica que ha mejorado la inserción laboral en este grupo de edad, ya que recibe formación con carácter preferente de los centros colaboradores de la Generalitat cumplen quienes estrictamente con los limites de edad

para que le sean reconocidos los pagos del servicio. El grupo más numeroso de parados se encuentra entre los 25 y 54 años; son personas que acuden menos en busca de formación debido a que no buscan empleo por primera vez. Los casos que requieran formación dentro de este grupo de edad también son atendidos por los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (C.I.F.O). Estos centros, además de no excluir a las personas por los límites de edad, forman a jóvenes desempleados por ser los que prioritariamente acudirán al mercado de trabajo en busca de un empleo que no solo les garantice la estabilidad económica sino nuevas oportunidades de formación dentro de la empresa.

El mercado ocupacional varía según evoluciona la sociedad, pero cada sector de ocupación experimentó cambios de acuerdo a circunstancias económicas, políticas y sociales.

Observemos la tabla n° 5 sobre la evolución de la ocupación en Barcelona, zona donde se realiza esta investigación, sobre evolución de programas de formación ocupacional.

TABLA 5. ESTRUCTURA SECTORIAL DEL PARO EN BARCELONA: 1997-2001

Sector Económico \ Años	1997	1998	1999	2000	2001
1. Agricultura	0.5	0.5	1.0	1.0	0.0
2. Industria	10.3	8.0	8.1	6.4	9.0
3. Construcción	8.0	6.1	6.2	3.0	1.5
4. Servicios	36.7	40.6	5.0	26.7	28.0
5. Total	106.8	98.7	80.9	61.8	64.4

Fuente: Encuesta de población activa. INE 2.002.

Datos en miles.

En la tabla N° 5 se puede apreciar como el paro ha variado de acuerdo al sector económico, desde 1997 hasta el 2001, descendiendo progresivamente en la totalidad de los sectores; sin embargo, siendo el sector servicios el que presenta en 1997 el mayor número de parados 36.700 baja a 28.000 el cual representa en aumento de 8.700 empleos, aunque proporcionalmente el porcentaje en el sector aumente de 34.36% a 43.47% posiblemente el descenso sea mayor, pero no puede apreciarse de manera integral ya que Barcelona es atractiva para los inmigrantes de otras comunidades autónomas y de países extranjeros.

2.3.1 Marco legal de la formación ocupacional en España (Cataluña)

2.3.1.1 La Constitución

Esta formación está enmarcada en los principios 27.1 y 2; 149.1 párrafo 30° de la Constitución Española. La Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo, aunque no la rige directamente, le sirve de referencia. En una de sus atribuciones, el Gobierno Autónomo de Cataluña decretó el 11 de octubre de 1995 la creación de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional del Departamento de Trabajo, donde se establecen los centros, su organización y funciones.

Estos Centros dependen de la Dirección General de Ocupación de la Generalitat y guardan relación con el Instituto Nacional de Empleo (I.N.E.M.) ya que contribuyen a desarrollar políticas integrales de formación de los recursos humanos y son regidos directamente por los Reales Decretos.

2.3.1.2 Los Reales Decretos

Son emitidos por el Rey de España a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Constituyen un conjunto de normas

que regulan los certificados de profesionalidad agrupados por familias profesionales.

Respecto a los programas correspondientes a este estudio, el BOE-138 del 10 de junio de 1995: 33 indica lo siguiente: *“El establecimiento de ciertas reglas uniformadoras encuentra razón de ser una necesidad de garantizar respeto a todas las ocupaciones susceptibles de certificación, los objetivos que se reclaman de los certificados de profesionalidad”*.

Este decreto contribuye a consolidar una política de empleo ya que ayuda a la colocación de personas de acuerdo a las demandas de cualificación requeridas por las empresas. Los reales decretos contienen:

- 1 Datos de la ocupación
 - 1.1 Denominación
 - 1.2 Familia profesional
- 2 Perfil profesional de la educación
 - 2.1 Competencia general
 - 2.2 Unidades de competencia
 - 2.3 Relaciones profesionales y criterios de ejecución.
- 3 Itinerarios formativos
- 4 Requisitos
 - 4.1 Profesores
 - 4.2 Alumnos
- 5 Materiales

2.3.1.3 Cualificaciones

El cinco de marzo de 1999 se crea el instituto nacional de las cualificaciones mediante el Real Decreto 375, para apoyar al Consejo General de Profesiones con la finalidad de establecer criterios unificados entorno a la normativa básica, reguladora del

sistema nacional de cualificaciones, en relación con la dinámica del mercado, dentro del contexto de las Autonomías y con la participación de los agentes sociales, de cuya organicidad dependerá su éxito. Este instituto está adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y es un instrumento técnico dotado de capacidad e independencia de criterios para apoyar el Consejo General de Formación Profesional en la realización de los objetivos siguientes:

- a. Observación de las cualificaciones y su evolución.
- b. Determinación de las cualificaciones.
- c. Acreditación de las cualificaciones.
- d. Desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales.
- e. Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.

Funciones:

- a. Proponer el establecimiento y la gestión del Sistema Nacional de cualificaciones profesionales.
- b. Establecer criterios para definir los requisitos y características que deben reunir las cualificaciones regionales para hacer incorporadas al Sistema Nacional.
- c. Generar los métodos y criterios de evaluación.
- d. Integrar el Sistema Nacional a las comunidades Autónomas y los agentes sociales.
- e. Proponer una igual acreditación y actualización en el Estado.
- f. Cohesionar los subsistemas de formación profesional en sus actividades y titulaciones o certificaciones en

correspondencia con los sistemas de clasificación que surjan de la negociación colectiva.

- g. Normar el sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre los subsistemas, incluyendo la experiencia laboral.
- h. Establecer correspondencia entre los certificados de profesionalidad y los títulos profesionales.
- i. Proponer la certificación de acciones de formación continua en relación con los certificados profesionales jurídicos y operativamente.

2.3.1.4 Observatorio profesional

El Instituto Nacional de las cualificaciones contará con un observatorio que dispondrá de una base de datos para promover la cooperación de observatorios sectoriales y territoriales.

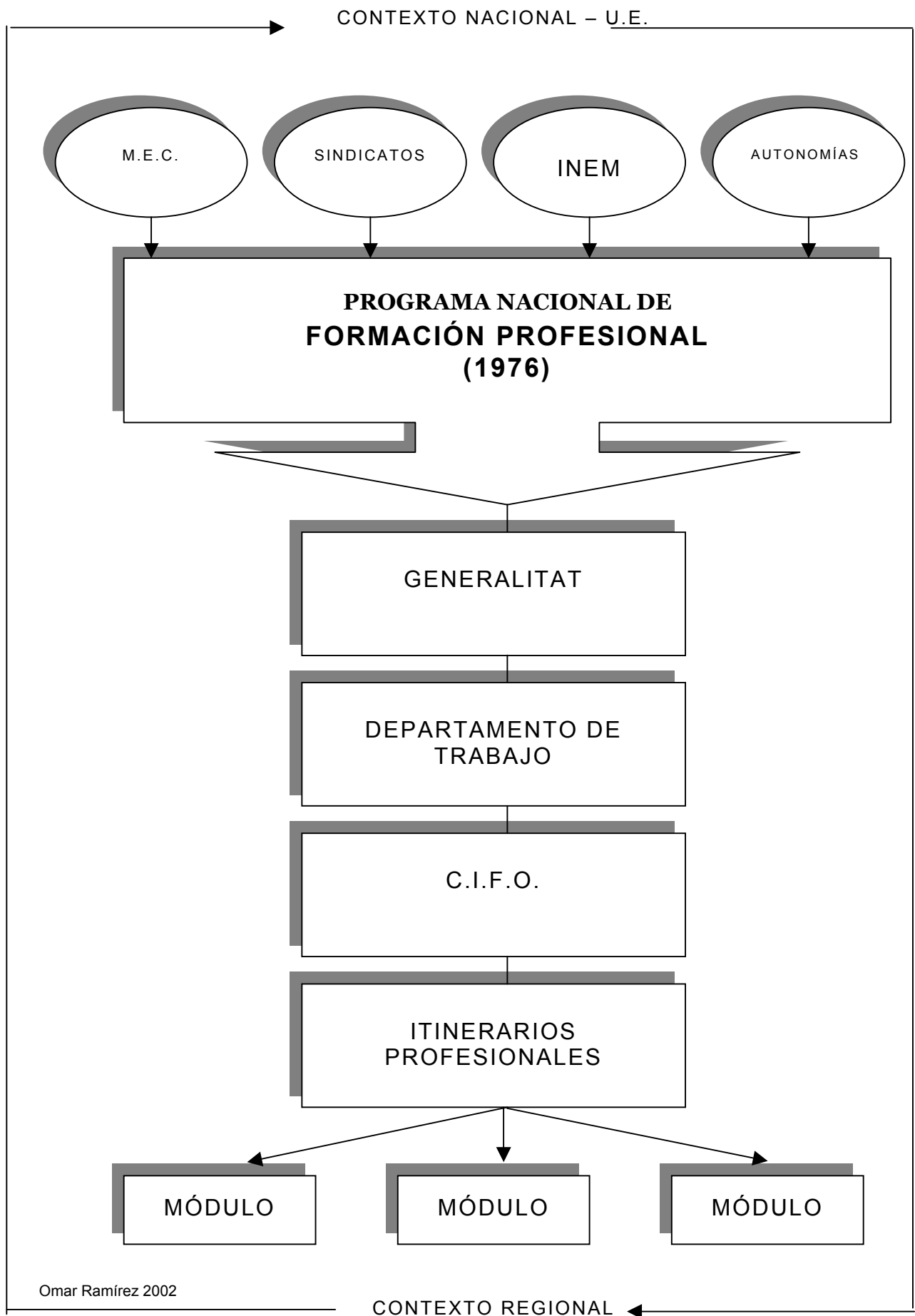
Este Real Decreto también especifica las funciones de la Comisión Permanente del Consejo General de Formación Profesional y su estructura orgánica. (véase anexo 3).

La finalidad que le corresponde alcanzar se establece en la B.O.E. número 64 del 15 de marzo de 1999.

- “Establecer los procedimientos y convenios necesarios que aseguren la cooperación y el flujo recíproco de información entre los diferentes observatorios profesionales. Dichos convenios contemplarán la participación de los agentes sociales y definirán las especificaciones técnicas de la información a proporcionar y recibir, así como sus contenidos mínimos.

- Proporcionar información sobre la evolución de la demanda y oferta de las profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta cambios entre otros los sistemas de clasificación profesional surgidos de la contratación colectiva “

Estos fines son los que orientan el trabajo que realiza el Consejo General de la Formación Profesional, órgano rector del Instituto Nacional de las Cualificaciones, a quien le corresponde la investigación, diseño y control para integrar los procesos formativos en la adquisición de las competencias profesionales.



3. El contexto venezolano

La República Bolivariana de Venezuela se encuentra ubicada al Noreste de la América del Sur, limitando al Norte con el Mar Caribe, al Sur con Colombia y Brasil, al este con el Océano Atlántico y Guyana y al Oeste con Colombia. Su ubicación geográfica presenta fácil acceso al este y sudeste de Estados Unidos, Europa Occidental y África, también a los mercados del Pacífico a través del Canal de Panamá.

Por su extensión de 911000 Km², ocupa el 28º lugar en el mundo con una población, para el año 2000, (según O.C.E.I.) de 23.847.772 habitantes; esto representa una densidad poblacional de 26,14 habitantes por kilómetro cuadrado. Caracas y las ciudades capitales de estado concentran mayor población; las zonas rurales que representan la mayor parte del territorio, tiene la menor densidad de población.

Venezuela ha atravesado múltiples etapas en su evolución histórico-social, siendo el establecimiento de la democracia, a partir de 1958, lo que le llevo a jugar un papel estratégico mundial como poseedora de petróleo. Este fue nacionalizado en 1976 constituyendo una base económica sólida, que ha permitido alcanzar cambios muy significativos en su población particularmente en educación, salud y otros servicios públicos atendidos tanto por el estado como por el sector privado. Las riquezas naturales y su privilegiada posición geográfica han producido algunos conflictos con los países vecinos de Colombia, Brasil y Guyana; actualmente predomina un clima de cooperación y desarrollo conjunto y a pesar de que los Estados Unidos, en condición de potencia predominante y determinante de las economías latinoamericanas, combina con Venezuela acciones

especiales en sus relaciones comerciales por ser este el principal comprador de petróleo, socio e inversionista.

Venezuela es un país que trabajó unido a los países de Latinoamérica como ocurre en la Comunidad Andina, el Mercosur, ampliando y diversificando sus relaciones con la Comunidad Europea, Asia Oriental y otras regiones del mundo.

3.1. Características de Venezuela

La economía venezolana se presenta ligada a la economía internacional. El petróleo, su principal producto de exportación, ha atravesado diversos cambios: Desde maximizar la renta o participación fiscal por barril, lo cual afectó la actividad productiva, hasta llegar hoy día a buscar el desarrollo equilibrado de la actividad productiva de acuerdo a las reservas de crudo, queriendo conseguir inferiores costos de producción aun a costa de una reducción en la participación fiscal por barril. Esto indica que orienta su política comercial hacia la captación de mercados crecientes que garanticen la renta para así continuar satisfaciendo la demanda de bienes y servicios. De la misma manera se estimula la industrialización de los hidrocarburos, y se invierte en la diversificación de la economía en empresas de la agroindustria y metalmecánica, constituyéndose, así en la mayor fuerza propulsora en la modernización.

Al observar la evolución de la economía venezolana a través de ciertos valores estadísticos como el Producto Interno Bruto, apreciamos algunos altibajos que, aunque no parecen ser muy grandes cuantitativamente, en la vida real han cambiado cualitativamente la vida de los habitantes del país. En el siguiente cuadro podemos apreciar:

PIB PER CAPITA 1970-1998 (VENEZUELA 1970 = 100)

1970	1988	1998
100	92	95

Fuente: The economist (1990). Estadísticas Financieras del FMI.
Informe sobre el desarrollo humano 2000 PNUD. U.S.A.

El producto Interno Bruto es cada vez menor desde 1970, determinando una baja constante en el poder de compra.

El P.I.B. adquiere más significación cuando consideramos las actividades económicas más importantes que la componen tal cual se aprecia en el cuadro:

ESTRUCTURA DEL P.I.B. VENEZUELA 1998

Agricultura	Industria	Servicios
5.0	34.0	61.0

Informe sobre el desarrollo humano 2000 PNUD U.S.A.

Los elementos servicios e industria abarcan el 95% de Producto Interno Bruto, mientras que por concepto de agricultura solo ingresó un 5%, que refleja una productividad muy baja y representa un desaprovechamiento de las tierras cultivables, las cuales constituyen alrededor de un 60% de la superficie Venezolana ubicadas en el estado Zulia, llanos centrales, Alto Andes, Piedemonte Andino llanero, donde convergen los estados Apure y Barinas. Tomando en cuenta su condición de país tropical, no suceden las estaciones del año, sino que se dan dos periodos climáticos diferenciados, uno lluvioso y otro seco que alternan en una constante primavera, lo cual permite trabajar más tiempo e invertir menos dinero y esfuerzo para optimizar la productividad agrícola. Otro de los elementos importantes de la economía lo constituyen los extensos depósitos minerales ya que "Venezuela posee una vasta riqueza mineral. Existen 1960 millones de

toneladas métricas (lo que equivale a un suministro de 100 años si persisten las actuales tasas de uso) de reservas probadas de mineral de hierro. Los depósitos de hierro de bauxita en los Pijiguaos, Estado Bolívar se cuenta entre los más ricos del mundo.

Este importante recurso mineral es muy importante para la producción de materia prima que es utilizada para el establecimiento de nuevos complejos industriales.

En relación con otros recursos minerales existen yacimientos de oro y diamante en la región de Guayana, en exploración bajo concesiones estatales. A comienzo de los noventa Venezuela ocupaba el séptimo lugar entre los países exportadores de diamantes sin pulir en el mundo. También posee grandes reservas de carbón. La explotación de estos minerales es muy importante ya que tienen garantizado una pluralidad de mercados pero particularmente el carbón contribuye a aumentar el potencial energético del país. También produce y exporta: calcita, feldespato, cal, yeso, mármol, aragonita, asbesto, barita, sal, azufre, cuarzo, piedra pómez y arena de silicio y fosforita.

Posee grandes yacimientos de níquel, cobre y poli metálicos que contienen simultáneamente zinc, plomo, plata y cobre.

Otro elemento importante de la economía son los recursos hidráulicos los cuales son utilizados para instalar plantas hidroeléctricas como Macagua I y II (370000Kw c/u), Guri (2065000Kw), Uribante-Caparo (1210000Kw) esta última con tres Centrales hidroeléctricas.

Otro gran recurso básico que posee Venezuela es el de materia prima para las industrias madereras, disponiendo

actualmente de más de 40 millones de Hectáreas de bosques naturales, además de las 120000 hectáreas de especies exóticas como son el pino y los eucaliptos.

Igualmente Venezuela tiene en el mar un recurso de gran riqueza y valor estratégico por su extensión de 2822 kilómetros y su ubicación frente al Mar Caribe y el Océano Atlántico, de cuyas aguas se obtienen más de 200000 toneladas de pescado, con una variedad de especies y enorme potencial para establecer empresas de acuicultura.

Por último, la variedad de paisajes terrestres, lacustre, marítimos y fluviales, aportan bellezas escénicas que unidas a través de buenas vías de comunicación y riqueza cultural de sus pueblos y ciudades constituyen un gran potencial turístico.

3.2. Estado Táchira

3.2.1. Características generales

Se encuentra ubicado al suroeste de Venezuela, siendo como punto de encuentro entre los Estados Zulia, Mérida, Apure y Barinas. Aunque sólo cuenta con 11,100 km² que representan el 1,2% del territorio nacional, es muy importante desde el punto de vista estratégico fronterizo, ya que posee 109 Km de límite internacional con la República de Colombia. Su clima es variado con temperaturas que oscilan entre los 17 y 29°C, con paisajes fisiográficos que van desde el montañoso, piedemonte y planicies bañado por numerosos y caudalosos ríos.

A- Población:

De acuerdo a las proyecciones de la Oficina Central de Estadística e Informática (O.C.E.I.), para el año 1999 el Táchira contaba con 1,015,102 habitantes, proporcionalmente distribuidos entre hombres y mujeres; en la tabla n° 6 se puede apreciar su distribución por grupos de edades.

TABLA 6. POBLACIÓN DE TÁCHIRA POR EDAD Y SEXO 1999.

Grupo de edades	Total	%	Hombres		Mujeres	
			total	%	Total	%
0-4	122.06	12.06	63.312	6.14	60.083	5.92
5-9	119.388	11.76	60.707	5.98	58.681	5.78
10-14	114.935	11.32	58.391	5.75	56.544	5.57
15-19	102.948	10.14	52.210	5.14	50.738	5.00
20-24	91.625	9.03	46.364	4.57	45.261	4.46
25-29	78.699	7.75	39.685	3.91	39.014	3.84
30-34	74.858	7.37	37.582	3.70	37.276	3.67
35-39	66.485	6.55	33.258	3.28	33.227	3.27
40-44	55.014	5.42	27.444	2.70	27.570	2.72
45-49	49.309	4.86	24.575	2.42	24.734	2.44
50-54	39.231	3.86	19.507	1.92	19.724	1.94
55-59	29.121	2.87	14.277	1.41	14.844	1.46
60-64	22.830	2.25	10.985	1.09	11.845	1.17
65 y más	48.264	4.76	21.747	2.14	26.517	2.61
TOTAL	1.015.102	100.00	509.044	50.15	506.058	49.85

Fuente: V Plan de desarrollo Táchira, P.241.2000

Fue necesario reagrupar la variable edad para dimensionarla de acuerdo a los programas de formación; de su análisis se desprenden los siguientes resultados: el grupo más numeroso corresponde a las edades entre 15 y 24 años con 194,573 personas, lo que representa el 19,17% de la población del Estado. Este grupo es el que tienen mayor necesidad de formación profesional, ya que aspiran a trabajar por primera vez; debido a la capacidad de matrícula que tienen los centros de formación profesional formal, como son los centros de bachillerato diversificado y la escuela técnica industrial, los institutos de tecnología y Universidades, un porcentaje muy elevado de esta población no tiene acceso a ésta formación y podría ir a programas de formación profesional, bien públicos (como es el Instituto

Nacional de Capacitación Educativa (INCE) y algunos institutos de formación técnico privadas inscritos en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En cuanto al grupo comprendido entre 25 y 34 años; también representa una cantidad importante de 154,555, pero estos podrían acudir a programas complementarios de formación que les garantice seguridad en el empleo.

El último grupo de gran cuantía es el comprendido entre los 35 y 49 años; alcanzan los 121,499, lo cual representa el 11,97%. A pesar de ser una cantidad elevada, muy pocos de ellos acudirán por formación para un primer empleo, pero sí para formación complementaria y para reciclaje aunque en menor cantidad que el anterior grupo de edad.

Para tener una idea más completa sobre esta población, observamos algunos de los indicadores de la tabla n° 7.

TABLA 7. PRINCIPALES INDICADORES DE FUERZA DE TRABAJO 1997 - 2000

	1997	1998	1999	2000
Población activa	411.112	421.192	434.607	444.649
Ocupada	359.558	368.374	380.108	388.890
Desocupada	51.563	52.817	54.500	55.759

Fuente OCEI 2000

En este cuadro se puede apreciar que el crecimiento de la población activa es moderado, pero en cuanto a la población desocupada, esta se mantiene proporcionalmente, en vez de disminuir como debería ser lógico, lo cual se podría alcanzar si aportándoles una formación adecuada. Observemos más detalladamente la población por municipios.

TABLA 8. PRINCIPALES INDICADORES DE FUERZA DE TRABAJO EN EL TÁCHIRA POR MUNICIPIO, 2000

Municipio	Población activa	Ocupados	Desocupados	Quehaceres del hogar
ANDRES BELLO	6284	5583	801	1842
ANTONIO ROMULO COSTA	2949	2579	370	851
AYACUCHO	19328	16905	2424	5577
BOLIVAR	18748	16397	2351	5409
CARDENAS	30131	26352	3778	8693

CORDOBA	10557	9233	1324	3046
FERNANDEZ FEO	10578	9252	1327	3052
FRANCISCO DE MIRANDA	1631	1426	204	470
GARCIA DE HEVIA	14580	12752	1828	4207
GUASIMOS	10389	9086	1303	2997
INDEPENDENCIA	9866	8629	1237	2847
JAUREGUI	13793	12063	1730	3980
JOSE MARIA VARGAS	3734	3266	468	1077
JUNIN	25897	22650	3248	7472
LIBERTAD	8315	7272	1043	2399
LIBERTADOR	7559	6611	948	2181
LOBATERA	5290	4627	663	1526
MICHELENA	6126	5358	768	1767
PANAMERICANO	15088	13196	1892	4353
PEDRO MARIA UREÑA	11993	10489	1504	3460
RAFAEL URDANETA	2386	2087	299	688
SAMUEL DARIO MALDONADO	5721	5003	717	1650
SAN CRISTOBAL	148406	129796	18610	42818
SAN JUDAS TADEO	3463	3029	434	999
SEBORUCO	3096	2708	388	893
SIMON RODRIGUEZ	1164	1018	146	336
SUCRE	5072	4436	636	1464
TORBES	32458	28387	4070	9365
URIBANTE	9947	8699	1247	2870
TOTAL POR EL ESTADO	444649	388890	55759	12890

Fuente OCEI, 2000

Se puede apreciar aquí que los municipios Bolívar y San Cristóbal, a pesar de contar con INCE, tienen una población desocupada proporcionalmente igual que los demás municipios. Esto indica que la formación ocupacional pública y privada no cubre las necesidades de la población, desplazando a la población desocupada de los demás municipios hacia la capital, San Cristóbal, abandonando su contexto local.

Otro de los indicadores importantes que sirven de referencia a este estudio es la población activa. Como se puede apreciar en la tabla n° 8, Tan sólo cuatro municipios aglutinan el 53% de la población activa y el 47% se distribuye en los 25 municipios

restantes. De éstos 29 municipios sólo Bolívar y San Cristóbal cuentan con programas de formación ocupacional del INCE, el resto sólo cuentan con algún tipo de formación profesional que ofrecen las academias privadas y algunos centros de formación técnico medio dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Si observamos el gráfico n° 1, sobre la distribución de la fuerza laboral por sectores, en el periodo que comprende de 1990 a 1996 podremos apreciar la evolución de la población trabajadora de acuerdo a los sectores en que se desempeña, y así tenemos que:

En el sector primario, para 1.990 el total de la fuerza de trabajo era 2.040.513 donde el sector primario se agrupan 53.704, que representa el 17,63%, mientras que para 1.996 la fuerza de trabajo era de 400.593 donde el sector primario tenía 46.461 que representaba el 11,59% esto nos dice que se presentó una reducción del 6,4%, lo cual podría incidir negativamente en todos los sectores de la economía.

En cuanto al sector secundario para 1.990 agrupaba 56.617 personas que representaban el 18,92% del total de la fuerza laboral, y experimenta crecimiento para 1.996 alcanzando 74.472 que representa 18,59% aunque aumenta la cantidad de fuerza laboral dedicada a este sector, en términos porcentuales el cambio es insignificante.

Gráfico 1. Estado Táchira indicadores de la fuerza de trabajo (1990-1996)

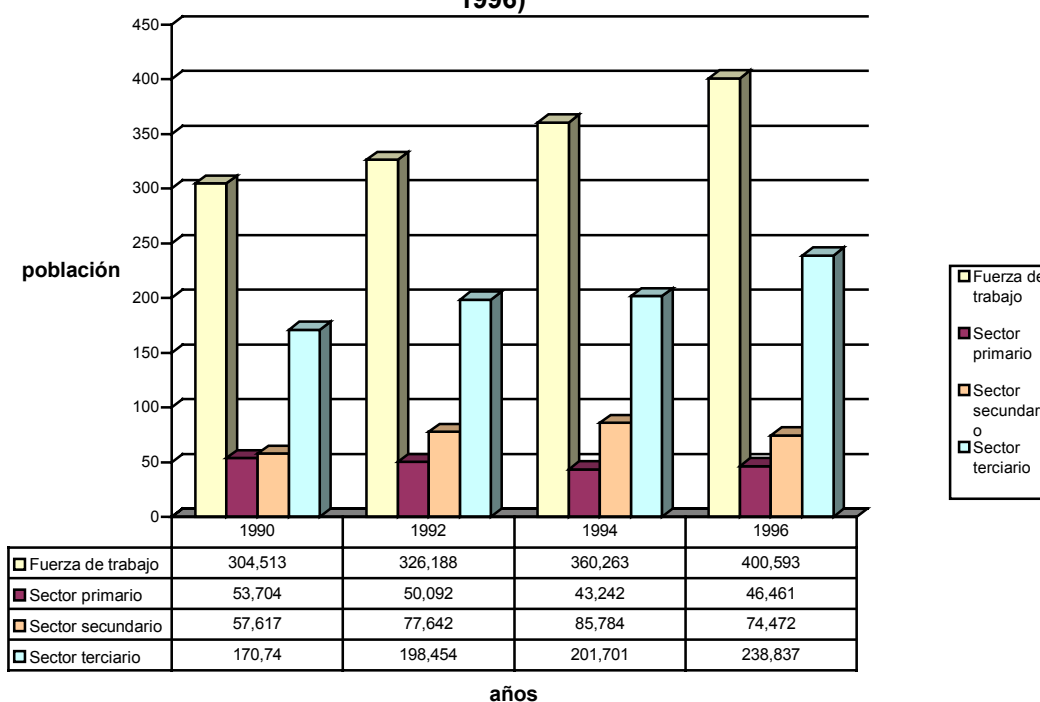
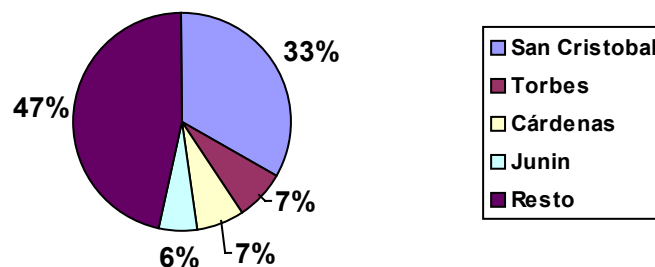


Gráfico 1. Fuente. IV Plan de desarrollo del Estado Táchira (2000-2002).

El sector terciario representa el sector mas importante de la fuerza de trabajo que para el año 1.990 era de 170.740 y representaba el 56,06% de la fuerza de trabajo; mientras que para 1.996 lo constituían 283.837, se puede apreciar que experimentó el 59.62% experimentando un aumento de 3,56%, lo cual es un porcentaje relativamente bajo; en cuanto al número de personas, representa una cantidad de E68.097 personas más, dedicadas a este sector de la fuerza de trabajo en el estado Táchira.

Gráfico 2. Población activa.

Táchira: Población activa, año 2001



FUENTE: OCEI. 2001.

La población desocupada suma 55.759 personas en todo el Estado. Cabe destacar que “los quehaceres del hogar” desempeñados por mujeres es de 128,290 personas, lo que representan el 32,9% de la población ocupada del Estado. (Fuente: OCEI, 2001).

Es ilustrativa la información que presenta el INE – 2001 sobre indicadores de la fuerza de trabajo (citado por: El Universal el 12 de Mayo del 2002. pág. 2-1). Según el cual, la tasa de desocupación es 12,3%, corresponde a las mujeres el 15,7% y a los hombres el 10,3%. Esta fuente también nos aporta la tasa de trabajo informal que es de 59,1% y el desempleo por sector económico.

TABLA N° 9 .DESEMPLEO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA. TÁCHIRA 2001.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PORCENTAJE(%)
Agrícola, pecuaria y caza	4,3
Industria manufacturera	12,0
Construcción	22,8
Comercio, hoteles y restaurantes	12,2
Transporte y comunicaciones	7,3
Establecimiento financieros y seguros	12,5
Servicios comunales y sociales	8,7
Otros	10,0

Fuente: INE. 2001.

3- Economía:

A pesar de ser un Estado agrícola, pecuario, turístico, industrial y comercial, lucha actualmente por establecer un equilibrio moderado entre éstos, en la búsqueda de un desarrollo armónico.

Para construir una idea más clara sobre este contexto y particularmente en las áreas de desarrollo donde la formación ocupacional tiene un espacio para su fortalecimiento, se analizarán algunos planteamientos, contenidos en el documento más importante para el desarrollo del Estado: IV Plan de Desarrollo del Táchira 2000-02 que establece en el área de agricultura: *“Crear las condiciones para el desarrollo social e integral del productor y de su familia a través de la capacitación y la organización”*. Este es

un subprograma de acción que destaca la necesidad formativa de los habitantes para una ocupación y así consolidar la base de recursos humanos en el área económica, al mismo tiempo que se propone fortalecer a la familia para que continúe desempeñando su delicada función social no sólo la transmisión de conocimientos, sino también de valores que identifican la región.

a- Sector minero

En el sector Minero, el IV plan de desarrollo destaca la política siguiente: *“Dotación de la infraestructura de soporte y de servicios requeridos para el desarrollo de la actividad minera y minera industrial del estado”*. Este planteamiento implica formación ocupacional en el área de minería y servicios los cuales se pueden orientar debidamente, relacionados con su profesionalidad al mismo tiempo que garanticen óptimas condiciones de vida que favorezcan tanto a los que prestan como los que reciben el servicio.

b- Sector industrial

En el sector industrial y comercial se tienen buenas expectativas y existen algunos programas que cada vez se consolidan más particularmente en San Cristóbal, La Fría y en el eje fronterizo San Antonio – Ureña, para los cuales el plan establece:

- *“Mejorar la calidad e incrementar la productividad mediante programas de capacitación y asistencia técnica al inversionista”*.

- *“Rehabilitación, recuperación y mantenimiento de la infraestructura necesaria para las actividades industriales y*

comerciales". En éstos dos planteamientos se expresa la necesidad sentida por el gobierno regional tanto al empresario como a las personas que lo acompañaran en sus proyectos. En este campo la formación de empresarios, especialmente para la pequeña y mediana industria (Pymes), resulta básica; igualmente ocurre con el apoyo tanto del gobierno, como de los sectores financieros.

En la página 107 del IV plan, se recoge el siguiente planteamiento: *"No existe una inter – relación entre el sector educativo y el sector productivo del estado, que permita formar recursos humanos y apoyar proyectos de nuevas empresas que se traduzcan en ofertas de empleo"*. Este enunciado parece mas bien una denuncia o reclamo de los sectores afectados, pero proviene de los que tienen el poder para instrumentar y ejecutar las acciones necesarias conducentes a mejorar esta realidad.

Sector turístico

Se cuenta con un gran potencial debido a la variedad de paisajes naturales humanizados y a los diferentes tipos de climas. No obstante, se encuentra subaprovechado y relegado a un nivel local de baja demanda. Este sector pudiera ser determinante en el fortalecimiento de la economía, y en la diversificación del empleo. Al respecto el IV plan indica:

"Capacitación y formación del recurso humano a fin de lograr mejorar los servicios turísticos".

"Ampliación de la parte turística mediante proyectos de rehabilitación, construcción y mantenimiento de instalaciones".

Estos programas gubernamentales se pueden alcanzar sólo a través de programas formativos en las diferentes áreas de ocupación, para atender estas necesidades socio-económicas cuya satisfacción representaría bienestar general. Por otra parte, estas políticas tienen que desarrollarse integradas a otras muy importantes como son las de construcción y mantenimiento de vías de comunicación, mejora de los servicios públicos de salud transporte, y vivienda que sirvan de apoyo a las personas que trabajan en estos sectores.

Se ha citado este plan debido a su importancia y trascendencia tanto en el espacio como en el tiempo ya que sus políticas reflejan parte de las dificultades, limitaciones, necesidades que presenta el Estado Táchira.

Tal como se puede apreciar, estas políticas son muy importantes: Primero, porque expresan un estado de conciencia en cuanto a problemas existentes; Segundo muestra el vacío de formación que puede ser atendido por instituciones como INCE para contribuir a un desarrollo integral. Igualmente el citado plan no expresa ninguna política dirigida a promover y apoyar investigaciones relacionadas con la problemática educativa de estos sectores, lo cual puede conducir a soluciones que no se correspondan con la realidad, al desaprovechamiento de los recursos, y a cambios que no expresan mejora alguna en el contexto.

3.3. Marco legal de la formación ocupacional en Venezuela (Táchira)

3.3.1. Constitución Nacional

La formación ocupacional en Venezuela tiene sus bases legales establecidas así: La Constitución Nacional 2000 establece en el título I sobre los Principios fundamentales en los artículos:

3º

“El estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento y de los principios, deberes reconocidos y consagrados en ésta constitución”

102º La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad, La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de

acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

103° Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

105. La ley determinará las profesiones que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas, incluyendo la colegiación.

Si bien es cierto que la Constitución Nacional sólo expresa la filosofía general de lo que debe ser la educación, en ningún momento hace referencia a la formación ocupacional de manera expresa y deja abierta la posibilidad para legislar de manera específica esta modalidad de educación que pueda garantizar a los ciudadanos el derecho a la dignidad de vida que manifiesta su articulado.

En cuanto al artículo 105 los títulos mencionados se refieren a los ofrecidos por la educación reglada, pero no a titulaciones, certificaciones o posibles cualificaciones de la educación no reglada. Sería ideal que la constitución de alguna manera hiciera mención a la formación ocupacional para que la Ley de Educación y los reglamentos a que dieran lugar, establecieran las pautas necesarias para su funcionamiento, y de esta manera cubrir los grandes vacíos de formación que deja la educación reglada, particularmente la de aquellas personas que bien por capacidad o por imposibilidad de medios económicos quedan excluidos del sistema educativo reglamentado. Su población es numerosamente joven y de capas populares sin oportunidades de vida, diferentes a las que ofrece la delincuencia y la marginalidad, por lo tanto se considera que si es importante la formación cívica para el ciudadano mucho más importante es la formación profesional u ocupacional que le permitirá ganarse la vida como se merece, independientemente de los discursos políticos que puedan escuchar.

Esta formación ocupacional no sólo debe darse en Caracas (capital del país) y en las principales ciudades del país, sino que además debe darse también en las pequeñas ciudades a través de instituciones privadas que puedan ofrecer programas específicos

de formación para ciertas profesiones u oficios subvencionados por el Estado, de manera total o parcialmente, evitando así la inversión cuantiosa en edificaciones, personal, equipos y materiales, en programas de corta justificación.

3.3.2. Ley orgánica de educación

Por lo que respecta a esta ley, en el título I, sobre las disposiciones fundamentales se refiere a la educación en los artículos siguientes:

1°.

La presente Ley establece las directrices y bases de la educación como proceso integral; determina la orientación, planificación y organización del sistema educativo y norma el funcionamiento de los servicios que tengan relación con éste.

2°

La educación es función primordial e indeclinable del Estado, así como derecho permanente e irrenunciable de la persona.

3°

La educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad

democrática, justa y libre, basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo; capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social; consustanciado con los valores de la identidad nacional y con la comprensión, la tolerancia, la convivencia y las actitudes que favorezcan el fortalecimiento de la paz entre las naciones y los vínculos de integración y solidaridad latinoamericana.

La educación fomentará el desarrollo de una conciencia ciudadana para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, calidad de vida y el uso racional de los recursos naturales; y contribuirá a la formación y capacitación de los equipos humanos necesarios para el desarrollo del país y la promoción de los esfuerzos creadores del pueblo venezolano hacia el logro de su desarrollo integral, autónomo e independiente.

4°

La educación, como medio de mejoramiento de la comunidad y factor primordial del desarrollo nacional, es un servicio público prestado por el Estado, o impartido por los particulares dentro de los principios y normas establecidos en la ley, bajo la suprema inspección y vigilancia de aquel y con su estímulo y protección moral y material.

5°

Toda persona podrá dedicarse libremente a las ciencias, a las técnicas, a las artes o a las letras, y previa demostración de su capacidad, fundar cátedras y establecimientos educativos conforme a las disposiciones de esta Ley o de leyes especiales y bajo la suprema inspección y vigilancia del Estado.

6°

Todos tienen derecho a recibir una educación conforme con sus aptitudes y aspiraciones, adecuada a su vocación y dentro de las exigencias del interés nacional o local, sin ningún tipo de discriminación por la razón de la raza, del sexo, del credo, la posición económica y social o de cualquier otra naturaleza. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el cumplimiento de la obligación que en tal sentido le corresponde, así como los servicios de orientación, asistencia y protección integral al alumnado, con el fin de garantizar el máximo rendimiento social del sistema educativo y de proporcionar una efectiva igualdad de oportunidades educacionales.

7°

El proceso educativo estará estrechamente vinculado al trabajo, con el fin de armonizar la educación con las

actividades productivas propias del desarrollo nacional y regional y deberá crear hábitos de responsabilidad del individuo con la producción y la distribución equitativa de sus resultados.

Los artículos mencionados conforman un referente filosófico muy importante que globaliza en totalidad las finalidades de la educación en términos generales, es sólo en el artículo 7 donde vincula el proceso educativo relacionándole con el trabajo, lo cual implica formación profesional pero, no diferencia la educación formal y reglada, de la educación no formal o no reglada o profesional para la ocupación que ofrecen algunas instituciones públicas y privadas como lo es: la formación ofrecida por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), dependientes también del Ministerio de Educación y Deporte.

A pesar de que esta ley es el marco legal específico sobre educación, su carácter de ley orgánica abre la posibilidad de otras leyes y reglamentos que pudieran estar más específicamente ligadas a la formación ocupacional o formación para el trabajo.

3.3.3. Ley orgánica del trabajo

Otras disposiciones importantes relacionadas con la formación ocupacional se establecen en la ley orgánica del trabajo de la siguiente manera:

Capítulo I, disposiciones generales:

1º

Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.

2°

El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia y de la equidad.

267°

Se considerarán apéndices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.

375°

Los minusválidos tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad.

En esta Ley apenas se menciona el trabajo y se dedica a regular detalles de las relaciones laborales y gremiales, pero no presta atención a las relaciones trabajo-formación que son determinantes para garantizar, no sólo la inserción en el campo

laboral, sino también en el campo económico y social. Particularmente los aprendices sólo se mencionan, pero dada la cantidad de menores de edad que trabajan en empresas, tanto del área formal así como del área no formal (buhoneros), merecen un apartado de formación muy específico que garantice su integridad personal y sus derechos humanos, particularmente una clara oportunidad de continuar su formación con equivalentes en la educación formal.

En cuanto al artículo 375 donde se establece el derecho a obtener colocación por parte de los minusválidos es casi nula la posibilidad de que éstos se integren, dado que no existen programas de formación capaces de atender sus necesidades específicas de acuerdo a sus limitaciones, lo cual niega la factibilidad real de su incorporación laboral. En los pocos programas de formación para el trabajo llama la atención de la no presencia de personas con limitaciones de formación lo cual hace pensar dos cosas: a) toda la sociedad es de inteligencia “normal” o “superior”; b) que la sociedad, desde la familia, esconde a las personas limitadas, ignorando sus verdaderas posibilidades de formación.

3.3.4. Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)

El INCE es un instituto autónomo, con patrimonio propio independiente de Fisco Nacional. Es el órgano educativo más importante en lo referente a la formación ocupacional no reglada. Este instituto se rige por los siguientes artículos:

Capítulo I de los fines del Instituto

2°

El Instituto estará adscrito al Ministerio de Educación y tendrá su sede en la ciudad de Caracas.

3°

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa tiene como finalidades:

1. *Promover la formación profesional de los trabajadores, contribuir a la formación de personal especializado y llevar a cabo programas de adiestramiento dedicados a la juventud desocupada.*
2. *Contribuir a la capacitación agrícola de los egresados de escuelas rurales con objeto de formar agricultores aptos para una eficiente utilización de la tierra y los otros recursos naturales renovables.*
3. *Fomentar y desarrollar el aprendizaje de los jóvenes trabajadores. Esta finalidad puede cumplirla creando escuelas especiales, organizando el aprendizaje dentro de las fábricas y talleres, con la cooperación de los patronos, de acuerdo con las disposiciones que fije el Reglamento.*
4. *Colaborar en la lucha contra el analfabetismo y contribuir al mejoramiento de la educación primaria general del país, en cuanto favorezca a la formación profesional.*

5. *Preparar y elaborar el material requerido para la mejor formación profesional de los trabajadores.*

Capítulo II, de la organización del Instituto

4°

La Dirección y Administración del Instituto Nacional de Cooperación Educativa estarán a cargo de un Consejo Nacional Administrativo y de un Comité Ejecutivo.

El Consejo Administrativo estará integrado por sendos representantes de los Ministerios de Educación, de Fomento y del Trabajo; de las organizaciones de campesinos, de empleados y de obreros; de las Cámaras Agrícolas, de Comercio y de Industriales y de la Federación Venezolana de Maestros.

Cada miembro del Consejo Nacional Administrativo será designado por el organismo al cual representa.

El Reglamento de la presente Ley determinará la organización, las atribuciones y la competencia del Instituto.

5°

El consejo Nacional Administrativo es el encargado de la marcha general del Instituto y le corresponde el planeamiento de sus labores y rendir cuenta anual de sus

gestiones ante el Ministerio de Educación, por intermedio de su presidente

La representación jurídica del Instituto será ejercida por su Presidente o por quien haga sus veces.

6°

El Comité Ejecutivo estará compuesto por un Presidente, un Vice-Presidente y un Secretario General de la libre elección y remoción del Presidente de la República y sendos vocales, quienes serán designados por el Consejo Nacional Administrativo de entre sus propios miembros. El Presidente, el Vice-Presidente y el Secretario General del Comité Ejecutivo actuarán con tal carácter en el Consejo Nacional Administrativo del que forman parte.

7°

El Instituto coordinará sus actividades con los Ministerios de Educación y del Trabajo; y actuará en relación estrecha con los planes de desarrollo económico elaborados por los organismos públicos competentes y atendiendo los requerimientos de la industria, del comercio y de los trabajadores.

8°

El Consejo Nacional Administrativo del Instituto llevará a Registro de los industriales, comerciantes y otros

empresarios obligados según el artículo 10, numeral 1º, de esta Ley, a contribuir al sostenimiento del Instituto. La forma del Registro se especificará en el Reglamento de esta Ley.

9º

En todos los Estados y en los Territorios donde se considere necesario, el Instituto nombrará Consejos Administrativos Seccionales, de acuerdo con lo que disponga el Reglamento de esta Ley.

15º

La regulación de los distintos tipos de aprendizaje, así como la de los cursos de entrenamiento en servicio y de alfabetización, será fijada en el Reglamento de esta Ley.

16º

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, hasta 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.

22°

Al finalizar cada curso los asistentes recibirán un diploma en el cual se dejará constancia de la habilidad adquirida. Las certificaciones o diplomas expedidos deberán ser tomados en cuenta para las clasificaciones y ascensos de los trabajadores.

Los artículos mencionados expresan teóricamente lo que en la práctica no opera, ya que no establece los procedimientos para su adecuada aplicación. Se puede observar que en el artículo 7° los Ministerios de Trabajo, Educación y Organismos patronales deberían coordinar sus actividades en la planificación y en la práctica de los programas, pero cada uno marcha por líneas diferentes, perdiéndose la oportunidad de coherencia, pertinencia y equidad que debe predominar en los procesos formativos. Estos programas tienen una demanda masiva capaz de transformar el proceso de mejora económica dentro de la sociedad venezolana y lograr en un corto o mediano plazo cubrir los déficit de la educación formal, al mismo tiempo se permitiría descongestionar las instituciones de formación profesional formal (institutos técnicos superiores y universidades), a fin de mejorar su funcionamiento, respondiendo mejor tanto a las demandas

nacionales como a la actualización que exige la incorporación de las nuevas tecnologías de orden mundial.

3.3.5. Reglamento de la ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa

Capítulo I, de los fines del INCE

3°

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa tiene las siguientes finalidades:

- 1. Promover, ejecutar y hacer la eficiente formación y capacitación profesional de la fuerza laboral del país y contribuir a su especialización mediante programas y cursos, en los más variados oficios y a distintos niveles.*
- 2. Completar el sistema de educación formal venezolano, con el propósito de que la formación y capacitación impartidas por el Instituto representen opciones válidas dentro de las alternativas educativas disponibles en el país.*
- 3. Establecer con el Ministerio de Educación un sistema de equivalencias que él permita a los egresados del Instituto incorporarse a los programas de educación formal.*

4. *Impulsar la formación y capacitación de la población proveniente de sectores de escasos recursos, mediante programas de formación profesional acelerada dirigidos a personas desempleadas y subempleadas, a los fines de canalizar el deseo de emprender y la posibilidad de autoempleo, incorporando esta población al proceso productivo del país.*
5. *Orientar el diseño de los programas de capacitación y entrenamiento de los trabajadores hacia el logro de las metas económicas y sociales del país.*
6. *Organizar, desarrollar y fomentar, con la cooperación de los patronos, el aprendizaje de los jóvenes trabajadores mediante el establecimiento y mantenimiento de escuelas o centros de capacitación y de programas de prácticas dentro de las empresas.*
7. *Contribuir con la capacitación agrícola de los egresados de escuelas rurales, con el objeto de formar agricultores aptos para una eficiente utilización de la tierra y de los otros recursos naturales.*
8. *Colaborar en la lucha contra el analfabetismo y contribuir al mejoramiento de la Educación del País, en cuanto favorezca a la formación profesional.*

4°

El INCE, para el logro de sus fines, utilizará su estructura organizativa; y creará entes regionales y sectoriales que serán constituidos como asociaciones civiles sin fines de lucro, en cuya administración participen activamente trabajadores y patronos a través de sus organizaciones regionales, sectoriales o profesionales que los agrupe. Estas asociaciones civiles deberán constituirse de conformidad con las normas del Código Civil y cumplir, además, con todas las disposiciones contenidas en las leyes que les resulten aplicables y con las previsiones de este Reglamento.

5°

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa funcionará en íntima colaboración y articulación con los establecimientos industriales, comerciales y agrícolas, a través de los órganos gremiales en que éstos tienen representación y con las federaciones sindicales y organismos gremiales de obreros y empleados, con el propósito de establecer un sistema nacional de entrenamiento en servicio de los trabajadores de todas las categorías y el aprendizaje de los menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) años.

El sistema de entrenamiento en servicio y de aprendizaje organizado por el INCE funcionará de acuerdo

con los objetivos de métodos más adaptables al ritmo de producción y de trabajo.

6°

El INCE mantendrá una administración nacional encargada de programar, coordinar, supervisar, evaluar y controlar todas aquellas actividades que realice en cumplimiento de sus fines, así como la fiscalización del trabajo realizado por sus escuelas, talleres y centros de capacitación en el ámbito regional o sectorial.

Capítulo III, del aprendizaje de Menores y del Entrenamiento en servicio de obreros y empleados

38°

Los menores con formación profesional, sistemática, previa a su colocación en el trabajo, no serán considerados como aprendices. Sin embargo, podrán seguir los cursos de continuación y los de perfeccionamiento que organice el INCE, en iguales condiciones que las señaladas para los trabajadores adultos, salvo las limitaciones impuestas por la Ley del Trabajo y su Reglamento, en razón de la edad.

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 del servicio.

44°

Los diferentes tipos de aprendizajes determinados por el Instituto y diseñados tomando en cuenta las necesidades de las industrias, del comercio y de las actividades agrícolas. Los programas de estudio y el tiempo de duración se fijarán en función de los requerimientos técnicos de las profesiones u oficios en cada caso. Sin embargo ningún aprendizaje podrá tener una duración mayor de cuatro (4) años.

Aunque el reglamento resulta ser la norma más específica relacionada con la formación ocupacional también manifiesta su incompetencia frente a los vacíos más grandes que en esta materia tiene el país. En su artículo 3, parágrafo 2, está claro que ésta modalidad de educación debe complementar el sistema de educación venezolano, pero esto se cumple medianamente en las capitales urbanas. En cuanto al parágrafo tercero de este mismo artículo, a pesar de que este decreto, fechado el día 3 de septiembre de 1990, es hasta este momento, no se ha establecido un sistema de equivalencias; mucho menos hasta ahora se habla de cualificaciones.

El párrafo cuarto habla de capacitación de la población que proviene de escasos recursos. Es aquí, donde el Estado debería de centrar su acción, dada las condiciones de pobreza que presenta la mayoría de la población en Venezuela. Igualmente, estos programas obvian el desempleo y subempleo de los participantes, pero no toman en cuenta la gran cantidad de éstos fuera de los programas, ya que no existen controles al respecto y las cifras que maneja el Ministerio de Trabajo son proyecciones que no se corresponden con la realidad, especialmente si se observan los altos índices de criminalidad y delincuencia que presenta la población en las zonas marginales de las ciudades.

En el párrafo séptimo hace mención a la capacitación agrícola, pero no tienen sentido formar agricultores donde las tierras o donde la gran cantidad de posibles cultivos se encuentran en manos de muy pocas personas y las oportunidades de producción van dirigidas sólo al enriquecimiento del terrateniente y no de quien trabaja la tierra.

En cuanto al párrafo octavo, aunque no debiera corresponderle al INCE, los programas de alfabetismo, que son ofrecidos de manera amplia y variada por la educación reglada y los programas de educación de adultos, son deber del Instituto, dotar de los conocimientos mínimos requeridos para el inicio de la formación profesional u ocupacional.

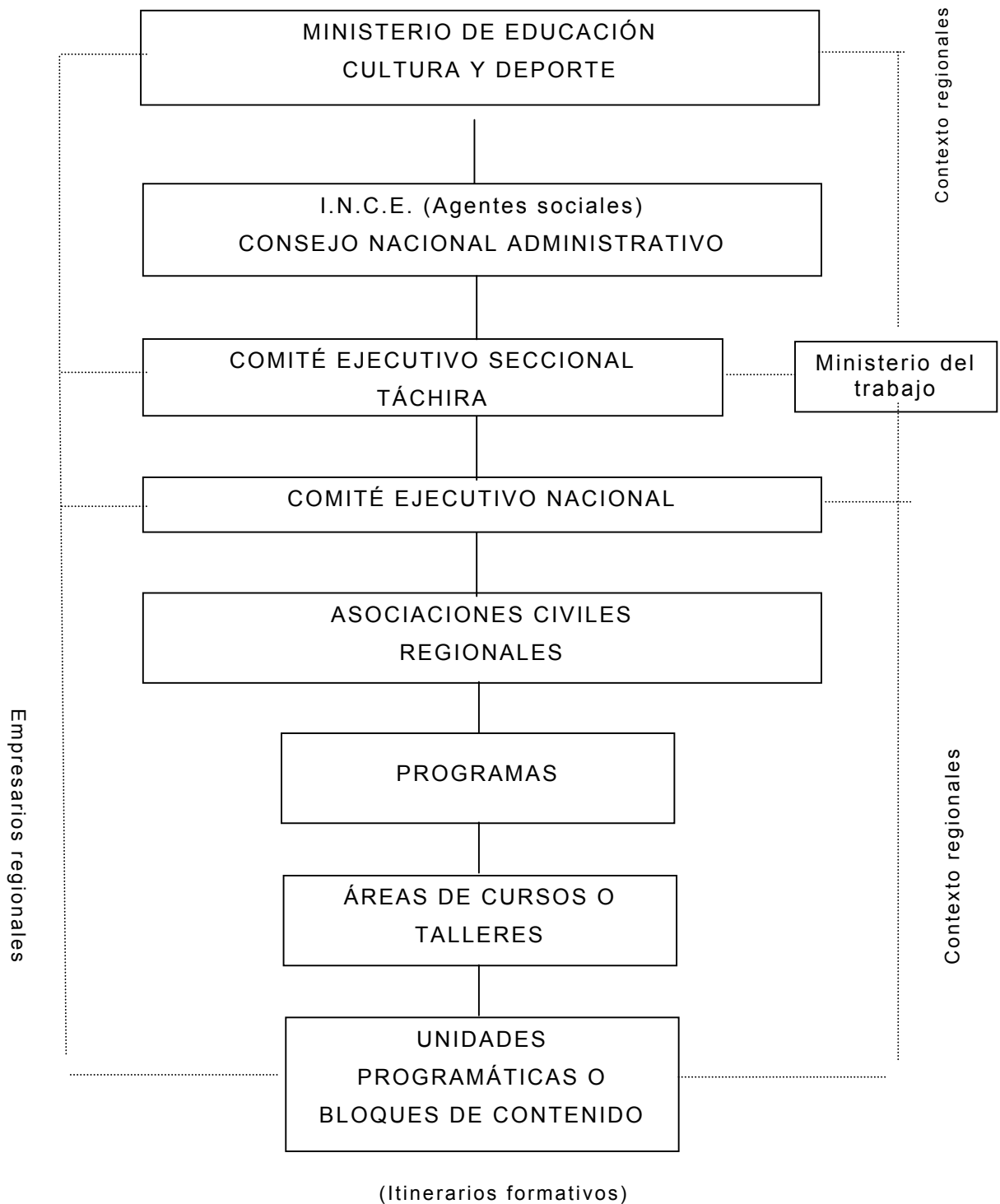
Por lo que respecta a los aprendices, en el capítulo III, deben garantizar y especificarse en este reglamento las condiciones de formación, garantías, beneficios, estímulos y recreación dentro de la integralidad que deben tener los programas formativos en las empresas. Finalmente, en el artículo 44 se establece como límite de tiempo cuatro años para el aprendizaje, lo cual indica que a

partir de ahí no tiene más posibilidades de formación, ni de reciclaje y de actualización, incidiendo directamente sobre la estabilidad en el puesto de trabajo. Se tiene entonces que, esto conlleva a descuidar la posibilidad de tener una educación, continua y permanente.

Se puede decir que los dos contextos aquí estudiados poseen marcos legales diferentes pero coinciden en atender la formación profesional – ocupacional, como deber del estado en sus diferentes sistemas de gobierno, pero es en el contexto español (Cataluña) donde el gobierno autónomo establece normativas específicas correspondientes a cada profesión u ocupación.

En el gráfico n° 4 que se presenta en la página siguiente podemos apreciar la estructura organizativa que tiene la formación profesional (ocupacional) de Táchira (Venezuela), la cual a pesar de estar descentralizada depende en gran medida de las decisiones del Consejo Nacional Administrativo y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. El poder ejecutivo regional todavía no tiene un control total de éstos programas.

Grafico N° 3. Estructura de la formación profesional (ocupacional) INCE
Venezuela - Táchira.



4. La evaluación

La evaluación es un término utilizado en múltiples situaciones de la vida cotidiana, lo cual ha dificultado su definición. Interesa en este momento acercarnos a algunas definiciones relacionadas con el ámbito educativo, particularmente aquellas donde la evaluación constituye un elemento presente en cada una de las etapas y momentos de la educación, concebido como un sistema complejamente organizado.

Particularmente se prestará atención a la evaluación de programas, como referente importante para la presente investigación, razón por la cual se recogen aquí algunas definiciones más utilizadas de acuerdo a la función que cumple o debe cumplir en el proceso educativo.

4.1 Definiciones con relación al logro de objetivos

Tyler (1973: 108) *“la evaluación tiene por objeto descubrir hasta que punto las experiencias de aprendizaje, tales como se las proyectó, producen realmente los resultados apetecidos”*.

Mager (1973: 20) *“acto de comparar una medida con un estándar y emitir un juicio basado en la comparación”*.

Bloom (1975: 23) *“la reunión sistemática de evidencias a fin de determinar si en realidad se producen ciertos cambios en los alumnos y establecer también el grado de cambio de cada estudiante”*.

L.O.G.S.E (1990) Art. 15.2. *“Los alumnos accederán de un ciclo educativo a otro siempre que hayan alcanzado los objetivos correspondientes”*.

Estas son algunas de las concepciones de la evaluación fuertemente criticadas por el hecho de limitarse a lo planeado de antemano en términos de metas u objetivos, calificándolas de poco consistentes, pues los objetivos educativos no son completamente previsibles, ya que pueden desestimarse los de mayor importancia.

4.2 Determinación del mérito o valor

Cronbach (1963: 673) *“juzgar la calidad del sistema escolar, la de los profesores individualmente considerados, etc.”*

Scriven (1967: 527) *“para el especialista en evaluación resulta mucho más aceptable la responsabilidad de procesos juicios que la de establecerlos él mismo”*.

Stufflebeam y Webster(1981: 6) *“un estudio de evaluación educativa es aquel que es diseñado y llevado a cabo para ayudar a alguna audiencia a juzgar y mejorar el valor de algún objeto educativo”*.

E. R. House (1994: 134) *“la evaluación lleva consigo la manipulación de hechos y argumentos con el fin de valorar o determinar la conveniencia de algo”*. La evaluación no sólo permite el establecimiento de juicios, sino, además conocer el porqué de ellos.

Los juicios pueden variar de acuerdo al referente que tome el evaluador.

4.3 La evaluación como proceso de recogida de información para la toma de decisiones

Según Monedero J. (1998:17) *“una acción o proceso mediante la cual pretendemos reducir el grado de incertidumbre ante una duda o problema planteado eligiendo una alternativa entre las presentes”*.

Cronbach (1963: 672) *“podemos definir la evaluación en general como la recogida y utilización de información con el fin de tomar decisiones respecto a un programa educativo”*.

La toma de decisiones es un uso práctico de la evaluación, por lo cual las personas que tienen a cargo dirigir un programa o un centro pueden reforzar las políticas existentes o poner en práctica algunas nuevas.

4.4 Definiciones que recogen las anteriores

Tenbrink (1981: 22) *“evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán para la toma de decisiones”*.

Davis (1981: 49) *“es el proceso de delimitar, obtener y facilitar información útil para tomar decisiones y hacer juicios sobre las curricula”*.

Aunque éstas definiciones repiten: la obtención de información, formulación de juicios y toma de decisiones, presentan una sistematicidad y concreción respecto al proceso, lo cual las hace más completas y versátiles.

El proceso de evaluación contrasta con el proceso de medición, el cual establece la comparación entre magnitudes de cosas o hechos sólo descriptivamente sin establecer su mérito.

Evaluación es una clase particular de disciplina investigativo distinguiendo en cada una de las áreas de aplicación, es multidisciplinaria. (Ciencias Sociales, Economía, Psicología, Pedagogía, Ciencias de la Salud, etc..)

En cualquiera de las áreas que ésta se lleve a cabo, toma como referencia algún estándar el cual es definido *“un principio con el que generalmente están de acuerdo las personas implicadas en la práctica profesional de la evaluación con el fin de medir el valor o la calidad de una evaluación”* (Comité Conjunto para la Evaluación Educativa, 1998: 187).

Estos principios son constantemente revisados por los gremios profesionales, y protegen a los participantes de un programa de evaluaciones tendenciosas y contribuyen a conseguir unos resultados serios que puedan conducir a la mejora.

Un concepto amplio de evaluación según Jiménez B. (2001)I evolución es un proceso continuo ordenado y sistemático de recogida de información cuantitativa y cualitativa que responde a ciertas exigencias –válida, dependiente, fiable, útil obtenida través de diversas técnicas y diversos instrumentos que después de ser comparadas con criterios previamente establecidos nos permite emitir juicios de valor fundamentados que faciliten la toma decisiones que afectaran el objeto evaluado.

En síntesis, independientemente de cualquiera que sea la definición de evaluación es importante no perder de vista las características esenciales al reflejar que a través de este proceso

se tiene la oportunidad de recoger la información de un objeto, fenómeno o personas en forma sistemática utilizando diversos procedimientos y técnicas que puedan demostrar su eficacia. Mientras más completa sea la información, mejor será la posibilidad de cobertura, que tengan los juicios o valoraciones que se puedan emitir, tomando en cuenta la escala de valores existentes en el contexto dónde se desarrolla. Esto hace que la evaluación facilite las decisiones pertinentes, cuyos efectos de cambio o mejora dependerán de la homogeneidad que tenga todo el proceso.

4.5 Validez y confiabilidad

Son conceptos muy relativos que cobran significado dentro del enfoque o modelo que oriente la evaluación. Inicialmente se analizarán los términos por separado, pero en la práctica se relacionan mutuamente constituyendo lo que suele llamarse los criterios de rigor elaborados por Santos Guerra (1998). Estos tienen gran importancia, tanto para la evaluación cuantitativa como para la cualitativa, aunque las técnicas para asegurarlos sean muy diferentes en cada una de ellas.

¿Qué es la validez? Según Bernard Mc. Kenna y otros (1989: 153) *“la medida en un instrumento o proceso mide el atributo que pretendía que midiera”*. Esta definición general lo conduce a clasificar la validez de la siguiente manera:

- a. Concurrente: relaciona la valoración a través de medidas simultáneas.
- b. Consecuente: medida en que los resultados nos llevan a tomar decisiones y acciones sobre el objeto.

- c. Constructor: el grado en que una medida se acerca a su interpretación de acuerdo al basamento teórico.
- d. Contenido: la relación entre el contenido que pretende medir un instrumento y lo que realmente mide, siendo aquí el criterio de jueces el más eficaz para su valoración a través del registro de observaciones.
- e. Criterio: la correlación de los resultados con variables externas como medida del atributo que se evalúa y el instrumento de medida.
- f. Aparente: la medida de legitimidad de un instrumento, o aceptación por los evaluados y demás personas relacionadas con el proceso.
- g. Predictivo: relación entre la predicción y la capacidad que tienen de predecir un comportamiento posterior de la variable.
- h. Interna: al respecto Santos Guerra (1998: 179) dice que “es la aceptabilidad de una explicación, y a la pertinencia del diseño de investigación y los instrumentos de medida para producir la explicación”. La validez interna alude a la causalidad y en ciertas circunstancias que no supone la generalización a otros casos.
- i. Externa: capacidad para generalizar a otros casos los resultados de la evaluación.

Complementando lo anteriormente expuesto, la validez puede representar muy complejas relaciones entre las variables y determinar no sólo el instrumento de medida, sino toda la evaluación, la cual debe ser aceptada por sus destinatarios, pues siempre estará relacionada con los fines de alguien y la utilidad que de ésta se pueda obtener.

El otro criterio considerado de rigor dentro de la evaluación es:

La fiabilidad también descrita por Mc. Kenna y otros (1998: 151) “*es el grado en que una valoración o instrumento mide consistentemente un atributo*”. Hay varios tipos de fiabilidad por ejemplo:

- a. El grado en que la medición da unos resultados consistentes después de varias administraciones con el mismo profesor por el mismo evaluador (intra-evaluador);
- b. El grado en que la medida produce resultados similares para el mismo profesor, al mismo tiempo con más de un evaluador (inter-evaluador);
- c. El grado en que las observaciones o ítems individuales miden consistentemente el mismo atributo (consistencia interna);
- d. El grado en que la medida produce resultados consistentes a través de varias administraciones que valoran el mismo atributo.

Los atributos a los que se hace referencia corresponden a cualidades del objeto de evaluación, mientras que la consistencia tal como lo expresa Mc. Cormick y James “*se refieren al requisito de que al menos en principio cualquier otro investigador o el mismo científico en otra ocasión, podrá replicar la investigación original consiguiendo unos datos comparables*”. Los mismos autores indican que la fiabilidad puede ser de dos tipos:

- a. Fiabilidad interjueces: alude al grado de acuerdo entre dos investigadores que registran sus observaciones del mismo fenómeno o de fenómenos iguales o similares.

- b. Fiabilidad intrajueces: se refiere a la consistencia de las observaciones del mismo evaluador en distintas ocasiones.

Es condición indispensable observar los criterios de rigor, pero resulta difícil establecer criterios de credibilidad en los resultados. Estos últimos se pueden intentar utilizar bien durante el estudio o al concluir éste, según la conveniencia de las circunstancias.

4.6 La Triangulación Según Stake (1998)

En la investigación cualitativa constituye el conjunto de estrategias que nos indican explicaciones alternativas y determina con precisión si la investigación que se realiza es como debe ser, o como esperábamos, pues no bastó medir lo que se pretende, sino también ser exacto en la interpretación del significado de los resultados.

El estudio de casos nos permite establecer significados y no una postura, utilizando teorías similares a otros casos de investigación.

El tipo de descripción o afirmación interpretativa puede indicarnos la necesidad de la triangulación.

Observemos el cuadro siguiente:

Situación de los datos	Necesidad de triangulación
Descripción incuestionable	Se requiere poco esfuerzo para confirmarlo
Descripción dudosa y cuestionada	Se requiere ser confirmada
Datos fundamentales para un acierto	Se requiere mayor esfuerzo para confirmarlo
Persuasiones del autor, identificados como tales	Se requiere poco esfuerzo para confirmarlo

A través de la triangulación podemos tener la confirmación necesaria, para aumentar el crédito de la interpretación, para demostrar lo común de un acierto.

Si se trata de fuentes de datos, observamos el fenómeno o caso, si se presenta de la misma manera en otros momentos, otros lugares y otras personas relacionadas e interactuando diferentemente. La triangulación nos refleja si lo que observamos e informamos contiene el mismo significado cuando lo encontramos en otras circunstancias.

La interpretación de resultados puede variar de acuerdo al investigador, aunque las circunstancias sean las mismas, pero cuando varios investigadores coinciden en el significado de sus interpretaciones, se dice que la interpretación esta triangulada.

El constructivismo: es el principio teórico expresado en la triangulación y base de toda investigación cualitativa, ya que el conocimiento es construido a través de la información debidamente recogida e interpretada.

A través de la investigación no se puede describir la realidad, pero si se puede hacer más clara y sólida.

5 Evaluación de programas

Aunque no existe un concepto único sobre evaluación de programas, pues existen diferencias tanto en las definiciones de evaluación como en los procedimientos requeridos en cada caso.

Según Juan Mateo (1991) citado por M. Colas y M. Rebollo (1993: 18):

- a. *“Por evaluación de programas se entiende el proceso contextualizado de aplicar procedimientos científicos para recoger, analizar e interpretar informaciones válidas y fiables que conduzcan a la evaluación de dichos procesos y se oriente a la toma de decisiones”.*
- b. *“El objeto de la evaluación es emitir un juicio sobre la bondad de un programa para ayudar a una toma de decisión y servir a una función política”.* Talmage (1982: 594).

Se aprecia en éstas definiciones que no sólo se toman conceptos teóricos, sino también de orden metodológicos que contribuye a conformar modelos alternativos que han evolucionado históricamente de acuerdo a las demandas del momento y de las experiencias acumuladas.

5.1 Elementos de la evaluación de programas

La evaluación es un complejo sistema de elementos o variables con una organización y dinámica interna, destinados a obtener información para la toma de decisiones sobre un programa particular, el cual, según M. Colas y M. Rebollo (1993: 20) es *“todo un conjunto sistemático de actuaciones que se ponen en marcha para alcanzar determinados objetivos”.* Se diseñaron con vistas a

producir cambios deseados en sujetos, instituciones, centros o entornos socio-educativos, políticos, etc. Por ejemplo: programas de educación para la salud, programas de animación socio-cultural, programas de orientación educativa, programa de orientación al profesorado, programas de educación vial, programas de educación de adultos, programas de inserción laboral, etc. Pueden tener un ámbito de aplicación restringido (un curso específico) o muy amplio (sistema educativo).

Cualquiera que sea la naturaleza del programa siempre será susceptible de evaluación, pero no sólo mediante la sola aplicación de procedimientos científicos sino como un proceso sucesivo y coherente de toma de decisiones, dentro de un sistema donde se puede distinguir:

1. Las entradas (inputs) que abarcan el contexto local, regional o comunitario según sea necesario, los recursos, políticos de evaluación, clima social, etc.
2. Los procesos que comprenden: las características del centro, edificaciones, talleres, aulas, formadores, expertos, empresas, valoraciones de la función docente y usos de los resultados.
3. Las consecuencias: los resultados del programa, calidad de los resultados de la evaluación, usos de la evaluación en la mejora del programa.

5.2 Funciones de la evaluación de programas

Es conveniente indicar cuáles serán las funciones que cumplirá una evaluación de programa, especialmente si partimos del propósito de búsqueda de mejoras. Éstas pueden variar según la perspectiva en que se la mire.

Desde el punto de vista externo:

- a. Responder a las necesidades y perspectivas de los receptores al igual que los administradores, quienes deben recibir más y mejor información sobre el programa.
- b. Informar en un lenguaje que puedan entender los receptores.
- c. Aportar información a los responsables del programa para que tomen decisiones respecto a éste.
- d. Contribuir a la identificación y promoción de la innovación en los centros donde se desarrolle el programa.

Desde el punto de vista interno:

- a. Esclarecer los procesos organizativos, de enseñanza y de aprendizaje que están siendo evaluados, especialmente el grado de adecuación de los objetivos propuestos.
- b. Promover la investigación educativa, para conocer los resultados de la práctica del programa.
- c. Generar un clima de confianza entre los participantes que contribuya a la consolidación de una cultura evolutiva en los centros.
- d. Proporcionar una completa información sobre el programa que sirve de base para desarrollar nuevos servicios, modificar o adaptar los ya existentes y eliminar alguno si fuese necesario.

5.3 Tipos de evaluación

Las funciones, unidas a perspectivas que consideran la evaluación, criterios en que se pueden basar sus planteamientos y finalidades que pretenden contribuir a establecer los tipos de evaluación.

Si observamos la tabla n° 10 apreciamos los diferentes tipos de evaluación y la significación que tiene su estructura metodológica en el desarrollo comunitario (Caride 1990).

TABLA 10. ESTRUCTURA METODOLÓGICA DE LA EVALUACIÓN EN EL DESARROLLO COMUNITARIO.

TIPO EVALUACIÓN	REFERENTE	TAREA	ÁMBITO APLICACIÓN
Del contexto/ necesidades	Territorio y sociedad: comunidad, grupos, sujetos, etc.	Estudio previo de la realidad: Problemas, necesidades, recursos, conflictos, etc.	Diagnóstico, planificación y toma de decisiones
Del diseño	Expertos y profesionales en programar y planificar	Análisis de criterios programáticos, justificación, coherencia y pertinencia del diseño.	Diseño y planificación del programa
Del proceso	Profesionales y participantes en el programa	Análisis del desarrollo del programa: estrategias, pro- cedimientos, niveles de eje- cución, coordinación, parti- cipación comunitaria.	Ejecución del programa
Del producto	Equipo evaluador	Valoración de los resultados en relación con los objetivos y necesidades: eficacia, eficiencia, etc.	Obtención de conclusiones y toma de decisiones

FUENTE: (CARIDE 1990).

5.4 La evaluación del contexto: necesidades

Es una guía para identificar, seleccionar y priorizar problemas.

Esta evaluación del contexto debe responder a preguntas muy importantes relacionadas con el programa, tales como:

- ¿Qué características tiene el contexto?
- ¿Cuál es la situación del programa en el contexto?
- ¿A quiénes va dirigido?
- ¿Dispone de los recursos necesarios?
- ¿Se han priorizado las necesidades, de qué manera?
- ¿Qué esperan los participantes del programa?
- ¿El cronograma de actividades permite su cumplimiento?
- ¿Se ha tomado en cuenta la experiencia o experiencias del programa en el contexto o fuera de éste?
- ¿Se han allanado las dificultades para llevar a cabo el programa con éxito?

Para responder a estos y otros interrogantes que puedan surgir, es muy importante una cuidadosa planificación implementación y evaluación del programa.

5.5 Evaluación del diseño y planificación

La evaluación va dirigida a la identificación y valoración de estrategias del programa y la planificación de sus procedimientos (Stufflebeam y Shinkfield, 1987).

Surgen algunas preguntas sobre:

1. La adecuada definición de objetivos.
2. Clara secuencia de actividades y su factibilidad real, en forma inmediata.
3. Responder a las necesidades del contexto.
4. La adecuada temporalización del proceso.

En este nivel también se pueden valorar los recursos y medios necesarios del programa, conocer sus fallos, mucho más importante es poderlo reconducir para garantizar los logros esperados, a través de evaluadores externos en condición de jueces para identificar las debilidades del programas, e instrumentar su fortalecimiento.

5.6 Evaluación de resultados

La evaluación de resultados o producto de un programa tiene como finalidad valorar, constatar y enjuiciar los logros de acuerdo a su magnitud, ya sea positiva o negativa, previstos o no en el programa.

Según Shadish (1986) citado por Tejada (1997: 265), se pueden diferenciar tres tipos de resultados:

- a. Evaluación de efectos inmediatos. Permite valorar los cambios tanto previstos como imprevistos que han operado en los participantes.
- b. Impactos.
- c. Costos.

La evaluación de resultados de un programa, quizá sea el tipo de evaluación que cuenta con más tradición. Esto se justifica básicamente por el hecho que lo importante de la evaluación de un

programa ha sido verificar los logros del mismo. Pero ello no quiere decir que no esté exenta de problemas, ya que si tradicionalmente dicha evaluación se había limitado a comprobar qué objetivos de los fijados en el programa se habían alcanzado y en qué grado (Tyler, 1950), hoy día se amplía la problemática al introducir en los distintos tipos de resultados, además de incorporar los no previstos por el propio programa.

En este sentido, en la línea de la literatura actual asumimos tres tipos de resultados en la evaluación de programas que permiten tomar decisiones sobre el mismo: evaluación de resultados o efectos inmediatos, evaluación de impactos y evaluación de costos.

- **Evaluación de efectos inmediatos.** Permite valorar los cambios tanto previstos como imprevistos que se han operado en los participantes directos por el programa.

Dentro de este ámbito, se valorará:

- La consecución de los objetivos programados (cantidad);
- La cualidad alcanzada con dichos objetivos;
- Efectos imprevistos que se han observado;
- Valoración de los cambios producidos (relevancia).

La toma de decisiones pasa por la certificación o cualificación de los participantes directos por el programa, a la vez que permite igualmente tomar decisiones sobre el propio programa -rediseño- de cara a mejorarlo antes de la siguiente implementación.

- **Evaluación de impactos.** Permite verificar los efectos producidos en el contexto particular al que trata de responder el programa.

- **Evaluación de costos.** Pretende verificar la inversión económica exigida por el programa en todos sus apartados y elementos implicados, así como su rentabilidad social (eficiencia de un programa). Particularmente esta evaluación tiene gran importancia política, ya que los responsables del programa podrán justificar la inversión de acuerdo a los resultados y a sus intereses. A su vez, puede operar los cambios que consideren convenientes o eliminar el programa.

Según la finalidad temporal los tipos de evaluación pueden ser:

- a. Evaluación diagnóstica: tiene por finalidad obtener un mayor conocimiento del alumno con el objeto de planificar la enseñanza a través de un conjunto de estrategias de acuerdo a las capacidades e intereses de éste.
- b. Evaluación formativa: estudia las variables que intervienen en el proceso didáctico, lo cual permite su constante revisión, al facilitar la respuesta del participante para retroalimentar, valorar, modificar y mejorar el proceso.

Para Bloom (1975: 23) la evaluación formativa es además un método para adquirir las evidencias necesarias que conducen a mejorar el aprendizaje y la enseñanza. *“Resulta una eficaz ayuda para aclarar las metas y objetivos más importantes de la educación..., permitiendo determinar el grado en que los estudiantes evolucionan de acuerdo a las metas deseadas. Así*

mismo, resulta un adecuado sistema de control de calidad y eficacia del proceso educativo, indicando los cambios que pueda efectuar para asegurar aquellos” .

Esta concepción de la evaluación fue sugerida inicialmente por Scriven en el año 1967. Este tipo de evaluación genera motivación ya que evita el fracaso escolar, permite corregir los errores y refuerza los aprendizajes.

También el docente puede apreciar la eficacia de su labor y aplicar correctivos si fuese necesario.

- c. Evaluación sumativa: su objetivo es el control de los resultados del aprendizaje. Este control del producto final puede indicar la posibilidad de recuperación de los objetivos no conseguidos y revisar cuidadosamente la planificación a ejecutar en una nueva oportunidad en que se utilice el programa, para mejorar sus logros.

5.7 Criterios e indicadores de evaluación

Son elementos muy importantes del proceso, constituyen unos conjuntos de normas generales, que permiten, relacionar o comparar los factores o variables de un objeto o problema, representados en actitudes y acciones apreciables, registrables, que deben acompañarse por el grado de merito aceptable, los cuales deben estar claramente establecidos en el diseño de evaluación, para garantizar que esta exprese el máximo nivel de concreción y de sistematicidad.

Aunque el establecimiento de criterios e indicadores resultan un elemento teórico importante, mucho mas importante es el

cuidado que debe tenerse en la práctica investigativa, para evitar su confusión. Una aplicación precisa de los criterios e indicadores de evaluación de programas lo presenta Tejada, J. Y Esteban P. (2001: 61).

TABLA N° 11. EVALUACIÓN DE PROGRAMAS. CRITERIOS E INDICADORES.

Objeto	Indicador	Criterio	Cuestiones a Verificar
Programa y sus componentes (Diseño)	Formulación Cantidad	Univocidad Especificidad Adecuación Suficiencia	Son de fácil interpretación Contempla objetivos generales y específicos. Se adecuan las necesidades de formación. Son suficientes para satisfacer las necesidades de perfil.
	Contenidos: Selección Agrupamiento Topología Secuenciación	Adecuación participativa. Adecuación perfil. Relevancia. Actualidad. Aplicabilidad Procedencia. Presencia Adecuación	Se adecuan a los aprendizajes anteriores. Están seleccionados de acuerdo al perfil profesional. Son los más relevantes para la formación. Son contenidos de total actualidad. Tienen un buen nivel de aplicabilidad. Del mundo de la economía. De la cultura propia de la sociedad en la que se vive. De la política incidente en el mundo laboral. De la tecnología vieja y nueva. Del mundo laboral: la persona trabajadora.. Macro didáctica. Micro didáctica. Psicopedagogía. Evaluación. Investigación. Innovación. Gestión y organización de instituciones de formación. Modalidad cíclico horizontal. Modalidad cíclico – Vertical. Concéntrica de acuerdo a la experiencia. Concéntrica de acuerdo a situaciones emergentes.

Este esquema que forma parte del diseño para evaluar la calidad en los programas de formación de formadores, podemos apreciar la relación lógica de los elementos tanto horizontal como verticalmente siendo **las cuestiones a verificar** de donde se desprendan las preguntas que luego constituirán los instrumentos para recoger información sobre el diseño del programa a evaluar.

Visto de esta manera los criterios e indicadores de una evaluación ofrecen la mejor posibilidad de controlar la evaluación hasta en sus aspectos de calidad en cada una de las etapas del proceso, para hacer de la evaluación un verdadero instrumento de mejora.

5.8 Orientación metodológica de la evaluación

Desde que se toma la decisión de evaluar un programa se deben, conocer los principios generales que orientan esta labor, particularmente lo referente al objeto de evaluación. Estas formas generales de abordar los problemas se denominan metodologías y pueden ser de tipo experimentalista, ecléctica, descriptiva, costo-beneficio y crítica. Algunas se corresponden con diseños experimentales, otras se combinan para describir los procesos internos de los programas y los efectos, tanto el contexto como en los participantes y los que estudian más a fondo la posibilidad de intervención además que intentan conocer el trasfondo del sistema social. Por esta razón podemos diferenciar los siguientes enfoques.

1. Enfoque objetivista:

Su principal criterio es la evaluación del grado de productividad que presenta un programa y la eficiencia para alcanzar el resultado, siguiendo los métodos científicos,

particularmente en lo relacionado en los criterios de rigor (validez y fiabilidad), capacidad de replicación y posibilidad de generalización.

Dentro de este enfoque encontramos algunos modelos tales como:

- Modelo científico de evolución (Shuman).
- Evaluación por objetivos (Tyler).
- Evaluación orientada hacia el perfeccionamiento (C.I.P.P.- Stufflebeam).
- Evaluación sin referencia a metas (Scriven).

Este enfoque suele llamarse experimentalista y se corresponde con los estudios cuantitativos, el cual basa sus resultados en índices estadísticos, arrojados por muestras aleatorias, cuidadosamente seleccionadas y controladas a través de instrumentos de medición bajo criterios de estandarización y tipificación. Los datos serán interpretados de acuerdo a la hipótesis de partida.

2. Enfoque subjetivista:

Según éste, la valoración de un programa depende de la comprensión y valoración de los resultados, más que medir intenta entender y valorar.

La evaluación de un programa, corresponde a éste sólo en su contexto, ya que los resultados no pueden extrapolarse a otro contexto, la similitud puede servir sólo de referencia general.

No opera con variables limitadas, sino que considera todos los aspectos previstos o no de la investigación como realidad abierta y compleja. Aquí se ubican otros modelos:

- El estudio de casos (Stake).
- Crítica artística (Eisner).
- Evaluación iluminativa (Parlet y Hamilton).
- Evaluación democrática (Mc. Donald).

La evaluación se presenta aquí como una perspectiva cualitativa, donde la muestra se ajusta de acuerdo a la información requerida, generalmente es pequeña y estadísticamente no representativa. Utiliza técnicas propias de validación de los resultados: triangulación, réplica paso a paso, la observación persistente, etc.

3. Enfoque crítico:

Su aplicación es eficaz en la evaluación de programas de intervención -King (1985), Cook (1989), Farley (1985), Mc. Kinney (1985)-, esta evaluación busca el cambio en los participantes basándose en el estudio profundo de las características personales sobre los cuales repercute.

La evaluación no sólo es para la toma de decisiones, sino que abarca el resultado de las acciones que de éstas se derivan, dentro de una dinámica de constantes cambios. También lo esencial de la evaluación no está determinado por los límites exactos de un enfoque, pues estos pueden estar presentes de múltiples maneras en forma integrada proporcionando una valoración que orientan la eficacia del uso que tenga en los programas, particularmente en aquellos de formación ocupacional.

6. Modelos de evaluación de programas

Aquí se intenta caracterizar los modelos más importantes de evaluación de programas que hasta el momento contamos, cualquiera de ellos se presenta cómo una construcción que permite una visión aproximada o a veces intuitiva para las verificaciones entre variables, aportando datos a la progresiva elaboración de teorías (Escudero 1981).

6.1. Modelo de evaluación por objetivos

Ralph W. Tyler (1950), es quien desarrolló el primer método sistemático de evaluación educativa, poniendo énfasis en los objetivos educacionales, los cuales deben permitir establecer su congruencia con las operaciones educativas. Así, el alcance de objetivos podría orientar la toma de decisiones.

La evaluación es considerada como un proceso sistemático, esencial en el desarrollo de un programa educativo y establece un conjunto de procedimientos:

- a. Establecer las metas y objetivos.
- b. Ordenar los objetivos en clasificaciones.
- c. Definir los objetivos en términos de conducta.
- d. Establecer situaciones y condiciones donde se realizan los objetivos.
- e. Explicar los propósitos de la estrategia al personal más importante en las situaciones más adecuadas.
- f. Escoger o desarrollar las medidas técnicas apropiadas.
- g. Recopilar los datos de trabajo.
- h. Comparar los datos con los objetivos de comportamiento.

Este método caracterizó la evaluación como un modelo dinámico, ya que la información alcanzada en el proceso permitió reformular los objetivos y reconducir el proceso educativo.

A través de este modelo se puede palpar la factibilidad real de una planificación escolar, al establecer objetivos realmente alcanzables y las condiciones de desarrollo correspondientes en un currículo.

Igualmente se convierte la evaluación en una actividad promotora de la práctica educativa, ya que se implica aquellas personas que ocupan un lugar importante en el desarrollo del currículum, permite un cierto trabajo colaborativo, convirtiendo el rendimiento estudiantil en un aspecto a evaluar, conjuntamente con otros aspectos relevantes de un programa. Este método tiene gran valor como guía de aprendizaje, ya que facilita el diagnóstico y tratamiento del aprendizaje grupal e individual.

También han sido promotores de este modelo Mager (1962,1972), Popham (1975), Atlin (1968) y Stake (1973), quienes han propuesto criterios para definir operacionalmente los objetivos de rendimiento, pero no incluyen la reflexión, el juicio por lo no apreciable objetivamente, ni medible, lo que hace de esta evaluación un proceso incompleto.

6.2. Método científico de evaluación

Este método fue desarrollado por Edward A. Shuman (1967) quien creyó la necesidad de basar sus conclusiones en evidencias científicas orientado a la mejora del programa en relación con su práctica.

Un evaluador debe utilizar todo tipo de técnicas investigativas que sean útiles y apropiadas a las circunstancias y necesidades de un estudio evaluativo determinado, el cual es considerado como una investigación aplicada, partiendo del supuesto de que existe una relación intrínseca entre la planificación del programa y su desarrollo, o hasta qué punto un programa específico ha conseguido el resultado deseado: en otras palabras, la relación causa-efecto.

En este modelo los objetivos educacionales representan algún valor y expresan modos de organizar la actividad humana, tomando en cuenta el nivel idóneo de logro y cómo alcanzarlo.

Este modelo requiere que el evaluador esté en condiciones de explicar los valores que expresa el programa a través de sus objetivos sociales, económicos, para luego establecer las consecuencias que también expresan valores de la manera esperada o no.

Se define valor como *“cualquier aspecto de una situación, actividad u objeto que tenga un interés particular, como ser bueno, malo, deseable, indeseable o casos por el estilo”*. Los valores constituyen las maneras de organizar la actividad humana basados en principios que determinan tanto las metas como el perfeccionamiento de los programas así como el medio de alcanzar esas metas (Stufflebeam y Shinkfield, 1993).

De acuerdo a este modelo la evaluación debe tener muy claro sus propósitos ya que esto facilitará establecer la relación entre la planificación del programa y su desarrollo, igualmente la fiabilidad y validez para evitar situaciones inesperadas que afecten los resultados.

Aquí la evaluación se presenta íntimamente ligada tanto a la investigación científica como a la función administrativa.

Son muy importantes las aportaciones de este modelo en lo referente a quien debe hacer la evaluación, pues considera que independientemente de que si es externa o interna, siempre tendrá ventajas y desventajas. El evaluador externo es menos apropiado para comprender los objetivos y procedimientos del programa o la viabilidad de sus recomendaciones. Mientras que el evaluador interno conoce mejor el programa pero puede carecer de objetividad, siendo lo más recomendable la utilización de ambos agentes.

6.3. La planificación evaluativa. Cronbach (1963)

A través de este modelo nos acercamos a conceptos de los elementos que integran una planificación de evaluación, como son: Unidades, Tratamientos y Operaciones de observación (U.T.O.) según el cual la evaluación radica en las actividades científicas, cuyas observaciones deben ser realistas que aporten interpretaciones basadas en razonamientos sólidos.

La evaluación es útil en la medida en que proporciona sugerencias para solucionar problemas y aclarar situaciones concretas de unos contextos sociales, haciendo énfasis en sus éxitos y fracasos más que en los objetivos, asumiendo posiciones a favor de métodos cualitativos.

Cronbach es el primero en afirmar que un programa puede tener efectos diferentes en los individuos, aunque lo más importante es los cambios que los efectos o resultados pueden

tener en el individuo a través del tiempo, su consistencia, su fiabilidad.

Los planes evaluativos deben elaborarse para un contexto específico en el cual puede ser muy eficaz, no así para otro programa en diferentes condiciones; un plan puede demostrar su validez al servir para lo que se espera de éste.

6.4. La evaluación orientada hacia el perfeccionamiento

Stufflebam (1993: 176). Según este modelo, las evaluaciones deben tender hacia el perfeccionamiento, presentar informes responsables y promover el aumento de la comprensión de los fenómenos que se investigan.

Aunque la evaluación puede centrar su acción en el contexto, el nivel de entrada, los procesos o el producto dentro de un sistema, en la medida que se considere la forma en como estos interactúan determinarán la justa dimensión que marcará las pautas para su mejora.

Para determinar si las metas de un programa son valiosas – véase tabla 8, es necesario compararlas con las necesidades de la gente que atiende el programa, al mismo tiempo debe evaluarse el trabajo evaluativo a través de la meta.

TABLA 12. TIPOS DE EVALUACIÓN

	Evaluación del contexto	Evaluación de entrada	Evaluación del proceso	Evaluación del producto
Objetivo	Definir el contexto institucional, identificar la población objeto del estudio y valorar sus necesidades, identificar las oportunidades de satisfacer las necesidades, diagnosticar los problemas que subyacen en las necesidades y juzgar si los objetivos propuestos son 10 suficientemente coherentes con las necesidades valoradas.	Identificar y valorar la capacidad del sistema, las estrategias de programa alternativas, la planificación de procedimientos para llevar a cabo las estrategias, los presupuestos y los programas.	Identificar o pronosticar, durante el proceso, los defectos de la planificación del procedimiento o de su realización, proporcionar información para las decisiones preprogramadas y describir y juzgar las actividades y aspectos del procedimiento.	Recopilar descripciones e inicios acerca de los resultados y relacionarlos con los objetivos y la información proporcionada por el contexto, por la entrada de datos y por el proceso, e interpretar su valor y su mérito.
Método	Utilización de métodos como el análisis de sistemas, la inspección, la revisión de documentos, las audiciones, las entrevistas, los tests diagnósticos y la técnica Delphi.	Inventariar y analizar los recursos humanos y materiales disponibles, las estrategias de solución y las estrategias de procedimiento referentes a su aplicabilidad, viabilidad y economía. Y utilizar métodos como la búsqueda de bibliografía, las visitas a programas ejemplares, los grupos asesores y ensayos piloto.	Controlar las limitaciones potenciales del procedimiento y permanecer alerta ante las que no se esperaban, mediante la obtención de información específica de las decisiones programadas, la descripción del proceso real, la continua interacción con el personal del proyecto y la observación de sus actividades.	Definir operacionalmente y valorar los criterios de los resultados, mediante la recopilación de los juicios de los clientes y la realización de análisis cualitativos y cuantitativos.
Relación con la toma de decisiones en el proceso de cambio	Decidir el marco que debe ser abarcado, las metas relacionadas con la satisfacción de las necesidades o la utilización de las oportunidades y los objetivos relacionados con la solución de los problemas, por ejemplo, la planificación de los cambios necesarios. Y proporcionar una base para juzgar los resultados.	Seleccionar los recursos de apoyo, las estrategias de solución y las planificaciones de procedimientos, esto es, estructurar las actividades del cambio. Y proporcionar una base para juzgar la realización.	Llevar a cabo y perfeccionar la planificación y los procedimientos del programa, esto es, efectuar un control del proceso. Y proporcionar un esbozo del proceso real para utilizar lo más tarde en la interpretación de los resultados.	Decidir la continuación, finalización, modificación o readaptación de la actividad del cambio. Y presentar un informe claro de los efectos (deseados y no deseados, positivos y negativos).

FUENTE. STUFFLEBEAM, D. 1987.

En este modelo se reafirma la necesidad de que la evaluación debe ser un proceso sistemático, estableciendo una

relación directa entre sus fases, al mismo tiempo que responde al ¿qué?, ¿cómo?, ¿para qué?, de manera coherente. El ordenamiento del sistema en este modelo lo llevó a identificarlo con las abreviaturas C.I.P.P. (Contexto, Entrada-Input-, Proceso y Producto) y define la evaluación cómo *“el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidades y promover la comprensión de los fenómenos implicados”* (1993: 183).

Se aprecia la evaluación cómo:

- Fuente de información.
- Para la emisión de juicios.
- Para la toma de decisiones.

Aunque el modelo constituye una evaluación sumativa, el valor de esto es opacado por la tendencia a buscar el perfeccionamiento en vez de la mejora del contexto donde se produce.

En este modelo según Pérez (1983), se descuida el análisis del poder, que conlleva a la toma de decisiones, obviando tanto el carácter jerárquico del sistema educativo como la ética con que puede utilizarse la información.

6.5. Modelo de evaluación respondiente

R. Stake elaboró este modelo dentro de planteamientos cualitativos, según el cual la evaluación debe responder a las demandas, orientándose más a las actividades del programa que a sus intenciones. El evaluador ha de elaborar un plan de observaciones y negociaciones y, mediante la participación de varios observadores, elaborará descripciones, narraciones y retratos de la situación (Stake 1975: 14).

Es un modelo muy dinámico por cuanto incorpora los participantes en el proceso a través de negociaciones donde cada cual puede aportar información importante de manera natural o informal y carente de precisiones de medidas.

Si las perspectivas del plan de evaluación son las de establecer el éxito o fracaso, estamos frente a una evaluación respondiente.

La compleja realidad del programa puede no ser fielmente interpretada por los análisis hechos por los mismos participantes, lo cual puede ofrecer imprecisiones a la hora de plantear soluciones a los problemas docentes.

6.6. Modelo de evaluación sin referencia a metas

Fue aportado por Scriben (1973) quién consideró al evaluador como un agente provisto de técnicas para obtener información importante sobre un programa de manera apropiada y precisa, que puede ser altamente útil tanto para los responsables de un programa como para los participantes, particularmente al

valorar si el programa se justifica dentro de un contexto institucional o social.

También recibe el nombre de evaluación orientada hacia el consumidor. Presenta una distinción de las funciones más importantes de la evaluación como son: la formativa, que consiste en desarrollar programas valorando y dinamizando el proceso en cada etapa o momento, realizada en periodos cortos de tiempo, asociada a procesos naturales del aula, con carácter continuo y diagnóstico, donde lo formativo está en la intención con que se realiza y en el uso de la información aportada.

La sumativa que establece valoraciones al final del programa para la toma de decisiones, presenta una visión retrospectiva del proceso y se realiza en periodos largos de tiempo.

A través de la evaluación sin referencia a metas, el evaluador ignora los objetivos propuestos pero, investiga sus efectos. Según Stufflebeam (1987) se atribuyen a éstas las siguientes ventajas:

1. Es más flexible que la evaluación basada en metas.
2. Más adaptables a los cambios repentinos.
3. Más solvente a la hora de buscar efectos secundarios
4. Menos propensa a la tendenciosidad social, perspectiva o cognitiva.
5. Más estimulante profesionalmente.
6. Más equitativa a la hora de tener una amplia gama de valores.

En cuanto al aspecto metodológico de la enseñanza, esta evaluación facilita la creatividad del maestro en la organización de

actividades en un programa donde los participantes pueden marcar la pauta a seguir y no un conjunto de objetivos preestablecidos.

El cliente es cuidadosamente observado por el evaluador, quien define sus necesidades, intereses, pensamientos y aspiraciones, lo cual da a este modelo una perspectiva objetivista.

6.7. Modelo de evaluación basado en la crítica artística Elliot Eisner (1981).

Este modelo se basa en una concepción de la enseñanza y del profesor como arte y artista, respectivamente.

El evaluador es un juez experto, quien con su capacidad intuitiva establece un equilibrio en las decisiones. Es esencialmente cualitativa.

Diferencia tres pasos esenciales en la evaluación:

1. Paso descriptivo de los elementos reales y de los abstractos que subyacen en el proceso como pueden ser los poético-literarios.
2. Interpretativo, dándole significado a lo descrito.
3. Valoración de lo descrito de acuerdo a la situación, tanto en sus aspectos generales como particulares del proceso, destacando lo relevante de éste.

Este modelo expresa una acepción de solidez con carácter subjetivo, pues la verdad es relativa a la naturaleza humana y particularmente a grupos. Lo que es válido para unos, no lo es para otros. Cada persona es el mejor juez de lo que hace.

Debido a las dificultades que puede tener la justificación metodológica en cada situación a evaluar, además del establecimiento de su validez y fiabilidad, el modelo ha sido criticado por ser subjetivo.

6.8. Modelo de evaluación democrática

Entorno a este modelo se encuentra a: Stenhouse, Mc. Donald y J. Elliot, quienes consideran apropiado el investigar y evaluar la vida del aula con planteamientos y procedimientos metodológicos naturalistas.

Es un modelo de metodología cualitativa, a través del cual están representados los intereses y puntos de vista que participan en el contexto escolar, dinamizado por negociaciones que conducen a comportamientos auténticos que difícilmente pueden alcanzarse de otra manera.

El evaluador cumple la función de orientación, conciliando la participación promoviendo ideas y alternativas, manteniendo una posición neutral.

La dinamización de los participantes, será más eficaz en la medida que exista igualdad económica y social, para que el proceso evaluativo sea realmente democrático y contrapuesto a la evaluación autocrática o a la burocrática expresada por Mc. Donald (1975).

La comunidad recibe información sobre las características de un programa educativo, donde la evaluación debe establecer las bases para la confianza en los resultados, los cuales son un valor

básico, ajeno a manipulaciones por parte del evaluador, pues éste no ofrece sus recomendaciones.

Los conceptos clave de este modelo son los de confidencialidad, negociación y accesibilidad, justificados por el derecho a conocer.

6.9. La evaluación “iluminativa”

Este modelo presentado por Parlett y Hamilton (1983) aspira a un estilo de evaluación que informe a los receptores sobre un programa, que conforme una estrategia global de investigación, adaptable a cada caso, donde el problema determina los métodos.

Produce cambios en los supuestos cuánticos y cualitativos e incorpora nuevas concepciones de evolución relacionados con los problemas a investigar, la orientación en función del análisis de procesos más que en productos y el uso de la observación y la entrevista como métodos importantes para recoger datos.

Estos aportes teóricos permiten establecer ciertas cualidades del proceso y sus elementos apreciables sólo de acuerdo a la pericia del investigador para elegir y utilizar tácticas de investigación apropiadas al caso.

Tomando en cuenta que:

1. El objeto se puede evaluar dentro del contexto en que se desarrolla, analizando las partes sin perder la visión de conjunto.
2. No todos los participantes se comportan de igual manera, lo que obliga a una observación diferenciada.
3. Aunque la verdad sea sólo una, siempre habrán visiones diferentes de la realidad dinámica y cambiante.

4. Es más importante comprender la realidad de un proyecto, que se ilumina a través de la evaluación, en vez de propiciar la toma de decisiones.

6.10. El modelo de estudio de casos. Stake (1975)

Es un tipo de evaluación que permite la valoración de un programa en función del grupo social o personas a quienes va dirigido, destinado a maestros o público en general, utilizando el lenguaje ordinario, basado en el razonamiento informal o cotidiano y que utiliza de forma generalizada argumentos que tratan de establecer la estructura de la realidad. Es una evaluación no experimental, que no utiliza estándares procedentes de métodos cuantitativos sino que se basa en técnicas cualitativas.

Según House (1997: 227), es un modelo que permite la representación de distintos puntos de vista y de intereses diferentes. Es uno de los enfoques más democráticos, por regla general el evaluador no apela a principios sino que se basa en sus juicios intuitivos con neutralidad, pues la información aportada puede ser de igual utilidad para todos los intereses, en otras palabras debe presentar al lector la información que le permita juzgar el fundamento de conclusiones y recomendaciones.

El estudio de casos tiene la cualidad de permitir conocer mejor las interioridades del programa.

Su mayor dificultad es la de organizar los datos, aunque puede originar un rico archivo de material descriptivo, de gran utilidad en nuevas situaciones e interpretaciones.

Los modelos de evaluación están relacionados con la manera de definir el hombre y la ciencia, así tenemos que en el estudio de casos según House (1997: 235) *“está íntimamente relacionado con la visión fenomenológica del hombre. En contraste con el punto de vista de que sólo la ciencia es la medida de la realidad y la norma del conocimiento justificado. Los fenomenólogos sostienen que es más fundamental la propia visión cotidiana del mundo, centrado en las personas y en su conducta. Sobre todo si pensamos en la acción humana, debemos hacerlo en términos de intenciones y de las personas que orientan su conducta de acuerdo con principios y normas basados en los valores comunitarios”*.

Una de las limitaciones de este modelo consiste en la interpretación de los resultados, por cuanto el evaluador debe asumir una actitud imparcial en el sentido de que están representados todos los intereses pertinentes. *“En la ciencia liberal existe una tradición que sostiene que el aislamiento de las influencias del mundo garantiza la veracidad y la equidad, pero no cabe duda de que esto es erróneo. La indiferencia ante los intereses que afloran no es lo mismo que representar los intereses de todos”* (House 1997: 236).

Lo importante es que el evaluador asuma la responsabilidad de buscar la verdad, como empeño personal, sorteando las dificultades que estarán presentes en cualquier modelo a seguir en un proceso de evaluación.

Este modelo es particularmente útil en los estudios comparativos, ya que nos permite detectar características de los programas que influyen en los resultados. Se pueden comparar programas iguales en centros similares, pero resultados diferenciados en su contexto. Información especialmente útil para

estructurar y poner en práctica algunos cambios que optimicen su calidad y representen una mejora.

El estudio de casos puede complementarse con métodos cuantitativos para enriquecer la investigación que se deba realizar dentro de un proceso de evaluación.

Según Stake (1998) pueden apreciarse las funciones del investigador de casos:

1. El investigador como profesor

Considero que el investigador tiene el deber de informar, ilustrar, contribuir a una mayor competencia y madurez, socializar y liberar. Responsabilidades que también son del profesor. El profesor competente prevé el aprendizaje imprevisto e incluso lo facilita, para quién lo más importante es abordar las tareas del estudio de casos con una cierta dedicación a los lectores.

2. El investigador de casos como defensor.

Se espera que el investigador informe de sus descubrimientos sin necesidad de defensa, sin embargo estos hacen lo posible para convencer a los lectores a aceptar lo que los investigadores creen respecto a un hecho u objeto de evaluación, bien sea programa, Centro, etc. Al mismo tiempo que son defensores, también son profesores.

3. El investigador de casos como evaluador.

Todos los estudios de evaluación son estudios de casos. El estudio tiene por finalidad buscar los méritos y los defectos de

este caso. Aunque la mayor parte de estudios de caso no son estudios de evaluación, algunas de sus interpretaciones son de carácter evaluativo, por lo que el investigador de casos es un evaluador. En la evaluación cuantitativa se hace hincapié en la calidad de las actividades y de los procesos más que en mediciones. En todas las estrategias deben considerarse los contextos, los puntos de vista y la triangulación.

4. El investigador de casos como biógrafo.

En algunas investigaciones el caso lo constituye una sola persona, va directo y con detenimiento, en momentos diferentes y dimensiones del caso.

5. El investigador de casos como interprete.

Reconoce y confirma nuevos significados, relacionado el caso con caras conocidas o encontrando nuevas relaciones, haciéndolas comprensibles a los demás.

El investigador trata de liberar al lector de interpretaciones simplistas y le ayuda a profundizar en la comprensión. La investigación en estudios de casos facilita las descripciones e interpretaciones.

6.11. Síntesis sobre los modelos

Considerando que es muy importante en la evaluación de programas tener una idea macro de la forma como éste es abordado, y una idea micro referente a las técnicas y procedimientos específicos que conduzcan a la investigación a cumplir con los requisitos necesarios para ser considerada como tal, en este estudio a pesar de ser un estudio de casos, lo cual le

ubica dentro de la perspectiva subjetivista-cualitativa capaz de describir el objeto de estudio. Tampoco se puede perder la posibilidad de utilizar algún otro modelo relacionado con perspectiva, como puede ser el cuantitativo-objetivista; o la perspectiva clásica denominada «crítica». Mientras más claros sean los criterios utilizados para evaluar los meritos de información, las titulaciones, las experiencias laboran y otras características de la fuerza laboral mayor será la posibilidad de mejorar los programas formativos.

El estudio de casos, como ventaja a los otros modelos, permite la plasticidad del modelo, llegando a la consideración de que cada investigación constituye su propio modelo.

Dado que la evaluación de programas sirve para tomar decisiones que sobre un programa específico en cuanto a su permanencia, mejora o eliminación está ligada a una función política y de poder dentro de una practicidad, vigencia y ética que la hacen imprescindibles en la dinámica evolutiva de una sociedad.

**SEGUNDA PARTE: MARCO APLICADO DE LA
INVESTIGACIÓN**

7. DISEÑO DEL ESTUDIO

7.1 Introducción

El estudio de la formación del empleo tiene particular importancia en Cataluña y Táchira debido a la significación socioeconómica y política de esta comunidad autónoma presenta en el marco español y de la Unión Europea y Táchira cómo Estado de Venezuela, particularmente a partir de las últimas décadas en que la evolución social, ya que se observan fuertes cambios educativos originando avances y mejoras. Podemos apreciar que existe un mercado de trabajo integrado por los sectores industriales, metal mecánico, electricidad, química, electrónica, construcción, artes gráficas y servicios. Los empleos provenientes de éstas empresas integran una gran bolsa de empleo dentro de la cual se cotiza individualmente de acuerdo a la formación de cada cual y a los requerimientos de cada profesión, constituyendo un fuerte nexo con cada uno de ellos y expresando la confianza que se tiene en la formación que aportan los programas contribuyendo de esta manera a su legitimización .

Es un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional en el que a través de la investigación no experimental se observa el comportamiento del objeto de investigación en su contexto natural y se registra la información para luego analizarla cuidadosamente. Es ex-post-facto, pues los hechos y variables han ocurrido. Además se pretende establecer correlación entre las variables y luego explicar su causalidad en los contextos estudiados. Los procedimientos investigativos utilizados permiten una descripción complementada por información cualitativa aportada por los participantes.

7.2 Variables del estudio

El estudio de las variables independientes y dependientes difiere de acuerdo al grupo de la muestra de participantes a que corresponda, tal cual se aprecia en la tabla 9. Se quiere conocer en que medida las características de las variables independientes pueden agrupar los efectos de manera similar en los dos contextos de la investigación. De esta manera se trata de conocer o relacionar las variables independientes con las variables dependientes para que las acciones de cambio o de mejora, se dirijan en la misma dirección, ejerciendo una acción en las variables independientes, esperando los efectos deseados en las variables dependientes.

TABLA 13. VARIABLE DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES A ESTUDIAR.

Variables independientes Causa		Variables dependientes Efecto
Profesores	Variables personales, sociolaborales, contextuales	Contexto institucional Diseño del programa Desarrollo del programa Resultados del programa Coordinación del programa
Estudiantes	Variables personales, sociolaborales, contextuales	Desarrollo del programa Resultados del programa

Se pretende que los alumnos adquieran identidad y madurez profesional conducentes hacia nuevos aprendizajes para adaptarse a los cambios en las cualificaciones que requiere el mercado de trabajo.

Lo que debe de decirse del proceso de formación ocupacional, tiene que venir de una fuente de credibilidad, por eso, está investigación intenta analizar, caracterizar, describir y valorar

dos de los programas que desarrolla la Generalitat de Catalunya y el Gobierno del Estado Táchira, dirigidos a jóvenes desempleados de 16 años en adelante, excluidos del sistema educativo formal.

Como estrategia de investigación se utiliza el estudio de casos para comparar los programas en el diseño, desarrollo, resultados y coordinación. Seleccionando tres de los cinco centros que dispone para tal fin, la provincia de Barcelona –región capital-, con dos programas comunes en los tres centros en dos áreas profesionales diferentes: electricidad (en el área industrial) y ofimática en el área de servicios y dos centros INCE con que cuenta el Estado Táchira (con dos programas comunes). Para lo cual se realiza una colección documental de evidencias y administran cuestionarios a los alumnos y profesores en vías a obtener información cuantitativa-cualitativa, al igual que entrevistas a directivos, responsables de su organización y gestión.

En este caso la evaluación de programas se remite a los antecedentes del problema intentando dibujar una muestra del objeto de estudio en vez de producir juicios dependientes de la información recogida. No conforma índices cuantitativos.

En este trabajo dada sus características se toman en cuenta algunas de las variables más importantes que intervienen en el proceso tales como:

1. Los contextos para los cuales el programa es diseñado y llevado a la práctica.
2. ¿Cómo se elabora el diseño?
3. ¿Cómo se desarrolla?
4. ¿Cuáles resultados podemos apreciar?
5. ¿Quiénes realizan el proceso?

6. ¿Qué expectativas tienen los participantes, tanto estudiantes como profesores y directores?

Estas variables pueden diferenciarse teóricamente para ser operacionalizadas a través de los criterios e indicadores tal como se aprecia a continuación.

TABLA 14. VARIABLES IMPLICADAS EN EL ESTUDIO CON SUS RESPECTIVOS INDICADORES.

VARIABLES IMPLICADAS	CRITERIOS E INDICADORES
CONTEXTO INSTITUCIONAL	1.Subsistema de objetivos: objetivo de centro, planteamiento institucionales 2.Subsistema estructural: recursos humanos, materiales y funcionales y su organización. 3.Subsistema relacional: la comunicación, la toma de decisiones, el clima de centro, los conflictos, la coordinación, etc.
DISEÑO DEL PROGRAMA	1. Objetivos: pertinencia a las necesidades, adecuación al perfil profesional. 2. Contenidos: Secuenciación, actualidad, aplicabilidad, utilidad. Etc. 3. Estrategias metodológicas: multivariedad, adecuación a objetivos, suficiencia. 1. Recursos
DESARROLLO DEL PROGRAMA	1. Objetivos: Consecución de objetivos 2. Contenidos: tratamiento, dificultad 3.Estrategias metodológicas: variedad, utilidad suficiencia 4.Papel formador: competencia, dominio, materia, empatía, etc. 5.Características alumnos: motivación, intereses, expectativas. 6.Recursos: condiciones aula, variedad, calidad, cantidad. Etc. 7.Evaluación: sistema, evaluación formativa, instrumentos.
RESULTADO DEL PROGRAMA	1.Logro de objetivos 2.Satisfacción de expectativas 3.Conocimientos adquiridos 4.Actitudes, motivación
COORDINACIÓN DEL PROGRAMA	1.Trabajo en equipo 2.Trabajo colaborativo 3.Reuniones: contenido, frecuencia 4.Toma de decisiones 5.Resolución de conflictos. 6.Espacios y tiempo para la coordinación

FUENTE: CARMEN RUÍZ, DOCUMENTO POLICHOPIADO 1998, CON MODIFICACIONES DEL AUTOR.

7.3 Método utilizado en el estudio

Este estudio permitirá conocer parte de la realidad de los programas de formación ocupacional, de ahí su carácter explicativo, relacionando la historia y cultura de los centros con sus programas, es un estudio de casos, naturalista, responsivo, interpretativo e ideográfico, cuantitativo y cualitativo, que servirá para iluminar la evaluación de estos y otros programas del mismo tipo.

Vale destacar que ha sido determinante la colaboración recibida desde el Departament de la Generalitat, las Direcciones de los centros, los formadores y los alumnos, y especialmente el Departamento de Pedagogía Aplicada de la UAB, por parte de Barcelona. Del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), en Táchira, la Universidad de los Andes de San Cristóbal por parte de Venezuela.

7.4. Contexto general de los centros de innovación

La Dirección General de Ocupación del Departamento del trabajo de la *Generalitat de Catalunya* dispone de nueve centros propios para llevar a cabo los diversos programas y acciones en el ámbito de la formación ocupacional. Por su parte el Estado Táchira cuenta con 3 centros propios. Estos centros se ubican de la siguiente manera:

Cataluña:

- La Violeta, Barcelona
- Vallès, Barcelona
- Santa Coloma, Sta. Coloma de Gramenet.
- Salt, Pedraforça.
- Lleida, Lleida.

- Tarragona, Tarragona.
- Sant Feliu de Llobregat, Sant Feliu de Llobregat.
- Cobalto, L'Hospitalet de Llobregat.
- Granollers, Granollers.

Táchira

- Luis Beltrán Prieto Figueroa, San Cristóbal
- INCE San Antonio, San Antonio
- Centro Emiro Duque Sánchez, San Cristóbal (Industrial)

En octubre del año 1991 se traspasa a la Generalitat de Catalunya la gestión de la formación profesional ocupacional y se incorpora al Departamento el trabajo en noviembre de 1991, luego el 11 de octubre de 1995 se crea a través del Real decreto núm. 288, los centros de innovación y formación ocupacional.

Cómo se pueden definir los centros de formación ocupacional (CIFO-INCE) *son instituciones socialmente construidas en donde la participación de los elementos de acuerdo a la dinámica de desarrollo pautada por la administración pública determinan una nueva realidad en un momento dado.*

Estas instituciones presentan una dinámica evolutiva diferente en cada caso y se consolidan en sus contextos sociales a través de los programas que ofrece.

En la práctica son centros dotados de medios humanos, materiales o técnicos que desarrollan programas de formación ocupacional, en el Marco del Plan nacional de formación e inserción profesional, entendido como programa del empleo. Es decir, vinculado con las medidas del empleo.

Objetivos de los centros de formación ocupacional

1. Contribuir a la ordenación del sistema de formación profesional ocupacional.
2. Incrementar la calidad de la formación.
3. Contribuir a la difusión de tecnologías en el campo profesional.
4. Contribuir al desarrollo de las funciones relacionadas con el empleo y el mercado de trabajo.
5. Ejecutar los programas.
6. Participar en actividades internacionales y en programas comunitarios.

7.4.1 Funciones de los centros C.I.F.O:

1. Realización de acciones dirigidas al perfeccionamiento del personal experto de los centros colaboradores del Departamento de trabajo, y también de cursos para cubrir necesidades de formación ocupacional.
2. La realización de acciones de formación que respondan a tecnologías más avanzadas a aquellas tecnologías no cubiertas por las ofertas alternativas, o aquellas que necesita y demanda el sistema productivo.
3. Elaboración, seguimiento y evaluación de los medios didácticos.
4. Programaciones de cursos a distancia, de alto nivel, innovadores, experimentales y de cooperación internacional.

7.4.2 Análisis del contexto de los centros

Fueron considerados para la investigación tres centros que desarrollan programas comunes de electricidad, industria y ofimática.

Centro: San Feliu de Llobregat (1)

Desde su creación en 1976, funcionó como centro de formación del I.N.E.M. hasta el primero de enero de 1998, en que es transferido a la Generalitat de Catalunya. Sus programas se corresponden con el Programa Nacional de Formación Profesional, y se siguen por los decretos reales correspondientes.

Para 1999 contó con una plantilla fija de 10 formadores y 30 colaboradores. Atiende a 600 alumnos diarios repartidos en turnos de mañana y tarde.

Este centro tiene un Director, un Coordinador o Jefe de estudios y el equipo formador que cuenta con expertos en las diferentes áreas de formación. El área de capacidad es: Electromecánica, pero además ofrece programas en el área de industria y administración. Su director es un experto de larga trayectoria profesional, el Prof. Ángel Acedo, quien muy gentilmente colaboró con la investigación. Los centros C.I.F.O. son administrados por el Ministerio del Trabajo en general, y por el Departamento Laboral en las Autonomías. Los cursos impartidos por los centros públicos son diferentes a los centros privados, tanto en su estructura como en la normativa que les controla.

Sus instalaciones físicas son de óptima calidad, con espacios bien definidos de acuerdo al uso que reciben como aulas-talleres,

posee un aula de autoaprendizaje. Son de fácil acceso utilizando transporte público. Los horarios son dados a conocer con suficiente antelación para su estricto cumplimiento tanto de alumnos como formadores.



FOTOGRAFÍA 1. CENTRO C.I.F.O SANT FELIU, CON DETALLE DEL AULA DE ELECTRICIDAD.

Los equipos con que cuenta son muy costosos, algunos de ellos no los posee la empresa privada como es el caso de la unidad de control numérico, destinado a la fabricación de piezas mecánicas de alta precisión.



FOTOGRAFÍA 2. JORNADA FORMATIVA EN ELECTRICIDAD, SANT FELIU.

Los materiales son suficientes y de óptima calidad, pero en algunos casos la demanda no puede preverse con exactitud, lo cual es una limitante.

El área de formación más importante ha sido la de electromecánica, pues tiene un reconocimiento en el ámbito nacional. Sus programas se desarrollan en las áreas de industrias, mecánica, electrónica, informática y electricidad.

Los programas van cambiando anualmente de acuerdo a las necesidades del trabajo, lo cual es un elemento importante para su diseño y desarrollo. En cuanto a su elaboración requiere de un análisis de la tarea en el puesto de trabajo, en la empresa, tomando en cuenta lo siguiente:

- Motivación
- Competencias profesionales
- Habilidades
- Destrezas
- Aptitudes
- Actitudes
- Valores

Los cursos específicos son parte del curso general e integran el itinerario formativo de una ocupación, para lo cual se seleccionan los estudiantes a través de una prueba, donde se determina el nivel de entrada, no toma en cuenta títulos sino nivel. No todos los alumnos proceden de una formación o reglada o F.P., algunos son trabajadores que se han auto formado, cuyo nivel se puede apreciar a través de créditos o módulos.

La población de alumnos ha experimentado a una reducción, debido al aumento de empleo y a la reubicación de parques industriales fuera del área metropolitana de Barcelona. Esto ha dificultado la selección de participantes en algunos cursos.

En este contexto el centro seguirá avanzando en el liderazgo del sector mecánico, investigando y generando elementos que permitan fomentar la dotación tecnológica entre profesionales, empresas y países comunitarios.

El centro presenta un clima colaborativo entre sus formadores los cuales se reúnen con diferentes frecuencias para planificar:

- En el área antes de cada periodo.
- Reuniones metodológicas y administrativas muy frecuentemente (por lo menos una vez al mes).
- Técnicas y de innovación cuando la solicita el jefe del área.

Centro: La Violeta (2)

Creado en 1975 dependiendo del Programa Nacional de Formación Profesional (I.N.E.M). Este centro concentra su programa en el área de servicios. La dirección del centro es desempeñada por el Sr. Alex Vidal, un profesional de larga experiencia.

Sus instalaciones están en buen estado y los espacios bien definidos, cuenta con aulas, talleres, aula-taller y aula de autoaprendizaje, con suficiente mobiliario. Desarrollando sus actividades en horarios diurnos y nocturnos. Aunque se encuentra en la ciudad de Barcelona, al pie del Tibidabo, es difícil su acceso utilizando transporte público.

Los recursos con que cuenta son suficientes para los programas. Los cuales se desarrollan en las siguientes áreas:

informática, ofimática, empresa, hostelería y turismo, industrial, sanidad, ambiental y formación de formadores. Ésta última se lleva a cabo en el centro de recursos Vía Laietana número 45 y en la Universidad Politécnica de Catalunya.

En cuanto a los programas, aunque siguen un marco de referencia nacional, en los aspectos específicos, el centro utiliza programas de su producción y de centros colaboradores.

Centro: Santa Coloma de Gramenet (3)

Fue incorporado a partir de 1992 al conjunto de centros del Instituto Nacional de Empleo (I.N.E.M.), para ofrecer sólo programas de formación ocupacional. El área más importante que ofrece es la construcción, la cual ha jugado un papel transformador de la comunidad de Santa Coloma de Gramenet.

La oferta formativa está centrada en programas de:

- Rehabilitación y mantenimiento de habitaciones.
- Medio Ambiente y calidad de vida.
- Administración y gestión de PYME.
- Informática aplicada.
- Formación técnica de formadores.

Cada programa está organizado en itinerarios de capacitación o formación, a través de módulos desarrollados sobre las demandas del mundo laboral, o de una actividad concreta.

Se ha fomentado la formación permanente de los colaboradores y del personal del centro, e incrementado los

convenios de prácticas en las empresas en lo que se establece las condiciones y tipología de acciones en formación ocupacional.

La planta física está en excelentes condiciones pues tiene espacios suficientes y bien diferenciados, además de un constante mantenimiento que da la sensación de construcción reciente. La Dirección está a cargo de la Sra. Cristina Marín, quién posee una larga experiencia en este campo y su labor se refleja en un clima favorable de trabajo. Este centro es de fácil acceso utilizando el transporte público.

Si observamos el esquema siguiente podemos apreciar, la estructura de la formación profesional dentro del contexto, regional y de la Unión Europea.

A continuación se analizará los centros en el contexto de Táchira, Venezuela. Los programas evaluados INCE, Táchira se realizan en centros ubicados en diferentes lugares pero, con características comunes.

1. Los centros han sido construidos y dotados de acuerdo a los programas.
2. Cuenta con unidades móviles que se desplazan de acuerdo a los requerimientos del mercado de trabajo y a la disponibilidad de recursos materiales y técnicos.
3. La práctica es llevada a cabo en empresas que desarrollan programas formativos en común acuerdo.

Centro: San Cristóbal (4)

El centro Dr. Luis Beltrán Prieto Figueroa está ubicado en la Concordia, San Cristóbal, cuenta con instalaciones adecuadas para los cursos industriales, con galpones o naves industriales espaciosos y ventilados. Su equipamiento requiere ser renovado debido a las nuevas demandas del mercado laboral. Actualmente se está construyendo nuevas instalaciones y cuenta con presupuesto disponible para su dotación. Además, posee espacios para la práctica de algunos deportes.



FOTOGRAFÍA 3. I.N.C.E. TÁCHIRA Y DETALLE DEL AULA DE INFORMÁTICA.

Desde San Cristóbal se coordina la asignación de unidades móviles que se alternan entre los centros de formación de acuerdo a las demandas detectadas. Estas unidades cuentan con el equipamiento mínimo, transportable para desarrollar los programas de cada centro periférico, mismas que son utilizadas por pequeños grupos de estudiantes (12) atendidos por un instructor. Para su asignación se debe contar con apoyo logístico tal como: instalaciones eléctricas, higiénicas, oficinas, servicios de comedor, servicio telefónico, transporte, etc.

El Centro de formación C.F.C Prof. Emiro Duque Sánchez, conocido con el nombre de INCE industrial, se encuentra ubicado en la Ciudad de San Cristóbal. Es sede gerencial del programa y de algunas coordinaciones de los programas; en esta sede también

funciona el Centro de Adiestramiento de empresas, cuenta con modernas edificaciones, y áreas físicas bien definidas de acuerdo a las necesidades de los programas se encuentra ubicada al lado de una de las arterias viales más importantes de la ciudad, por lo cual es de fácil acceso a través de los transportes colectivos.



FOTOGRAFÍA 4. CENTRO EMIRO DUQUE SÁNCHEZ. DETALLE, TALLER INDUSTRIAL.

Cuenta con instalaciones adecuadas para la ejecución de los programas: ventilación, iluminación y mobiliario. A su vez, todas las instalaciones se encuentran en óptimas condiciones de limpieza y seguridad.

Centro: San Antonio (5)

El centro San Antonio ubicado en la ciudad de San Antonio del Táchira cuenta con instalaciones medianamente adecuadas debido a que cuenta con aulas muy pequeñas y los estudiantes se encuentran hacinados, limitante que afecta enormemente debido a el clima de la zona es muy seco y caluroso, por lo cual requiere de aulas mas grandes y sistemas de ventilación con mayor capacidad para hacer el ambiente más agradable. Igualmente es deficiente la ventilación en los talleres de marroquinería y calzado, donde se manipulan sustancias tóxicas y volátiles, cuya seguridad debe estar bien controlada. La unidad móvil que presta servicio para el programa de **electricidad** es incómoda y muy pequeña, aunque satisface las necesidades pertinentes del área. También

los equipos utilizados no están actualizados y limitan el rendimiento tanto de los estudiantes como el de los profesores.

Este centro se encuentra ubicado en una zona de difícil acceso, sin señalamiento visible que oriente su localización igualmente el lugar debe incorporarse a las rutas de transporte colectivo.

Aunque cuenta con un pequeño comedor, este no es suficiente para atender la demanda estudiantil. Tampoco cuenta con un sala de conferencias que pudiera ser utilizada para la formación de los formadores o instructores.

En razón de la edad de los participantes deberían contar con instalaciones que también faciliten las actividades deportivas.

7.4.3. Instituto Nacional de Cooperación Educativa (I.N.C.E)

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (I.N.C.E.), es un instituto autónomo creado el 22 de agosto de 1959. Ya para este momento se reconocía que era necesario la formación de los recursos humanos para satisfacer la demanda de mano de obra calificada, dentro del contexto del país pero, a pesar de ser un instituto autónomo presente en la mayoría de los Estados en Venezuela, funciona parcialmente de manera descentralizado, ya que la administración y gerencia la ejerce la gobernación del estado Táchira y, la tutela académica general de los programas la ejerce el INCE rector ubicado en Caracas, Venezuela desde donde la región ocupa un plano diferente, generalmente inferior.

De acuerdo al manual de empresario publicado por INCE (1991:7), su misión se establece de la siguiente manera:

“Bajo la tutela del estado y con la colaboración de los patrones y trabajadores de los sectores productivos de bienes y servicios, lograr una eficiente promoción y capacitación continua de la fuerza laboral, complementando la educación recibida en el sistema formal”.

En este enunciado general se reconoce al estado representado por el Ministerio de Educación y Deporte y Cultura (M.E.D.C) y el Ministerio del Trabajo (M.T.), como el máximo responsable de la formación, lo cual resulta una carga muy pesada de llevar, porque sí bien es cierto que el estado tiene cierta capacidad de generación, no es el único beneficiario de los resultados, siendo los empresarios los agentes activos más importantes, ya que son los propietarios de las empresa, beneficiarios directos de los resultados y los que marcan las pautas del proceso formativo.

También los gremios de trabajadores son agentes activos que deben contribuir a conformar los planes de formación. Si la responsabilidad de la formación profesional no reglada, fuese compartida, seguramente fuese más fácil de gerenciar eficazmente.

Los objetivos del INCE ya fueron analizados en el marco legal de este trabajo, están orientados a atender la formación de las personas en profesiones u en oficios donde no se olvida la necesidad de cubrir el nivel educativo mínimo requerido para ingresar a cualquiera de sus programas. Su logro esta condicionado por las políticas siguientes: Manual INCE (1991:9)

1.- Ante la opción de desarrollar programas industriales de diversa índole, se dará preferencia a aquellos que están relacionada con las cadenas productivas donde el país tenga ventajas comparativas y pueda desarrollar ventajas competitivas”. En tal sentido se puede entender como diseñar y desarrollar programas que estimulen el fortalecimiento industrial de empresas que no sólo genere recursos económicos, sino bienestar a través de los servicios que ofrece y de los empleos que genere.

2.- Cada ente regional /sectorial podrá desarrollar los programas de formación y capacitación que considere más conveniente, siempre y cuando tales programas:

- Respondan a las necesidades de adiestramiento plasmados en los planes y programas de las empresas y los resultados de la investigación de mano de obra presente y futura.
- Sean adecuados a la estructura y fuerza de trabajo de la región.
- Den prioridad de aquellas regiones que poseen ventaja competitiva.
- Contribuyan al proceso de reconversión industrial.

Esta es una política que necesita ser más clara, precisa y justa pues en sé primer párrafo habla de planes y programas de las empresas, la cual podría ser de una muy pequeño número de empresas como las del grupo polar que cuentan con planes y programas específicos de formación. En todo caso los planes y programas deben ser diseñados por INCE para su puesta en práctica en las empresas.

En el párrafo cuarto donde menciona regiones con ventajas competitivas, ésta condición es utilizada para no tomar en cuenta algunas regiones que no aparentan ser competitivas, así se tiene que el Estado de Táchira, con 29 municipios, presenta 27 municipios no competitivos que no interesan a nadie, donde ha llegado antes un programa de formación reglada universitario y de postgrados, pero no un curso de electricista, mecánico, tornero, informático o de servicios.

3.- “Dada la existencia de infraestructura técnica y docente, tanto en el sistema productivo, como en el INCE para la aplicación de programas de índole productivos, se dará preferencia a la utilización de las instalaciones, servicios y organización del sistema productivo”

Los programas del INCE están ausentes en municipios como lo son Cárdenas, Torbes y Junín. Estos presentan altos niveles de desocupados sin alternativas, aunque en todos estos lugares existen instalaciones subutilizadas que pertenecen al Ministerio (MEDC) y que podrían ocuparse para la formación ocupacional, inclusive en forma cooperativa y tutelada por el INCE para este tipo de “centros” de formación.

Jáuregui es un municipio donde su población se preocupa en la mayoría de lo posible por su formación, lo cual obliga a los jóvenes a emigrar a San Cristóbal. A pesar de que es un municipio con tierras fértiles y características excepcionales para el turismo.

Llama la atención el hecho de que el gobierno nacional representado por el actual presidente Hugo Chávez, tenga el propósito de reactivar la zona industrial de La Fría, pero el gobierno regional no contempla en sus planes la formación de

recursos humanos para la demanda que ahí se va a presentar, con lo que se ignora la potencialidad que en esta materia presenta el Táchira, lo cual permitiría desarrollar líneas de formación ocupacional básicas para éste y otros lugares del Estado, pero quizás se tenga que utilizar la mano de obra extranjera de baja calificación y cualificación, que no ofrece garantías de productividad.

4.- *“Ante la oportunidad de ejecutar programas de formación y capacitación de carácter productivo, directamente por la delegación de entes del sistema productivo, se dará preferencia a la ejecución por este medio”*. En tal sentido, *Con-industria* (Consejo Industrial) y la Cámara de Comercio e Industria del Estado Táchira, cuentan con un Programa Nacional de Pasantías (P.N.P.) que pueden relacionarse con los programas de INCE, especialmente con el Programa Nacional de Aprendizaje, ya que tienen en común aspectos como el de *promover la vinculación institucional entre el sector educativo y las empresas*, para que ambos sectores contribuyan al mejoramiento de la formación integral de los recursos humanos que requiere el país pero, cada cual trabaja por su cuenta, duplicando esfuerzos, costos y reduciendo la posibilidad de inversión compartida para el beneficio de común.

5.- *“Ante la opción de desarrollar programas de formación y capacitación de naturaleza social se dará preferencia a aquellos vinculados a iniciativas integrales de perspectivas de crédito y asistencia técnica o que tenga orientación hacia la autogestión de los beneficiarios”* . Esta es una política que carece de firmeza, ya que lo aquí planteado no es una opción, sino más bien una obligación, pues cualquier otra opción significaría distraer la atención sobre lo que deben ser estos programas, porque la

autogestión de los beneficiarios, es la puesta en marcha de pequeñas y medianas empresas o *Pymes* que son células empresariales más dinámicas en cuanto a generación de formación y empleo.

6.- *“Ante la opción de desarrollar planes de formación y capacitación fuera del país, se dará preferencia a la selección de los centros de formación de los países donde se origine mayoritariamente las tecnologías de mayor uso y difusión local y que permita la adecuación de dichas tecnologías”*. Esta política va dirigida a la formación del profesorado, los cuales no son atendidos en sus demandas en el ámbito nacional y menos en el ámbito internacional, el porcentaje de formadores contratados es superior al de formadores fijos, pero los contratados sólo reciben un curso de formación inicial, no continúan su formación y actualización. Igualmente en el INCE no cuenta con programas o planes de investigación que le permitan obtener un conocimiento o tecnología, por lo cual las posibilidades de innovación se presentan muy reducidas. Los programas dirigidos a los estudiantes tienden a ser repetitivos y obsoletos.

7.- *“En el diseño y puesta en marcha de nuevos cursos de formación se dará preferencia a aquellos que permitan un nuevo avance mediante el sistema de módulos con salidas intermedias y finales para distintos grados profesionalización de los beneficiarios”*. Esta es una política importante pero, no orienta la práctica de los programas, ya que carecen de troncos comunes de formación, por lo cual están diseñados y ejecutados en paralelo resultando ser más costoso y eficaz de lo que podrían ser.

8.- *“En el diseño curricular de los programas de formación y capacitación se dará preferencia a programas básicos flexibles que*

permitan su adaptación y ajuste a las realidades particulares locales". En esta política lo de dar preferencia, resulta inconcebible pues, debe ser obligante ya que si un programa no responde a las necesidades regionales no justifica su existencia, pues los estudiantes se verán afectados en sus necesidades personales, ya que para conseguir empleo tendrán que desplazarse lejos del lugar donde viven y la región pierde un recurso formado con su dinero.

9.- *"La formación profesional tendrá un carácter integral. La meta consiste en formar un buen ciudadano, para lo que toda actividad de formación deberá incluir en un programa los temas de ética y moral en el trabajo, hábitos de trabajo, calidad total, conservación del ambiente, prevención de accidentes, principios de diseño y especialmente charlas sobre el efecto nocivo de las drogas en el individuo."*

Esta política recoge aspectos filosóficos muy importantes como son: su carácter integral –aunque la mayoría de los programas esta dirigido a la capacitación más que a la formación. Los temas de ética y moral en el trabajo son valores que se fortalecen en las empresas y que mientras mejor sean asumidos por el estudiante mayor será el éxito profesional, facilitando no sólo su incisión laboral sino su permanencia en esta. En cuanto a la preservación del medio ambiente, todos los programas deben de orientarse cuidadosamente, pues implica cambios en el orden personal afectivo muy difícil de medir pero que se podrán apreciar a mediano plazo.

Si teóricamente sé esta planeando una formación integral se debe prestar, particular atención a los valores de identidad nacional, conociendo el Estado, economía, fortalezas, debilidades,

características, usos y costumbres así como los símbolos patrios; cuya significación puede alcanzarse de diversas maneras sin restar el tiempo a la formación. La mejor expresión de esta formación integral se puede reflejar a través del esfuerzo que hagan los participantes en aprender con el máximo nivel de calidad que contribuya a mejorar el prestigio de la formación profesional del INCE y del Estado venezolano.

Programas de formación que ofrece

Según el catálogo de cursos INCE, Táchira. 2001 cuenta con los siguientes programas de formación.

Existen tres grandes sectores que demandan formación: Industrial, comercio y servicios, los cuales cuentan con los siguientes programas.

- Educación Básica: dirigido a personas adultas que no cuentan con el nivel mínimo requerido en los cursos.
- Formación industrial y artesanal: atiende las demandas en oficios industriales y artesanales tales como: mecánica, electricidad, artesanía, etc.
- Agropecuaria: destinado a la capacitación del campesino para el aprovechamiento de la tierra y preservación del medio ambiente.
- Comercio y servicios: en oficios correspondientes con la administración, distribución y prestación de servicios.
- Salud: para los trabajadores que se desempeñen en asistencia médica, farmacéutica y odontológica.
- Bancaria: atiende las necesidades de personas que aspiran a trabajar en los bancos, como también a la

capacitación y especialización de empleados en el área.

- Seguros: atiende la cualificación para empleos, su especialización y actualización que demanda este sector económico.
- Instituciones y trabajadores en empresas (FIE). Capacita a trabajadores calificados de las empresas, pero que se constituyen en agentes multiplicadores en la formación de los demás trabajadores de la empresa.
- Adiestramiento de supervisiones y relaciones industriales (CAS-RI). Capacitación integral para la gerencia media de la supervisión en las empresas.
- Habilitación ocupacional: dirigida a personas con escasos recursos económicos y que demandan una corta formación para acceder a un puesto de trabajo, o para ejercer en el sector de la economía no formal.

Programa de asesoría empresarial

Desarrollar y fortalecer a la pequeña y mediana empresa con el objetivo de mantener, estabilizar y aumentar las posibilidades de trabajo a través de la mejora de la productividad y la calidad.

Programa Nacional de Aprendizaje

Contempla la formación profesional más compleja, conducente al más alto grado de cualificación que puede ofrecer INCE. Se realiza a través de tres estrategias:

1. Adiestramiento Básico; se lleva a cabo en las instalaciones del INCE durante once (11) meses aproximadamente, constituye la parte teórica de la

profesión, que luego aplica en la formación práctica en servicio que se realiza en la empresa con duración de 1 a 3 años dependiendo de la profesión.

2. Desarrollo del Aprendizaje en la Empresa (D.A.E.)
Constituye una alternativa, mediante el cual la formación se realiza con los recursos e instalaciones físicas de las empresas. Es un proceso sistemático de formación en servicio totalmente controlado por el INCE, de acuerdo a las demandas tecnológicas de la empresa, su duración varía de acuerdo a la profesión.
3. Aprendizaje Dual. Es la última estrategia de enseñanza combinada o recurrente, en la cual los aprendices reciben fundamentos teóricos y cultura general de una profesión en un centro de formación y los aspectos prácticos los desarrolla en una empresa local. La enseñanza teórica se realiza durante uno o dos días a la semana y la práctica durante 3 o 4 días restantes. Este equilibrio entre teoría y práctica fortalecen la formación integral de los estudiantes.

Programa C.E.F.E.

Este es un programa que significa “Competencias Económicas de Formación Empresarial” desarrollado por la sociedad alemana de cooperación técnica, dirigido al fomento del desarrollo empresarial, de la pequeña industria. Sensibilizando e integrando los sectores económicos y políticos, para contribuir a fortalecer la pequeña y mediana empresa (PYMES).

Tanto para la generación de recursos económicos, como también para la generación del empleo. Su objetivo se centra en el fortalecimiento del empresario, aumentando su competencia de acuerdo a las posibilidades personales y reales dentro de su contexto local, donde debe priorizar acciones y estrategias para alcanzar el éxito esperado. Los proyectos se fundamentan en situaciones de la realidad y no en simulaciones o situaciones imaginarias. Aquí se *aprende – haciendo*, aprovechando el antecedente experiencial del participante. Este programa se desarrolla en cuatro módulos sistemáticamente secuenciados.

Programa de Formación a Distancia

Permite llevar a cabo la formación desde el puesto de trabajo, es personalizado, creativo, participativo y tutorial. Esta formación al facilitar la participación convierte cualquier lugar en aula de clases, ampliando su radio de acción dentro de la región, disminuyendo los costos y aumentando su eficacia. Se utilizan medios didácticos producidos y distribuidos por la institución.

En la actualidad, dinamizados a través de nuevas tecnologías de la comunicación que facilitan la interacción entre el participante y su tutor, los cuales también pueden desarrollarse como cursos de nivelación (NIV) o como de formación complementaria (F.C), tal cual se aprecia en la tabla n° 15:

TABLA 15. PROGRAMAS DE FORMACIÓN A DISTANCIA

Cursos:	Duración (en semanas)
Aritmética aplicada (NIV)	2
Aritmética aplicada (NIV)	6
Aritmética aplicada (NIV)	1
Geometría (NIV)	3
Ciencias aplicadas I (NIVE)	5
Ciencias aplicadas II (NIV)	3
Seguridad industrial (F.C.)	5
Ortografía y redacción (F.C.)	8
Redacción avanzada (F.C.)	9
Redacción de informes (F.C.)	7
Análisis de puestos (F.C.)	5
Organización de empresas (F.C.)	10
Administración de personal (F.C.)	13
Pert-Cepm (F.C.)	8
Admon. de sueldos y salarios (F.C.)	10
Electricidad básica (F.C.)	9
Tecnología del fresado	12
Tecnología del torneado	5
Contabilidad general	2
Operación de micros básicos	8
Herramientas estadísticas para el control de procesos (F.C.)	12
Gerencia a través de la calidad total (F.C.)	7

FUENTE: INCE TÁCHIRA, 2001.

7.4.4. Expectativas de formación profesional y ocupacional de INCE Táchira

Aunque los programas inicialmente se dirigían a capacitar a las personas de bajos recursos económicos para que pudieran desempeñarse en oficinas donde se apreciaba la necesidad de personal, se fueron notando cambios en la evolución social y económica que fue estableciendo la demanda de cursos en todas los estados de país. En la medida que se fueron estableciendo polos de desarrollo industrial, la demanda se fue haciendo más

compleja y el INCE recoge las expectativas y las transforma en programas concretos para responder a las necesidades sociales.

La capacitación como elemento primordial de los programas se convierte en formación que va más allá de la adquisición de ciertas destrezas profesionales. Se apreció en sus programas la intención de una formación integral dirigido hacia un mejor desarrollo humano, aunque siga llamándose INCE. Actualmente son centros de formación profesional no reglada, ya que no sigue los planes y programas del ministerio de educación para tal fin, sin embargo los programas de la educación reglada son referentes importantes, sobre todo a la hora de comparar los perfiles profesionales, competencias profesionales, ocupaciones, títulos o certificaciones.

Estos centros cumplen con una labor muy importante dentro del sistema educativo, pues son verdaderas Universidades populares, cuya formación es altamente reconocida en el mercado laboral, además de dignificar su vida a través de un salario justo, inclusive teniendo la posibilidad de crear pequeñas empresas, generando empleo, servicio y riqueza al estado Táchira.

Actualmente cuenta con 29 programas con 180 cursos tal cual expresa su catálogo para el 2001, sin embargo sigue siendo deficitario para cubrir las demandas de una población joven, ésta al no poder ingresar a las institutos de profesionalización reglada o formal como son los institutos universitarios, tecnológicos y universidades, consiguen el vicio y la delincuencia, oportunidades negativas de la vida. Los programas que actualmente se ofrecen igual le pueden convenir a pobres y a ricos, sólo que por los orígenes de la institución, acuden allí en su mayoría personas de procedencia humilde.

Para conocer la demanda de cursos en los años 2000 y lo que se estima para el año 2001 observemos la siguiente tabla n° 16:

TABLA 16. PROGRAMAS DE FORMACIÓN AÑO 2000 Y ESTIMADA AÑO 2001.

Programas de formación	Cursos			Participantes		
	2000	2001	Variación %	2000	2001	Variación %
Total general	964	990	2.70	15511	17578	1333
Sub total	574	674	17.42	10991	13642	24,12
Programa Industrial Artesanal	99	116	17.17	1212	1494	23.27
Programa comercial y Servicios	133	167	25.56	2640	3316	25,61
Formación Bancaria	13	15	15.38	260	300	15,38
Formación Seguros	12	13	8.33	240	260	8,33
Formación Salud	13	7	46.15	240	240	0,00
Formación Agropecuaria	15	34	126.67	262	544	107,63
Formación en Empresas	289	322	11.42	4535	5280	16,43
Sub – total	296	304	2,70	3329	36961	11,02
CEFE Sub- total	4	12	200,00	73	240	228,77
DEDUCCIONES Sub-total	90		100,00	1118		100,00

FUENTE: INCE TÁCHIRA, 2001.

En este cuadro se puede apreciar que la variación general de participantes entre el año 2000 y la proyección para el 2001 es sólo de 2,7 % pero representa un aumento de 13.33% de los participantes, donde los programas de formación agropecuarias y de habilitación ocupacional presentan una muy alta demanda para el 2001.

Para conocer mas detalladamente se observa la tabla 13 que resume el estudio de mercado sobre el adiestramiento por programa y especialidad del año 2001.

TABLA 17. DEMANDA DE ADIESTRAMIENTO POR PROGRAMAS Y ESPECIALIDAD AÑO 2001

PROGRAMA / ESPECIALIDAD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total Demanda
TOTAL	18048	0	0	0	0	2922	20970
INDUSTRIAL Y ARTESANAL	594	0	0	0	0	975	1569
Mecánica General	43					83	126
Mecánica Automotriz	205					117	322
Mecánica Diesel	3					53	56
Motores /Marinos							0
Calzado						30	30
Confección						64	64
Tapicería						12	12
Electricidad	216					85	301
Artes Gráficas						17	17
Instrumentación	4						4
Elect. Radio y Tv.						13	13
Carp. Ebanistería	15					77	92
Metalurgia	103					95	198
Latonería y Pintura						11	11
Panad. Pastel y Repost.						17	17
Plástico							0
Marroquinería						10	10
Artesanía						236	236
Refrig. Aire. Acondicionado	5					55	60
COMERCIAL Y SERVICIO	8237	0	0	0	0	619	8856
Administración	12					45	57
Contabilidad	591					120	711
Oficinista	46					14	60
Distribución	903					33	936
Secretariado	435					117	552
Servicios Personales						20	20
Dibujo	16					25	41
Computación	5543					230	5773
Idiomas	591					15	706
Servicios Generales							0
FORMACIÓN BANCARIA	705					9	714
FORMACIÓN CONSTRUCCIÓN	45					309	354
FORMACIÓN SEGUROS	730					3	733
FORMACIÓN TURISMO						254	254
FORMACIÓN SALUD						213	213
FORMACIÓN AROPECUARIA	45					428	473
FORMACIÓN EN EMPRESAS	7233	0	0	0	0	109	7342
CAS- RIS	6971						7001
Relaciones Industriales	1237						1242
Adiestram Supervisores	2207					30	2218
Adistram Gerencial	3527					5	3541
FIF.	187					11	266
Adiestram. Trabajadores	187	0	0	0	0	14	266
Form. Instruc. En Empresas						79	0
INFORMÁTICA						79	0
ALFABETIZACIÓN							0
EDUCACIÓN BÁSICA	75						75
INSTRUCCIÓN A DISTANCIA	459					3	462
CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL							0
HABILITACIÓN OCUPACIONAL							0

FUENTE: INCE, TÁCHIRA. ASOCIACIONES CIVILES: 1. DEMANDA SECTOR EMPRESARIAL (PLANILLA A) 2. DEMANDAS COMUNIDADES ORGANIZADAS. 3. DEMANDAS CÁMARAS. 4 DEMANDAS GOBERNACIÓN. 5. DEMANDAS ALCALDÍAS. 6. DEMANDA OPTANTE.

En este cuadro se puede apreciar la demanda de las causas, cuya mayor cantidad de 18,048 representa el 86.06% son solicitudes de los empresarios, el porcentaje restante fueron solicitudes optantes.

De acuerdo a la información aportada por INCE Táchira podemos comparar la demanda y la oferta de cursos formativos, tal cual se aprecia en la tabla 18.

TABLA 18. DEMANDA Y OFERTA DE CURSOS. INCE TACHIRA 2001

CURSO	DEMANDA	OFERTA	DEFICIT
Computación	5773	2040	3733
Adiestramiento de Gerencial	3541		
Adiestramiento de supervisiones	2218	1025	1193
Relaciones industriales	1242		
Distribución	936		
Seguro	733		
Contabilidad	711		
Idiomas	706		

Fuente: INCE 2001

En el cuadro anterior se puede apreciar que la demanda de formación hecha por los empresarios no es tomada en cuenta por el INCE, ya que de las 8 áreas prioritarias, sólo hace una oferta deficitaria en 2 áreas.

La oferta presentada por INCE Táchira es importante, pero al corresponderse con la demanda, pues en los dos programas prioritarios, es mayor el déficit que la oferta, esto hace que los empresarios pierdan confianza y tiempo haciendo solicitudes en la planilla A (planilla para tal fin) y luego no puedo la empresa desarrollar algún plan de formación, lo cual puede desmoralizar a los empleados.

Finalmente la oferta de INCE puede carecer de interés y se vean obligados a buscar alternativas de otro orden, lo cual no es

justo ya que de cualquier manera deben subsidiar los programas en el aporte económico obligatorio.

Al analizar mas detalladamente el informe “Resume ejecutivo 2001” se observan algunas imprecisiones, que pueden ser muy importante para la toma de decisiones, como puede ser el hecho de totalizar 28 municipios y no 29 como son realmente. Luego en la información sobre la población no presenta información del empleo informal, cuando es sabido que en América Latina, de acuerdo al Informe de la O.I.T. esta forma de trabajo representa el 45% de la población ocupada, pero en el Táchira abundan los trabajadores informales, siendo fácil de notar la gran cantidad de buhoneros, particularmente en San Cristóbal, ciudad capital, donde estos han llegados a representar serios conflictos de seguridad, ni se toma en cuenta el trabajo que se hace desde las casa de familias, para ofrecer bienes y servicios dentro de su comunidad, particularmente en la confección de ropa, alimentos, etc.

En el informe también se aprecia algo terrible, y es el hecho de no presentar proyectos considerados de inversiones relevantes, cuando en 27 municipios no tienen programas establecidos de acuerdo a su realidad local, los equipos que presentan en sus instalaciones no están actualizados ni la tecnología disponible en el país, ni a la que utilizan típicamente los empresarios.

Tampoco se plantea allá inversiones algunas en la formación de sus profesores, pues la gran mayoría por ser contratados no tienen derecho a ello, pero ni siquiera los que dirigen la institución aprovechan las oportunidades que puedan presentarse para complementarlas y actualizar su formación dentro y fuera del país, simple y llanamente por que no está previsto económicamente, ignorándose así que es esta la mejor forma de fortalecer sus programas.

Vale la pena acotar que es una institución impregnada de economicismo, en donde los empresarios son “clientes”, y cabe la pregunta ¿En qué negocio se alcanza el éxito si no se vende lo que los clientes solicitan?. Recuerdo tanto mi pueblo La Grita, donde había una pequeña bodega que vendía frutas en el nivel bajo, pero el techo y las paredes estaban llenas de cajones para muertos y variados estilos de mortajas, contradictorias, pero exitoso.

Los itinerarios formativos en los dos contextos deben atender:

1. Conocer con precisión las necesidades sociales, que permitan el agrupamiento de los destinatarios para adaptarse también a las características de los individuos. Esta detección de necesidades puede lograrse mejor en la medida que se refuercen las comunicaciones entre los centros de formación, los empresarios y las organizaciones sindicales.
2. El gobierno autónomo debe, de la mejor manera posible, poner los recursos humanos del Departamento de Trabajo para estudiar la oferta y demanda de ocupación, igualmente sus códigos culturales y significados dentro de las diferentes clases sociales y niveles de formación. Según Domínguez (1998: 305) “en determinados contextos culturales, el concepto de formación puede llevar acarreado significados y percepciones de fracaso personal e incapacidad por falta de autoestima y no fracaso social, como son realmente este tipo de marginaciones”.
3. Los itinerarios de formación pueden ser de tres tipos:

- a. Horizontales: referidos a las funciones del trabajador en su puesto de trabajo.
- b. Verticales: permitirán la polivalencia de la formación y la posibilidad de reciclaje para adaptarse a los cambios tecnológicos.
- c. Diagonales: se relacionan con la filosofía y la ideología. Los constituyen la unión de los itinerarios anteriores.

Con estos itinerarios, a través de un proceso integrador se puede decir que la formación se conforma de un proceso innovador, el cual debe alcanzar poco a poco un nivel de cohesión sistematicidad y dinamismo, donde participan todos los agentes activos del sistema de gobierno y los grupos sociales a quien van dirigidos los programas.

Esta formación también tiene sus limitaciones, como son:

- La edad de los alumnos que participan, la cual en algunos casos no coincide con la requerida por los programas de subvención social (18 – 25 años), pues bien solo tienen 16 años y algunos casos exceden los 25 años.
- La formación ocupacional posee fundamentos teóricos y prácticos muy diferentes a los de la formación básica y no existe un puente o conexión lógica que garantice su continuidad en la educación formal y viceversa.
- Su diseño ha respondido a satisfacción de grupos marginales marginados y no a expectativas de formación que puedan tener algunas personas dentro de un campo profesional.

Por lo tanto, como la formación ocupacional tiene ventajas y perspectivas, también tiene limitaciones que vale la pena considerar, sobre lo cual Ferrández nos indica:

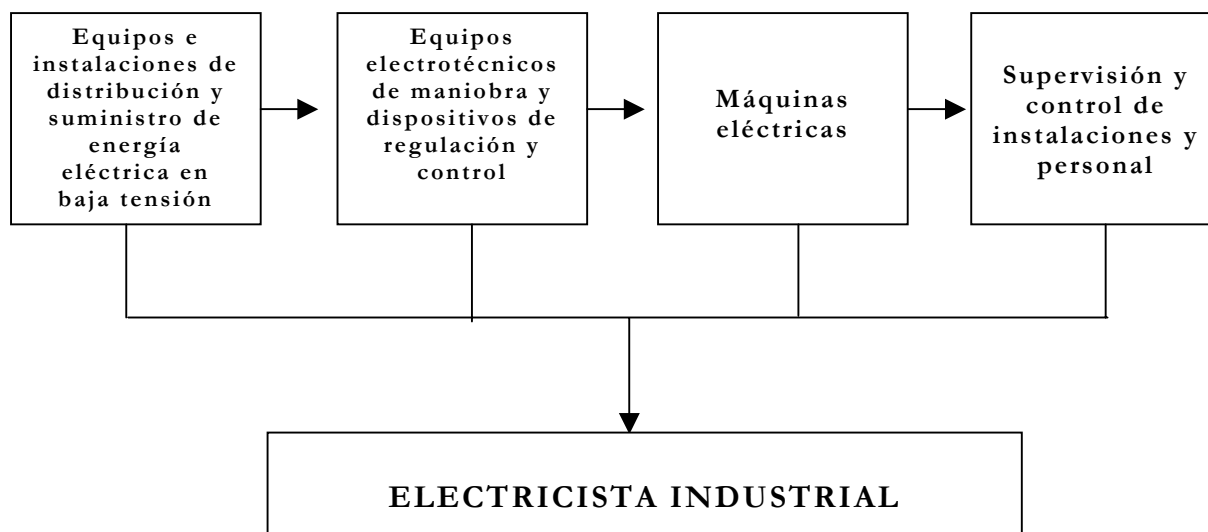
1. La edad de los alumnos que deberían participar en el programa (16 años), no coincide con lo exigido por los programas de subvención social (18-25 años).
2. No existe una relación lógica entre la formación básica y la ocupacional, poseen teorías y prácticas diferentes.
3. El hecho de haber sido inicialmente diseñada para los no integrados, la ha mantenido desconectada de la educación formal reglada, aunque necesitan apoyarse mutuamente.
4. El personal docente de la formación ocupacional no puede ejercer en los niveles primarios o ESO, pues mientras que en la educación reglada exigen titulación de licenciatura, en la ocupacional exigen cualificación de experto en una profesión o familia profesional.

Finalmente plantea una concatenación entre la formación ocupacional y la ESO (Educación Secundaria Obligatoria) que permitiría aprovechar mejor los recursos económicos y ofrecer alternativas de formación dirigidas a satisfacer tanto las necesidades socioeconómicas como las individuales.

Sería recomendable la posibilidad de un plan de programas modulares polivalentes, que puedan combinar créditos para su dinamización. También el trabajo docente o del formador diversificaría su radio de acción, posibilitando la colaboración.

¿Cómo es el itinerario formativo de los programas evaluados? Se presenta a continuación un ejemplo de los itinerarios formativos, correspondientes al programa de electricidad industrial:

Grafico N° 5.
ITINERARIO FORMATIVO DE LA OCUPACIÓN
«Electricista industrial»
Módulos Formativos



7.5 Población y muestra

Esta organización de los itinerarios formativos presenta la misma estructura en el programa de ofimática y de todas las profesiones reguladas a través de los Reales Decretos, cambian los programas de cada módulo y la duración de estos.

Aunque los programas puedan diferir en algunos aspectos organizativos de acuerdo a las características de los centros, y de los participantes, en su esencia se corresponden con el mismo objetivo central como es la formación para la ocupación.

Fueron seleccionados todos los estudiantes y formadores en dos programas de áreas profesionales diferentes tanto en los centros de Cataluña como de Táchira.

TABLA 19. PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO POR PROGRAMA Y CENTRO

CIFO-Programa		Formadores	Alumnos	Jefe de estudios
San Feliu de Llobregat	Electricidad	2	14	1
	Ofimática	1	11	
La Violeta	Electricidad	1	12	1
	Ofimática	1	9	
Santa Coloma de Gramenet	Electricidad	1	8	1
	Ofimática	2	8	
San Cristóbal	Electricidad	5	20	2
	Ofimática	10	117	
San Antonio	Electricidad	1	10	1
	Ofimática	1	23	
Totales		25	232	6

Los criterios utilizados para la selección de la muestra fueron los siguientes:

Los centros seleccionados representan mas del 50% de los centros públicos que ofrecen formación ocupacional en la provincia de Barcelona, y los programas seleccionados de electricidad y ofimática se corresponden con las dos áreas mas importantes de la formación ocupacional como son el área técnica y el área de servicios

7.6 Instrumentos de recogida de Información

Para la recogida de información de acuerdo al planteamiento metodológico hemos considerado conveniente el uso de instrumentos complementarios como lo son el cuestionario y la entrevista, a la vez se ha recabado información tanto de profesores – formadores como de alumnos y directivos de centros de formación.

Los cuestionarios han sido una adaptación de otros instrumentos utilizados en investigaciones previas realizadas en el departamento de pedagogía aplicada (C.I.F.O).

Constituyeron los elementos más importantes para recoger la información de acuerdo a las variables e indicadores tomados en cuenta y expresados en escala numérica que va del uno a cinco. También se recogió información cualitativa no estructurada que es agrupada en la medida de lo posible para su interpretación, contribuyendo a describir y explicar los programas. Estos cuestionarios fueron utilizados eficazmente en estudios anteriores referidos a la “*formación de jóvenes con contrato formativo*”. Realizado por Carmen Ruiz en 1998 en la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Aunque el estudio tiene aspectos similares en el orden metodológico, es diferente en cuanto a la muestra y a los objetivos.

7.6.1 Los Cuestionarios

Estos fueron estructurados diferenciando los indicadores, agrupados por partes, al mismo tiempo que se establece a quien va dirigida la pregunta tal cual se expresa en la tabla nº 20.

TABLA 20. INDICADORES DE LOS CUESTIONARIOS EN RELACIÓN CON LOS IMPLICADOS

INDICADORES	FORMADORES	PARTICIPANTES (Alumnos)
VARIABLES PERSONALES		
Sexo	X	X
Edad	X	X
Estado civil	X	X
Localidad de residencia	X	X
Titulación inicial	X	X
Formulación permanente	X	X
Experiencia docente	X	
Experiencia gestión	X	
VARIABLES SOCIOLABORALES		
Contextuales		
Tipo de centro	X	
Titularidad del centro	X	
Cargo que ocupa en el centro	X	
Especialidad formativa del centro	X	
Sector de trabajo		X
Situación contractual	X	X
Antigüedad en la institución	X	
Dificultades físicas		X
DISEÑO DEL PROGRAMA		
Objetivos: pertinencia a las necesidades de los participantes, al perfil profesional, precisión, claridad.	X	
Contenidos: Adecuación a objetivos, aplicabilidad, potencialidad, secuenciación.	X	
Estrategias metodológicas: Actividades (adaptación a objetivos, multivariedad,...), Medios y recursos (Selección en función de...), temporalización, espacios.	X	
Evaluación: (objeto, finalidad/momento, instrumentos, metodología, criterios)	X	
DESARROLLO DEL PROGRAMA		
Objetivos: (Consecución de objetivos, planteamiento de otros...)	X	X
Contenidos: (tratamiento, secuencial..)	X	X
Estrategias metodológicas: (Multivariedad de estrategias: grupales, individuales, magistrales, estudio de casos, similitudes, intercambio de experiencias, Medios y recursos, Temporalización, espacios).	X	X
Características del participante: actitud, motivación, interés, experiencia previa.	X	X
Dinámica de grupos: relación grupo, participación, implicación, clima grupal.	X	X
Papel del formador	X	X
Infraestructura (mobiliario, condiciones del aula).	X	X
Evaluación: tipos, instrumentos, momento, criterios,...	X	X
RESULTADOS DEL PROGRAMA		
Objetivos: nivel de consecución.	X	X
Satisfacción de expectativas	X	X
Satisfacción de necesidades	X	X
Actitudes (incremento de la motivación, actitudes hacia la formación)	X	X
Reconocimiento: (por la institución, por los participantes, por los formadores).	X	X
Necesidades de formación permanente		
Utilidad, significatividad, aplicabilidad de la formación	X	X

Coordinación del programa		
Trabajo en equipo	X	
Trabajo colaborativo	X	
Planificación colaborativa	X	
Reuniones	X	
Toma de decisión	X	
Solución de problemas	X	
Comunicación	X	
Toma de decisiones	X	
Clima y cultura	X	
Espacios para la coordinación	X	
Papel de la coordinación	X	

Fuente: Ruiz, Carmen documento policopiado (1998).

Los cuestionarios han permitido recoger una información muy completa, lo cual justifica su uso en ésta y otras oportunidades, adaptándose a la investigación en particular, y fueron adaptados y validados en sus respectivos contextos, por jueces basados en los siguientes criterios.

1. Univocidad: Si todos entienden el Ítem por igual indicando sí o no.
2. Pertinencia: Si va referido a la que pretendemos medir del programa indicando sí o no.
3. Importancia: Significación del Ítem en relación con lo que se evalúa indicándole en una escala que va del uno al cinco como máximo valor.

Los resultados obtenidos de la consulta, véase CD archivo valoración intrajueces, son:

TABLA 21. VALIDACIÓN INTRAJUECES DE LOS INSTRUMENTOS

	Criterios	Variables del estudio			
		Diseño del programa	Desarrollo del programa	Resultados del programa	Coordinación del programa
Formadores	Importancia del ítem	"aprobado totalmente", entre 4.7 y 5.	"aprobado totalmente entre 4.6 y 5.	"aprobado totalmente" entre 4.7 y 4.9	"aprobado totalmente" entre 4.8 y 4.9
	Univocidad	Aprobado 90%.	Aprobado 90%	Aprobado 100%	Aprobado 100%
	Pertinencia	Aprobado 90%.	Aprobado 100%	Aprobado 100%	Aprobado 100%
Estudiantes	Estudiantes				
	Importancia del ítem		"aprobado totalmente entre 4.7 y 4.9	"aprobado totalmente" entre 4.6 y 4.9	
	Univocidad		Aprobado 90%	Aprobado 100%	
	Pertinencia		Aprobado 90%	Aprobado 100%	

ESCALA DE VALORACIÓN: 1 DESAPROBADO TOTALMENTE, 2 DESAPROBADO, 3 EN DUDA, 4 APROBADO Y 5 APROBADO TOTALMENTE.

En cuanto a su **fiabilidad** se utilizó el modelo de consistencia interna (Alpha de Cronbach) en todos los cuestionarios y se explica detalladamente en los **estadísticos utilizados**.

7.6.1.1 Fiabilidad de los Cuestionarios

Se realizó el análisis de fiabilidad en cada uno de los ítems de los cuestionarios, tanto de formadores como de estudiantes que hacen referencia a las variables (véase tabla 21 obteniendo resultados valorados como un grado alto de fiabilidad. (Véase anexo de fiabilidad 8).

“Se emplea para hallar la fiabilidad de una prueba (test). Los tests se diseñan para medir determinadas características... Para que la puntuación del test sea útil es

necesario que la prueba sea fiable y válida. La fiabilidad de un test indica su confiabilidad. La validez indica si el test mide lo que se quiere medir... El valor del coeficiente de fiabilidad varía entre 0 y 1. Si es 1 indica máxima estabilidad o consistencia de las puntuaciones” Camacho, R. (2000: 2889).

En este estudio se han observado las normativas establecidas para garantizar la credibilidad de los resultados para lo cual la fiabilidad como criterio de rigor ha sido cuidadosamente establecida a través de los coeficiente de fiabilidad Alpha de Cronbach el cual nos expresa los niveles de consistencia.

TABLA 22. COEFICIENTE DE FIABILIDAD (ALPHA) DE CRONBACH DE LOS ÍTEMS ENTRE FORMADORES Y ESTUDIANTES.

N. casos	Items	Participantes	Tipo Variable	Coeficiente de fiabilidad	Alpha
25	19	Formadores	Diseño del programa	Todos los ítems (19) del diseño del programa	.9101
24	30		Desarrollo del programa	Todos los ítems (30) del desarrollo del programa	.9337
24	16		Resultados del programa	Todos los ítems de los resultados del programa	.8453
21	10		Coordinación del programa	Todos los ítems de la coordinación del programa	.8243
47	35	Estudiantes	Desarrollo del programa	Todos los ítems del desarrollo del programa	.8726
158					
44	26		Resultados del programa	Todos los ítems de los resultados del programa	.9413
154					

Además se realizó el coeficiente de fiabilidad (alpha) si se elimina el ítem del test (véase tabla 23. Esto permite observar si existe algún ítem de consistencia dudosa (dentro de anexos *Alpha if item deleted* de cada una de las variables del instrumento 9). Los

resultados obtenidos por medio de este proceso estadístico demuestra que no existe ítem inconsistentes, ya que sus valores mantienen una relación homogénea de la alta consistencia; es decir, si excluimos cualesquiera de los ítems de los cuestionarios no se alteraría la fiabilidad, por tal motivo es altamente confiable.

TABLA 23. COEFICIENTE DE FIABILIDAD SI SE ELIMINA EL ÍTEM DEL INSTRUMENTO.

Ítems	Programas		Formadores		Estudiantes	
	Diseño formadores (Items19)	Desarrollo del programa (Items30)	Resultados del programa (Items 16)	Coordinación del programa (Items 10)	Desarrollo del programa (Items 34)	Resultados del programa (Items 26)
	Alpha if Item Deleted	Alpha if Item Deleted	Alpha if Item Deleted	Alpha if Item Deleted	Alpha if Item Deleted	Alpha if Item Deleted
1	.9101	.9306	.8295	.8016	.8733	.9383
2	.9093	.9319	.8428	.7964	.8711	.9380
3	.9055	.9314	.8408	.8288	.8707	.9379
4	.9052	.9320	.8356	.8392	.8679	.9393
5	.9026	.9425	.8292	.8020	.8769	.9389
6	.9028	.9316	.8496	.7971	.8690	.9375
7	.9030	.9308	.8406	.8059	.8699	.9415
8	.9027	.9305	.8351	.8021	.8689	.9391
9	.9095	.9355	.8356	.8070	.8662	.9381
10	.9085	.9324	.8222	.8086	.8650	.9378
11	.9059	.9309	.8323		.8666	.9396
12	.9034	.9303	.8374		.8697	.9400
13	.9032	.9303	.8414		.8697	.9382
14	.9070	.9301	.8338		.8844	.9412
15	.9059	.9299	.8286		.8656	.9389
16	.9046	.9283	.8502		.8656	.9381
17	.9040	.9299			.8674	.9376
18	.9054	.9319			.8659	.9378
19	.9069	.9325			.8672	.9410
20		.9309			.8639	.9388
21		.9310			.8657	.9384
22		.9302			.8658	.9431
23		.9317			.8793	.9379
24		.9304			.8677	.9393
25		.9286			.8724	.9419
26		.9292			.8717	.9385
27		.9306			.8658	
28		.9323			.8671	
29		.9293			.8704	
30		.9373			.8707	
31					.8698	
32					.8686	
33					.8682	
34					.8711	
35					.8653	

7.6.2 Entrevistas

Estas fueron estructuradas y no estructuradas, utilizadas para obtener en todos los centros, información sobre:

- Objetivos del centro
- Expectativas del centro
- Correspondencia con las necesidades del contexto
- Principios filosóficos de la formación.
- Relación de los agentes activos con los centros de formación.
- Formación no formal visión de agentes activos

Las entrevistas realizadas tienen como finalidad obtener información que contribuya a describir e ilustrar algunos aspectos de los programas de formación ocupacional en Venezuela. Fueron aplicadas a personas responsables de coordinar los programas y que no formaban parte de la muestra de participantes. Estos coordinadores tienen una visión más global sobre la complejidad de los programas y ofrecen una información más abstracta. Igualmente se entrevistó al Director Ejecutivo de la Cámara de Comercio, quien complementó la información aportada por los anteriores. Lamentablemente no fue posible conseguir información por parte de los sindicatos ya que sus ocupaciones y protocolo para conseguir una entrevista lo imposibilitó.

Parrilla N° 1 de respuestas. Entrevistas INCE.

Preguntas / Entrevistados	Coordinador General de Programas. Área Comercio (1)	Coordinador General de Programas. Área Electricidad (2)	Coordinador de curso (3)	Coordinador General de los Programas de INCE (4)
1.- ¿Cree usted que los objetivos planteados por el INCE, se logran? ¿En qué medida?	Sí	Sí, en un 90%	Sí, un 95%	Sí
2.- ¿Tienen ustedes algunas expectativas a futuro corto, mediano o largo plazo, referentes a los programas?	Sí	Sí	Sí	Sí
3.- ¿Constituyen los programas de INCE un eje de formación para el empleo?	Sí	Sí	Sí	Sí
4.- ¿Usted cree que los profesionales formados en el INCE pueden asumir nuevos retos profesionales?	Sí	Sí	Sí	Sí

La primera pregunta ¿Cree usted que los objetivos planteados por el INCE, se logran? ¿En qué medida? Todos respondieron que sí, están plenamente convencidos de que el INCE ha logrado sus objetivos entre un 90 y un 100% sólo que los objetivos del INCE deberían ser mejores y tener mayor cobertura en el ámbito geográfico y humano.

Mientras que en la segunda, ¿Tienen ustedes algunas expectativas a corto, mediano o largo plazo referentes a los programas? A lo que respondieron afirmativamente, pero están convencidos de la crecer en cantidad, de aumentar la oferta formativa pero, no hubo algún planteamiento sobre la calidad, el cual, no necesariamente puede considerarse implícito.

La tercera pregunta ¿Constituyen los programas de INCE un eje de formación para el empleo? También respondieron afirmativamente, todo hace suponer que los egresados del INCE consiguen empleo pero, no hay ningún programa de seguimiento al egresado en cuanto a esto y no hay relación de los programas con el desempleo ya que ni siquiera el Estado toma en cuenta las estadísticas del Ministerio del Trabajo como información básica para la planificación de los programas formativos.

Por lo que respecta a la última pregunta, ¿Usted cree que los profesionales formados en el INCE pueden asumir nuevos retos profesionales?, Respondieron afirmativamente, pero no deja de ser una buena intención ya que gran parte de la formación técnica que ofrecen es obsoleta con programas de más de 20 años de caducidad. No tienen oportunidad de actualizarse debido a que la mayoría necesita equipamiento con tecnología importada, costosa que si llega lo hace a la capital del País y no al interior de los Estados.

Igualmente se entrevistó al Director Ejecutivo de la Cámara de Comercio, el cual aportó lo que se explica aquí. Primera pregunta: ¿Cree usted que los objetivos planteados por el INCE SE LOGRAN? ¿En qué medida? Considera que los objetivos del INCE planteados se cumplen medianamente porque desconocen las necesidades de los empresarios, lo cual impide que los objetivos estén dimensionados en su justa magnitud.

Parrilla N° 2 de respuestas. Cámara de Comercio.

Entrevistado	Director ejecutivo Cámara de Comercio (5)
Preguntas	
1.- ¿Cree usted que los objetivos planteados por el INCE, se logran? ¿En qué medida?	Medianamente
2.- ¿ Hay alguna relación entre la Cámara y el Ministerio del trabajo?	No
3.- ¿ Cuáles serían las expectativas consideradas prioritariamente?	Actualizar los equipos
4.- ¿ Estaría la empresa en condiciones de dar formación directa a los estudiantes si es apoyada por INCE, Ministerio de Educación, Ministerio de trabajo y Sindicatos?	Por supuesto
5.-¿Cómo le parece si en vez de crear un programa en INCE, unamos esfuerzos para que el empresario preste la infraestructura y reciba el apoyo económico desde afuera para poder formar a la gente?	Sí
6.- Dentro de la unión Andina ¿Qué expectativa tienen ustedes en relación con la formación para el trabajo?	No conoce
7.- ¿Podemos usar el referente de la unión europea?	Sí

Esta segunda pregunta ¿Hay alguna relación entre la Cámara de Comercio del Estado Táchira y el Ministerio de Trabajo?, fue contestada con una negativa entre una y otra institución. Solamente se consideran algunos aspectos de orden laboral-legal.

Por lo que respecta a la tercera pregunta ¿Cuáles serían las expectativas consideradas prioritariamente?, en primer lugar actualizar los equipos, ya que los estudiantes reciben una formación sobre tornos mecánicos anticuados y hay empresas que poseen modernos equipos electrónicos que deben formar su personal, independientemente de la formación que aporta el INCE. Igualmente debe mejorarse la formación en el área de ventas, ya que el personal carece de una capacidad competitiva y no satisface las exigencias del mercado laboral.

La pregunta número cuatro, ¿Estaría la empresa en condiciones de dar formación directa a los estudiantes si es apoyada por INCE, Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Sindicatos? A lo cual respondió que por supuesto. Entiende que al aunar esfuerzos. Esto conlleva el ahorro económico y mejora los beneficios.

Por lo que respecta a la quinta pregunta, ¿Cómo le parece si en vez de crear un programa en INCE, unamos esfuerzos para que el empresario preste la infraestructura y reciba el apoyo económico desde afuera con el fin de formar a la gente?, su apreciación decae en beneficio, pero debe el empresario prepararse.

La pregunta: Dentro de la unión Andina, ¿qué expectativas tienen ustedes en relación con la formación para el trabajo? Afirma que no tiene conocimiento de que la Unión Andina tenga planteado algunas expectativas de formación para el trabajador.

¿Podemos usar el referente de la unión europea?, a esta última pregunta respondió de manera afirmativa, pues considera que si la Unión Europea tiene experiencias ricas o consolidadas al respecto deberían de tomarse en cuenta como referentes.

Se realizaron entrevistas no estructuradas en varias oportunidades a los directores de todos los centros, en virtud de ser los responsables de gestión de los programas. En cuanto a las entrevistas estructuradas, se aplicaron sólo en los centros de Táchira.

Otras fuentes de datos:

- Análisis de documentos relacionado con el contexto y los centros:

Se analizaron los programas y los decretos reales que les afectan, materiales impresos provenientes del I.N.E.M., Departamento del trabajo y algunas memorias anuales de los centros. Por parte del INCE, se analizó *El manual del empresario*, Programa de los cursos evaluados, programación de cursos 2001, Informe de actividades 2001, Ley Orgánica de INCE, Reglamento del INCE.

- Adaptación de los instrumentos

Los cuestionarios han sido una adaptación de otros instrumentos utilizados en el Departamento de Pedagogía Aplicada en sus investigaciones (CIFO).

- Procesamiento de los datos e interpretación

Utilizando el programa informático SPSS y el agrupamiento de las respuestas cualitativas para su interpretación.

- Elaboración de conclusiones de acuerdo con los resultados de la investigación.
- Elaboración de propuestas para la mejora de los programas en los contextos estudiados.

Organización y clasificación de anexos que ilustran algunos aspectos tratados en el informe.

8. Análisis de los resultados

8.1 Características de la población estudiada: formadores y estudiantes

Las valoraciones que sobre los programas se realizaron dependen de la fuente de información (formadores y participantes, principalmente).

Los formadores aportaron información referente a las características personales y todas las variables implicadas en el programa (diseño, desarrollo, resultados, coordinación), pero los estudiantes sólo aportaron información en las variables relacionadas con las características personales, el desarrollo y resultados de los programas. Lo cual se tomó en cuenta para efectos de análisis cuantitativo, estableciéndose parámetros de comportamiento de las variables que han facilitado la comparación entre los contextos, y la información aportada cualitativamente permitió encontrar algunos puntos de congruencia y delimitantes que iluminaran las investigación para hacer de la propuesta un elemento eficaz en la mejora de los programas en los contextos estudiados.

Las variables de los profesores que se tomaron en consideración fueron aquellas consideradas relevantes y que se pueden apreciar en la tabla número 24 diferenciando su frecuencia por centro, aunque el tamaño de la muestra no resulta determinante para este estudio, cabe destacar que la muestra de profesores del contexto Táchira fue mayor que la del contexto Barcelona.

TABLA 24. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LOS FORMADORES

Centro	Frecuencia
San Feliu	3
La Violeta	2
Santa Coloma	3
San Cristóbal	15
San Antonio	2
Edad	25
De 24 a 34 años	6
De 35 a 44 años	8
Más de 45 años	11
Sexo	25
Masculino	21
Femenino	4
Estado civil	25
Soltero	3
Casado-en pareja	18
Viudo	4
Localidad de residencia	25
Urbano	21
Suburbano	4
Titulación académica	25
Bachillerato	1
Técnico medio	9
Técnico superior	2
Licenciatura	10
Ingeniero	1
Otros	2
Tipo de institución donde ejerce	25
Instituto de formación profesional	22
Academias privadas	1
Otros	2
Tipo de enseñanza que imparte	25
General	3
Específica	22
Rama profesional	25
Técnica	9
Servicios	16
Cargo	25
Profesor	12
Instructor	12
Coordinador de área	1
Situación laboral	25
Fijo	16
Contrato dedicación exclusiva	1
Contrato dedicación parcial	8
Antigüedad en la institución	25
De 0 a 5 años	11
De 6 a 10 años	5
De 11 a 15 años	2
De 16 a 20 años	2
De 21 a 25 años	4
Más de 26 años	1

En esta tabla de frecuencias, el número de docentes participantes constituyen un factor de gran importancia para el trabajo, lo cual determina la significación de los resultados presentados por los instrumentos aplicados. Todos los docentes que trabajan en las áreas relacionadas con los programas evaluados donde participaron la totalidad de formadores responsables de los programas estudiados, distribuidos así; de los cuales 15 profesores que corresponden a San Cristóbal que representan el 60 % de la población total, dado que en este centro se desglosan los programas dentro del área de ofimática y formación comercial; mientras que el centro de La Violeta existe un profesor por programa (2 programas) lo que representa sólo un 8% de la población.

Se puede apreciar que el grupo de docentes que presenta una edad ideal para la formación (entre 24 y 30 años) es muy reducido, lo constituyen sólo seis personas que representan el 24% de la totalidad de la muestra, el 76% tienen una edad que oscila entre los 35 y 45 años de edad. En cuanto al sexo predomina más el hombre en una cantidad de 21 que representa un porcentaje del 84%.

Para conocer el nivel de significación de las valoraciones y su distribución realizadas por los formadores, se utilizó el análisis de la varianza (ANOVA) y la prueba post-hoc HSD Tukey tal cual se aprecia en la tabla 19. Estas comparaciones múltiples se realizaron en todas las variables socio-demográficas del estudio, existiendo significación sólo en el ítem correspondiente al *diseño del programa*.

TABLA 25. FRECUENCIA DE LOS ESTUDIANTES POR VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS.

Centro	Frecuencia
San Feliu	25
La Violeta	21
Santa Coloma	16
San Antonio	33
San Cristóbal	137
Contexto Geográfico	222
Cataluña	62
Táchira	170
Grupos de edades	222
entre 16 y 25	190
entre 26 y 35	28
más de 36	14
Especialidad	222
Ofimática	168
Electricidad	64
Sexo	222
Masculino	103
femenino	129
Estado civil	222
Soltero	194
Casado-En Pareja	33
Separado-Divorciado	3
Viudo	2
Localidad de residencia	222
Urbano	161
Suburbano	57
Rural	14
Titulación Académica	222
Estudios Primarios	10
Graduado Escolar	12
FP I	9
FP II	167
Bachiller	11
Técnico superior	10
Diplomatura	8
Licenciatura	5
Experiencia Labora	222
Sí	149
no	83
Total	232
Dificultades	222
Sí	8
No	224
situación laboral	222
Parado	186
Contrato Fijo	2
Contrato Temporal completa	9
Contrato Temporal dedicación parcial	6
Contrato practica	24
contrato aprendizaje	3
otros	2
Razones	222
mejorar su nivel	62
Intercambio de experiencias	8
Aumentar la seguridad	28
Favorecer promoción profesional	11
Adquirir recursos	69
Finalizar formación	7
conseguir titulo	6
conseguir trabajo	29
obligaciones	12

En la tabla siguiente n° 26, se aprecia la descripción de cada una de las variables y su etiqueta de valor, así como la medida que tomará para el estudio.

“Cuando se describe una variable se trata de reducir un conjunto de número a unos índices numéricos que representan adecuadamente a ese conjunto de números. Los índices suponen una descripción reduccionista porque reducen un conjunto de números a unos pocos, pero a la vez se trata de una descripción sintética.” Camacho Rosales, Juan (2000: 123)

En la medida que seamos más precisos en la descripción de las variables mejor será la apreciación de su comportamiento dentro del fenómeno o problema objeto de estudio. En este caso establecimos sus correspondientes valores y la escala de medida a través de la cual se determinara su magnitud.

TABLA 26. DESCRIPCIÓN DE VARIABLES PERSONALES FORMADORES

No	Nombre	Etiqueta de valor	Valores	Medida
1	Centro	Corresponde al centro donde labora	1. 1.San Feliu 2. La Violeta 3. Santa Coloma 4. San Cristóbal 5. San Antonio	Escala Ordinal
2	Edad	Edad del formador	1. de 24 a 34 2. de 35 a 44 3. más de 45	Escala Ordinal
3	Sexo	Sexo del formador	1. Masculino 2. Femenino	Escala Ordinal
4	Civil	Estado civil	1. Soltero 2. Casado 3. Divorciado 4. Viudo 5. Otros	Escala Ordinal
5	Local	Localidad de residencia	a. Urbano b. Suburbano c. Rural	Escala Ordinal
6	Titulación	Titulación académica	1. Bachillerato 2. Técnico medio 3. Técnico superior 4. Licenciatura 5. Ingeniero 6. Otros	Escala Ordinal
7	Sociola	Institución donde ejerce	1. Instituto de formación ocupacional 2. Academia privada 3. Otro	Escala Ordinal
8	Tiense	Tipo de enseñanza que imparte	1. General 2. Específica	Escala Ordinal
9	Ramapro	Rama profesional	1. Técnica 2. Servicios	Escala Ordinal
10	Situlabo	Situación laboral	1. Profesor 2. Instructor 3. Coordinador de área 4. Coordinador del dpto. 5. Orientador vocacional 6. Monitor 7. Otro	Escala Ordinal
11	Sicontr	Situación laboral	1. Fijo 2. Contrato dedicación exclusiva 3. Contrato dedicación parcial 4. Otro	Escala Ordinal
12	Anti	Antigüedad laboral	1. de 0 a 5 2. de 6 a 10 3. de 11 a 15 4. de 16 a 20 5. de 21 a 25 6. más de 26	Escala Ordinal

TABLA 27. DESCRIPCIÓN GLOBAL DE ÍTEMS DEL DISEÑO DEL PROGRAMA:
FORMADORES

Ítem, etiqueta de valor	Valores	Medida
1. Los objetivos del programa pertenecen al área de necesidades del alumno	1. Desaprobado totalmente 2. Desaprobado 3. En duda 4. Aprobado 5. Aprobado totalmente	Escala Ordinal
2. Los objetivos son adecuados a las necesidades de la región		
3. Los objetivos del programa son claros		
4. Los contenidos de los programas se corresponden con los objetivos		
5. Los contenidos son los apropiados		
6. Los contenidos están actualizados		
7. Los contenidos son aplicables		
8. Los contenidos del programa son novedosos		
9. Los contenidos tienen un orden lógico		
10. Las actividades planteadas son las más adecuadas a los objetivos del programa		
11. La metodología planteada del programa es la apropiada para el aprendizaje de los adultos		
12. Las actividades son suficientes para conseguir los objetivos		
13. Las estrategias metodológicas contempladas son variadas		
14. Los recursos quedan establecidos en el diseño del programa		
15. Los materiales didácticos de enseñanza – aprendizaje se adecuan a las actividades propuestas		
16. La selección de recursos se realiza en función de las actividades propuestas		
17. En el diseño del programa se considera la evaluación inicial, continua y final		
18. Los criterios de evaluación son apropiados a los objetivos del programa		
19. El sistema de evaluación queda fijado en el diseño del programa		

A partir de la tabla 27 hasta la 32 , se aprecian los ítems con sus respectivos valores y media, datos que servirán para calcular los índices que describan la valoración de las variables: diseño, desarrollo, resultados y coordinación del programa.

TABLA 28. DESCRIPCIÓN DE ITEMS DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA: FORMADORES.

Ítem, etiqueta de valor	Valores	Medida
1. Se alcanzan los objetivos del curso	1. Desaprobado totalmente 2. Desaprobado 3. En duda 4. Aprobado 5. Aprobado totalmente	Escala Ordinal
2. El ritmo de desarrollo del programa permite conseguir los objetivos		
3. El profesor utiliza multivariedad de estrategias metodológicas (magistral, individualizada, grupal).		
4. El nivel de comprensión de los contenidos por parte de los alumnos es adecuado		
5. El profesor tiene preferencia por el trabajo individual		
6. Las actividades en grupo son frecuentes		
7. El profesor realiza una evaluación diagnóstica para conocer los aprendizajes anteriores de los estudiantes		
8. El profesor realiza una evaluación continua para establecer el progresivo nivel de logro de objetivos		
9. El profesor realiza una evaluación continua con el objetivo de introducir cambios en la programación		
10. El profesor se adecua al ritmo de aprendizaje de los alumnos		
11. El profesor toma en cuenta las características de los alumnos (motivación, interés y experiencia)		
12. Existe un buen clima de trabajo en el grupo		
13. Los alumnos participan activamente en las actividades planteadas		
14. Los alumnos se relacionan amistosamente		
15. Los alumnos están motivados para la formación		
16. Los alumnos muestran interés en las actividades grupales		
17. Los medios didácticos utilizados favorecen el desarrollo del programa		
18. El aula reúne condiciones idóneas de comodidad, iluminación y acústica		
19. Los materiales didácticos son útiles al proceso de enseñanza - aprendizaje		
20. Existen materiales didácticos suficientes para el desarrollo del programa		
21. El grupo de aprendizaje es homogéneo		
22. Los materiales didácticos presentan calidad en los contenidos		
23. El mobiliario es flexible y permite la movilidad de los alumnos		
24. El profesor informa puntualmente sobre la evaluación de sus alumnos y de sus alcances en el aprendizaje		
25. La documentación de programa ha sido suficiente		
26. El ambiente de trabajo ha sido positivo		
27. La distribución del horario del trabajo es apropiada		
28. La organización del programa ha sido adecuada		
29. La información previa al programa ha sido adecuada		
30. La duración del curso es suficiente para el logro de los objetivos		

TABLA 29. DESCRIPCIÓN DE VARIABLES DE RESULTADOS DEL PROGRAMA:
FORMADORES

Ítem, etiqueta de valor	Valores	Medida
1. Los objetivos del programa se han cumplido	1. Desaprobado totalmente 2. Desaprobado 3. En duda 4. Aprobado 5. Aprobado totalmente	Escala Ordinal
2. El nivel de los contenidos ha sido el adecuado		
3. El programa ha satisfecho mis expectativas		
4. La actividad del coordinador del programa ha sido positiva		
5. Los alumnos han alcanzado los objetivos del programa		
6. Los alumnos han modificado sus actitudes		
7. Los alumnos han incrementado su motivación hacia la formación		
8. Mi participación en el curso ha mejorado mis habilidades como docente		
9. La realización del curso ha incrementado mi nivel de conocimiento sobre la formación de adultos		
10. Este curso exige mucha participación del profesor		
11. Esta experiencia como profesor ha sido gratificante		
12. Los alumnos reconocen al final del curso nuestra tarea como profesores		
13. La institución reconoce nuestro esfuerzo como profesores		
14. Los alumnos valoran positivamente nuestro trabajo		
15. Este curso me ha hecho tomar conciencia sobre mis necesidades de formación		
16. La información aportada por los alumnos es utilizada para incluir cambios al programa		

TABLA 30. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE COORDINACIÓN DEL PROGRAMA:
FORMADORES

Ítem, etiqueta de valor	Valores	Medida
1. El trabajo en equipo entre formadores es una realidad	1. Desaprobado totalmente 2. Desaprobado 3. En duda 4. Aprobado 5. Aprobado totalmente	Escala Ordinal
2. Existe una buena comunicación entre los profesores y la coordinación		
3. El profesor se reúne con el resto de los compañeros para analizar el desarrollo del programa		
4. Los empresarios participan en la elaboración y desarrollo del programa		
5. Existe un buen clima de trabajo colaborativo en la institución		
6. La documentación previa al curso, elaborada por la coordinación es suficiente		
7. La coordinación es una ayuda para los profesores		
8. La coordinación se preocupa por el seguimiento de los programas		
9. Se prevé tiempo para la coordinación entre los profesores		
10. Durante el desarrollo del curso se han resuelto los conflictos surgidos		

TABLA 31. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE: DESARROLLO DEL PROGRAMA:
ESTUDIANTES

Ítem. etiqueta de valor	Valores	Medida
1. Las clases deberían de ser más prácticas que teóricas	1. Desaprobado totalmente 2. Desaprobado 3. En duda 4. Aprobado 5. Aprobado totalmente	Escala Ordinal
2. Es preferible la enseñanza en grupo		
3. Los alumnos participan en la clase		
4. Las clases generan una buena comunicación entre alumnos y profesor		
5. Se prefiere el trabajo individualizado		
6. En las clases los alumnos completan sus asignaciones		
7. Las aulas tienen condiciones adecuadas (iluminación, ventilación y acústica)		
8. El mobiliario de las aulas es adecuado y apropiado		
9. Las clases son expositivas		
10. Las clases tienen el ritmo previsto en la programación		
11. Los instructores saben explicar		
12. Se realiza una evaluación continua de acuerdo a las características del grupo		
13. En las clases el instructor toma en cuenta las características de los alumnos (motivación, interés, formación previa, experiencias).		
14. Las sesiones de clase resultan aburridas		
15. Los medios utilizados por el profesor son adecuados		
16. El horario es adecuado a los alumnos		
17. Los instructores dominan la materia		
18. El ambiente de estudio es estimulante		
19. Las prácticas son útiles		
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación		
21. Los alumnos tienen información puntual de su aprendizaje		
22. Los profesores o instructores son competentes		
23. Los instructores imponen su criterio a los alumnos		
24. Los instructores son adecuados para impartir los cursos		
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales		
26. Los alumnos deben autoevaluarse		
27. Los formadores tienen una enorme capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos		
28. Lo que se ha aprendido en el curso se corresponde con la profesión en la práctica		
29. El trabajo de pequeños grupos favorece el aprendizaje		
30. Los instructores utilizan diferentes medios para la docencia		
31. El curso te relaciona con áreas afines		
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible		
33. Cuenta el programa con actividades de refuerzo o profundización		
34. Es estimulante trabajar de manera independiente		
35. El ambiente simulado de prácticas favorece la formación		

TABLA 32. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE: RESULTADOS DEL PROGRAMA:
ESTUDIANTES

Ítem. etiqueta de valor	Valores	Medida
1. Haz alcanzado los objetivos del curso	1.Desaprobado totalmente 2.Desaprobado 3.En duda 4.Aprobado 5.Aprobado totalmente	Escala Ordinal
2. Los contenidos del curso han satisfecho mis necesidades de formación		
3. El nivel de profundidad de los temas fue adecuado		
4. La información previa al programa fue adecuada		
5. La actividad del coordinador del programa fue positiva		
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación		
7. La duración del curso ha sido de acuerdo a los objetivos del programa		
8. Es estimulante asumir retos profesionales		
9. La enseñanza recibida fue útil		
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional		
11. Las sesiones de formación han incrementado mi interés para realizar otros cursos		
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional.		
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos		
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales		
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo		
16. La formación realizada satisfizo plenamente mis expectativas		
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos ha cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación		
18. El curso me ha permitido estar más consciente de mis alcances en la nueva práctica profesional		
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo laboral que nos rodea		
20. He animado a otros compañeros a hacer los cursos		
21. La aplicación de los aprendizajes del curso ha cambiado positivamente mis actitudes		
22. Al finalizar el programa regresas a la institución para aclarar dudas en caso de tenerlas.		
23. Consideras que el programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización		
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer microempresas independientes		
25. Los estudiantes más destacados tienen más posibilidad de trabajar		
26. La culminación de este programa me facilita la realización de otros cursos de formación para fortalecerme profesionalmente		

8.2. Estadísticos utilizados

Es importante que dentro de la investigación cuantitativa, se establezcan mecanismos o estadísticos que den como consecuencias el seguimiento de lo que se quiere obtener para mayor precisión en los de resultados, ya que a nuestro juicio, para conocer la significación de las medias propuestas, hemos recurrido al estadístico denominado Tukey y no al estadístico de Duncan el cual sería útil en caso de analizar la ANOVA.

Para el análisis de las variables personales utilizamos los estadísticos que dan como resultado la diferencia de medias para muestras independientes, con la finalidad de comprobar si existe diferencia entre las medias de dichas variables. Se realizó la Prueba T, para muestras independientes. Tomamos dos hipótesis de inicio para verificar el valor de significación de cada Item, determinando lo siguiente:

Hipótesis nula /0= no existe significación

Hipótesis /1 = existe significación

8.3. Análisis de la información aportada por los estudiantes de Cataluña

8.3.1. Desarrollo del programa

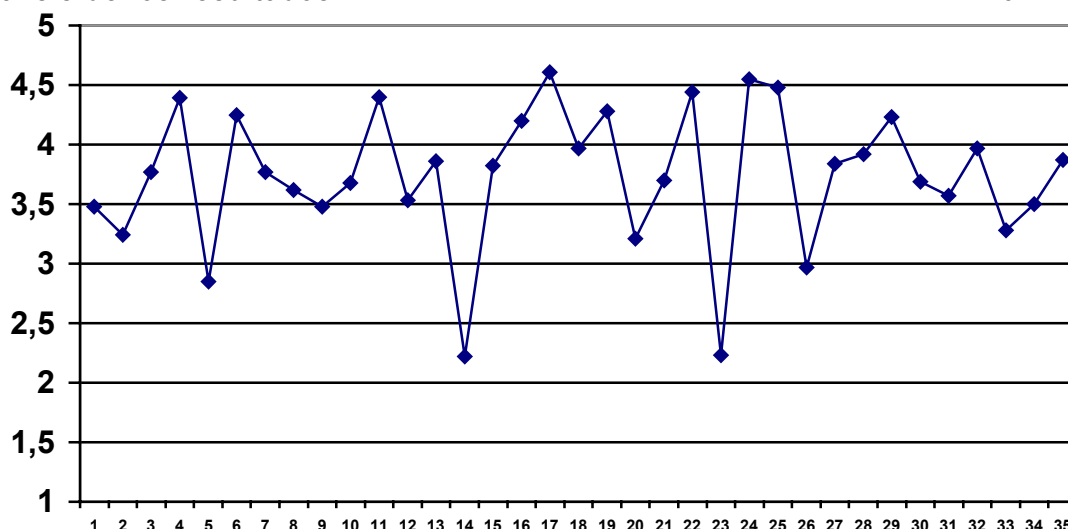
Por otra parte, determinar el grado de significación, tanto de los programas como de los resultados y los centros, utilizamos el mismo proceso, pero la diferencia a la cual nos encontramos, es que para los centros, contábamos con tres y no dos categorías, por lo cual nuestra necesidad fue diferente. Para resolver dicho problema, recurrimos a la prueba de diferencia entre dos o más

medias (ONEWAY). Se empleo esta prueba para comprobar el grado de significación que mantienen los centros entre sí.

Para analizar el desarrollo del programa en el contexto de Cataluña fue necesario juntar la información correspondiente a cada contexto y procesarlo por separado. Así tenemos que en Cataluña las valoraciones expresadas en su media aritmética tal cual se puede apreciar en la tabla 33 nos indica:

TABLA 33. EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA: CATALUÑA

Ítems	Media	Desviación
1. Las clases deberían ser más prácticas que teóricas	3,48	1,21
2. Es preferible la enseñanza en grupo que individualizada	3,24	1,29
3. En clase existe implicación de los alumnos	3,77	1,12
4. En clase existe una buena comunicación entre alumnos y formador	4,39	0,93
5. En clase existe preferencia por el trabajo individual	2,85	1,10
6. En clase los alumnos cumplen las tareas	4,25	0,79
7. Las aulas reúnen buenas condiciones	3,77	1,12
8. El mobiliario de las clases es flexible	3,62	1,14
9. Las sesiones de clase son expositivas	3,48	1,13
10. En clase se lleva el ritmo previsto en la programación	3,68	1,15
11. Los formadores saben explicar	4,40	0,87
12. Se realiza una evaluación continua para desarrollar la programación según las características del grupo	3,53	1,17
13. En clase el formador tiene en cuenta las características de los alumnos	3,86	1,87
14. Las sesiones de clase resultan aburridas	2,22	1,18
15. Los medios utilizados por el formador son adecuados	3,82	0,97
16. El horario de la jornada de formación es adecuado para los alumnos	4,20	0,96
17. Los formadores dominan la materia	4,61	0,76
18. El ambiente de estudio es estimulante	3,97	1,00
19. Las prácticas de clase han sido útiles	4,28	0,93
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	3,21	1,36
21. Los alumnos tienen información puntual de la evaluación de sus aprendizajes	3,70	1,12
22. Los formadores son competentes	4,44	0,77
23. Los formadores imponen su criterio sin aceptar las opiniones del grupo	2,23	1,25
24. Los formadores son adecuados para impartir estos cursos	4,55	0,71
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales	4,48	0,77
26. Los alumnos deberían autoevaluarse	2,97	1,25
27. Los formadores tienen una gran capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos	3,84	0,99
28. Lo que se aprende en los cursos se corresponde con la práctica profesional	3,92	0,91
29. El trabajo en pequeños grupos favorece el aprendizaje	4,23	0,85
30. Los formadores utilizan diferentes medios para la docencia	3,69	1,00
31. El programa te relaciona con otras áreas afines	3,57	1,11
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible	3,97	1,10
33. Cuenta el programa con actividades de refuerzo o profundización	3,28	1,31
34. Es estimulante trabajar de manera independiente	3,50	1,27
35. El ambiente simulado de trabajo favorece la formación	3,87	1,01



Aquí podemos apreciar que la mayoría de los ítems expresan una valoración por encima de la media teórica, sólo los números 14 y 23 fueron valorados muy por debajo de la media teórica, ya que no consideran que las sesiones de clase resultan aburridas ni que los formadores imponen sus criterios sin aceptar las opiniones del grupo, esto quiere decir que los estudiantes actúan con suficiente autonomía, lo cual es bastante satisfactorio y garantizan el dinamismo de la clase, particularmente el estudiante siente la importancia de su opinión y su participación, generando constante motivación.

Cabe destacar que los formadores resultan ser los mejores valorados, pues el ítem 17 es aprobado casi totalmente lo cual indica que los formadores han sido cuidadosamente seleccionados para alcanzar un excelente desempeño ya que dominan la materia, son competentes, saben explicar además de mantener relaciones cordiales con los alumnos.

Con relación a la metodología los estudiantes consideran que las prácticas de clases han sido útiles. Favoreciendo el trabajo en pequeños grupos y se solidarizan con la evaluación hecha por los formadores restándole valor a la auto evaluación.

Vale la pena destacar que las relaciones entre los alumnos son cordiales, esto facilita la generación de un clima de cooperación en los equipos de trabajo, o pequeños grupos no solo para cumplir con lo establecido en el programa, sino también para crear nuevas situaciones y asumir nuevos retos profesionales, que constituyen el pilar filosófico más importante de estos programas de formación ocupacional.

8.3.1.1 Análisis de la información aportada por los estudiantes de los CIFO Cataluña (especialidad)

En la medida que las valoraciones difieren en los centros adquieren significación para el estudio. Como puede apreciarse en cuanto a las variables personales de los estudiantes. La información resultó ser similar en los centros, razón por la cual no se compararon en detalle, sólo se encontraron diferencias significativas en las variables, tales el caso de los programas, tanto en el desarrollo como en los resultados.

En este trabajo y como lo mencionamos más arriba, se analizarán problemas a partir de la diferencia de medias. Utilizaremos los cuatro comandos más utilizados (ONEWAY -lo utilizamos para comparar las tres medias de los centros y las otras como el sexo, estado civil, etc.-, ANOVA -para el análisis de las variables-; y finalmente el T-TEST -comparación de dos medias o una media con respecto a la media poblacional).

TABAL 34. VALORACIONES DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA
EN FUNCIÓN DE LA ESPECIALIDAD
(PRUEBAS DE MUESTRAS INDEPENDIENTES)

ITEM	Ofim. (1)	Elec. I. (2)	Sig. Bilatera	Dif.
21. Los alumnos tienen evaluación puntual de la evaluación de sus aprendizajes.	4,00	3,35	0,26	2<1
23. Los formadores imponen su criterio sin aceptar las opiniones del grupo	1,94	2,58	0,44	1<2
27. Los formadores tienen una gran capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos.	4,09	3,52	0,24	2<1

Podemos indicar de la anterior del que han resultado significativos tres de los 35 ítems dentro de la especialidad, por este motivo los consideramos valiosos para la investigación. Al respecto podemos inferir que los alumnos de ofimática valoran mejor la capacidad que tiene el formador de adaptarse a los intereses del estudiante, obtener evaluaciones puntuales de sus aprendizajes y en menor grado sienten que los formadores imponen sus criterios sin tomar en cuenta las opiniones del grupo, esto implica que el formador haya consolidado una buena relación en su práctica de la enseñanza.

También se puede decir que los estudiantes de ofimática concretan más fácilmente los logros de aprendizaje, y establecen su ritmo de avance, mientras que en la especialidad de electricidad, la complejidad de los módulos puede ubicar al estudiante en un plano de concreción inferior con lo cual le impide ver con claridad sus logros inmediatos.

La información aportada sobre el desarrollo de los programas, relacionada con las variables personales no presentó diferencias con significación estadística.

8.3.1.2 Diferencias en el desarrollo del programa por centro

A partir de la prueba de diferencia entre dos o más medias (ONEWAY), hemos realizado un análisis de significación del factor centro, para comprobar si existen diferencias significativas entre las medias de los centros en el desarrollo de los programas estudiados, posteriormente se analizará, cada programa en particular, esto nos determinará las diferencias significativas de las variables estudiadas de cada uno de los programas por centro –variables desarrollo y resultado-. El análisis de la varianza (ANOVA) es el procedimiento estadístico empleado en este estudio, más creemos conveniente que no es consistente sólo el análisis de la varianza, sino que además, se realizará comparaciones post hoc y la prueba de Tukey (HSD¹) para determinar así el grado de significación entre cada una de las medias de cada uno de los centros y posteriormente cada uno de los programas integrados en los centros –ofimática y electricidad industrial-. Cabe hacer la aclaración que se tuvo que realizar una doble tabla de datos, pero con los contenidos que mantiene la tabla de datos general para determinar el grado de significación de cada uno de los dos programas que se presentan en cada centro.

“El método de Tukey de comparaciones múltiples se aplica cuando se quieren comparar todos los pares posibles de medias μ_i y μ_j con $i \neq j$, de todas las poblaciones. Cuando todos los tamaños muestrales son iguales, el coeficiente de confianza para el método de Tukey es exactamente 1-a.

Cuando los tamaños muestrales son diferentes, el coeficiente de confianza para todas las comparaciones por

¹ Honestly Significant Difference.

parejas es superior a 1- α . O sea, el método de Tukey es entonces conservador, proporcionando estimaciones menos precisas.” Pérez, César (2001: 283).

El análisis comparativo se realizó, no sólo entre cada uno de los centros, sino que además se produjo un análisis comparativo entre los dos programas de áreas de formación ocupacional comunes a los centros estudiados de Barcelona y Táchira.

Es importante apreciar esta valoración ya que por su novedad acota el análisis de las medias y le provee significación, no sólo a los centros, sino que además valora a los programas en función a la respuesta que presenta las necesidades del contexto y de las personas que participan en estos programas (desempleados, en paro, jóvenes, etc.).

La diferencia de medias para muestras independientes realizadas en este trabajo de investigación debe cumplir con la siguiente normativa para que represente significación estadística. Debido a que se utilizan las medias como medida de valor la prueba a la que se recurre es la denominada *prueba t*.

Esta prueba “*consta de un valor x , con unos grados de libertad z y una probabilidad y . Se compara esta probabilidad con la usual 5% y si es menor quiere decir que existe diferencia significativa entre las medias*”.

TABLA 35. COMPARACIÓN DE MEDIAS DESARROLLO DEL PROGRAMA
COMPARACIONES MÚLTIPLES HSD DE TUKEY

Variable dependiente	(I) Centro	(J) Centro	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Dif.
DE8	¹⁾ San Feliu	La Violeta	.13	.327	.923	
		Santa Coloma	-.79	.354	.073	
	²⁾ La Violeta	San Feliu	-.13	.327	.923	
		Santa Coloma	-.92*	.364	.038	2,1<3
		La Violeta	.92*	.364	.038	3>2,1
DE10	San Feliu	La Violeta	1.41*	.306	.000	1>3,2
		Santa Coloma	.44	.321	.368	
	La Violeta	San Feliu	-1.41*	.306	.000	3,2<1
		Santa Coloma	-.97*	.338	.016	
		La Violeta	.97*	.338	.016	3>2,1
DE11	San Feliu	La Violeta	.74*	.246	.010	1>2,3
		Santa Coloma	.13	.265	.870	
	La Violeta	San Feliu	-.74*	.246	.010	
		Santa Coloma	-.61	.270	.070	
		La Violeta	.61	.270	.070	
DE12	San Feliu	La Violeta	1.24*	.330	.001	1>2,3
		Santa Coloma	.52	.346	.292	
	La Violeta	San Feliu	-1.24*	.330	.001	
		Santa Coloma	-.72	.361	.123	
		La Violeta	.72	.361	.123	
DE15	San Feliu	La Violeta	.71*	.275	.033	1>2
		Santa Coloma	-8.15E-02	.297	.959	
	La Violeta	San Feliu	-.71*	.275	.033	2<1
		Santa Coloma	-.79*	.303	.030	2<3
		La Violeta	8.15E-02	.297	.959	
DE18	San Feliu	La Violeta	.85*	.288	.012	1>2,3
		Santa Coloma	.18	.306	.828	
	La Violeta	San Feliu	-.85*	.288	.012	1>2,3
		Santa Coloma	-.67	.316	.091	
		La Violeta	.67	.316	.091	
DE32	San Feliu	La Violeta	.84*	.322	.031	1>2
		Santa Coloma	.52	.343	.296	
	La Violeta	San Feliu	-.84*	.322	.031	2<1
		Santa Coloma	-.33	.353	.630	
		La Violeta	.33	.353	.630	

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel $p < 0.05$.

Como podemos apreciar en tabla 35, los grados de significación del desarrollo del programa en los ítems, es el siguiente:

DE8: El mobiliario de las clases es flexible. Recibe la mayor valoración el centro Santa Coloma, el cual, es mayor que Sant Feliu y que La Violeta.

DE10: ¿En clase se lleva el ritmo previsto en la programación? La valoración más alta en cuanto a las medias podemos decir que Sant Feliu es más valorada que La Violeta y que Santa Coloma.

DE11: Los formadores saben explicar. Nuevamente, la valoración se da a partir del grado de significación que representa la tabla anterior, por lo tanto podemos predecir que Sant Feliu ha sido mejor valorada que Santa Coloma y La Violeta.

DE12: Se realiza una evaluación continua para desarrollar su valoración según las características del grupo.

Podemos observar que existe grado de significación, por lo tanto aplicamos la siguiente regla que hemos venido aplicando varias veces: donde Sant Feliu ha sido el centro mejor valorado que Santa Coloma y La Violeta.

DE15: Los medios utilizados por el formador son adecuados. El centro mejor valorado es el de Sant Feliu, con una media mayor que Santa Coloma y La Violeta.

DE18: El ambiente de estudio es estimulante. Sant Feliu ha sido valorado que Santa Coloma y la Violeta.

DE32: Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible. Sant Feliu ha sido mejor valorado que Santa Coloma y La Violeta.

TABLA 36. VALORACIÓN DE DESARROLLO DEL PROGRAMA DE OFIMÁTICA POR CENTRO: CATALUÑA

Items	San Feliu 1	La Violeta 2	Santa Coloma 3	Sign	Difer
1. Las clases deberían ser más prácticas que teóricas	3.50	3.67	4.17	-	
2. Es preferible la enseñanza en grupo que individualizada	3.93	2.89	4.00	-	
3. En clase existe implicación de los alumnos	4.29	3.22	3.33	-	
4. En clase existe una buena comunicación entre alumnos y formador	4.71	4.11	4.67	-	
5. En clase existe preferencia por el trabajo individual	2.71	3.33	2.17	-	
6. En clase los alumnos cumplen las tareas	4.60	4.00	4.67	-	
7. Las aulas reúnen buenas condiciones	3.40	3.80	4.17	-	
8. El mobiliario de las clases es flexible	3.50	3.90	4.00	-	
9. Las sesiones de clase son expositivas	4.00	3.50	3.83	-	
10. En clase se lleva el ritmo previsto en la programación	4.10	3.30	3.33	-	
11. Los formadores saben explicar	4.71	4.25	4.75	-	
12. Se realiza una evaluación continua para desarrollar la programación según las características del grupo	4.08	2.91	3.25	0.033	1>3,2
13. En clase el formador tiene en cuenta las características de los alumnos	4.15	3.37	3.57	-	
14. Las sesiones de clase resultan aburridas	1.71	2.36	2.50	-	
15. Los medios utilizados por el formador son adecuados	4.07	3.67	4.25	-	
16. El horario de la jornada de formación es adecuado para los alumnos	4.23	4.44	4.63	-	
17. Los formadores dominan la materia	4.77	4.67	4.50	-	
18. El ambiente de estudio es estimulante	4.46	3.78	4.13	-	
19. Las prácticas de clase han sido útiles	4.62	4.11	4.50	-	
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	3.54	3.11	2.75	-	
21. Los alumnos tienen información puntual de la evaluación de sus aprendizajes	4.22	4.44	3.25	0.040	2>1,3
22. Los formadores son competentes	4.67	4.78	4.50	-	
23. Los formadores imponen su criterio sin aceptar las opiniones del grupo	2.00	1.56	2.00	-	
24. Los formadores son adecuados para impartir estos cursos	4.78	4.67	4.63	-	
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales	4.78	4.56	4.63	-	
26. Los alumnos deberían autoevaluarse	3.38	3.50	2.13	0.026	2>1,3
27. Los formadores tienen una gran capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos	4.38	4.00	3.75	-	
28. Lo que se aprende en los cursos se corresponde con la práctica profesional	4.31	3.80	4.00	-	
29. El trabajo en pequeños grupos favorece el aprendizaje	4.23	4.20	4.25	-	
30. Los formadores utilizan diferentes medios para la docencia	3.77	3.90	3.77	-	
31. El programa se relaciona con otras áreas afines	3.92	3.71	3.50	-	
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible	4.58	4.57	3.50	-	
33. Cuenta el programa con actividades de refuerzo o profundización	3.25	4.29	3.25	-	
34. Es estimulante trabajar de manera independiente	3.33	3.86	3.38	-	
35. El ambiente simulado de trabajo favorece la formación	4.17	3.86	3.88	-	

La tabla n° 36 expresa la valoración del desarrollo del programa en los centros de Cataluña tal cual se expresa a continuación:

DE12. El centro de Sant Feliu recibe la más alta valoración relacionada con la evaluación continua en la programación adaptada a las características del grupo, esto se tiene su

explicación en el hecho de que este centro viene trabajando en la consolidación de una cultura evaluativa promovida desde los programas en donde los estudiantes participan en una evaluación dinámica, asumiendo los nuevos retos profesionales. También en los otros centros se trabaja sobre esta línea de evaluación, aunque la valoración sea diferente.

DE21. Con relación a la información puntual de la evaluación de los aprendizajes, la más alta valoración la obtuvo el centro de La Violeta lo cual indica que existe una rapidez de gestión académica que facilita esta cualidad de la evaluación.

DE26. En este ítem La Violeta presenta la más alta valoración en cuanto a la autoevaluación, lo que nos indica que los estudiantes no tienen claras las cualidades de la evaluación que ellos pudieran hacer sobre sus aprendizajes; aunque también es un reflejo de la confianza que han expresado hacia sus formadores como las personas que mejor pueden realizar esta tarea.

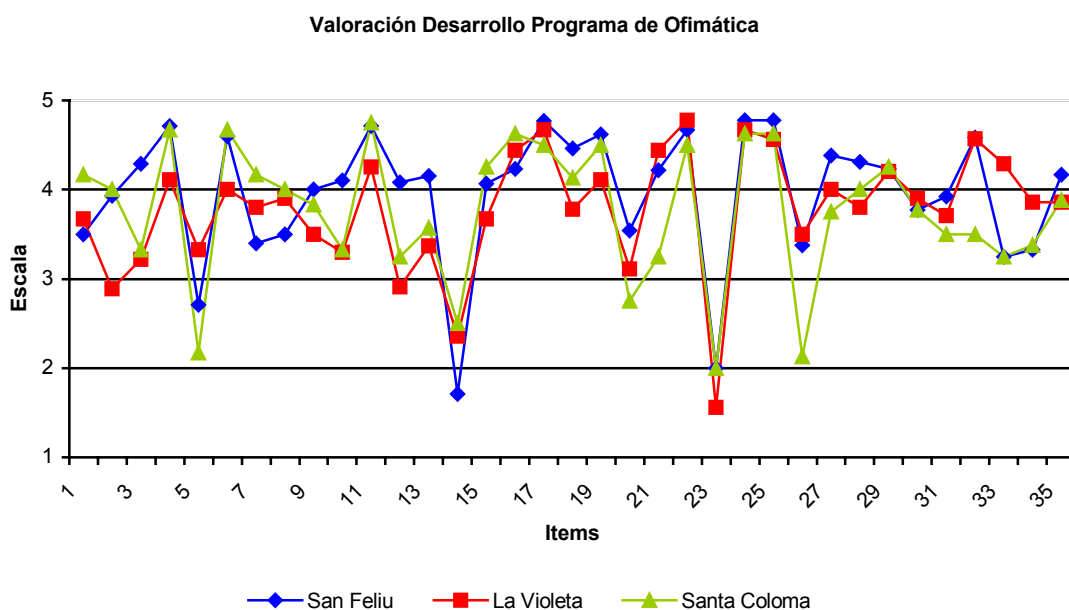
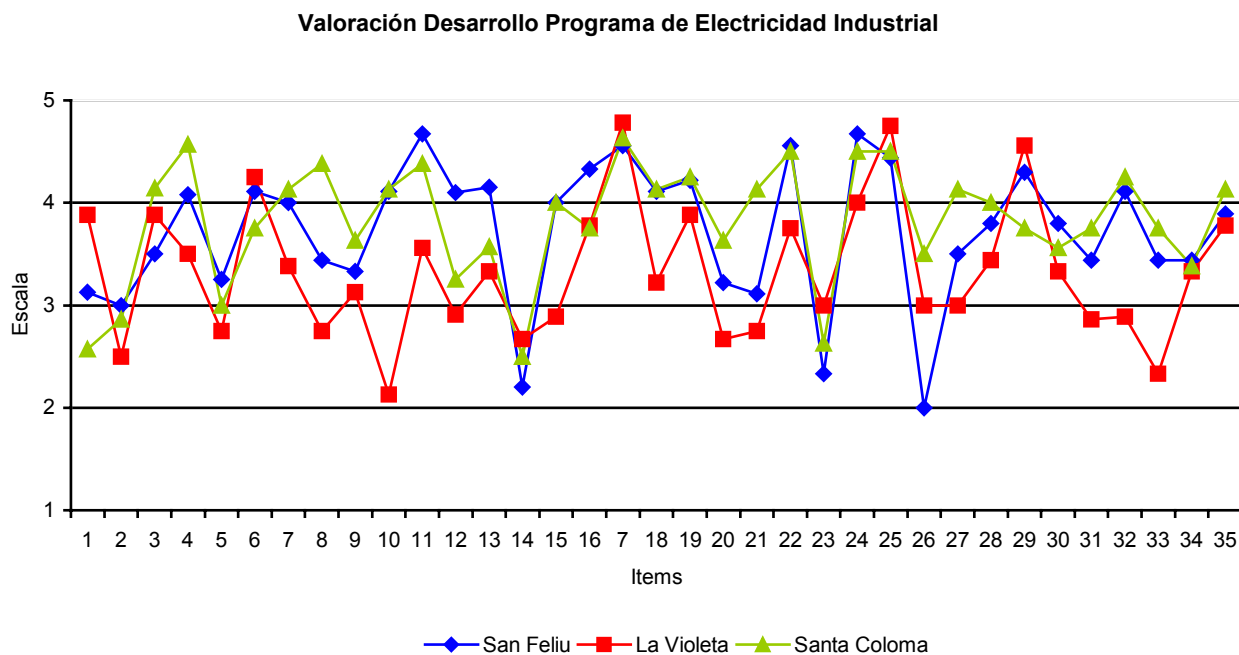


TABLA 37. VALORACIÓN DE DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ELECTRICIDAD INDUSTRIAL POR CENTRO: CATALUÑA.

Ítems	San Feliu (1)	La violeta (2)	Santa Coloma (3)	Sign	Difer
1. Las clases deberían ser más prácticas que teóricas	3.13	3.88	2.57	-	
2. Es preferible la enseñanza en grupo que individualizada	3.00	2.50	2.86	-	
3. En clase existe implicación de los alumnos	3.50	3.88	4.14	-	
4. En clase existe una buena comunicación entre alumnos y formador	4.08	3.50	4.57	-	
5. En clase existe preferencia por el trabajo individual	3.25	2.75	3.00	-	
6. En clase los alumnos cumplen las tareas	4.11	4.25	3.75	-	
7. Las aulas reúnen buenas condiciones	4.00	3.38	4.13	-	
8. El mobiliario de las clases es flexible	3.44	2.75	4.38	0.004	3>1,2
9. Las sesiones de clase son expositivas	3.33	3.13	3.63	-	
10. En clase se lleva el ritmo previsto en la programación	4.11	2.13	4.13	0.000	3>1,2
11. Los formadores saben explicar	4.67	3.56	4.38	0.025	1>3,2
12. Se realiza una evaluación continua para desarrollar la programación según las características del grupo	4.10	2.91	3.25	0.040	1>3,2
13. En clase el formador tiene en cuenta las características de los alumnos	4.15	3.33	3.57	-	
14. Las sesiones de clase resultan aburridas	2.20	2.67	2.50	-	
15. Los medios utilizados por el formador son adecuados	4.00	2.89	4.00	0.030	1>2; 3>2
16. El horario de la jornada de formación es adecuado para los alumnos	4.33	3.78	3.75	-	
17. Los formadores dominan la materia	4.56	4.78	4.63	-	
18. El ambiente de estudio es estimulante	4.11	3.22	4.13	-	
19. Las prácticas de clase han sido útiles	4.22	3.88	4.25	-	
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	3.22	2.67	3.63	-	
21. Los alumnos tienen información puntual de la evaluación de sus aprendizajes	3.11	2.75	4.13	-	
22. Los formadores son competentes	4.56	3.75	4.50	-	
23. Los formadores imponen su criterio sin aceptar las opiniones del grupo	2.33	3.00	2.63	-	
24. Los formadores son adecuados para impartir estos cursos	4.67	4.00	4.50	-	
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales	4.44	4.75	4.50	-	
26. Los alumnos deberían autoevaluarse	2.00	3.00	3.50	0.030	3>2,1
27. Los formadores tienen una gran capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos	3.50	3.00	4.13	0.021	3>1,2
28. Lo que se aprende en los cursos se corresponde con la práctica profesional	3.80	3.44	4.00	-	
29. El trabajo en pequeños grupos favorece el aprendizaje	4.30	4.56	3.75	-	
30. Los formadores utilizan diferentes medios para la docencia	3.80	3.33	3.56	-	
31. El programa te relaciona con otras áreas afines	3.44	3.33	3.38	-	
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible	3.44	2.86	3.75	0.015	3>1,2
33. Cuenta el programa con actividades de refuerzo o profundización	4.11	2.89	4.25	0.046	3>1,2
34. Es estimulante trabajar de manera independiente	3.44	2.33	3.75	-	
35. El ambiente simulado de trabajo favorece la formación	3.89	3.78	4.13	-	



La tabla n° 37 presenta las valoraciones del programa de electricidad:

El ítem DE8 obtuvo la más alta valoración dado que las instalaciones del Sant Feliu además de poseer un mobiliario versátil, su uso es altamente controlado para garantizar su máximo aprovechamiento y el estado en que se encuentra. Aunque el mobiliario es equivalente en los centros su utilización es lo que determina la valoración expresada.

DE10. En esta valoración la significación se centra en el cumplimiento estricto de las programaciones en la temporalización hecha previamente donde el centro de Santa Coloma utiliza con mayor precisión controles de supervisión y seguimiento de la planificación. Cabe destacar que este centro fue el único que entregó la memoria de actividades desarrolladas de manera actualizada (1998).

DE11. La capacidad de explicación valorada en los formadores se expresó más elevado en el centro de Sant Feliu, lo cual refleja la calidad de formación de los formadores realizada en este centro dentro de una tradición investigativa.

DE12. Esta valoración refleja que en el programa de electricidad industrial por ser altamente práctico, los estudiantes reciben más rápidamente el informe de evaluación de sus aprendizajes (feedback).

DE15. Aunque los medios utilizados por el formador son adecuados en todos los centros, la mayor valoración que encontramos es la centro de Sant Feliu. Esto también refleja la capacidad alcanzada por sus formadores en el desarrollo de metodologías innovadoras.

DE26. Esta valoración significativa nos permite apreciar que en el centro de Santa Coloma es donde mejor conocimiento tienen los estudiantes sobre esta modalidad de evaluación.

DE27. La significación de este ítem cuya más alta valoración la expresa Santa Coloma se basa en una eficaz comunicación lo cual garantiza interacciones cuyo dinamismo hace que formador se identifique mejor con los alumnos.

DE32. La temporalización utilizada en Santa Coloma es desarrollada de acuerdo a la programación de actividades, bajo controles y seguimientos muy cuidadosos.

DE33. Las actividades de profundización o refuerzo son valoradas más altas en Santa Coloma en respuesta a la rigurosa organización de su práctica, lo cual estimula la participación en las actividades de refuerzo.

8.3.2 Resultados del Programa

Tomando en cuenta las valoraciones expresadas en su media aritmética los resultados aportados se expresan en la tabla siguiente:

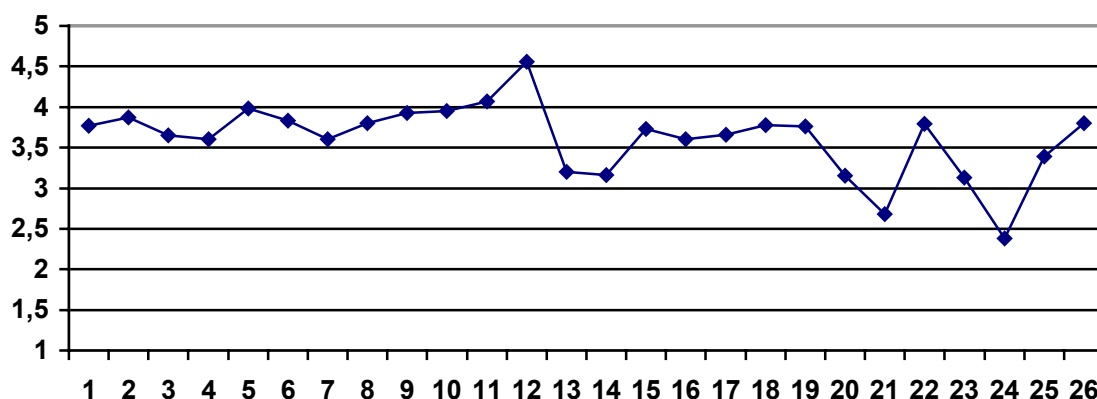
TABLA 38. RESULTADOS DEL PROGRAMA: CATALUÑA

	Media	Desviación
1. Los objetivos del curso se han conseguido	3,77	1,10
2. El contenido del curso ha satisfecho mis necesidades de formación	3,87	1,06
3. El nivel de profundidad con el que se ha tratado los contenidos, ha sido adecuado	3,65	1,07
4. La información previa al programa ha sido adecuada	3,60	1,09
5. La actividad del coordinador del programa ha sido positiva	3,98	1,16
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación	3,83	1,04
7. La duración del curso ha sido adecuada a los objetivos del programa	3,60	1,26
8. Es estimulante para asumir retos profesionales	3,80	1,11
9. Las enseñanzas recibidas son útiles para mí	3,93	0,98
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional	3,95	0,91
11. Las sesiones de formación han incrementado mi interés por realizar otros cursos	4,07	0,99
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional	4,56	0,60
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos	3,20	1,26
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales	3,16	1,32
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo	3,73	1,04
16. La formación recibida responde plenamente a mis expectativas	3,60	1,08
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos ha cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación	3,66	1,07
18. El curso me ha permitido ser más consciente de las limitaciones de mi práctica profesional	3,78	1,00
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo profesional que nos afecta	3,76	1,06
20. He animado a otros compañeros a realizar el curso	3,15	1,45
21. La aplicación de los aprendizajes ha cambiado positivamente las actitudes de mi jefe sobre mí	2,68	1,49
22. Pueden los alumnos que finalicen un programa volver al centro para aclarar algunas dudas, en caso de que las tengan	3,79	1,18
23. Cuenta el programa con actividades de refuerzo o profundización?	3,13	1,29
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer micro empresas independientes?	2,38	1,42
25. Los estudiantes destacados tienen más posibilidades de trabajo?	3,39	1,42
26. La culminación de este programa facilita la formación continua en otros programas?	3,80	1,22

Podemos apreciar en la tabla n° 38 que los ítems son considerados mayoritariamente por encima de la media teórica, sólo los ítems 21 y 24 son valorados por debajo de la media teórica. Podemos entonces decir que la formación es muy poco reconocida por algunos superiores de los trabajadores en las empresas; por otra parte, muy pocos consideran que el área de formación posibilita el establecimiento de micro empresas

independientes, esto último nos indica que los estudiantes no perciben una de las orientaciones más importantes que debería apreciarse en los programas de formación ocupacional ofrecido por los C.I.F.O.

Por otra parte, los ítems 11 y 12 los estudiantes consideran en una media alta, que las sesiones de formación le han incrementado el interés por otros cursos lo cual indica que se orienta hacia una formación permanente, y el ítem 12 indica que cree en la formación como herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional, lo que significa que tiene expectativas de mejorar su formación profesional, que más adelante encontrará mejores beneficios.



Observando gráficamente los resultados se puede apreciar como el ítem R12 es aprobado totalmente lo cual expresa la confianza en la formación que reciben, mientras que la dudosa valoración del ítem R24 nos indica que los estudiantes no tienen seguridad alguna sobre la posibilidad de establecer microempresas independientes, lo cual se puede deber a un vacío de información o a una incertidumbre frente a los requisitos exigidos por las entidades financieras

8.3.2.1 Resultados de Ofimática por centro.

Esta información permite conocer detalles de cada programa.

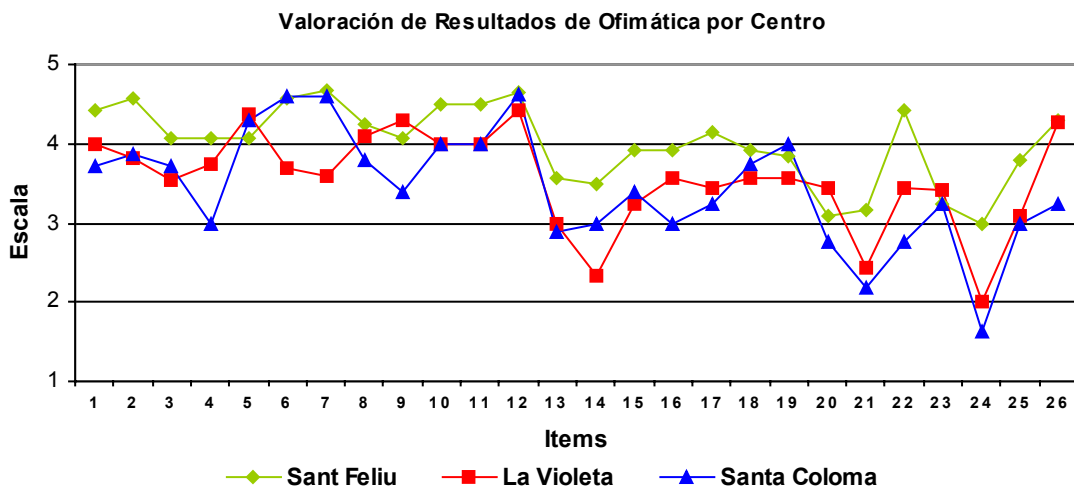
TABLA 39. VALORACIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE OFIMÁTICA POR CENTRO: CATALUÑA

Ítems	Sant Feliu (1)	La Violeta (2)	Santa Coloma (3)	Sign	Difer
1. Los objetivos del curso se han conseguido	4,42	4,00	3,71	-	
2. El contenido del curso ha satisfecho mis necesidades de formación	4,58	3,82	3,86	-	
3. El nivel de profundidad con el que se ha tratado los contenidos, ha sido adecuado	4,08	3,55	3,71	-	
4. La información previa al programa ha sido adecuada	4,08	3,73	3,00	-	
5. La actividad del coordinador del programa ha sido positiva	4,08	4,36	4,29	-	
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación	4,58	3,70	4,60	-	
7. La duración del curso ha sido adecuada a los objetivos del programa	4,67	3,60	4,60	-	
8. Es estimulante para asumir retos profesionales	4,25	4,10	3,80	-	
9. Las enseñanzas recibidas son útiles para mi	4,08	4,30	3,40	-	
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional	4,50	4,00	4,00	-	
11. Las sesiones de formación han incrementado mi interés por realizar otros cursos	4,50	4,00	4,00	-	
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional	4,64	4,42	4,63	-	
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos	3,57	3,00	2,88	-	
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales	3,50	2,33	3,00	-	
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo	3,93	3,25	3,38	-	
16. La formación recibida responde plenamente a mis expectativas	3,92	3,56	3,00	-	
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos ha cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación	4,15	3,44	3,25	-	
18. El curso me ha permitido ser más consciente de las limitaciones de mi práctica profesional	3,92	3,56	3,75	-	
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo profesional que nos afecta	3,85	3,56	4,00	-	
20. He animado a otros compañeros a realizar el curso	3,08	3,44	2,75	-	
21. La aplicación de los aprendizajes ha cambiado positivamente las actitudes de mi jefe sobre mí	3,17	2,44	2,17	-	
22. Pueden los alumnos que finalicen un programa volver al centro para aclarar algunas dudas, en caso de que las tengan	4,42	3,44	2,75	0,00 5	1>2,3
23. Cuenta el programa con actividades de refuerzo o profundización?	3,23	3,42	3,25	-	
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer micro empresas independientes?	3,00	2,00	1,63	-	
25. Los estudiantes destacados tienen más posibilidades de trabajo?	3,79	3,10	3,00	-	
26. La culminación de este programa facilita la formación continua en otros programas?	4,29	4,27	3,25	-	

Se destaca la baja valoración aunque aprobada del ítem R7 por parte del centro la violeta(2), en donde la distribución del

tiempo no satisface a los estudiantes al limitarse el logro de objetivos del programa, por deficiente distribución del tiempo.

En cuanto al R13 los centros de La Violeta y Santa Coloma dudan si esta aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos, lo cual implica que los programas no están lo suficientemente actualizados ni responden a las necesidades y expectativas de los estudiantes. Igualmente en el R21 los aprendizajes no han contribuido a que los jefes de sus empresas cambien positivamente las aptitudes de los jefes de las empresas hacia los participantes de los programas. En cuanto al R24 es preocupante el desconocimiento de los estudiantes para el establecimiento de microempresas independientes(R24), en donde Santa Coloma desaprueba esta misión formativa. Finalmente cabe destacar la confianza que expresan los participantes de San Feliu al querer regresar al centro para aclarar algunas dudas en caso de que las tengan (R22), aquí se expresa diferencias significativas con los demás centros en donde dudan volver a estos centros, mas que por sentirse seguros de su formación, quizás por el temor de no ser atendidos adecuadamente, lo cual forma parte de los climas mas bien fríos e impersonales que allí se aprecian.



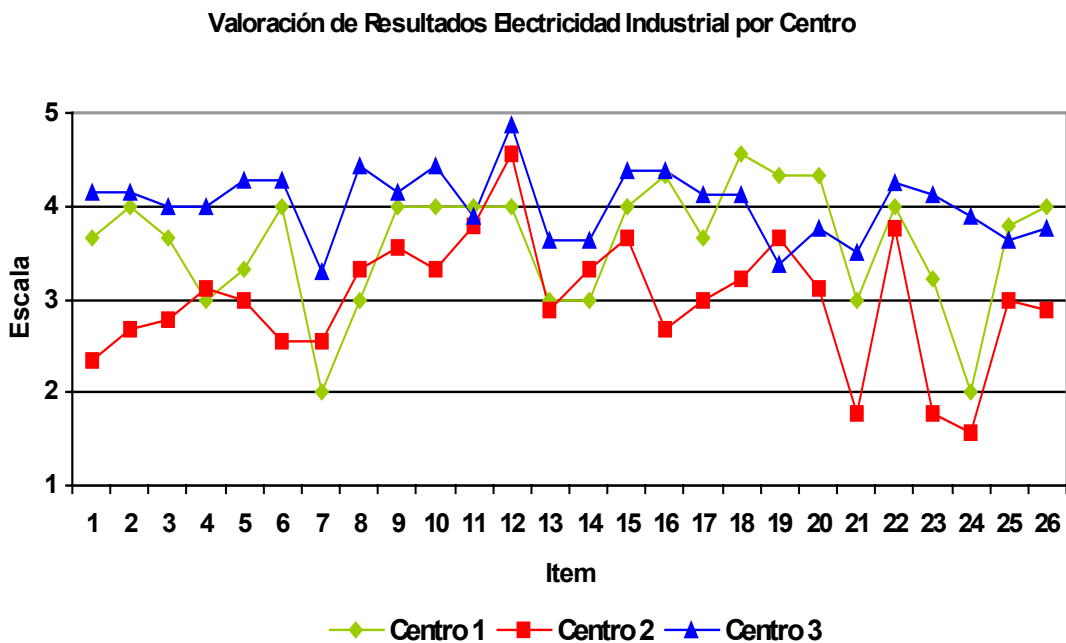
8.3.2.2 Resultados del programa de electricidad industrial.

Podemos apreciar los resultados de este programa expresaron diferencias significativas entre los centros de Cataluña de la siguiente manera

TABLA 40. VALORACIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE ELECTRICIDAD INDUSTRIAL POR CENTRO: CATALUÑA

	Centro 1	Centro 2	Centro 3	Sign	Difer
1. Los objetivos del curso se han conseguido	3.67	2.33	4.14	0.001	3>1,2
2. El contenido del curso ha satisfecho mis necesidades de formación	4.00	2.67	4.14	0.002	3>1,2
3. El nivel de profundidad con el que se ha tratado los contenidos, ha sido adecuado	3.67	2.78	4.00	0.016	3>2,1
4. La información previa al programa ha sido adecuada	3.00	3.11	4.00	-	
5. La actividad del coordinador del programa ha sido positiva	3.33	3.00	4.29	-	
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación	4.00	2.56	4.29	0,000	3>1,2
7. La duración del curso ha sido adecuada a los objetivos del programa	2.00	2.56	3.29	-	
8. Es estimulante para asumir retos profesionales	3.00	3.33	4.43	0.029	3>2,1
9. Las enseñanzas recibidas son útiles para mi	4.00	3.56	4.14	-	
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional	4.00	3.33	4.43	0.025	3>2,1
11. Las sesiones de formación han incrementado mi interés por realizar otros cursos	4.00	3.78	3.88	-	
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional	4.00	4.56	4.88	-	
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos	3.00	2.89	3.63	-	
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales	3.00	3.33	3.63	-	
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo	4.00	3.67	4.38	-	
16. La formación recibida responde plenamente a mis expectativas	4.33	2.67	4.38	0.000	3>1,2
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos ha cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación	3.67	3.00	4.13	-	
18. El curso me ha permitido ser más consciente de las limitaciones de mi práctica profesional	4.57	3.22	4.13	-	
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo profesional que nos afecta	4.33	3.67	3.38	-	
20. He animado a otros compañeros a realizar el curso	4.33	3.11	3.75	-	
21. La aplicación de los aprendizajes ha cambiado positivamente las actitudes de mi jefe sobre mí	3.00	1.78	3.50	0.011	3>1,2
22. Pueden los alumnos que finalicen un programa volver al centro para aclarar algunas dudas, en caso de que las tengan	4.00	3.75	4.25	-	
23. Cuenta el programa con actividades de refuerzo o profundización?	3.23	1.78	4.13	0.000	3>2,1
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer micro empresas independientes?	2.00	1.56	3.88	0.003	3>2,1
25. Los estudiantes destacados tienen más posibilidades de trabajo?	3.80	3.00	3.63	-	
26. La culminación de este programa facilita la formación continua en otros programas?	4.00	2.89	3.75	-	

Podemos apreciar que los resultados del programa de electricidad industrial por centro obtuvieron una mayor valoración significativa en el centro de Santa Coloma, particularmente en los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 10, 16, 21, 23 y 24 que van referidos a la satisfacción de necesidades de formación en este programa, donde se aparecía diferencias significativas comparándolo con los demás centros. Lo expuesto queda reflejado claramente en el gráfico siguientes, donde se aprecia una valoración general y particular muy por encima de la media teórica.



8.3.2.3 Diferencias en los resultados del programa por centro

En este grafico se aparecía que el Centro de La violeta posee mayoritariamente valores inferiores, mientras que Santa Coloma expresa valoraciones predominantemente aprobadas. Utilizando los mismos estadísticos que para el desarrollo, obtuvimos la información que se expresa en la tabla siguiente:

TABLA 41. COMPARACIÓN DE MEDIAS RESULTADO DEL PROGRAMA: CATALUÑA
HSD DE TUKEY

Variable dependiente	(I) Centro	(J) Centro	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Dif.
R1	San Feliu	La Violeta	.93*	.344	.025	1>2,3
		Santa Coloma	.18	.363	.878	
	La Violeta	San Feliu	-.93*	.344	.025	2<1,3
		Santa Coloma	-.75	.349	.091	
	Santa Coloma	San Feliu	-.18	.363	.878	
R2		La Violeta	.75	.349	.091	
	San Feliu	La Violeta	1.00*	.314	.007	1>2,3
		Santa Coloma	.27	.336	.700	
	La Violeta	San Feliu	-1.00*	.314	.007	2<1,3
		Santa Coloma	-.73	.324	.072	
	Santa Coloma	San Feliu	-.27	.336	.700	
R6		La Violeta	.73	.324	.072	
		La Violeta	.50	.392	.409	
	San Feliu	La Violeta	1.08*	.304	.002	1>2,3
		Santa Coloma	.15	.321	.883	
	Violeta	San Feliu	-1.08*	.304	.002	2<1,3
		Santa Coloma	-.92*	.314	.013	2<3,1
R7	Santa Coloma	San Feliu	-.15	.321	.883	
		La Violeta	.92*	.314	.013	3>2
	San Feliu	La Violeta	1.03*	.398	.034	1>2,3
		Santa Coloma	.61	.421	.319	
	La Violeta	San Feliu	-1.03*	.398	.034	2<1,3
		Santa Coloma	-.41	.405	.569	
	San Feliu	-.61	.421	.319		
	La Violeta	.41	.405	.569		

La diferencia entre las medias es significativa al nivel $p < 0.05$.

R1. Los estudiantes de Sant Feliu valoraron superiormente los objetivos del curso.

R2. El contenido del curso satisfizo mejor las necesidades de formación manifestadas por los estudiantes de Sant Feliu. Sin embargo, aunque las valoraciones de los otros centros fueron un poco más bajas, son importantes dado que los valores están por encima de la media teórica.

R6. Los programas son valorados como capaces de satisfacer las necesidades de formación con más alto valor de significación en Santa Coloma, mientras que en La Violeta y Sant Feliu fueron menores valorados, también reconocen su importancia.

R7. La duración del curso, en cuanto a la adecuación de los objetivos del programa, fue altamente valorada en Sant Feliu.

TABLA 42. VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA EN FUNCIÓN DE LA ESPECIALIDAD (PRUEBA DE MUESTRAS INDEPENDIENTES)

ITEM	Ofim. (1)	Elec. I. (2)	Sig. Bilate ral	Dif.
R1. ¿Los objetivos del curso se han conseguido?	4,06	3,30	0,013	2<1
R2. ¿EL CONTENIDO DEL CURSO HA SATISFECHO MIS NECESIDADES DE FORMACIÓN?	4,09	3,52	0,053	2<1
R6. ¿EL CURSO HA SATISFECHO MIS NECESIDADES DE FORMACIÓN?	4,06	3,30	0,043	2<1
R7. ¿LA DURACIÓN DEL CURSO HA SIDO ADECUADA A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	4,00	3,00	0,04	2<1

En primer lugar, los estudiantes de la especialidad «electricidad industrial» valoran bajo estos Items dado la complejidad que representa el programa tanto en la teoría como en la práctica mientras que los de «ofimática» tienen la posibilidad de concretar más rápidamente tanto el alcance de los programas y diferenciar su valor formativo. Cabe destacar que la duración del curso apreciada como insuficiente, conjuntamente con la satisfacción de necesidades de formación de gran importancia, aunque fuesen frecuencias o medias más altas, ya que la insatisfacción de un estudiante, debería ser atendida cuidadosamente.

8.3.2.4 Resultados del programa en función del sexo

Dentro de las variables personales solo el sexo presento diferencia en los resultados del ítems R23, lo que se puede apreciar en la tabla n° 43.

TABLA 43. VALORACIÓN RESULTADOS DEL PROGRAMA EN FUNCIÓN DEL SEXO (PRUEBA DE MUESTRAS INDEPENDIENTES)

ITEM	M (1)	F (2)	Sig. Bilateral	Dif.
23 ¿Cuenta el programa con actividades de refuerzo o profundización?	2,84	3,52	0,43	1<2

Aquí se puede apreciar que las mujeres valoran; **aprobado** mientras que los hombres dudan. Este resultado podría incidir en su práctica y expresar una mayor motivación y dedicación por parte de las mujeres.

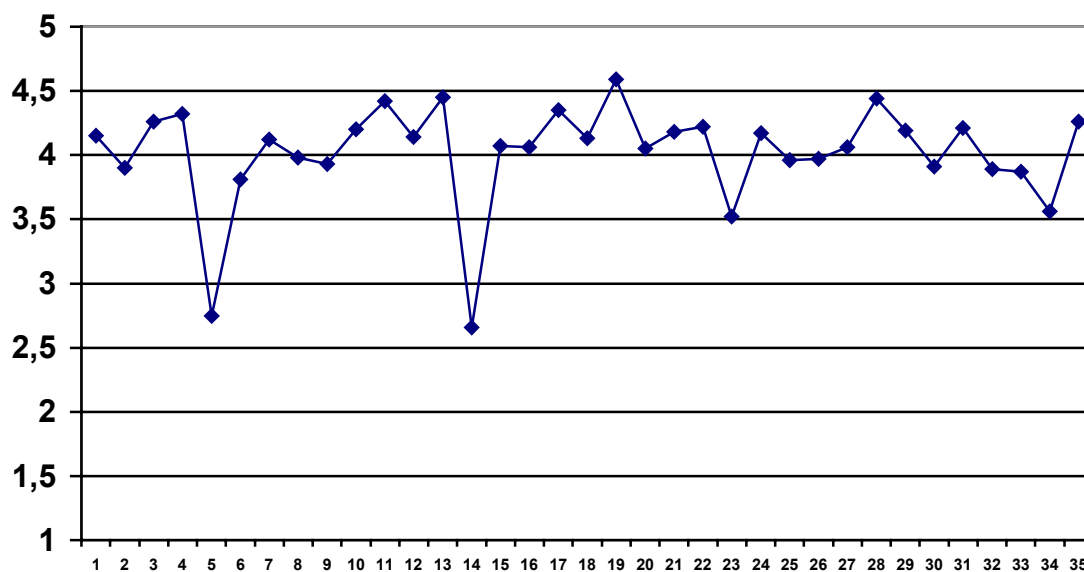
8.4 Análisis de la información aportada por los estudiantes de Táchira.

8.4.1 Desarrollo del programa

Como se ha realizado en el apartado anterior y continuando con el análisis de los resultados, en este caso los programas valorados en los centros del INCE Táchira.

44. EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA: TÁCHIRA

Items	Media	Desv. típ.
1. Las clases deberían de ser más prácticas que teóricas	4.15	.90
2. Es preferible la enseñanza en grupo	3.90	.78
3. Los alumnos participan en la clase	4.26	.77
4. Las clases generan una buena comunicación entre alumnos y profesores	4.32	.88
5. Se prefiere el trabajo individualizado	2.75	1.31
6. En las clases los alumnos completan sus asignaciones	3.81	.97
7. Las aulas tienen condiciones adecuadas	4.12	.98
8. El mobiliario de las aulas es adecuado y apropiado	3.98	.92
9. Las clases son expositivas	3.93	.95
10. Las clases tienen el ritmo previsto en la programación	4.20	.93
11. Los instructores saben explicar	4.42	.74
12. Se realiza una evaluación continua de acuerdo a las características del grupo	4.14	.99
13. En las clases el instructor toma en cuenta las características de los alumnos	4.45	.96
14. Las sesiones de clase resultan aburridas	2.66	1.25
15. Los medios utilizados por el profesor son adecuados	4.07	.87
16. El horario es adecuado a los alumnos	4.06	.96
17. Los instructores dominan la materia	4.35	.78
18. El ambiente de estudio es estimulante	4.13	.83
19. Las prácticas son útiles	4.59	.69
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	4.05	1.12
21. Los alumnos tienen información puntual de su aprendizaje	4.18	.86
22. Los profesores o instructores son competentes	4.22	.89
23. Los instructores imponen su criterio a los alumnos	3.52	1.22
24. Los instructores son adecuados para impartir los cursos	4.17	.87
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales	3.96	.92
26. Los alumnos deben autoevaluarse	3.97	1.06
27. Los formadores tienen una enorme capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos	4.02	.90
28. Lo que se ha aprendido del curso se corresponde con la profesión en la práctica	4.44	.84
29. El trabajo de pequeños grupos favorece el aprendizaje	4.19	.91
30. Los instructores utilizan diferentes medios para la docencia	3.91	1.06
31. El curso te relaciona con áreas afines	4.21	.86
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible	3.89	1.00
33. El programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.87	.94
34. Es estimulante trabajar de manera independiente	3.56	1.14
35. El ambiente simulado de prácticas favorece la formación	4.26	.83



En este apartado, corresponde el observar las valoraciones realizadas sobre el desarrollo general de los programas en Táchira. La tendencia del ítem mejor valorado fue el número 19, cuya media es de 4,59 lo que indica que “la utilidad de las prácticas” es aprobada totalmente por los estudiantes.

Además, otra de las valoraciones que llaman la atención es el ítem número 13 “En las clases el instructor toma en cuenta las características de los alumnos (motivación, interés, formación previa, experiencia)”. Éste presenta una media de 4.45, aprobada por los estudiantes.

Llama la atención el ítem número 5, mismo que ha sido valorado con una media de 2.75, lo cual indica que la dinámica de trabajo en clase siempre se realiza en grupo, lo cual puede limitar la atención a las diferencias individuales.

También el ítem número 14 presenta una valoración de 2.66 la cual es la más baja tendencia del desarrollo del programa, lo que al mismo tiempo satisface que las clases no sean aburridas.

Esta visión general del desarrollo del programa, nos lleva a buscar niveles de significación dentro de otras variables, tal es el caso del sexo o bien la especialidad. Por tal motivo, en el siguiente apartado se realiza el análisis de manera más particular por centros, ya que dejamos a un lado la tendencia del análisis de las medias.

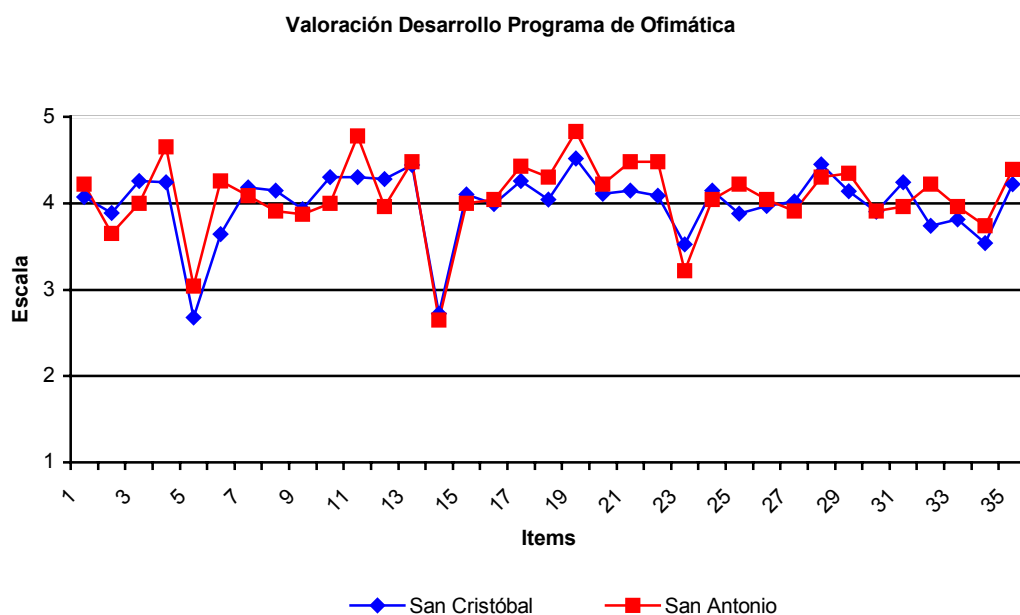
8.4.1.1. Ofimática

En la tabla n° 45 expresa la valoración de Desarrollo del programa de ofimática entre los dos centros la cual presento la siguiente información:

DE4: Las clases generan una buena comunicación entre alumnos y profesores, este ítem presenta una significación bilateral que con la condición antes establecida ($p < 0.05$). Se puede apreciar que el centro San Cristóbal presenta valoraciones menores a San Antonio y, siendo en este centro donde este ítem se considera totalmente aprobado (4.65). Esta situación se presenta en casi todos los programas de San Antonio debido a que los grupos son pequeños y las relaciones personales entre profesores y estudiantes producen interacciones que facilitan un clima de cordialidad y cooperación.

TABLA 45. VALORACIÓN DE DESARROLLO DEL PROGRAMA POR ESPECIALIDAD OFIMÁTICA, ENTRE LOS DOS CENTROS.

Items	Centro		Significación Bilateral	Dif.
	San Cristobal (1)	San Antonio (2)		
1. Las clases deberían de ser más prácticas que teóricas	4.07	4.22		
2. Es preferible la enseñanza en grupo	3.89	3.65		
3. Los alumnos participan en la clase	4.26	4.00		
4. Las clases generan una buena comunicación entre alumnos y profesores	4.24	4.65	.043	1<2
5. Se prefiere el trabajo individualizado	2.68	3.04		
6. En las clases los alumnos completan sus asignaciones	3.64	4.26	.006	1<2
7. Las aulas tienen condiciones adecuadas	4.18	4.09		
8. El mobiliario de las aulas es adecuado y apropiado	4.15	3.91		
9. Las clases son expositivas	3.93	3.87		
10. Las clases tienen el ritmo previsto en la programación	4.30	4.09		
11. Los instructores saben explicar	4.30	4.78	.006	1<2
12. Se realiza una evaluación continua de acuerdo a las características del grupo	4.28	3.96		
13. En las clases el instructor toma en cuenta las características de los alumnos	4.44	4.48		
14. Las sesiones de clase resultan aburridas	2.72	2.65		
15. Los medios utilizados por el profesor son adecuados	4.10	4.00		
16. El horario es adecuado a los alumnos	3.99	4.04		
17. Los instructores dominan la materia	4.26	4.43		
18. El ambiente de estudio es estimulante	4.04	4.30		
19. Las prácticas son útiles	4.52	4.83		
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	4.11	4.22		
21. Los alumnos tienen información puntual de su aprendizaje	4.15	4.48		
22. Los profesores o instructores son competentes	4.09	4.48	.048	1<2
23. Los instructores imponen su criterio a los alumnos	3.52	3.22		
24. Los instructores son adecuados para impartir los cursos	4.15	4.04		
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales	3.88	4.22		
26. Los alumnos deben autoevaluarse	3.97	4.04		
27. Los formadores tienen una enorme capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos	4.02	3.91		
28. Lo que se ha aprendido del curso se corresponde con la profesión en la práctica	4.45	4.30		
29. El trabajo de pequeños grupos favorece el aprendizaje	4.14	4.35		
30. Los instructores utilizan diferentes medios para la docencia	3.90	3.91		
31. El curso te relaciona con áreas afines	4.24	3.96		
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible	3.74	4.22	.041	1<2
33. El programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.81	3.96		
34. Es estimulante trabajar de manera independiente	3.54	3.74		
35. El ambiente simulado de prácticas favorece la formación	4.22	4.39		



DE6: En éste ítem se cumple el nivel de significación, por lo que los alumnos del centro San Antonio expresan una valoración de 4.26, lo cual es aprobado.

DE11: Los instructores saben explicar, es un ítem mejor valorado por el centro San Antonio con una media de 4.78 que representa una aprobación total, con una significación bilateral .006

DE22: Los profesores o instructores son competentes. Este ítem es valorado también por San Antonio con una media de 4.48 e indica que es aprobado.

DE32: Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible. Los alumnos de San Antonio han valorado dentro del desarrollo del programa a este ítem con una media de 4.22 y una significación bilateral de .041

8.4.1.2 Electricidad

TABLA 46. VALORACIÓN DE DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ELECTRICIDAD
CENTRO: TÁCHIRA

Items	Centro		Significación Bilateral	Dif.
	San Cristóbal (1)	San Antonio (2)		
1. Las clases deberían de ser más prácticas que teóricas	4.45	4.30		
2. Es preferible la enseñanza en grupo	4.00	4.40	.039	1<2
3. Los alumnos participan en la clase	4.35	4.70		
4. Las clases generan una buena comunicación entre alumnos y profesores	4.30	4.60		
5. Se prefiere el trabajo individualizado	3.00	2.40		
6. En las clases los alumnos completan sus asignaciones	4.00	4.40		
7. Las aulas tienen condiciones adecuadas	3.80	4.10		
8. El mobiliario de las aulas es adecuado y apropiado	3.15	3.70		
9. Las clases son expositivas	3.60	4.70	.007	1<2
10. Las clases tienen el ritmo previsto en la programación	3.60	4.50	.042	1<2
11. Los instructores saben explicar	4.50	4.90	.032	1<2
12. Se realiza una evaluación continua de acuerdo a las características del grupo	3.40	4.30	.025	1<2
13. En las clases el instructor toma en cuenta las características de los alumnos	4.20	5.00		
14. Las sesiones de clase resultan aburridas	2.40	2.60		
15. Los medios utilizados por el profesor son adecuados	4.05	3.90		
16. El horario es adecuado a los alumnos	4.30	4.50		
17. Los instructores dominan la materia	4.45	4.90		
18. El ambiente de estudio es estimulante	4.35	4.30		
19. Las prácticas son útiles	4.55	4.90		
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	3.15	4.70	.002	1<2
21. Los alumnos tienen información puntual de su aprendizaje	3.90	4.40		
22. Los profesores o instructores son competentes	4.45	4.70		
23. Los instructores imponen su criterio a los alumnos	3.55	4.10		
24. Los instructores son adecuados para impartir los cursos	4.15	4.80	.046	1<2
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales	4.10	4.10		
26. Los alumnos deben autoevaluarse	3.90	4.00		
27. Los formadores tienen una enorme capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos	4.10	4.10		
28. Lo que se ha aprendido del curso se corresponde con la profesión en la práctica	4.40	4.70		
29. El trabajo de pequeños grupos favorece el aprendizaje	4.15	4.60		
30. Los instructores utilizan diferentes medios para la docencia	3.65	4.50		
31. El curso te relaciona con áreas afines	4.10	4.60		
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible	4.05	4.50		
33. El programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.95	4.20		
34. Es estimulante trabajar de manera independiente	3.65	3.20		
35. El ambiente simulado de prácticas favorece la formación	4.40	4.10		

Ahora corresponde explicar los niveles de significación encontrados en el desarrollo del programa entre los centros de Táchira. El cual apreciamos en los siguientes ítems.

DE2: Es preferible la enseñanza en grupo. Es nuevamente San Antonio el que ofrece una valoración aprobada, con una media de 4.40 y una significación bilateral de .039.

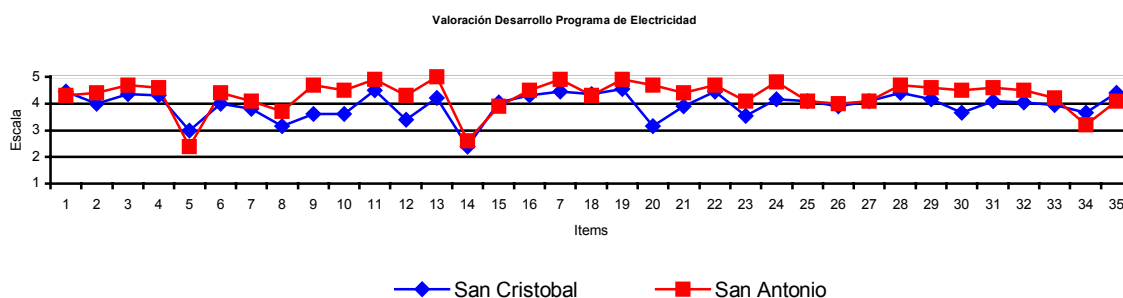
DE9: Las clases son expositivas. La tendencia de este ítem es de una media de 4.70, lo que representa una aprobación totalmente por parte del centro San Antonio, con una significación bilateral de .007.

DE10: Las clases tienen el ritmo previsto en la programación. Con una media de valoración de 4.50, este ítem es aprobado totalmente por el centro San Antonio.

DE11: Los instructores saben explicar. Aquí San Antonio presenta la más alta valoración con una media de 4.90 lo que representa una aprobación totalmente por parte de los estudiantes de este centro.

DE12: Para este ítem: se realiza una evaluación continua de acuerdo a las características del grupo, el centro de San Antonio, nuevamente aporta una aprobación, con una media de 4.30.

DE20: Los alumnos conocen el sistema de evaluación. Este ítem fue valorado por el centro San Antonio con una media de 4.70.



DE24: Los instructores son adecuados para impartir los cursos. San Antonio presenta una media de 4.80 por lo que, lo aprueba totalmente.

8.4.1.3 Sexo

TABLA 47. VALORACIONES DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA
EN FUNCIÓN DEL SEXO
(PRUEBAS DE MUESTRAS INDEPENDIENTES)

Items	sexo		Significación Bilateral	Dif.
	Masculino (1)	Femenino (2)		
	Media	Media		
8.El mobiliario de las aulas es adecuado y apropiado	3.69	4.15	.001	1<2
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	3.78	4.21	.016	1<2

La tabla n° 47 refleja que el ítem número 8 del desarrollo del programa “El mobiliario de las aulas es adecuada y apropiado” es Aprobado siendo las mujeres quienes valoraron más alto el ítem. También se puede decir que uno de los aspectos más importantes en lo referente a condiciones físicas para la ejecución de los programas es favorable. Igualmente en el ítem número 20 “Los alumnos conocen el sistema de evaluación” las mujeres presentaron valoraciones más elevadas que los hombres pero, independientemente de quien haya hecho la valoración, el conocimiento del sistema de evaluación se convierte en un elemento de auto-control, ya que, el estudiante sabe cómo debe expresar sus aprendizajes para que sean valorados y registrados apropiadamente.

8.4.1.4 Diferencias en el desarrollo del programa de acuerdo a la especialidad.

TABLA 48. VALORACIONES DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA EN FUNCIÓN DE LA ESPECIALIDAD

Items	Especialidad		Significación Bilateral	Dif.
	Electricidad	Ofimática		
	Media	Media		
1. Las clases deberían de ser más prácticas que teóricas	4.40	4.09	.030	1>2
2. Es preferible la enseñanza en grupo	4.13	3.85	.017	1>2

En cuanto al desarrollo del programa las valoraciones tienen mayor nivel de significación por especialidad fueron los ítems 1 y 2 “las clases deberían de ser más prácticas que teóricas” esto indica que los estudiantes de los dos programas reconocen la importancia que la práctica tiene, tanto para la formación, así como el futuro ejercicio profesional. En cuanto al ítem 2 “Es preferible la enseñanza en grupo”, la mayor valoración la presentaron los estudiantes del programa de electricidad, quienes ven de esta manera la posibilidad de obtener mejor provecho formativo.

En la tabla 48, dentro de los resultados del programa en función al sexo, sólo se encontró significación bilateral en el ítem número 12 “Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional” donde las mujeres valoran más alto “aprobado” que los varones; esto tiene explicación en el hecho de que las mujeres hacen mayor esfuerzo que los hombres en la formación, al ser menos excluidas de los procesos formativos le otorgan mayor importancia a la continuidad de los programas.

8.4.2 Resultados del programa: Táchira.

En este contexto los resultados fueron bastante homogéneos con valoraciones por encima de la media teórica, dentro de las cuales encontramos las de R8, R9, R10, R12 y R26 como aprobados totalmente, alcanzando sus expectativas con un alto grado de satisfacción, tal cual se puede apreciar en la tabla n° 49 y en su correspondiente gráfico.

Las valoraciones más bajas, aunque aprobadas, podrían explicarse así:

- El ítem 22 “Al finalizar el programa regresas al institución para aclarar dudas en caso de tenerlas”, resulta difícil para el estudiante que seguramente puede ir a trabajar a mas de 200 kilómetros de distancia dentro de la región donde vive, regresar al centro de formación, pues las dudas seguramente las aclarara en mismo puesto de trabajo con los expertos que sea posible.

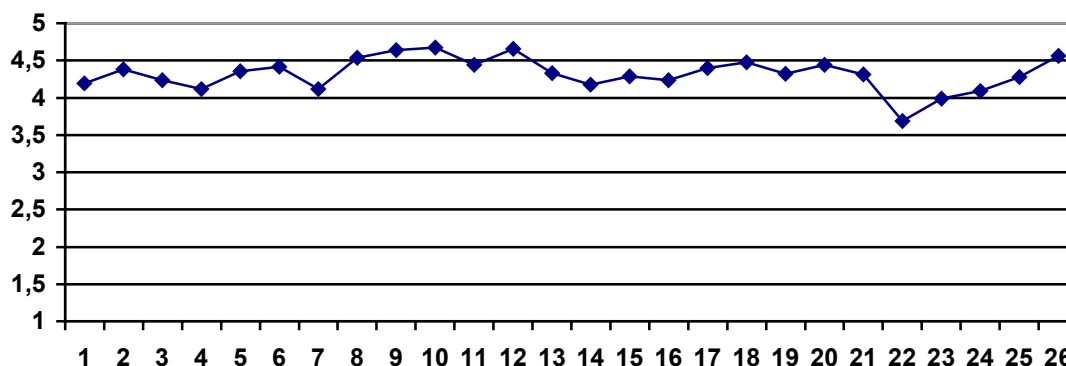
- El ítem 23 “Considera que el programa cuenta con actividades de refuerzo y profundización” , esto ocurre por que los programas solo cuentan con el refuerzo de las pasantías que se realizan en la empresa, lo cual nos indica que la practica simulada en los centros de formación debe ser mas intensa para garantizar el fortalecimiento de los aprendizajes.

En términos generales se pueden considerar los resultados positivamente, ya que los estudiantes reconocen aprobando totalmente la calidad de la enseñanza y la confianza que sienten

sobre los programas para alcanzar mejoras en su ejercicio profesional.

TABLA 49. RESULTADOS DEL PROGRAMA: TÁCHIRA

Ítems	Media	Desv. típ.
1. Haz alcanzado los objetivos del curso	4.19	.71
2. Los contenidos del curso han satisfecho mis necesidades de formación	4.38	.71
3. El nivel de profundidad de los temas fue adecuado	4.24	.76
4. La información previa al programa fue adecuada	4.12	.92
5. La actividad del Coordinador del programa fue positiva	4.36	.71
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación	4.42	.77
7. La duración del curso ha sido de acuerdo a los objetivos del programa	4.12	1.06
8. Es estimulante asumir retos profesionales	4.54	.75
9. La enseñanza recibida fue útil	4.64	.61
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional	4.67	.62
11. Las cesiones de información han incrementado mi interés para realizar otros cursos	4.44	.84
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional	4.66	.59
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos	4.33	.82
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales	4.18	.95
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo	4.29	.83
16. La formación realizada satisfizo plenamente mis expectativas	4.24	.78
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos a cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación	4.40	.70
18. El curso me ha permitido estar más conciente de mis alcances en la nueva práctica profesional	4.48	.64
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo laboral que nos rodea	4.32	.82
20. He animado a otros compañeros a hacer los cursos	4.44	.76
21. La aplicación de los aprendizajes del curso ha cambiado positivamente mis actitudes	4.31	.79
22. Al finalizar el programa regresas a la institución para aclarar dudas en caso de tenerlas	3.69	1.18
23. Consideras que el programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.99	.93
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer microempresas independientes	4.09	.87
25. Los estudiantes más destacados tienen más posibilidad de trabajar	4.28	1.00
26. La culminación de este programa me facilita la realización de otros cursos de formación para fortalecerme profesionalmente	4.56	.70



8.4.2.1 Ofimática

Al comparar los resultados de los programas en el estado Táchira nos encontramos con que aportan valoraciones homogéneas aprobadas o aprobadas totalmente, sin expresar significación bilateral entre los centros.

TABLA 50. VALORACIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE OFIMÁTICA POR CENTRO: TÁCHIRA

Items	Centro		Significación Bilateral	Dif.
	San Cristóbal (1)	San Antonio (2)		
1. Haz alcanzado los objetivos del curso	4.21	4.22	-	
2. Los contenidos del curso han satisfecho mis necesidades de formación	4.39	4.57	-	
3. El nivel de profundidad de los temas fue adecuado	4.16	4.48	-	
4. La información previa al programa fue adecuada	4.18	3.96	-	
5. La actividad del Coordinador del programa fue positiva	4.39	4.39	-	
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación	4.50	4.35	-	
7. La duración del curso ha sido de acuerdo a los objetivos del programa	4.08	4.17	-	
8. Es estimulante asumir retos profesionales	4.56	4.57	-	
9. La enseñanza recibida fue útil	4.63	4.74	-	
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional	4.69	4.65	-	
11. Las cesiones de información han incrementado mi interés para realizar otros cursos	4.39	4.61	-	
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional	4.68	4.74	-	
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos	4.35	4.04	-	
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales	4.09	4.39	-	
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo	4.32	4.22	-	
16. La formación realizada satisfizo plenamente mis expectativas	4.23	4.39	-	
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos a cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación	4.42	4.48	-	
18. El curso me ha permitido estar más conciente de mis alcances en la nueva práctica profesional	4.51	4.43	-	
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo laboral que nos rodea	4.32	4.26	-	
20. He animado a otros compañeros a hacer los cursos	4.50	4.39	-	
21. La aplicación de los aprendizajes del curso ha cambiado positivamente mis actitudes	4.32	4.57	-	
22. Al finalizar el programa regresas a la institución para aclarar dudas en caso de tenerlas	3.68	3.52	-	
23. Consideras que el programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	4.00	4.00	-	
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer microempresas independientes	4.03	4.39	-	
25. Los estudiantes más destacados tienen más posibilidad de trabajar	4.29	4.39	-	
26. La culminación de este programa me facilita la realización de otros cursos de formación para fortalecerme profesionalmente	4.54	4.61	-	

En el ítem R22 observamos las valoraciones mas bajas aunque aprobadas, esto indica que los estudiantes no aspiran regresar al centro para aclarar dudas. Posiblemente por las limitaciones físicas de los centros, además de las grandes distancias que existen entre los centros de formación y las empresas donde laboran o continúan su formación.

8.4.2.1.2. Electricidad

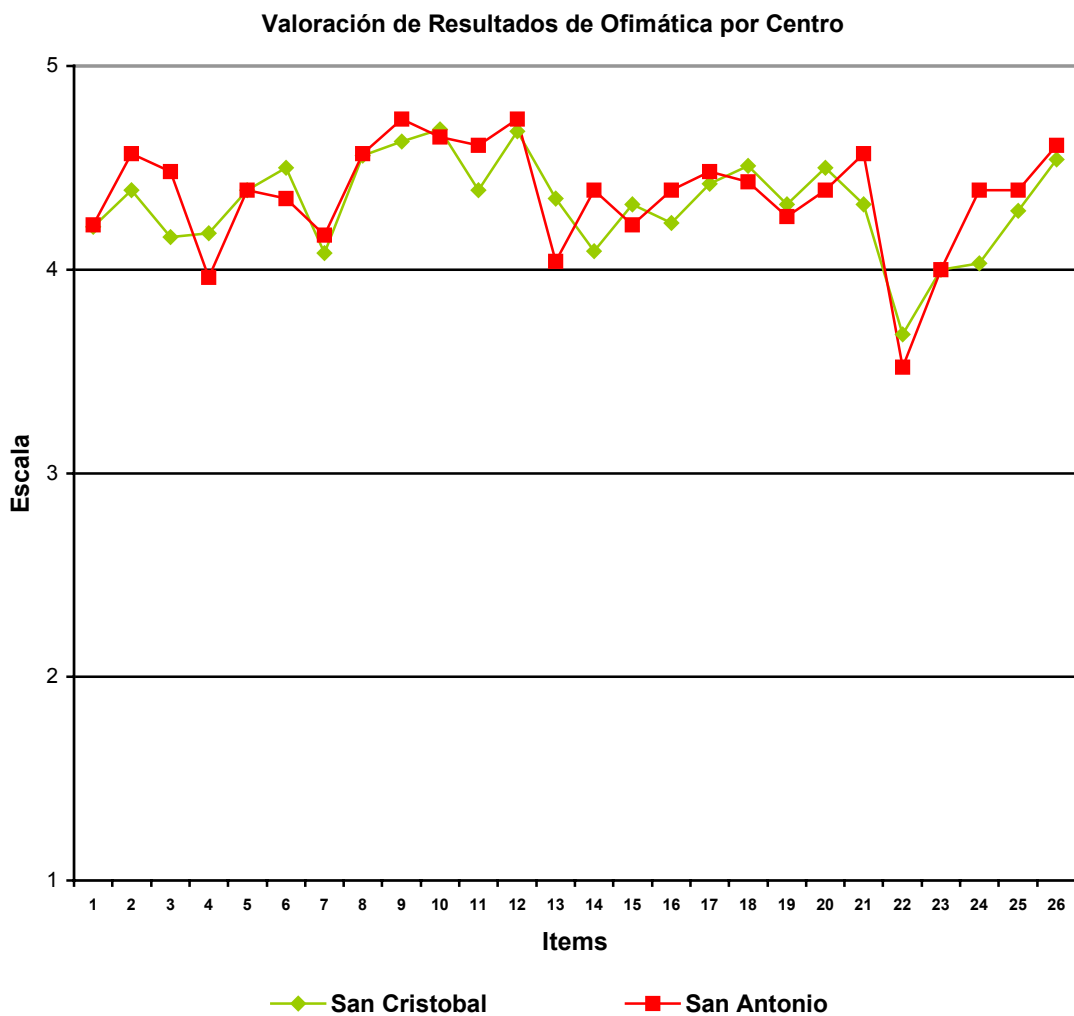


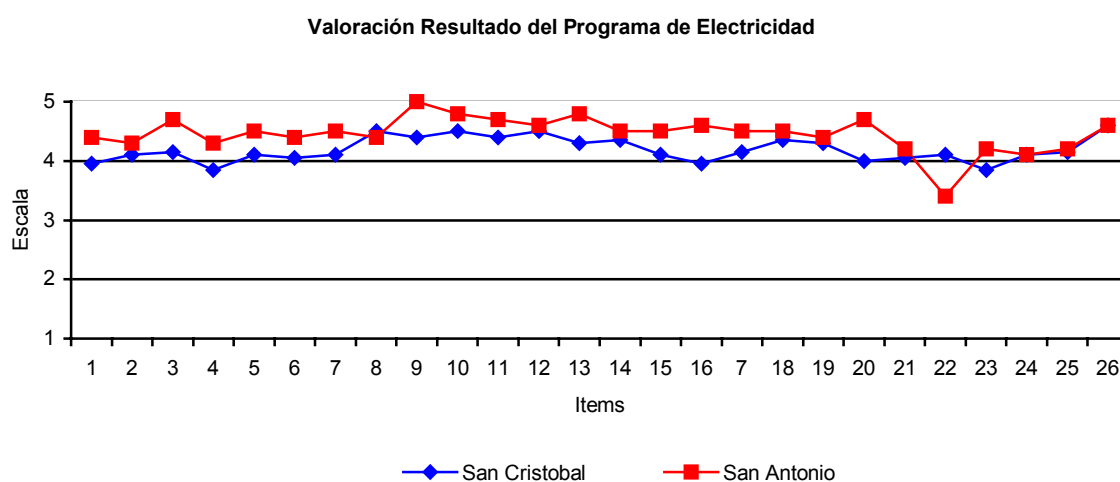
TABLA 51. VALORACIÓN DE RESULTADO DEL PROGRAMA DE ELECTRICIDAD POR CENTRO: TÁCHIRA

Items	Centro		Significación Bilateral	Dife.
	San Cristóbal (1)	San Antonio (2)		
1. Haz alcanzado los objetivos del curso	3.95	4.40	-	
2. Los contenidos del curso han satisfecho mis necesidades de formación	4.10	4.30	-	
3. El nivel de profundidad de los temas fue adecuado	4.15	4.70	-	
4. La información previa al programa fue adecuada	3.85	4.30	-	
5. La actividad del Coordinador del programa fue positiva	4.10	4.50	-	
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación	4.05	4.40	-	
7. La duración del curso ha sido de acuerdo a los objetivos del programa	4.10	4.50	-	
8. Es estimulante asumir retos profesionales	4.50	4.40	-	
9. La enseñanza recibida fue útil	4.40	5.00	.019	1<2
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional	4.50	4.80	-	
11. Las cesiones de información han incrementado mi interés para realizar otros cursos	4.40	4.70	-	
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional	4.50	4.60	-	
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos	4.30	4.80	-	
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales	4.35	4.50	-	
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo	4.10	4.50	-	
16. La formación realizada satisfizo plenamente mis expectativas	3.95	4.60	-	
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos a cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación	4.15	4.50	-	
18. El curso me ha permitido estar más conciente de mis alcances en la nueva práctica profesional	4.35	4.50	-	
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo laboral que nos rodea	4.30	4.40	-	
20. He animado a otros compañeros a hacer los cursos	4.00	4.70	-	
21. La aplicación de los aprendizajes del curso ha cambiado positivamente mis actitudes	4.05	4.20	-	
22. Al finalizar el programa regresas a la institución para aclarar dudas en caso de tenerlas	4.10	3.40	-	
23. Consideras que el programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.85	4.20	-	
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer microempresas independientes	4.10	4.10	-	
25. Los estudiantes más destacados tienen más posibilidad de trabajar	4.15	4.20	-	
26. La culminación de este programa me facilita la realización de otros cursos de formación para fortalecerme profesionalmente	4.60	4.60	-	

Solo se encontró significación bilateral en el R9, donde el centro San Antonio aprueba totalmente la utilidad de la enseñanza recibida. Se puede decir que los estudiantes aprecian la utilidad de la enseñanza a través de las estrategias metodológicas utilizadas por el profesor en la unidad móvil donde se imparte el programa. Igualmente la experiencia del instructor hace que los estudiantes mejoren sus expectativas de ejercicio profesional.

Cabe destacar que esto también se puede deber a la mayor facilidad para conseguir empleo a los profesionales de San Antonio, ya que al encontrarse ubicados en zona fronteriza algunos puedan conseguir trabajo al otro lado de la frontera (Colombia), donde la remuneración le puede resultar favorable si se mantiene viviendo en San Antonio.

Lo aquí expresado también se puede expresar gráficamente a continuación:



Las valoraciones se encuentran ubicada por encima de la media teórica, aunque las observaciones realizadas a los centros permitirán posteriormente hacer algunas recomendaciones específicas.

8.4.2.3 Sexo

En la tabla 52, se puede apreciar que difiere en los resultados del programa en función al sexo, solo en el ítem número 12 “Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional” donde las mujeres valoran más alto “aprobado” que los varones; esto tiene explicación en el

hecho de que las mujeres hacen mayor esfuerzo que los hombres en la formación, al ser menos excluidas de los procesos formativos le otorgan mayor importancia a la continuidad de los programas.

TABLA 52. VALORACIONES DEL RESULTADO DEL PROGRAMA EN FUNCIÓN DEL SEXO

Items	sexo		Significación Bilateral	Dif.
	Masculino (1)	Femenino (2)		
	Media	Media		
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional	4.54	4.74	.026	1<2

8.4.3 Análisis de la información aportada por los formadores.

A este nivel de la investigación es necesario comparar los dos contextos en forma conjunta, para conocer las diferencias significativas entre ellos al observar en comportamiento de las variables tanto personales como formativas, de manera simultánea de todos los centros a la vez. Utilizando para ello la prueba HSD de Tukey de comparaciones múltiples.

En el centro San Antonio los formadores fueron integrados al grupo de San Cristóbal debido a que éstos dependen administrativamente de este centro; mientras que los centros C.I.F.O en Cataluña no fueron susceptibles de agrupamiento debido que funcionan de manera independiente. Este criterio se ha considerado debido a que la administración de los centros determina los procesos dentro de los cuales se encuentran los programas .

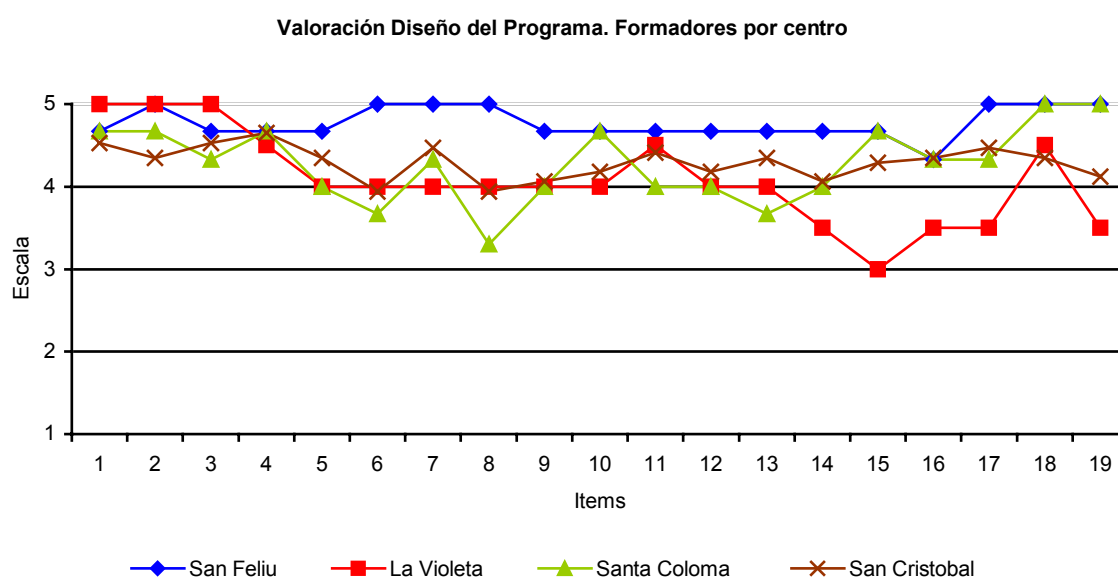
A pesar de que la información aportada resulte bastante homogénea entre los centros de Cataluña y Táchira, los formadores de Cataluña gozan de mejores oportunidades para su

formación continua, además se encuentran mejor asesorados logísticamente ya que la administración de cada centro prevé con suficiente antelación la datación de equipos y materiales necesarios en la ejecución de los programas. Los centros gozan de suficiente autonomía en la adquisición de recursos técnicos materiales, mientras que en Táchira el proceso de dotación resulta más lento y la formación continua de los formadores no esta garantizada lo que puede reflejarse en la calidad de los profesionales egresados.

Tabla 53. Valoración Diseño del programa. Formadores

Ítems	Centro				Total
	San Feliu	La Violeta	Santa Coloma	San Cristóbal	
1. Los objetivos del programa pertenecen al área de necesidades del alumno	4.67	5.00	4.67	4.53	4.53
2. Los objetivos son adecuados a las necesidades de la región	5.00	5.00	4.67	4.35	4.35
3. Los objetivos del programa son claros	4.67	5.00	4.33	4.53	4.53
4. Los contenidos de los programas se corresponden con los objetivos	4.67	4.50	4.67	4.65	4.65
5. Los contenidos son los apropiados	4.67	4.00	4.00	4.35	4.35
6. Los contenidos están actualizados	5.00	4.00	3.67	3.94	3.94
7. Los contenidos son aplicables	5.00	4.00	4.33	4.47	4.47
8. Los contenidos del programa son novedosos	5.00	4.00	3.33	3.94	3.94
9. Los contenidos tienen un orden lógico	4.67	4.00	4.00	4.06	4.06
10. Las actividades planteadas son las más adecuadas a los objetivos del programa	4.67	4.00	4.67	4.18	4.18
11. La metodología planteada del programa es la apropiada para el aprendizaje de los adultos	4.67	4.50	4.00	4.41	4.41
12. Las actividades son suficientes para conseguir los objetivos	4.67	4.00	4.00	4.18	4.18
13. Las estrategias metodológicas contempladas son variadas	4.67	4.00	3.67	4.35	4.35
14. Los recursos quedan establecidos en el diseño del programa	4.67	3.50	4.00	4.06	4.06
15. Los materiales didácticos de enseñanza-aprendizaje se adecuan a las actividades propuestas	4.67	3.00	4.67	4.29	4.29
16. La selección de recursos se realiza en función de las actividades propuestas	4.33	3.50	4.33	4.35	4.35
17. En el diseño del programa se considera la evaluación inicial, continua y final	5.00	3.50	4.33	4.47	4.47
18. Los criterios de evaluación son apropiados a los objetivos del programa	5.00	4.50	5.00	4.35	4.35
19. El sistema de evaluación queda fijado en el diseño del programa	5.00	3.50	5.00	4.12	4.12

En la tabla anterior se puede apreciar que la tendencia de los centros es de valorar el diseño del programa por encima de la media teórica en el ítem número 15 se aprecia la más baja valoración, con una media de 3.00, se aprecia que en el centro de La Violeta. Esto quiere decir que los profesores consideran que para cumplir eficazmente con los objetivos del programa deben incorporarse otros materiales didácticos.



A continuación se procedió a comparar la información aportada por los formadores de todos los centros participantes en el estudio, utilizando las medias de las variables del cuestionario en función de las variables personales. Debido a que la cantidad de la muestra impide algunos de los procesos estadísticos, los datos aportados se limitaron sólo a algunos aspectos que se describen a continuación.

En términos generales casi la totalidad de los ítem fueron aprobados aunque se presentan algunas excepciones las cuales intentaremos explicar observando la siguiente tabla:

TABLA 54. DESARROLLO DEL PROGRAMA POR CENTRO . FORMADORES

Ítems	San Feliu	La Violeta	Santa Coloma	San Cristóbal	Total
1. Se alcanzan los objetivos del curso	4.67	4.50	4.67	4.35	4.44
2. El ritmo de desarrollo del programa permite conseguir los objetivos	4.33	4.50	4.67	4.41	4.44
3. El profesor utiliza multivariedad de estrategias metodológicas	4.67	4.50	4.00	4.53	4.48
4. El nivel de comprensión de los contenidos por parte de los alumnos es adecuado	4.33	4.00	4.00	4.24	4.20
5. El profesor tiene preferencia por el trabajo individual	3.33	3.00	3.33	3.88	3.68
6. Las actividades en grupo son frecuentes	4.67	3.50	2.33	4.00	3.84
7. El profesor realiza una evaluación diagnóstica para conocer los aprendizajes anteriores de los estudiantes	5.00	4.00	3.67	4.18	4.20
8. El profesor realiza una evaluación continua para establecer el progresivo nivel de logro de objetivos	5.00	4.50	4.33	4.59	4.60
9. El profesor realiza una evaluación continua con el objetivo de introducir cambios en la programación	4.33	3.50	4.00	3.76	3.84
10. El profesor se adecua al ritmo de aprendizaje de los alumnos	4.67	4.00	4.67	4.24	4.32
11. El profesor toma en cuenta las características de los alumnos (motivación, interés y experiencia)	4.67	4.00	5.00	4.59	4.60
12. Existe un buen clima de trabajo en el grupo	4.67	4.50	4.67	4.59	4.60
13. Los alumnos participan activamente en las actividades planteadas	4.67	4.00	4.67	4.59	4.56
14. Los alumnos se relacionan amistosamente	4.67	4.50	4.33	4.35	4.40
15. Los alumnos están motivados para la formación	5.00	4.00	5.00	4.53	4.60
16. Los alumnos muestran interés en las actividades grupales	5.00	3.50	4.33	4.35	4.36
17. Los medios didácticos utilizados favorecen el desarrollo del programa	4.67	3.50	4.67	4.41	4.40
18. El aula reúne condiciones idóneas de comodidad, iluminación y acústica	4.67	3.50	4.33	3.94	4.04
19. Los materiales didácticos son útiles al proceso de enseñanza - aprendizaje	4.67	4.50	4.67	4.47	4.52
20. Existen materiales didácticos suficientes para el desarrollo del programa	4.33	3.00	3.67	4.00	3.92
21. El grupo de aprendizaje es homogéneo	3.00	4.00	3.33	3.94	3.76
22. Los materiales didácticos presentan calidad en los contenidos	4.33	4.00	3.33	4.06	4.00
23. El mobiliario es flexible y permite la movilidad de los alumnos	4.00	3.00	4.33	4.06	4.00
24. El profesor informa puntualmente sobre la evaluación de sus alumnos y de sus alcances en el aprendizaje	5.00	4.00	4.67	4.59	4.60
25. La documentación de programa ha sido suficiente	5.00	4.00	4.67	4.47	4.52
26. El ambiente de trabajo ha sido positivo	5.00	4.50	4.67	4.41	4.52
27. La distribución del horario del trabajo es apropiada	4.33	4.50	4.33	4.53	4.48
28. La organización del programa ha sido adecuada	4.67	4.00	4.67	4.18	4.28
29. La información previa al programa ha sido adecuada	4.67	4.00	4.33	4.24	4.28
30. La duración del curso es suficiente para el logro de los objetivos	3.00	3.50	4.67	4.29	4.12

Observando la tendencia que presentó las valoraciones del desarrollo de los programas se puede notar que la mayor valoración la realizó el centro de San Feliu, aprobando totalmente los ítem 7, 8 15, 16, 24, 25 y 26, al mismo tiempo, sus valoraciones más bajas (en duda) el centro considera a los ítem 21 y 30. En el centro de La Violeta llama la atención la valoración en duda de los ítem 20 y 23 siendo aprobada la tendencia de la mayoría, particularmente este centro ofrece algunas valoraciones difíciles de aceptar debido a que allí funcionan oficinas del I.N.E.M. En el centro de Santa Coloma se aprueba totalmente el ítem número 15 pero, presentan una valoración baja (desaprobado) el ítem número 6 que dice así “las actividades de grupo son frecuentes”, el ítem 6 esta desaprobado y los ítem 5, 21, 22 valoran en duda. Con Respecto a San Cristóbal, Táchira la tendencia de la mayoría de los ítem están aprobados, los ítem 8, 11,12, 13, 24, presentaron una tendencia aprobados totalmente.

De acuerdo a lo expresado por los ítem 7 y 8 la evaluación cobra especial importancia en el centro de San Feliu, pues este es un centro que se destaca en su excelente organización estimulando el valor académico de la evaluación y a partir del año 2.001 coordina los programas de electricidad a nivel de Cataluña y España.

En cuanto al aporte de los formadores relacionados con los resultados del programa tenemos:

TABLA 55. RESULTADOS DEL PROGRAMA POR FORMADORES

Ítems	Centro				
	San Feliu	La Violeta	Santa Coloma	San Cristóbal	Total
1. Los objetivos del programa se han cumplido	5.00	4.00	4.67	4.53	4.56
2. El nivel de los contenidos ha sido el adecuado	5.00	4.50	4.67	4.29	4.44
3. El programa ha satisfecho mis expectativas	4.67	5.00	4.33	4.29	4.40
4. La actividad del coordinador del programa ha sido positiva	4.67	4.50	4.33	4.53	4.52
5. Los alumnos han alcanzado los objetivos del programa	4.67	4.50	4.33	4.35	4.40
6. Los alumnos han modificado sus actitudes	4.00	4.50	4.33	4.24	4.24
7. Los alumnos han incrementado su motivación hacia la formación	4.33	4.00	4.67	4.47	4.44
8. Mi participación en el curso ha mejorado mis habilidades como docente	3.67	5.00	4.33	4.71	4.56
9. La realización del curso ha incrementado mi nivel de conocimiento sobre la formación de adultos	3.67	4.50	4.00	4.65	4.44
10. Este curso exige mucha participación del profesor	5.00	4.00	4.33	4.41	4.44
11. Esta experiencia como profesor ha sido gratificante	5.00	5.00	4.33	4.65	4.68
12. Los alumnos reconocen al final del curso nuestra tarea como profesores	5.00	4.00	4.00	4.59	4.52
13. La institución reconoce nuestro esfuerzo como profesores	4.67	4.00	4.33	4.29	4.32
14. Los alumnos valoran positivamente nuestro trabajo	4.67	4.00	4.33	4.65	4.56
15. Este curso me ha hecho tomar conciencia sobre mis necesidades de formación	4.33	3.50	4.33	4.59	4.44
16. La información aportada por los alumnos es utilizada para incluir cambios al programa	3.67	3.50	4.67	3.88	3.92

En tabla anterior, los resultados del programa por formadores, se puede decir que prevalece la tendencia a valorar el 60% de los ítems como aprobado. En el centro Sant Feliu, las valoraciones máximas en valorar totalmente aprobado oscilan en los ítem 1, 2, 10, 11, 12 fueron valorados totalmente; en el centro La Violeta son los ítem 2, 8 y 11 los valorados como aprobados totalmente. Los centros de Santa Coloma y San Cristóbal en su mayoría valoran los programas como aprobados.

En cuanto al aporte de los formadores relacionados con los resultados del programa tenemos:

TABLA 56. VALORACIÓN COORDINACIÓN DE PROGRAMAS. FORMADORES

Ítems	Centro				Total
	San Feliu	La Violeta	Santa Coloma	San Cristóbal	
1. El trabajo en equipo entre formadores es una realidad	4.00	4.50	3.33	4.18	4.08
2. Existe una buena comunicación entre los profesores y la coordinación	4.67	5.00	4.33	4.47	4.52
3. El profesor se reúne con el resto de los compañeros para analizar el desarrollo del programa	4.33	3.50	3.67	3.47	3.60
4. Los empresarios participan en la elaboración y desarrollo del programa	4.00	4.00	2.00	2.47	2.72
5. Existe un buen clima de trabajo colaborativo en la institución	5.00	5.00	4.67	4.47	4.60
6. La documentación previa al curso, elaborada por la coordinación es suficiente	4.33	5.00	4.33	4.41	4.44
7. La coordinación es una ayuda para los profesores	5.00	4.00	4.33	4.47	4.48
8. La coordinación se preocupa por el seguimiento de los programas	5.00	4.50	4.67	4.47	4.56
9. Se prevé tiempo para la coordinación entre los profesores	3.67	4.00	4.00	3.71	3.76
10. Durante el desarrollo del curso se han resuelto los conflictos surgidos	4.67	4.50	5.00	4.35	4.48

En la tabla anterior, coordinación de programas en los formadores se puede decir que la tendencia hacia esta variable ha sido aprobada; a excepción del ítem número 4 (en duda). En el centro de San Feliu se han valorado como aprobados totalmente los ítem

5, 7 y 8; para La Violeta son el 2, 5 y 6; en Santa Coloma y San Cristóbal las valoraciones presentan una tendencia de aprobado, sólo en el ítem 4 la valoración es de desaprobado, lo cual indica que en estos dos centros la participación de los empresarios en la elaboración y desarrollo del programa es bastante limitada.

8.5 Comparaciones múltiples formadores de todos los centros participantes.

TABLA 57. COMPARACIONES MÚLTIPLES: VALORACIÓN DE DISEÑO DEL PROGRAMA: FORMADORES – SEXO HSD DE TUKEY

Ítems	(I) Centro	(J) Centro	Diferencia de medias (I-J)	Sig.	Dif.	
Variable dependiente						
15. Los materiales didácticos de enseñanza-aprendizaje se adecuan a las actividades propuestas	San Feliu	La Violeta	1.67	.033	*	
		Santa Coloma	.00	1.000		
		San Cristóbal	.36	.787		
	La Violeta	San Feliu	-1.67	.033	*	
		Santa Coloma	-1.67	.033	*	
		San Cristóbal	-1.31	.047		
	Santa Coloma	San Feliu	.00	1.000		
		La Violeta	1.67	.033	*	
		San Cristóbal	.36	.787		
	San Cristóbal	San Feliu	-.36	.787		
		La Violeta	1.31	.047	*	
		Santa Coloma	-.36	.787		
	17. En el diseño del programa se considera la evaluación inicial, continua y final	San Feliu	La Violeta	1.50	.023	*
			Santa Coloma	.67	.402	
		San Cristóbal	.46	.506		
La Violeta		San Feliu	-1.50	.023	*	
		Santa Coloma	-.83	.309		
		San Cristóbal	-1.04	.067		
Santa Coloma		San Feliu	-.67	.402		
		La Violeta	.83	.309		
		San Cristóbal	-.21	.921		
San Cristóbal		San Feliu	-.46	.506		
	La Violeta	1.04	.067			
	Santa Coloma	.21	.921			

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Al buscar la significación entre la variable sexo del formador y la valoración que presenta el diseño del programa, en la comparación entre los centros apreciándose que en el ítem número 15 (Los materiales didácticos de enseñanza aprendizaje se

adecuan a las propuestas), hay existe significación de .033 entre el centro San Feliu y La Violeta; mientras que entre el Santa Coloma y La Violeta, existe una significación de .033; también existe significación entre San Cristóbal y la Violeta de .047. Por lo que respecta al ítem 17 (En el diseño del programa se considera la evaluación continua y final) sólo se encontró significación de .023 entre el centro de La Violeta y San Feliu.

TABLA 58. COMPARACIONES MÚLTIPLES: DISEÑO DEL PROGRAMA. FORMADORES
HSD DE TUKEY

Centro	Variable dependiente	(I) EDAD	(J) EDAD	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
San Cristóbal	Los contenidos de los programas se corresponden con los objetivos	de 24 a 34 años	de 35 a 44 años	-1.00	.35	.030
			más de 45 años	-.60	.32	.184
		de 35 a 44 años	de 24 a 34 años	1.00	.35	.030
			más de 45 años	.40	.23	.217
		más de 45 años	de 24 a 34 años	.60	.32	.184
		de 35 a 44 años	-.40	.23	.217	
San Cristóbal	Los recursos quedan establecidos en el diseño del programa	de 24 a 34 años	de 35 a 44 años	.60	.42	.361
			más de 45 años	-.40	.39	.578
		de 35 a 44 años	de 24 a 34 años	-.60	.42	.361
			más de 45 años	-1.00	.28	.008
		más de 45 años	de 24 a 34 años	.40	.39	.578
		de 35 a 44 años	1.00	.28	.008	

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Como se puede apreciar, sólo presentó significación la relación en San Cristóbal, entre los grupos de edades y el centro en dos ítem, lo cual quiere decir que existe gran disparidad de valoraciones entre los formadores en relación con las diferentes variables estudiadas: Diseño, Desarrollo, Resultado y Coordinación de los programas.

El grupo de edad entre 24 a 34 años difiere de los demás grupos al valorar “los contenidos de los programas se corresponden con los objetivos”, este es el grupo que puede tener

mayores y mejores expectativas profesionales y se constituirían en un recurso importante para emprender cualquier mejora de los programas. Se ha buscado el nivel de significación entre los datos aportados por los formadores en relación con las demás variables del estudio, pero no se presentó esta característica. Esto hace pensar que ninguna de las valoraciones sobresale atípicamente para requerir atención especial.

8.6 Análisis de la información aportada por los estudiantes en los dos contextos en función del sexo y la especialidad.

Es este apartado contribuye apreciar con detalle el análisis comparativo entre los dos contextos. *La evaluación comparativa de programas de formación ocupacional entre Cataluña y Táchira*, título de esta tesis doctoral busca conocer la relación entre las variables implicadas las debilidades y fortalezas de los programas para su mejora, expresadas en los indicadores correspondientes que sirvan de base para establecer los correctivos o más bien, mecanismos de mejora en la formación ocupacional. En la siguiente tabla, se realiza la primera de varias relaciones que se han propuesto a lo largo de esta tesis, teniendo como variables más relevantes el sexo y la especialidad –variables que han expresado mayor significación en el trabajo denominado “*Evaluación de programas de formación ocupacional en tres centros públicos de Barcelona*” Ramírez, O. (1999). Esta información nos conduce a considerar el comportamiento de las variables a la luz de la información que estas presentan en función de otras variables, como son los centros y la especialidad. Esta correlación entre variables múltiples nos facilitará, aún más, el agrupamiento de la información para interpretar la significación que en la investigación tiene cada una de las indicadores, de las variables: desarrollo y resultado de los programas.

8.6.1 Desarrollo del programa en función del sexo.

A continuación se presentan las tablas que explican el comportamiento de las valoraciones realizadas por los alumnos de los cinco centros estudiados, éstas están divididas por las dos variables que han venido acompañando a los alumnos a la largo de este estudio: desarrollo y resultados del programa.

TABLA 59. ESTADÍSTICOS DE GRUPO DESARROLLO DEL PROGRAMA: PRUEBA T PARA IGUALDAD DE MEDIAS EN FUCIÓN DEL SEXO

Items	Sexo		Significación Bilateral	Dif.
	Masculino (1)	Femenino (2)		
1. Las clases deberían de ser más prácticas que teóricas	3.93	4.00		
2. Es preferible la enseñanza en grupo	3.60	3.84		
3. Los alumnos participan en la clase	4.07	4.18		
4. Las clases generan una buena comunicación entre alumnos y profesores	4.36	4.32		
5. Se prefiere el trabajo individualizado	2.73	2.83		
6. En las clases los alumnos completan sus asignaciones	3.91	3.95		
7. Las aulas tienen condiciones adecuadas	3.99	4.05		
8. El mobiliario de las aulas es adecuado y apropiado	3.65	4.07	.001	1<2
9. Las clases son expositivas	3.74	3.88		
10. Las clases tienen el ritmo previsto en la programación	3.95	4.16		
11. Los instructores saben explicar	4.45	4.40		
12. Se realiza un evaluación continua de acuerdo a las características del grupo	3.86	4.08		
13. En las clases el instructor toma en cuenta las características de los alumnos	4.24	4.34		
14. Las sesiones de clase resultan aburridas	2.36	2.70	.045	1<2
15. Los medios utilizados por el profesor son adecuados	3.89	4.09		
16. El horario es adecuado a los alumnos	4.08	4.12		
17. Los instructores dominan la materia	4.49	4.36		
18. El ambiente de estudio es estimulante	4.06	4.11		
19. Las prácticas son útiles	4.50	4.51		
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	3.59	4.03	.008	1<2
21. Los alumnos tienen información puntual de su aprendizaje	3.93	4.16		
22. Los profesores o instructores son competentes	4.35	4.21		
23. Los instructores imponen su criterio a los alumnos	3.10	3.27		
24. Los instructores son adecuados para impartir los cursos	4.40	4.17	.041	1>2
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales	4.16	4.05		
26. Los alumnos deben autoevaluarse	3.51	3.87	.024	1<2
27. Los formadores tienen una enorme capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos	3.85	4.06		
28. Lo que se ha aprendido del curso se corresponde con la profesión en la práctica	4.26	4.34		
29. El trabajo de pequeños grupos favorece el aprendizaje	4.27	4.15		
30. Los instructores utilizan diferentes medios para la docencia	3.85	3.85		
31. El curso te relaciona con áreas afines	3.92	4.14		
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible	4.00	3.84		
33. El programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.69	3.74		
34. Es estimulante trabajar de manera independiente	3.48	3.60		
35. El ambiente simulado de prácticas favorece la formación	4.16	4.20		

La información que se extrae de la variable desarrollo del programas en la tabla 58, presenta los valores globales de la variable sexo en los estudiantes, que nos permite observar significación en los ítem (8, 14, 20 y 26). El sexo masculino valora menos que el femenino el desarrollo de los programas –véase columna de diferencia-.

8.6.2 Resultados del programa en función del sexo

En cuanto a la variable **resultados de los programas en relación con el sexo**, se puede apreciar que en los ítem (5, 11, 17, 21, 23 y 25) se encontró significación, por lo que se puede establecer que la valoración que hacen las mujeres es más alta que la de los hombres –véase tabla 59 -. Igualmente se aprecia que los ítem 17 y 25 que se corresponden con los indicadores de utilidad, significatividad y aplicabilidad de la formación causan inquietud, pues las mujeres son las que expresan mayor interés para abrirse un mejor camino en el mercado laboral, dentro de los contextos estudiados.

TABLA 60. ESTADÍSTICOS DE RESULTADOS DEL PROGRAMA: PRUEBA T PARA MUESTRAS INDEPENDIENTES EN FUNCIO DEL SEXO

Items	Sexo		Significación bilateral	Dif.
	Masculino (1)	Femenino (2)		
1. Haz alcanzado los objetivos del curso	4.00	4.16		
2. Los contenidos del curso han satisfecho mis necesidades de formación	4.15	4.33		
3. El nivel de profundidad de los temas fue adecuado	4.04	4.13		
4. La información previa al programa fue adecuada	3.92	4.06		
5. La actividad del Coordinador del programa fue positiva	4.11	4.40	.012	1<2
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación	4.15	4.38		
7. La duración del curso ha sido de acuerdo a los objetivos del programa	3.94	4.04		
8. Es estimulante asumir retos profesionales	4.28	4.42		
9. La enseñanza recibida fue útil	4.41	4.55		
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional	4.40	4.56		
11. Las cesiones de información han incrementado mi interés para realizar otros cursos	4.21	4.46	.040	1<2
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional	4.55	4.71		
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos	3.99	4.11		
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales	3.88	3.98		
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo	4.13	4.18		
16. La formación realizada satisfizo plenamente mis expectativas	4.05	4.12		
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos a cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación	4.07	4.34	.022	1<2
18. El curso me ha permitido estar más conciente de mis alcances en la nueva práctica profesional	4.20	4.40		
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo laboral que nos rodea	4.06	4.27		
20. He animado a otros compañeros a hacer los cursos	4.01	4.22		
21. La aplicación de los aprendizajes del curso ha cambiado positivamente mis actitudes	3.76	4.11	.028	1<2
22. Al finalizar el programa regresas a la institución para aclarar dudas en caso de tenerlas	3.82	3.63		
23. Consideras que el programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.57	3.95	.011	1<2
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer microempresas independientes	3.56	3.84		
25. Los estudiantes más destacados tienen más posibilidad de trabajar	3.86	4.22	.025	
26. La culminación de este programa me facilita la realización de otros cursos de formación para fortalecerme profesionalmente	4.30	4.43		

Esta información nos conduce a considerar el comportamiento de las variables a la luz de la información de éstas

en función de otras variables, como son los centros y la especialidad. Esta correlación entre variables múltiples nos facilitará, aún más, el agrupamiento de la información para interpretar la significación que en la investigación tiene cada una de las indicadores, de las variables: desarrollo y resultado de los programas.

Esta agrupación establecerá indicadores que describen lo “más fielmente” posible la realidad de los programas estudiados en los centros de formación ocupacional de los contextos estudiados. La información que se tenga puede ser utilizada para establecer criterios de mejora en los programas, al mismo tiempo, sentará las bases para otras investigaciones futuras, sea en estos o en otros programas dentro de los mismos contextos estudiados pero, también puede ser contextos diferentes.

8.6.3. Desarrollo del programa en función de la especialidad

La siguiente tabla 61, muestra la significación del desarrollo de los programas en función de la especialidad. Los ítem (6, 8, 10, 11,12, 14, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 32) muestran una valoración más alta por parte de la especialidad ofimática que de electricidad.

TABLA 61. ESTADÍSTICOS DE GRUPO DESARROLLO DEL PROGRAMA: PRUEBA T PARA IGUALDAD DE MEDIAS EN FUNCIÓN DE LA ESPECIALIDAD.

Items	Especialidad		Significación Bilateral	Dif.
	Electricidad (1)	Ofimática (2)		
1. Las clases deberían de ser más prácticas que teóricas	4.03	3.95		
2. Es preferible la enseñanza en grupo	3.84	3.69		
3. Los alumnos participan en la clase	4.06	4.16		
4. Las clases generan una buena comunicación entre alumnos y profesores	4.44	4.30		
5. Se prefiere el trabajo individualizado	2.86	2.75		
6. En las clases los alumnos completan sus asignaciones	4.30	3.79	.000	1>2
7. Las aulas tienen condiciones adecuadas	3.81	4.11		
8. El mobiliario de las aulas es adecuado y apropiado	3.58	4.00	.050	1<2
9. Las clases son expositivas	3.81	3.82		
10. Las clases tienen el ritmo previsto en la programación	3.84	4.15	.039	1<2
11. Los instructores saben explicar	4.59	4.35	.032	
12. Se realiza un evaluación continua de acuerdo a las características del grupo	3.58	4.13	.000	1<2
13. En las clases el instructor toma en cuenta las características de los alumnos	4.08	4.38		
14. Las sesiones de clase resultan aburridas	2.29	2.65	.050	1<2
15. Los medios utilizados por el profesor son adecuados	3.98	4.01		
16. El horario es adecuado a los alumnos	4.39	3.99	.006	1<2
17. Los instructores dominan la materia	4.63	4.33	.009	1<2
18. El ambiente de estudio es estimulante	4.21	4.04		
19. Las prácticas son útiles	4.52	4.50		
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	3.43	3.98	.003	1<2
21. Los alumnos tienen información puntual de su aprendizaje	4.03	4.07		
22. Los profesores o instructores son competentes	4.53	4.18	.006	1<2
23. Los instructores imponen su criterio a los alumnos	2.82	3.33	.011	1<2
24. Los instructores son adecuados para impartir los cursos	4.51	4.18	.009	1<2
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales	4.28	4.03		
26. Los alumnos deben autoevaluarse	3.51	3.78		
27. Los formadores tienen una enorme capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos	4.09	3.92		
28. Lo que se ha aprendido del curso se corresponde con la profesión en la práctica	4.27	4.32		
29. El trabajo de pequeños grupos favorece el aprendizaje	4.27	4.27		
30. Los instructores utilizan diferentes medios para la docencia	3.87	3.87		
31. El curso te relaciona con áreas afines	4.03	4.03		
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible	4.17	4.17	.015	1<2
33. El programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.72	3.72		
34. Es estimulante trabajar de manera independiente	3.52	3.52		
35. El ambiente simulado de prácticas favorece la formación	4.16	4.16		

Los ítem 10, 14, 16, 17 y 32 fueron valorados diferentes, aportando mayor valoración la especialidad de ofimática. Vale la pena destacar que estos ítem expresan también resultados que se corresponden con los indicadores sobre estrategias metodológicas, mientras que en los ítem 22, 23 y 24 también mejor valorados por la especialidad ofimática están relacionados con los indicadores correspondientes al papel del formador. En cuanto a los ítems 12 y 20 la mejor valoración, también la presenta la especialidad de ofimática y se relaciona a los indicadores de evaluación.

En cuanto al ítem número 6 “en las clases los alumnos completan sus asignaciones” la mejor valoración fue la especialidad, lo cual indica que los estudiantes de ofimática tienen que terminar en el hogar sus asignaciones.

8.6.4 Resultados del programa en función de la especialidad

En la tabla número 62 se expresa la valoraciones globales de la variable **resultados del programa en función de la especialidad**. Se detectó que los ítem (8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21) muestran significación, donde las valoraciones más altas las expresan la especialidad de electricidad. Cabe destacar que los ítem 8, 9, 10, 13, 17, 24 y 25 se corresponden con la utilidad, significatividad, aplicabilidad de la formación valorando mayoritariamente la especialidad ofimática, lo cual representa que la formación en esta área por su polivalencia ofrece mejores oportunidades de empleo, igualmente las instalaciones y equipamiento son mas versátiles que las de electricidad.

TABLA 62. ESTADÍSTICOS RESULTADOS DEL PROGRAMA: PRUEBA T PARA MUESTRAS INDEPENDIENTES EN FUNCIÓN DE LA ESPECIALIDAD.

Items	Especialidad		Significación bilateral	Dif.
	Electricidad (1)	Ofimática (2)		
1. Haz alcanzado los objetivos del curso	4.08	4.10		
2. Los contenidos del curso han satisfecho mis necesidades de formación	4.13	4.30		
3. El nivel de profundidad de los temas fue adecuado	4.02	4.12		
4. La información previa al programa fue adecuada	3.85	4.05		
5. La actividad del Coordinador del programa fue positiva	4.22	4.29		
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación	4.11	4.34		
7. La duración del curso ha sido de acuerdo a los objetivos del programa	4.11	3.95		
8. Es estimulante asumir retos profesionales	4.11	4.46	.009	1<2
9. La enseñanza recibida fue útil	4.31	4.56	.027	1<2
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional	4.30	4.57	.019	1<2
11. Las cesiones de información han incrementado mi interés para realizar otros cursos	4.34	4.36		
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional	4.55	4.68		
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos	3.80	4.16	.019	1<2
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales	3.64	4.05	.015	1<2
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo	3.88	4.27	.004	1<2
16. La formación realizada satisfizo plenamente mis expectativas	3.87	4.18	.024	1<2
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos a cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación	4.02	4.30	.025	1<2
18. El curso me ha permitido estar más conciente de mis alcances en la nueva práctica profesional	4.10	4.40	.011	1<2
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo laboral que nos rodea	4.08	4.22		
20. He animado a otros compañeros a hacer los cursos	3.57	4.35	.000	1<2
21. La aplicación de los aprendizajes del curso ha cambiado positivamente mis actitudes	3.44	4.14	.000	1<2
22. Al finalizar el programa regresas a la institución para aclarar dudas en caso de tenerlas	3.76	3.69		
23. Consideras que el programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.62	3.85		
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer microempresas independientes	3.25	3.88	.001	1<2
25. Los estudiantes más destacados tienen más posibilidad de trabajar	3.76	4.19	.015	1<2
26. La culminación de este programa me facilita la realización de otros cursos de formación para fortalecerme profesionalmente	4.30	4.40		

8.6.5 Análisis global de la información aportada por los estudiantes de los dos contextos sobre el desarrollo y resultados del programa.

Para producir este análisis fue necesario elaborar una agrupamiento de los ítems en función de los indicadores correspondientes a las **variables desarrollo del programa y resultados del programa.**

Esta agrupación establecerá indicadores que describen lo “más fielmente” posible la realidad de los programas en los centros de formación ocupacional de los contextos estudiados.

La información que se obtenga puede ser utilizada para establecer criterios de mejora en los programas, al mismo tiempo, sentará las bases para otras investigaciones futuras, sea en estos o en otros programas dentro de los mismos contextos estudiados pero, también puede ser contextos diferentes, tal cual se puede apreciar en la tabla n°63:

TABLA N° 63. AGRUPAMIENTO DE ÍTEMS DEL CUESTIONARIO DE ESTUDIANTES DE ACUERDO A LOS INDICADORES.

INDICADORES (RESUMEN DE)	ITEMS
DESARROLLO DEL PROGRAMA	
1. Objetivos: (Consecución de objetivos, planteamiento de otros ...)	28
2. Contenidos: (Tratamiento, secuencial)	19 –31
3. Estrategias Metodológicas:(Multivariedad de estrategias: grupales, individuales, magistrales, estudio de casos, similitudes, intercambio de experiencias, medios y recursos, temporalización, espacios).	1-2-5-9-10-16-29- 30-32-33-34-35
4. características del participante: actitud, motivación, interés, experiencia previa.	3-14
5. Dinámica de grupos: relación grupo, participación, implicación, clima grupal.	4-25
6. Papel del formador.	11-13-17-23-24-27
7. Infraestructura (mobiliario, condiciones del aula).	7-8-18
8. Evaluación: tipos, instrumentos, momento, criterio,....	12-15-20-21-26
RESULTADOS DEL PROGRAMA.	
1. Objetivos: nivel de consecución.	1-7
2. Satisfacción de expectativas	16-3
3. Satisfacción de necesidades	2 – 6 - 8
4. Actitudes (incremento de la motivación, actitudes hacia la formación)	12-17-18-19-20-21
5. Reconocimiento: (por la institución, por los participantes, por los formadores).	4-5-25
6. Necesidades de formación permanente	11-26
7. Utilidad, significatividad, aplicabilidad de la formación	9-10-13-14-15-21 22-23-24

8.6.5.1 Desarrollo del Programa.

TABLA N° 64. COMPARACIONES MÚLTIPLES. DESARROLLO DEL PROGRAMA DOS CONTEXTOS HSD DE TUKEY.

Ítem	Centro						Síg.	Dif.
	Cataluña			Táchira				
	San Feliu	La Violeta (2)	Santa Coloma (3)	San Cristóbal (4)	San Antonio (5)			
1. Las clases deberían de ser más prácticas que teóricas	3.24	3.71	3.56	4.12	4.24	1≠4 (000) 1≠5 (001)	1 < 4 < 5	
2. Es preferible la enseñanza en grupo.	3.54	2.76	3.47	3.91	3.88	1≠2 (037) 2≠4 (000) 2≠5 (000)	2 < 4 < 5 < 4	
3. Los alumnos participan en la clase	4.00	3.50	3.71	4.27	4.21	2≠4 (002) 2≠5 (031)	2 < 5 < 4	
4. Las clases generan una buena Comunicación entre alumnos y profesores.	4.63	4.00	4.53	4.25	4.64			
5. Se prefiere el trabajo individualizado	2.83	3.14	2.63	2.72	2.85			
6. En las clases los alumnos completan sus asignaciones.	4.48	4.10	4.19	3.69	4.30	1≠4 (000) 4≠5 (004)	4 < 5 < 1	
7. Las aulas tiene condiciones adecuadas	3.79	3.52	4.06	4.12	4.09			
8. El mobiliario de las aulas es adecuado y apropiado	3.46	3.33	4.25	4.01	3.85	2≠3 (034) 4≠2 (024)	2 < 4 < 3	
9. Las clases son expositivas	6.64	3.15	3.71	3.88	4.12	2≠4 (017) 2≠5 (005)	2 < 4 < 5	
10.- Las clases tienen el ritmo previsto en la programación	4.25	2.84	3.81	4.20	4.21	2≠4 (000) 2≠5 (000)	2 < 4 < 5	
11. Los instructores saben explicar	4.70	3.95	4.56	4.33	4.82	1≠2 (008) 2≠5 (000) 4≠5 (006)	2 < 4 < 1 < 5	
12. Se realiza una evaluación continua de acuerdo a las características del grupo	4.09	2.84	3.56	4.15	4.06	1≠2 (001) 2≠4 (000) 2≠5 (000)	2 < 5 < 1 < 4	
13. En las clases el instructor toma en cuenta las características de los alumnos.	4.09	3.52	3.87	4.40	4.64	2≠4 (009) 2≠5 (003)	2 < 4 < 5	
14. Las sesiones de clase resultan aburridas.	1.92	2.50	2.31	2.67	2.64	1≠4 (046)	1 < 4	

15. Los medios utilizados por el profesor	4.04	3.33	4.13	4.09	3.97	2≠4 (002)	2<4
16. El horario es adecuado a los alumnos.	4.29	4.11	4.19	4.04	4.18		
17. Los instructores dominan la materia.	4.56	4.70	4.56	4.29	4.58		
18. El ambiente de estudio es estimulante.	4.30	3.45	4.13	4.09	4.30	1≠2 (010) 2≠4 (017)	2< 4<1
19. Las practicas son útiles	4.48	3.95	4.38	4.53	4.85	2≠4 (014) 2≠5 (000)	2< 4<5
20. Los alumnos conocen el sistema de evaluación	3.48	2.89	3.19	3.97	4.36	2≠4 (002) 2≠5 (000)	2< 4<5
21. Los alumnos tienen información puntual de	3.74	3.67	3.69	4.11	4.45	1≠5 (037) 2≠5 (031)	2< 1<5
22. Los profesores o instructores son competentes.	4.59	4.24	4.50	4.14	4.55		
23. Los instructores imponen su criterio a los alumnos	2.17	2.22	2.31	3.53	3.48	1≠4 (000) 1≠5 (001) 2≠4 (000) 2≠5 (005) 3≠4 (002) 3≠5 (016)	1<2<3<4<5
24. Los instructores son adecuados para impartir los cursos	4.77	4.30	4.56	4.15	4.27	1≠4 (009)	4<1
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales.	4.54	4.33	4.56	3.91	4.18	1≠4 (011)	4<1
26. Los alumnos deben autoevaluarse.	2.79	3.30	2.81	3.96	4.03	1≠4 (000) 1≠5 (000) 3≠4 (001) 3≠5 (003)	1< 3<4<5
27. Los formadores tienen una enorme capacidad para	4.00	3.57	3.94	4.03	3.97		
28. Lo que se ha aprendido del curso s corresponde con la profesión en la practica.	4.13	3.60	4.00	4.45	4.42	2≠4 (000) 2≠5 (005)	2< 5<4
29. El trabajo de pequeños grupos favorece el aprendizaje	4.25	4.40	4.00	4.14	4.42		
30. Los instructores utilizan diferentes medios para la docencia	3.78	3.70	3.56	3.86	4.09		
31. El curso te relaciona con áreas afines.	3.70	3.37	3.62	4.22	4.15	2≠4 (002) 2≠5 (030)	2< 5<4

32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible.	4.39	3.55	3.88	3.79	4.30		
33. El programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.35	3.00	3.50	3.83	4.03	2≠4 (010) 2≠5 (006)	2< 4<5
34. Es estimulante trabajar de manera independiente	3.45	3.65	3.38	3.55	3.58		
35. El ambiente simulado de practicas favorece la formación.	4.08	3.78	4.00	4.25	4.30		

- Objetivos:

Conocer las valoraciones con respecto a los objetivos de los programas permite conocer en que medida los estudiantes tienen claridad cual es el eje central del programa relacionado con su intencionalidad.

La consecución de objetivos fue valorada **aprobado** en los dos los contextos diferenciándose el centro La Violeta(2) por presentar la valoración mas baja, lo que implica que algunos estudiantes no logran relacionar los programas con la profesión en la practica, y por lo tanto no entendieron su finalidad.

- Contenido:

El centro de La Violeta(2) valora en duda “La utilidad de las practicas donde los dos contextos valoraron **aprobado** sin embargo los centros de Táchira aprobaron totalmente la utilidad de las practicas, donde los contenidos demuestran su valor frente a la realidad profesional expreso diferencia significativa el centro La Violeta al compararlos con los centros de Táchira, pues en este ultimo contexto los

estudiantes realizan un gran esfuerzo por cualificarse para garantizarse el empleo.

También en “el curso te relaciona con áreas afines”, fue valorado aprobado por los dos contextos con la excepción de La Violeta(2) que expresa diferencias significativas con los centros de San Cristóbal y San Antonio, pues es en Táchira donde el estudiante mejor avizora la posibilidad de trabajar áreas afines a pesar de la monovalencia que presentan los programas.

- Estrategias metodológicas:

Las estrategias metodológicas constituyen el aspecto más importante de los programas ya que a través de ellas se expresa el cómo se lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, integrando los conceptos al conjunto de procedimientos y aptitudes inherentes a la profesión.

En relación con “las clases deberían sean más prácticas que teóricas”, fue aprobado por la mayoría de los centros de los dos contextos, con la excepción de San Feliu el cual expresó diferencias significativas con los centros de contexto de Táchira, quiere esto decir que en Táchira dan más importancia a la práctica de la profesión.

En cuanto a que “es preferible la enseñanza en grupo” solo el centro de La Violeta(2) de Cataluña valora en duda, expresan diferencias significativas el centro de la violeta(2) con San Feliu y con los centros de Táchira, esto nos indica que en la violeta se tiende más al trabajo individual y despersonalizado desarrollando solo la dinámica establecida por los módulos.

En cuanto a los ítem 16,29,30,32,33,34 y 35 referente a los horarios, dinámica de grupo, medios, recursos, instrumentos y espacios, presentan resultados homogéneos con valoración aprobada y aprobada totalmente. Cabe destacar que los materiales didácticos utilizados en la violeta no son producidos por el centro, sino que utilizan materiales producidos por centros privados que racionan los aprendizajes mas de acuerdo a sus intereses económicos que de las necesidades y potencialidades de los estudiantes participantes y de los formadores que facilitan los programas.

- Características del Participante:

Aunque todos los centros expresan aprobada la participación de los alumnos en las clases, en el Táchira los resultados son ligeramente superiores.

Pero todos los centros coinciden en valores desaprobados, el aburrimiento en las secciones de clase, lo cual indica que los estudiantes participan activamente en las clases. Solo en “las sesiones de clases resultan aburridas” expresa diferencia significativa entre los centros de San Feliu y San Cristóbal, esto refleja por una parte que en San Feliu los estudiantes asumen la responsabilidad de su formación y generan sus propias dinámicas en cuanto a San Cristóbal y también San Antonio la dinámica de las clases es mas impuesta por el centro y los estudiantes expresan un notable grado de sumisión donde los formadores determinan la dinámica, inclusive diariamente antes de comenzar las actividades a los estudiantes se les recuerda las normas internas del buen comportamiento estudiantil a pesar de ser adultos que están en condiciones de asumir un comportamiento responsable de acuerdo a su edad.

- Dinámica de grupo:

La relación entre los alumnos y profesores tiende a aprobarse totalmente mientras que la cordialidad de las relaciones que se establecen entre los alumnos presente en los dos contextos valoraciones de aprobado, con diferencias significativas entre San Cristóbal y San Feliu, lo cual puede explicarse en el hecho que los estudiantes participantes en San Cristóbal provienen de sitios del interior del estado de hasta más de 100 kilómetros de distancia, con referentes culturales algo diferentes.

- Papel del Formador:

Aunque todos los centros coinciden en valorar **aprobado**, el papel del formador, se aprecia diferencia significativa entre el centro “La Violeta(2)” y los demás centros donde el centro la Violeta(2) del contexto Cataluña expresa la más baja valoración, lo cual se debe a que los profesores depositan mucha confianza en los materiales y no profundizan en las explicaciones.

En cuanto a que los instructores imponen su criterio a los alumnos los centros de La Cataluña(2) valoran, mientras que los centros de Táchira expresan la tendencia a aprobar, esto último debido a la autoridad que ejerce los instructores y la obediencia constantemente requerida a los estudiantes. Mientras que en Cataluña el formador facilita la enseñanza permitiendo que estos asuman sus propios criterios.

En los dos contextos los formadores son competentes y adecuados para impartir los cursos con tendencia a “aprobar totalmente los centros de Cataluña”.

- Infraestructura (mobiliario, condición del aula).

Aunque todos parecen estar de acuerdo en que las aulas son adecuadas no así con el mobiliario y el ambiente de estudio los cuales son valorados significativamente inferiores en Cataluña.

Esto tiene su explicación en la conciencia que tienen los participantes de Cataluña sobre lo que debe ser las condiciones ideales para ser formados, ya que están claros que deben hacerse el mejor aprovechamiento de los recursos económicos provenientes de los fondos europeos.

- Evaluación:

La evaluación es un elemento dinamizador de estos programas ya que se realiza en forma continua y de acuerdo a las características del grupo. Solo en centro La Violeta se expresa duda sobre la evaluación continua debido a que la evaluación solamente tiene carácter sumativo al final de los módulos, al igual que este centro expresa duda con respecto al valor de los medios utilizados, lo cual limita las evaluaciones.

También los alumnos expresan un conocimiento limitado del sistema de evaluación en el contexto de Cataluña, mientras que es aprobado en Táchira.

En relación a la autoevaluación los centros de Táchira aprueban esta modalidad mientras que los de el contexto de Cataluña expresan duda aportando diferencias significativas.

8.6.5.2 Resultados del Programa

TABLA N° 65. COMPARACIONES MÚLTIPLES. RESULTADOS DEL PROGRAMA DOS CONTEXTOS HSD DE TUKEY.

Ítem	Centro						Síg.	Dif.
	Cataluña			Táchira				
	San Feliu	La Violeta (2)	Santa Coloma (3)	San Cristóbal (4)	San Antonio (5)			
1. Haz alcanzado los objetivos del curso	4.18	3.25	4.00	4.18	4.27	1≠2(.004) 2≠3(.040) 2≠4(.000)	2< 3 <1, 4<5	
2. Los contenidos del curso han satisfecho mis necesidades de información	4.33	3.33	4.06	4.35	4.48	1≠2(.001) 2≠3(.040) 2≠4(.000) 2≠5(.000)	2<3<1<4<5	
3. El nivel de profundidad de los temas fue adecuado	3.94	3.20	3.88	4.16	4.55	1≠2(.041) 2≠4(.000) 2≠5(.000)	2< 1< 4<5	
4. La información previa al programa fue adecuada	3.94	3.48	3.40	4.13	4.06	2≠4(.029) 3≠4(.040)	3< 2< 4	
5. La actividad del coordinador del programa fue positiva	4.00	3.76	4.27	4.35	4.42	2≠4(.023) 2≠5(.038)	2< 4< 5	
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de información	4.28	3.20	4.13	4.43	4.36	1≠2(.000) 2≠3(.0062) ≠4 (.000) 2≠5(.000)	2< 1< 15<4	
7. La duración del curso ha sido de acuerdo a los objetivos del programa	4.18	3.15	3.56	4.08	4.27	1≠2(.038) 2≠4(.004) 2≠5(.003)	2< 4< 1<5	
8. Es estimulante asumir retos profesionales	3.83	3.70	3.88	4.55	4.52	1≠4(.007) 1≠5(.049) 2≠4(.000) 2≠5(.007) 3≠4(.023)	2<1<3<5<4	
9. La enseñanza recibida fue útil	4.00	3.95	3.83	4.60	4.82	1≠4(.021) 1≠5(.002) 2≠4(.001) 2≠5(.000) 3≠4(.003) 3≠5(.000)	3<2<1<4<5	

10. La formación recibida es útil para mi formación profesional	4.17	3.71	4.00	4.66	4.70	1≠4(.038) 2≠4(.000) 2≠5(.000) 3≠4(.003) 3≠5(.010)	2<3<1<4<5
11. Las sesiones de formación han incrementado mi interés para realizar otros cursos	4.41	3.90	3.94	4.39	4.64	2≠5(.023)	2< 5
12. Creo que la formación es una herramienta para mejorar la calidad de la actividad profesional.	4.50	4.48	4.75	4.66	4.70		
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos	3.47	2.95	3.25	4.34	4.27	1≠4(.003) 1≠5(.036) 2≠4(.000) 2≠5(.000) 3≠4(.000) 3≠5(.004)	2<3<1<5<4
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales.	3.50	2.76	3.31	4.12	4.42	1≠5(.021) 2≠4(.000) 2≠5(.000) 3≠4(.026) 3≠5(.004)	2<3<1<4<5
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo	3.94	3.43	3.88	4.29	4.30	2≠4(.000) 2≠5(.004)	2< 4< 5
16. La formación realizada satisfizo plenamente mis expectativas	4.00	3.20	3.69	4.19	4.45	1≠2(.034) 2≠4(.000) 2≠5(.000) 3≠4(.024)	2<3<1<4<5
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos ha cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación.	4.00	3.32	3.69	4.38	4.48	2≠4(.000) 2≠5(.000) 3≠4(.009) 3≠5(.009)	2< 3< 4<5
18. El curso me ha permitido mas conciente de mis alcances en la nueva practica profesional	4.00	3.45	3.94	4.49	4.45	2≠4(.000) 2≠5(.000) 3≠4(.036)	2< 3< 5<4
19. Debería darse mas orientación en los cursos sobre el mundo laboral que nos rodea	3.88	3.71	3.69	4.32	4.30	2≠4(.030)	2< 4

20. He animado a otros compañeros hacer los cursos	3.06	3.15	3.25	4.43	4.48	1≠4(.000) 1≠5(.000) 2≠4(.000) 2≠5(.000) 3≠4(.000) 3≠5(.000)	1<2<3<4<5
21. La aplicación de los aprendizajes del curso ha cambiado positivamente mis actitudes	3.13	2.11	2.93	4.28	4.45	1≠2(.021) 1≠4(.000) 1≠5(.000) 2≠4(.000) 2≠5(.000) 3≠4(.000) 3≠5(.000)	2<3<1<4<5
22. Al finalizar el programa regresas a la institución para aclarar dudas en caso de tenerlas	4.36	3.59	3.50	3.74	3.48		
23. Consideras que el programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización	3.12	2.71	3.69	3.98	4.06	1≠4(.008) 1≠5(.016) 2≠4(.000) 3≠2(.031)	2<1<3<4<5
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer microempresas independientes	2.71	1.76	2.75	4.04	4.30	1≠(.000) 1≠5(.000) 2≠3(.035) 2≠4(.000) 2≠5(.000)	2<1<3<4<5
25. Los estudiantes mas destacados tienen mas posibilidad de trabajar	3.79	3.05	3.31	4.27	4.33	2≠4(.000) 2≠(.001) 3≠4(.010) 3≠5(.021)	2< 3< 4<5
26. La culminación de este programa me facilita la realización de otros cursos de formación para fortalecerme	4.22	3.65	3.50	4.55	4.61	2≠4(.000) 2≠5(.001) 3≠4(.000) 3≠5(.000)	3< 2< 4<5

1.- Objetivo: Nivel de Consecución:

El alcance de los objetivos del curso y la duración del curso de acuerdo a los objetivos del programa fueron valorados aprobados en los dos contextos pero es en Cataluña donde el centro de “La Violeta” expresa valoración en duda lo cual representa diferencias especialmente entre este centro y los centros de Táchira. Esto indica que en “La Violeta” bien los objetivos no han sido planteados correctamente ni que el curso ha sido ejecutado en periodo de tiempo propuesto inicialmente a los estudiantes

2.- Satisfacción de Expectativas:

El nivel de profundidad de los temas y la plena satisfacción de expectativas en los participantes a través de la formación han sido valorados aprobados en los Centros de Táchira, pero en Cataluña solo el centro de La Violeta valoró en duda y expresa significación, lo cual quiere decir que en este centro los estudiantes han tenido expectativas no satisfechas en relación con la formación ofrecida, bien por que el nivel alcanzado no sea el ideal o porque lo aprendido no es lo suficientemente aplicable en el ejercicio profesional.

3.- Satisfacción de necesidades:

La satisfacción de necesidades de formación fue valorada aprobada en la mayoría de los centros con la excepción de La Violeta que valoró en duda. Esto indica que algunas necesidades tal vez no han sido detectadas por los estudiosos de este currículo razón

por la cual no ha sido posible fijarse objetivos que permitan satisfacerlas.

El asumir retos profesionales fue estimulante en la mayoría de los centros, aprobado casi totalmente en los centros de Táchira y aprobado en los centros de Cataluña, expresando significación entre los dos contextos, lo que indica que en Cataluña “el aprender a aprender” no tiene en los programas la fortaleza que debería tener.

El curso me ha permitido estar más consciente de mis alcances en la nueva práctica profesional en los dos contextos, donde solo La Violeta (2) valoraron en duda lo que quiere decir que los cursos no se corresponden con las necesidades planteadas.

Los dos contextos consideran que debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo laboral que lo rodea, presentando la baja valoración en La Violeta (2), esto quiere decir que la comunicación necesaria para motivar los cursos en relación con el campo de trabajo, parece no ser la más adecuada en este centro.

4.- Actitudes:

Solo en centro La Violeta(2) valoro en duda “La aplicación de los aprendizajes recibidos ha cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación ” y expreso significación estadística con los demás centros que aprueban, esto indica que en la violeta los programas no permiten incrementar favorablemente la motivación hacia la formación, bien porque el nivel de

los cursos es muy elevado en relaciona a las demandas de cualificación o que al encontrarse en un nivel de contenido diferente al esperado pierdan interés y bien no continua o abandonan la formación.

Los estudiantes de Táchira aprueban el haber animado a otros compañeros a hacer los cursos, mientras que en los centros de Cataluña valoran en duda y expresan significación estadística la explicación que se puede dar esta muy relacionado con aptitudes de comportamiento como es el de la comunicación efectiva entre las personas la cual resulta muy dinamita en el contexto tachirenses, pues en Venezuela por todos es conocido el Táchira como la tierra de la cordialidad.

También el cambio de aptitudes esperado a través de la aplicación de los aprendizajes se valoró aprobado en el contexto de Táchira pero predomina la duda en el contexto de Cataluña expresando marcadas diferencias significativas lo cual puede tener su explicación en la relación cara a cara entre los facilitadores y los estudiantes, que genera una dinámica positiva en el programa en el contexto de Táchira al mismo tiempo que la seguridad social venezolana no cubre remuneraciones por desempleo (paro laboral), lo que hace que el estudiante se disponga de mejor manera frente al ejercicio profesional.

5.- Reconocimiento:

La información previa al programa ha sido adecuado en el Táchira, pero en Cataluña la mayoría de los centros requieren de más información al respecto relacionada no solo con los programas sino con el

campo laboral de las profesiones con que se corresponden.

En cuanto a la actividad del coordinador fue positiva los dos contextos, solo que en la violeta(2) su valoración fue la mas baja, lo cual indica que algunas de las actividades de coordinación fueron cubiertas deficientemente.

Mientras que en Táchira los estudiantes mas destacados tienen mas posibilidades de trabajo con valoración aprobado, en Cataluña predominó la valoración en duda, esto refleja la confianza que tienen los empresarios en la formación facilitando la inserción laboral para aquellos que expresen un mejor nivel de rendimiento, como indicador de un mas alto nivel de calidad en la formación.

6.- Necesidades de formación permanentemente:

Las sesiones de formación han incrementado el interés para realizar otros cursos en los dos contextos apor to valoraciones aprobadas en los dos contextos, expresando significación entre el centro La Violeta(2) y San Antonio (5), pues San Antonio lo aprueba totalmente en Táchira los estudiantes deben tomar múltiples cursos, ya que al no existir familias profesionales la formación puede resultar paralela de un programa a otro, careciendo de troncos comunes polivalentes.

Los programas facilitan la realización de otros cursos para fortalecerse profesionalmente en los dos contextos pero expresaron diferencias significativas ya

que en los centros de Táchira los estudiantes expresan una mejor disposición a continuar programas de formación continua.

7. Utilidad, significatividad y aplicabilidad de la formación:

La utilidad de la enseñanza ha sido valorada aprobada en los dos contextos destacándose los centros de Táchira, donde la valoración fue aprobado totalmente expresando diferencias significativas con los centros de la violeta(2) y Santa Coloma(3). Esto puede deberse a la dificultad que en algún momento hayan tenido los estudiantes para utilizar o aplicar lo aprendido, pues algunos contenidos al no encontrar ubicación en el campo de trabajo, pierden significatividad y tal vez pasen fácilmente al olvido.

En cuanto a la posibilidad de conocer otras experiencias profesionales el contexto de Táchira se valoro aprobado, mientras que en Cataluña predomina la duda, quizás por que en Cataluña los estudiantes ingresan a los centros con un referente experiencial mas variado, debido a la multiculturalidad del contexto con las múltiples experiencias de aprendizaje que ofrece.

También la formación recibida aumento la capacidad de trabajo en los participantes de los dos contextos fue aprobado totalmente con la excepción del centro de La violeta(2) de Cataluña que valoro en duda, lo cual significa que no esta seguros de la mejora que puedan haber producido la formación sobre sus antecedentes personales, al mismo tiempo que persisten las dificultades para insertarse laboralmente.

El área de formación permite establecer microempresas independientes mas en Táchira que en Cataluña a pesar de que en este ultimo contexto existen mayores finalidades crediticias para tal fin lo cual hace pensar que la formación no es percibida por los estudiantes como lo suficientemente sólida para tal fin.

8.7. Resúmenes de la información cualitativa aportada por los dos contextos.

8.7.1 Información aportada por los formadores

La información aportada por los formadores fue analizada integrando los contextos: Cataluña y Táchira, los cuales indicaron:

- Reconocimiento del valor formativo que tienen los programas, por lo que recomiendan mantenerlos aumentando la oferta en función de la demanda.
- Consideran los programas como un vinculo que ha contribuido a establecer un clima favorable de mejora a través de su coordinación.
- Demandan nuevos equipos actualizados para mejorar la eficacia en la enseñanza.
- Actualización de los formadores independientemente de la condición laboral ya sea contratado o fijo.
- Mejorar las instalaciones de los centros para facilitar el desarrollo de los programas en ambiente mas agradables para la socialización de los participantes.

TABLA 66. RESUMEN DE LOS APECTOS CUALITATIVOS. POSITIVOS, NEGATIVOS Y SUGERENCIAS APORTADOS POR LOS FORMADORES (CIFO Y INCE).

Aspectos positivos a mantener		Aspectos a mejorar		Sugerencias	
Cataluña	Táchira	Cataluña	Táchira	Cataluña	Táchira
1. Mantener la línea del curso ya que cada vez existe más demanda de estos profesionales	1. Mantener el clima armonioso, favorable y cooperativo de trabajo.	1. Equipos nuevos adaptados a las nuevas tecnologías	1. Actualizar el contenido de los cursos-	1. Continuar con los cursos de administración en documentos informáticos	1. contextualizar los programas
2. Unión entre teoría y práctica real	2. Mantener la disciplina existente entre los estudiantes.	2. Zona de trabajo más acogedora.	2. Adaptar los cursos a las nuevas realidades empresariales	2. Implementar cursos de información y comunicación	2. Cumplir con las horas planificadas
3. Objetivos y contenidos de la programación	3. Los cursos dirigidos hacia los formadores son útiles.	3. Equipos informáticos con programas actualizados	3. Actualización del personal, tanto fijo como contratado.	3. Realizar cursos de aplicación de multimedia.	3. Estructurar los cursos por módulos.
	4. Mantener la coordinación como vínculo de mejora.		4. Garantizar a tiempo con la planificación la dotación de materiales o recursos		4. Incorporar nuevas tecnologías (aulas virtuales, bibliotecas)
	5. El apoyo que se le da a la docencia		5. Actualizar los equipos y herramientas		5. Realizar visitas guiadas a las empresas.
					6. Las materias complementarias deben de desarrollarse en la nivelación.
					7. Incorporar talleres informativos sobre primeros auxilios y educación sexual.
					8. Realizar intercambios deportivos con otros centros.

8.7.2. Información cualitativa aportada por los estudiantes.

La información aportada por los estudiantes, obtenida por los cuestionarios se puede observar en la siguiente tabla 66 que contiene las opiniones positivas y sugerencias a mejorar de cada contexto.

TABLA 67. INFORMACIÓN CUALITATIVA APORTADA POR LOS ALUMNOS EN LOS CUESTIONARIOS.

Opiniones o sugerencias positivas		Opiniones y sugerencias a mejorar	
Cataluña	Táchira	Cataluña	Táchira
1. Muy contentos.	1. Es muy importante para el trabajo.	1. Materiales insuficientes.	1. Deben actualizarse los equipos de trabajo: mejorar dotación de herramientas
2. Permiten incursionar en otras áreas de formación.	2. Es una apoyo para la formación de la juventud.	2. Aumentar las horas prácticas.	2. La formación debe ser más práctica
3. Taller de aprendizaje de Ofimática.	3. Están bien orientados.	3. Mejorar los contenidos y aumentar las clases teóricas.	3. Deben cambiarse los pupitres por mesas de trabajo.
4. El programa garantiza la formación.	4. Es útil para continuar la formación profesional en la universidad.	4. Seleccionar y agrupar a los alumnos	4. Se deben de realizar pasantías en las empresas.
	6. Deben mantenerse y mejorar para el futuro.	5. Deben autoevaluarse	5. Mejorar la relación profesor alumno.
	7. Deben de crearse más centros de INCE.	6. Deben de disponer de un ordenador por alumno	6. Los horarios deberían de ser más flexibles.
		7. Disponer de tecnología funcional	7. Sincerar las horas de la enseñanza.
		8. Solución de problemas en la máquina	8. Motivar la continuación de los cursos.
		9. Explicación de dudas	9. Atender a los estudiantes sin preferencias.
		10. Respetar el límite de alumnos	10. Respetar la programación.
		11. Aprovechar mejor los fondos europeos y de subvención.	11. Utilizar los días laborables.
			12. Disponibilidad en el aula de bibliografía actualizada.
			13. Incentivar la práctica del deporte.

Otras áreas de formación de interés para el ejercicio profesional (aportadas por los alumnos del Táchira).

Área Ofimática

1. Continuar carreras afines a la universidad:
- Administración
- Contaduría
- Informática
2. Inglés avanzado
3. Nuevas tecnologías

Área Electricidad

1. Electricidades centrales
2. Alumbrado público
3. Automatismos
4. Motores AC/DC
5. Electrónica
6. Lectura e interpretación de planos eléctricos
7. Relaciones humanas
8. Refrigeración
9. Torno
10. Inglés avanzado

En cuanto a esta última información sobre otras áreas de interés los estudiantes, de Táchira hacen hincapié en continuar los estudios a nivel universitario, esto se debe a que, en este contexto las titulaciones son más importantes que las certificaciones y cualificaciones.

Cabe destacar el agrado que expresan los estudiantes de los dos contextos de tener la oportunidad de realizar esta formación al mismo tiempo que esta clara tanto en las áreas en que debe incorporarse nuevos cursos formativos y de los aspectos administrativos a tomar en cuenta.

Finalmente los estudiantes catalanes tienen más claro el nivel de exigencias que deben asumir frente a los programas, pues no ven éstos como una bondad de la administración pública, local o del estado, sino más bien como un compromiso frente a los programas de cooperación subvencionados por la Unión Europea, los cuales deben optimizarse en función de la inversión.

**TERCERA PARTE: CONCLUSIONES DEL ESTUDIO Y PROPUESTAS
PARA LA MEJORA**

9 Conclusiones

En la medida que se desarrolla el estudio, se va haciendo más concreta la relación que tienen los elementos o factores que intervienen, en los programas de formación ocupacional donde cada uno de ellos juega un papel cuya importancia se refleja en los resultados obtenidos, tanto de las bases teóricas como de los aportes de la investigación científica, estadística y los informes cualitativos, entrevistas y documentos analizados dentro de un enfoque explicativo, descriptivo y subjetivo, que nos aporta lo siguiente:

- La formación ocupacional entendida como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y valores necesarios para acceder a un puesto de trabajo, es diferente en cualquier país del mundo, debido a las características de la sociedad y a las necesidades particulares del contexto y de las personas.
- Las comparaciones sobre la formación ocupacional en contextos diferentes, tanto en el referente teórico como práctico, nos lleva a encontrar sus diferencias y semejanzas que contribuyen a interpretar sus contextos, para tener una idea más sólida y concreta sobre su realidad socioeconómica y cultural.
- La interrelación entre el sistema formativo y el mercado de trabajo aporta los contenidos de los programas, pero el equilibrio de estos depende del equilibrio práctico de la sociedad y de los principios filosóficos expresados en los mas altos niveles legales como es la Constitución Nacional, los Decretos Reales, Decretos Presidenciales y la Leyes.

- La formación ocupacional debe responder mejor a las necesidades sociales, a través de los programas formativos que se correspondan con las necesidades expresadas en los contextos y que permitan cualificar los recursos humanos de acuerdo a los requerimientos tanto del mercado laboral como del desarrollo integral de las personas.
- A pesar de que los contenidos son apropiados y responden al perfil profesional deseado los agentes activos (cámaras de comerciantes, sindicatos) demandan una mejor atención en cuanto a la actualización de equipos y sistemas para responder a los requerimientos de la nueva realidad de los mercados.
- Los contenidos deben ofrecer alternativas de formación mas allá de los conocimientos, habilidades y destrezas, también deben ofrecer alternativas en el logro de actitudes favorables hacia el empleo y el desarrollo integral del ser humano que abarque otros valores sociales como cooperación, solidaridad, tolerancia y también las leyes y reglamentos que regulan su profesión, orientado hacia la participación grupal en el trabajo y el ejercicio del liderazgo constructivo.
- Las estrategias metodológicas resultan eficaces, pero deben mejorar para fortalecer la permanencia necesaria del estudiante en el itinerario formativo, ya que algunos abandonan sin razón aparente y nunca pudieron decir porque, tal vez atraídos por profesiones con formación de menor cantidad y calidad.

- Los materiales de aprendizaje deben producirse en los centros, para que desde su elaboración se tomen en cuenta estrategias que garanticen el logro de los objetivos, ya que en algunos casos estos se producen en centros colaboradores y responden mas a intereses comerciales que a la orientación didáctica del programa.
- Los estudiantes deben ser agrupados de acuerdo a sus características personales, ya que la excesiva heterogeneidad de los grupos, en algunos casos retarda el desarrollo de los programas, afectando la capacidad de rendimiento de otros.
- Las múltiples iniciativas de formación europea, han enriquecido cualitativa y cuantitativamente los recursos humanos de sus sociedades por lo cual constituye un excelente referente a tomar en cuenta para diversificar y mejorar los programas que en esta materia tienen los países de América Latina, particularmente Venezuela, que a través de este estudio puede incorporar programas de mejora, sobre aspectos fundamentales, tanto en lo administrativo como en lo académico.
- La población ubicada entre los 15 y 24 años, constituyen el grupo que se formará para optar por un primer empleo, y que al no formarse corren el riesgo de convertirse en una carga social, bien a través de paro, como de prevención de salud y delincuencia juvenil.
- El marco legal de la formación ocupacional establece las pautas dentro de las cuales los programas deben

diseñarse y desarrollarse, solo que en Venezuela debe actualizarse con el ánimo de homologarse a otros países de América, Europa y el mundo, para incorporarse a mejores niveles de eficacia y eficiencia, sin descuidar su respuesta al contexto regional.

- Por ser esta investigación de carácter externo, sus resultados permiten aportar información a los responsables de los programas para que sus decisiones al respecto respondan a fundamentos sólidos basados en la evaluación de programas.
- La formación ocupacional, como agente de cambio social, puede definir los niveles de participación, desde sus programas, no solo a través de las cualificaciones, sino también de las actitudes hacia el empleo.
- La formación ocupacional tiene sus bases en la formación formal, y no formal de ambos aprendizajes en lo que el individuo agrupa experiencias formativas y sobre las cuales se construyen sus expectativas y aspiraciones profesionales de acuerdo con las posibilidades y necesidades de su realidad.
- La formación ocupacional puede repercutir tanto en la posibilidad de acceso a un puesto de trabajo como al crecimiento personal desde un empleo y la permanencia en éste, para lo cual sus programas deben de componerse en competencias con niveles graduales de salida profesional.
- Los aprendizajes en estos programas llegan a ser significativos por su aplicabilidad en el proceso práctico de la formación profesional, que también se refuerza

en el empleo generado particularmente en las microempresas que surgen como resultado de los procesos formativos.

- La interrelación entre el sistema formativo y el mercado de trabajo aporta los contenidos de los programas, pero el equilibrio de estos depende del equilibrio práctico de la sociedad y de los principios filosóficos expresados en los mas altos niveles legales como es la Constitución Nacional, los Decretos Reales, Decretos Presidenciales y la Leyes.
- Mientras mas cerca se encuentre La formación a los puestos de trabajo, mejor se puede considerar la eficacia y eficiencia de la formación lo cual es una base sólida para la formación permanente.
- Mientras mas corto sea el camino burocrático de la organización y administración de los programas, mas fácil es su control, cambio y mejora.
- Mientras que en el estado Táchira se realiza un proceso selectivo de los participantes, la oferta es deficiente, en Cataluña la demanda en algunos programas es inferior a la oferta lo que imposibilita la selectividad.
- Los programas de formación ocupacional ofrecidos por INEM - CIFO - INCE son variados y tienen muy buena receptividad por la población y aunque su mejora ha sido creciente, debería fortalecerse los vínculos entre España y Venezuela, para intercambiar experiencias, y aprovechar el común referente cultural como lo es el idioma.

- Los programas de formación a distancia pueden ser mas variados para una mayor cobertura regional y se debe demostrar que los recursos así formados son tan eficaces y competentes como lo formados a través de otras modalidades.
- Evaluar, analizar y humanizar los programas, debe constituir sistemáticamente el mecanismo para su dinamización y orientación hacia la mejora.
- Los indicadores correspondientes a las variables de estudio han sido útiles no solo para la elaboración del instrumento, también para la recogida de datos, y sus criterios para agrupar e interpretar la información aportada.
- Las entrevistas expresan la necesidad impostergable de actualizar los equipos y programas para adaptarse mejor a las necesidades sociales.
- La muestra de profesores resulto ser pequeña e insuficiente para el aporte de información cuantitativa, pero los aportes cualitativos complementan la información y facilita su interpretación, también hizo falta la participación de los agentes activos, ya que la información aportada por el representante de la cámara de comercio expresa expectativas y necesidades importantes de tomar en cuenta para los nuevos programas.
- Las diferencias detectadas a través de los índices estadísticos permiten canalizar la intervención de los

programas hacia un plan de mejora al mismo tiempo que profundizar en el estudio de algunas variables.

- La administración de los programas debe llevar control de la ejecución de estos, tanto por los formadores como por los participantes pero no interferir alterando la temporalidad, o cualquier otro aspecto que afecte la motivación, expectativas del estudiante y del formador.
- La evaluación debe ser el pilar fundamental para realizar cualquier cambio conducente a la mejora, de lo contrario los cambios se corresponderán a políticas de acuerdo a intereses particulares, sin importancia y sin pertinencia.
- Los formadores expresaron su preferencia por el trabajo de los estudiantes en grupo al mismo tiempo su buena disposición hacia un clima colaborativo y participativo en correspondencia con las expectativas de los estudiantes.
- La formación ofrecida por los programas de formación ocupacional debe estimular la formación de microempresas, para autogestionarse el trabajo o auto producir sus condiciones de ejercicio profesional, particularmente Venezuela donde el estado es el principal empleador y cada vez tiende a reducir sus pasivos laborales a través de despidos masivos, sin asumir la responsabilidad de optimizar los recursos económicos públicos a través de la formación y reciclaje de sus empleados.

- Todos los formadores valoran aprobado el realizar una evolución diagnóstica para conocer los aprendizajes anteriores de los estudiantes, lo cual es muy importante, ya que en la medida que el formador conoce los antecedentes del estudiante, mejor puede adoptar los programas a sus necesidades.
- La evaluación continua e información a tiempo de esta a los estudiantes, constituye unos de los agentes motivadores mas importantes de los programas estudiados.
- En los dos contextos prevalece el criterio de tomar en cuenta las características de los alumnos, (motivación, intereses y experiencia), lo que garantiza una mejor adaptabilidad de los programas al grupo aprovechando la flexibilidad con que cuentan.
- El favorable clima de trabajo constituyen unas de las fortalezas mas importantes de los programas en los dos contextos, pues tanto el formador como los estudiantes se sienten apoyados no solo en los aspectos logísticos, sino que las relaciones interpersonales fluyen con naturalidad y agrado, superando las limitaciones que surgen durante el proceso.
- En los dos contextos los estudiantes se relacionan amistosamente esto refleja el respeto, tolerancia y consideración que existe entre los participantes.
- En relación con la suficiente dotación de materiales didácticos, esta se realiza de manera satisfactoria en todos los centros, solo que en Cataluña las provisiones son tomadas tiempo antes de comenzar los programas,

mientras que en Venezuela la dotación conlleva mucho mas tramites administrativos.

- El mobiliario es flexible y permite la movilidad de los alumnos, solo expresa duda La Violeta, los demás centros comparten el aprobarlos, pero debe reforzarse el cuidado y mantenimiento de este para el aprovechamiento máximo hasta que las necesidades de los programas requieran su cambio o actualización.
- Los formadores deben participar en el diseño de los programas ya que estos tienen a cargo su ejecución y conocen mejor que nadie los alcances y limitaciones de los estudiantes para desarrollar los itinerarios formativos.
- La coordinación de los programas debe sistematizarse para que mantenga continuidad y pueda cubrirse total y eficazmente, contribuyendo el experto a minimizar las limitaciones y buscar alternativas viables en la solución de los problemas que surgen normalmente en los centros.
- Los estudiantes deben ser agrupados de acuerdo a sus características personales, ya que la excesiva heterogeneidad de los grupos, en algunos casos retarda el desarrollo de los programas, afectando la capacidad de rendimiento de otros.
- La confianza alcanzada por los estudiantes a través de los programas hace que puedan volver al centro para reforzar su aprendizaje a través de los formadores y también para continuar con nuevos programas o con la formación permanente.

- El autoestima de los estudiantes se encuentra en un grado optimo expresado en su disposición positiva hacia los programas aunque algunos se sientan obligados a tomarlos por exigencia de la seguridad social o de la familia.

10. Propuesta de formación ocupacional

10.1 ¿Hacia dónde debe orientarse la mejora de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (C.I.F.O e I.N.C.E)?

Debido a que la educación constituye uno de las vías utilizadas por el Estado para proveer y resolver algunos conflictos sociales, tales como el empleo, éste, estructura un conjunto de acciones orientadas a resolverlos. Las acciones se centran en programas destinados a formar a las personas para atender puestos de trabajo y de esta forma insertarse laboral y socialmente en su respectivo contexto.

Razón por la cual este estudio considera a la formación ocupacional como una de las modalidades de la formación de adultos. Su adecuación a los requerimientos sociales y combinación de los tipos generalmente aceptados para el trabajo, para la formación, participación e integración social no sólo aportan bases sólidas en su continuidad, sino que también contribuyen a resolver dificultades a lo largo de la vida.

Siendo los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (C.I.F.O.) instituciones en constante cambio por la dinámica de sus programas, deben establecerse los mecanismos que conduzcan a su mejora, hacia una realidad idónea, altamente eficaz en el cumplimiento de sus funciones. En tal sentido, Bolívar, A. y Domingo, J. (1993: 273-273) consideran que “frente a propuestas de innovación de carácter externo ajenas a la cultura dividida de los centros, surge una visión de lo que puede ser el desarrollo institucional y profesional, a partir de la trayectoria anterior (individual e institucional) y un estadio de desarrollo determinado, como aspectos nucleares para insertar vitalmente cualquier

propuesta de cambio y mejora profesional. Una doble instancia institucional (la cultura del centro, forjada en una historia organizativa) y personal (modos personales de hacer y entender del profesor en función a su trayectoria de vida) que obviamente están relacionados, serán los mediadores y reconstructores de la práctica”.

Se pueden hacer planteamientos teóricos sobre las mejoras en los CIFO relacionadas con:

10.2 Funciones

Los centros de formación ocupacional de los contextos estudiados (C.I.F.O e I.N.C.E) están en condiciones de desarrollar en función de las siguientes áreas:

10.3 Certificación de la profesionalidad de los trabajadores

Adecuar los perfiles profesionales y los programas formativos de las ocupaciones más representativas con los títulos de formación profesional reglada con el fin de establecer las correspondencias y convalidaciones que determinan el Nuevo Programa de Formación Profesional.

Diseñar (o coordinar y efectuar el seguimiento técnico de la realización de la prueba para otras entidades), validar y experimentar pruebas nuevas de certificación de la profesionalidad.

Aplicar las pruebas de certificación de la profesionalidad aprobadas y convocadas por el Departament de Treball.

- Convertirse en el referente técnico, tecnológico y de certificación de la profesionalidad de los trabajadores en Cataluña y Táchira.
- Elaborar los itinerarios formativos de las nuevas profesiones para su certificación correspondiente.
- Intercambiar información con otros centros profesionales tanto de la unión Europea como de América con la finalidad de aprovechar las experiencias mutuas.

10.4 Estructuración y adecuación de los contenidos

- Estructurar y actualizar permanentemente las ocupaciones correspondientes a las áreas o sectores asignados al Centro.
- Elaborar los programas formativos para la enseñanza de las materias incluidas en las ocupaciones de las áreas asignadas a los centros.
- Colaborar o coordinar la realización de estudios laborales o sectoriales, de necesidades de formación, y de adecuación de la oferta a la demanda.
- Colaborar en la realización, evaluación y actualización del material didáctico de los cursos, en estrecha relación con los centros colaboradores.
- Desarrollar proyectos formativos experimentales e innovadores en las áreas asignadas.
- Participar en programas y estudios de carácter transnacional y estatal.

- Asesorar a centros colaboradores y empresas en materia de innovación formativa.
- Colaborar con organismos de otros países de la UE con el fin de intercambiar experiencias y metodologías en la aplicación de programas de formación profesional.
- Reordenar las familias profesionales, reagrupar las áreas, definir con claridad las competencias profesionales para establecer los cursos de los programas con sus respectivas modalidades de formación y temporización lo cual se ejemplifica en los diagramas que se insertan al final de la propuesta.

10.5 Formación profesional ocupacional y continua

- Realizar las programaciones anuales de cursos dirigidos a los trabajadores parados y en activo con el fin de cualificarlos y reciclarlos, colocándoles de esta manera en una mejor situación delante del mercado de trabajo.
- Realizar cursos innovadores dirigidos a la especialización de los técnicos y a las ocupaciones emergentes.
- Organizar programas dirigidos a los campos en los cuales los centros colaboradores no participen por su complejidad o coste elevado en inversiones.
- Colaborar y/o realizar un plan anual de reciclaje técnico y metodológico de los formadores que impartan cursos en los centros colaboradores, a fin y efecto de homogeneizar los conocimientos, las metodologías y los contenidos de los cursos, en especial los dirigidos a la adquisición de

competencias para presentarse a las pruebas de certificación de profesionalidad.

Estas tareas generales tendrán que convertirse en programas específicos según las necesidades del mercado. Por el momento creemos que los más prioritarios son:

- Cursos para los trabajadores en paro.
- Cursos para el reciclaje profesional de trabajadores en activo dirigidos a empresas, organizaciones sindicales y patronales, mediante convenios con el Departament de Treball.
- Cursos para los trabajadores en activo que desean reciclarse por su cuenta para mejorar su cualificación profesional y que tienen dificultades para acceder a los programas de la Formación Continua (FORCEM).
- Programas transnacionales en los que además de la formación se introduzcan otros objetivos (pertenecer a redes de centros y organismos para intercambios tecnológicos, metodologías, programas...).
- Cursos específicos para la formación técnica de los expertos de los centros colaboradores.
- Otros colectivos.

10.6 En relación con el personal

En general los Centros disponen de algún personal técnico que no se adecua a las tareas que realizan y les faltan auxiliares y ordenanzas. Hay que tener en cuenta que los Centros necesitan

cubrir dos turnos de trabajo, ya que el horario de trabajo es de las 8 de la mañana hasta las 22,30 de la noche.

La situación actual de algunos de los centros y de la Coordinación de Centros Fijos es muy mala y requiere una solución urgente. En Sant Feliu no tienen ningún administrativo, y la Coordinación sólo uno, para citar sólo dos ejemplos.

Proponemos realizar un estudio de las necesidades de cada Centro con el fin de tomar las soluciones que sean necesarias.

Otros problemas de personal que creemos que es necesario resolver a corto plazo son los relacionados con la titulación, módulos económicos y tareas a realizar por los expertos docentes.

Proponemos las soluciones siguientes:

- Sacar los expertos fuera del convenio de personal laboral, para no tener que exigir titulaciones específicas.
- Incluir en los contratos de los expertos su implicación en todos los procesos de formación (selección de alumnos, materiales didácticos, formación, inserción, etc.).
- Establecer los módulos económicos en función del nivel y grado de dificultad de los cursos. Proponemos aumentar el número de módulos y sus cuantías económicas.

A fin de realizar las tareas técnicas, también pedimos el desarrollo de la figura del experto técnico con contrato de obra o servicio, vinculado a proyectos, a diferencia del experto docente que lo hace a través de horas de impartición de cursos. El Real Decreto 631/93 del PLANFIP incluye esta posibilidad y una OM del

Ministerio de Trabajo del 20 de septiembre (BOE del 14 de octubre), del año 1995, la desarrolla. Así mismo, proponemos la posibilidad de firmar convenios con entidades como las universidades, y otros centros u organismos especializados.

10.7 En relación a los alumnos

El momento actual, con un índice de paro muy bajo en Cataluña, repercute negativamente a la hora de encontrar alumnos para los CIFOS. Para solucionarlo proponemos las medidas siguientes:

- a) Hacer publicidad en los medios de comunicación, especialmente en los periódicos comarcales.
- b) Realizar en los CIFOS con instalaciones tradicionales programas que incluyan contrataciones de jóvenes, tipo Escuelas Taller o Casas de Oficios. Así por ejemplo se podrían hacer cursos siguiendo esta modalidad, de albañiles, soldadores, operarios de máquinas herramientas, electricistas, artes gráficas, etc.

10.8 En relación a las instalaciones

Como que las funciones más importantes de los CIFOS a medio plazo tendrán que ser las expuestas en los apartados anteriores es lógico que se especialicen en áreas, familias profesionales o sectores económicos. Una vez asignados los campos proponemos hacer un plan de inversiones según el proceso siguiente:

- a) Asignar áreas y familias profesionales a los Centros.

- b) Trasladar dotaciones de un CIFO a otro si fuese necesario.
- c) Hacer un estudio de los equipos a comprar para cada centro.

También solicitamos simplificar y agilizar los procesos administrativos en la compra de materiales y en las reparaciones de las instalaciones. Proponemos la liberación de una pequeña cantidad de los presupuestos de los cursos para dar respuesta a las contingencias (averías, materiales o herramientas imprevistas, etc.).

10.9 Coordinación Nacional de Centros Fijos

La importancia y el volumen de trabajo que representará asumir las funciones antes expuestas y la incorporación de dos Centros procedentes del INEM en Cataluña y de I.N.C.E Táchira, se recomiendan la potenciación del papel de la Coordinación de Centros Fijos.

Por esto proponemos convertir la Coordinación de Centros en unidades operativas de acuerdo al área de formación dependa jerárquica y funcionalmente de la Dirección General de Ocupación en Cataluña y de la dirección o presidencia de I.N.C.E, Táchira que tenga competencias en la planificación, en la gestión de presupuestos, en la aprobación y control de las tareas e iniciativas que los centros realicen.

La mayor delegación de competencias supondrá más agilidad de los procesos y ello comportaría una mejor calidad en los servicios.

10.10 Últimos cambios en los C.I.F.O. de Cataluña

Los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (C.I.F.O.) de Cataluña desde que fueron asignados a esta comunidad autónoma, han venido buscando la manera de ser lo más eficientes y eficaces posible dentro del conjunto de circunstancias económicas y políticas del contexto. Esto los ha llevado a modificar elementos de esencia, como es el modelo de gestión, el cual ha pasado de estar basado en la gestión administrativa de programas de la formación, en el cual los centros presentaban los proyectos, justificaban y pagaban sus costos. En los actuales momentos los programas operan con un “modelo tutelado de gestión” según el cual el departamento de trabajo toma como referencia principal las necesidades del mercado laboral detectadas en las mesas laborales, hace una oferta pública de estas necesidades, establece los requisitos, bases, perfiles y establece por concurso público estas acciones de formación.

De acuerdo a este modelo los programas están basados en su mayoría en la certificación de la profesionalidad y homologados por el I.N.E.M.

Estos cambios ocurridos permite afirmar que se ha ordenado la formación en base a la demanda, ya que anteriormente estaba en base a la oferta.

10.11 Dimensiones de la propuesta administrativa (INCE Táchira)

Esta propuesta se divide en dos grandes bloques, el primero de estos es el administrativo:

- Aprovechar la condición de institución descentralizada para contextualizar los programas a las necesidades regionales.
- Organizar los programas en familias profesionales, áreas profesionales y curso para estructurar troncos comunes de formación para el mejor aprovechamiento de los recursos económicos, técnicos y humanos.
- Los programas de los cursos deben revisarse y actualizarse constantemente, para evitar vacíos de formación.
- Las prioridades de la oferta deben corresponderse con las prioridades de las demandas, respetándose la información que ofrecen los empresarios y otros sectores de la sociedad local.
- Dimensionarse como una institución de formación profesional-ocupacional con calidad demostrable en el mercado laboral.
- Establecer acuerdos de cooperación, tal cual es su espíritu, con otros centros de formación ocupacional (privados).
- En el interior del Estado Táchira, para que en condición de centros colaboradores puedan darle cobertura a los 27 municipios incluidos.
- Ofrecer oportunidades de formación a los profesores-instructores sin distinción de estatus o condición laboral, sean fijos o contratados, con normativas que regulen su permanencia y garantice la inversión.
- Crear estímulos para los estudiantes que demuestren excelencia en la formación, para que puedan continuarla, bien en el sistema informal o en el nivel que le corresponda en el sistema formal.
- Establecer equivalencias entre los niveles de formación del sistema formal y el sistema informal que facilite la movilidad de los estudiantes.

- Reforzar su imagen como institución educativa de importancia por la capacidad de obertura que pueda pasar y la calidad de formación a ofrecer.
- El hecho de ser una sociedad civil, no le obliga a ser una empresa de servicios tal cual esta concebida pues, los que llaman clientes no son tales , ellos están obligados por ley a cofinanciar los programas.
- Fortalecer la cooperación con la cámara de comercio e industriad del estado Táchira por medio del programa nacional de pasantías, el programa nacional de aprendizajes.

El segundo es el académico:

- Los cursos deben desglosarse en módulos y competencias profesionales que conduzcan a niveles de profesionalidad cuyos certificados expresen la cualificación correspondiente y su homologación al sistema formal.
- Los planes y programas del INCE deben contribuir a consolidar los planes de desarrollo regional ya que en éstos se plantean programas de acción en los cuales el INCE no es tomado en consideración.
- El tiempo planificado para la formación debe utilizarse cuidadosamente y no destinarlo a otras rutinas ajenas a la formación ofrecida.
- Los estudiantes en su condición de mayoría de edad deben de aprender a asumir una actitud democrática dentro de las empresas que les permita canalizar sus inquietudes, respetando los planteamientos de los demás.
- Los estudiantes deben de contar con medios informativos internos, así como nuevas tecnologías de la infamación que les permitan conocer lo que sucede en la institución

en el mercado laboral, económico, político y social de la nación venezolana.

- Establecer acuerdos de cooperación con entidades financieras, para que con el aval de INCE se apoye el desarrollo de sus proyectos, particularmente en la creación de pequeñas y medianas empresas.
- Reestructurar los programas de acuerdo a competencias profesionales y agruparlos en función de la familia profesional, especificando el curso, tipo de formación, la ocupación en la que se desempeñara el profesional, el número de horas correspondientes y el horario, lo cual podría ser tal cual se ejemplifica en las tablas n° 68,69 y 70, que se muestran a continuación en forma horizontal:

Tabla 1 INCE TÁCHIRA

Familia profesional	Área profesional	Curso	Tipo formación	Ocupación	Nº horas	Horario
RELACIONES INDUSTRIALES	DISEÑO INDUSTRIAL	Normas y procedimientos	Perfeccionamiento	Jefe de unidad	20	Nocturno
		Legislación del trabajo	Perfeccionamiento	Jefe de unidad	20	Diurno
		Organización de empresas	Perfeccionamiento	Ayudante de planificación	20	Diurno
	SEGURIDAD Y CONTROL	Seguridad industrial	Perfeccionamiento	Jefe de seguridad	20	Diurno
		Control de calidad	Perfeccionamiento	Jefe de control de calidad	20	Diurno
	RELACIONES DE LA EMPRESA	Clima y cultura de la empresa	Perfeccionamiento	Jefe de personal	20	Diurno
		Medio ambiente	Perfeccionamiento	Jefe de unidad	20	Diurno
	NUEVAS EMPRESAS	Empresas asociadas	Perfeccionamiento	Jefe de empresa	20	Diurno
		Empresas virtuales	Perfeccionamiento	Jefe de unidad	20	Diurno
		Empresas familiares (Pymes)	Perfeccionamiento	Jefe de unidad	20	Diurno

Tabla 2 INCE TÁCHIRA

Familia profesional	Área profesional	Curso	Tipo formación	Ocupación	Nº horas	Horario
ELECTRICIDAD	ELECTRICIDAD GENERAL	Electromecánica básica	Adiestramiento básico	Ayudante de electricidad	60	Diurno
		Electricidad (destreza y principios básicos)	Complementaria	Ayudante de electricista	265	Diurno
		Instalaciones eléctricas superficiales	Habilitación	Electricista exteriores	200	Diurno Nocturno
	CONSTRUCCION	Electricidad de construcción	Habilitación	Ayudante de construcción	150	Diurno
		Mantenimiento de instalaciones eléctricas residenciales	Habilitación	Jefe de mantenimiento	280	Diurno
	AUTO CONTROLES ELECTRICOS	Electricidad de automatismos	Especialización	Electricista robótica	200	Diurno
		Sistemas eléctricos computarizados	Especialización computadoras	Operador de sistemas computarizados	300	Diurno
	ELECTRO-MECÁNICA	Electricidad de mantenimiento (controles para motores eléctricos)	Complementaria	Electricista	175	Diurno
		Máquinas eléctricas	Complementaria	Jefe de taller E.	220	Diurno
		Instalaciones eléctricas superficiales	Especializada	Electricista exteriores	200	Diurno

Tabla 3 INCE TÁCHIRA

Familia profesional	Área profesional	Curso	Tipo formación	Ocupación	Nº horas	Horario
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; text-align: center; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"> ATENCIÓN EMPRESARIAL </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> INFORMÁTICA BÁSICA </div>	Operador informático	Perfeccionamiento	Secretaria	100	Diurno nocturno
		Computación secretarial	Perfeccionamiento	Secretaria	100	Nocturno
		Entornos (Linux, Unix, Windows)	Perfeccionamiento	Secretaria	100	Nocturno
		Ofimática I (Bases de datos, procesadores de textos, presentadores, hojas de cálculo)	Perfeccionamiento	Secretaria	120	Diurno Nocturno
		Ofimática II (Bases de datos, procesadores de textos, presentadores, hojas de cálculo)	Perfeccionamiento	Secretaria	120	Diurno Nocturno
		Ofimática III (multimedia, creación de páginas web, Intenet).	Perfeccionamiento	Diseñador	120	Diurno Nocturno
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> INFORMÁTICA AVANZADA </div>	Programador de aplicaciones informáticas	Programa nacional de aprendizaje	Programador informático	300	Diurno
		Técnico en sistemas microinformáticos	Programa nacional de aprendizaje	Técnico de microempresa	500	Diurno

11 Limitaciones del estudio

La presente investigación fue realizada después de cumplirse el proceso formativo de los programas y la información no pudo ser contrastada en cada uno de los contextos para conocer el nivel de impacto de los programas. Igualmente no se tuvo acceso a información relacionada con los valores económicos de los programas, para establecer niveles de eficacia. Algunos centros de Cataluña condicionaron el permiso para aplicar los cuestionarios, ya que solamente ellos están autorizados para evaluar sus programas.

También se presentaron limitaciones espaciales, ya que los dos contextos se encuentran muy distantes el uno del otro, con referentes muy diferentes en algunos casos.

Igualmente la muestra de formadores resultó muy pequeña, ya que se tomó en cuenta solo los que trabajan con los programas.

Finalmente una de las limitaciones importantes fue la de orden económico, ya que todos los gastos generados por la investigación, fueron cubiertos por el investigador sin tener posibilidad alguna de algún financiamiento extra o compensatorio.

12 Nuevas líneas de investigación

- Debe hacerse un diagnóstico a fondo de las necesidades tanto de la sociedad como de los individuos que permita actualizar los programas en los dos contextos redimensionándolos en función de las nuevas demandas de los campos laborales.
- Estudiar las posibilidades que tienen la instalación de observatorios de innovación alcanzada hasta ahora en los diferentes contextos.
- Factibilidad de establecer redes de formadores para el intercambio dinámico de experiencias de innovación en el área.
- Investigar las posibilidades de establecer redes de programas por áreas de conocimiento que contribuya a minimizar las diferencias y faciliten la equivalencia de los programas de un centro a otro.
- Reestructurar y esquematizar los programas de todas las familias profesionales en los dos contextos.

Bibliografía

ÁLVAREZ, Amelia (1997): *Hacia un currículum cultural. La vigencia de Vygotski en la educación.* Fundación Infancia y Aprendizaje.

ALVIRA, F. (1998): *Metodología de la evaluación de programas.* CIS. Madrid. 1991. Aula Debat. Institut Català de Noves Profesió. Barcelona. España.

AUSBEL, D. y otros(2000). *Psicología Educativa.* Trillas, México.

BANCO MUNDIAL (2001): *Informe sobre el desarrollo mundial.* Mundi-prensa, Barcelona.

BLÁZQUEZ, E. Florentino (1988): *Análisis y evolución del rendimiento del B.U.P./C.O.U. en el Distrito Universitario de Extremadura en el decenio 75-85.* C.I.D.E. Madrid.

BLOOM, B. S; HOSTINGS, J.T. Y MADAUS, G.F.(1975). *Evaluación del Aprendizaje.* Troquel. Buenos Aires.

C.E.P.A.L. (2000): *Estudio económico de América Latina y el Caribe 1999-2000.* O.N.U. Chile.

CAMACHO, R.J. (2000): *Estadística con SPSS para Windows.* Ra-ma, Madrid.

- CARIDE (1989): *De la evaluación de necesidades a la evaluación de programas sociales en el desarrollo comunitario.*
- CASANOVA, M.A. (1995): *Manual de evaluación educativa.* Ed. La muralla, Madrid.
- CASANOVA, M.A. (et. Al). (1990): *De la evaluación de necesidades a la evaluación de programas sociales en el desarrollo comunitario.* UNED.
- C.E.P.A.L. (1994). *El gasto social en América Latina: un examen cuantitativo y cualitativo.* O.N.U., Chile.
- C.E.P.A.L. (1999-2000). *Estudio Económico de América Latina y del Caribe.* O.N.U. , Chile.
- COLÁS B., M^a Pilar y REBOLLO C., M^a Angeles. (1993): *EVALUACIÓN DE PROGRAMAS.* Kronos 2^a ed. España.
- COOK, T.D. y REICHARDT, CH. (1986): *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa.*
- CRONBACH, L.J. (1967): *Course improvement through evaluation,* en Teachers College Record. 64, 672-683.
- CRONBACH, L.J. (1980): *Designing evaluations of educational and social programs.* C.A.: Jossey Bass. San Francisco.
- CRONBACH, L.J. (1982): *Toward reform of program evaluation.* C.A.: Jossey Bass. San Francisco.

DAVIS, E. (1981): *Teacher as curriculum evaluation*. Allen and unwin. Londres.

DOMÍNGUEZ F. G. (1998) *Organización y estructuración de los departamentos de las instituciones educativas no formales*. En *Enfoques de la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales*. Universidad de Granada, España. p. 239-321.

DOMÍNGUEZ F.G. (1998): *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales*. Editorial Universitaria. Universidad de Granada. España.

E. Fraga, Jover, D. López, V.M. et alt. (1996): *El empleo de los inempleables*. Ed. Popular. Madrid.

FERNÁNDEZ, B. R. (1996): *Evaluación de programas*. Síntesis, Madrid.

FERRÁNDEZ, A. (1995): "Formación y creación de empleo", en Herramientas núm. 41 del Fondo de formación, Madrid. pp.30-38.

FERRÁNDEZ, A. et. al. (1993). "Evaluación de programas y cursos", en La evaluación de la educación de las personas adultas. Diagrama, Madrid. pp. 77-163.

FERRÁNDEZ, A. et. Alt (2000): *El formador de formación profesional y ocupacional*. Octaedro, Barcelona.

FERRÁNDEZ, A. GONZALEZ A.(2000). La configuración de los contenidos XII congreso nacional y I Iberoamericano de pedagogía. Tomo I. Madrid.

FERRÁNDEZ, A. (2001). "Ideas para seguir reflexionando". En III Congreso de Formación ocupacional. Zaragoza.

GAIRÍN SALLÁN, J. et. al (1996): *Formación para el empleo*. En 2º Congreso Internacional de Formación Ocupacional. C.I.F.O. Departameto de Pedagogía Aplicada de la U.A.B. Barcelona.

GIMENO J. y PÉREZ GÓMEZ, A. (1983): *La enseñanza, su teoría y práctica*. Akal universitaria, Madrid.

GIMENO SACRISTÁN, J. (1988): *El curriculum: una reflexión sobre la práctica*. Morata. Madrid.

GIMENO SACRISTÁN, J. PÉREZ GÓMEZ, A. (1998): *Comprender y transformar la enseñanza*. Morata 7ª ed. Madrid.

GOBERNACIÓN DEL ESTADO TÁCHIRA (1999): *IV Plan de desarrollo del Estado Táchira. 2000-2002*. Gobernación del Estado, San Cristóbal.

GOETZ, J.P. Y LE COMPTE, M.D. (1988): *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Morata. Madrid.

- HOUSE, E. (1983): *"Philosophy of evaluation"*, en *New directions for programan evaluation*, n. 19, Jossey Bas. San Francisco.
- HOUSE, E. (1992): *"Tendencias en evaluación"*, en *Revista de Educación* n. 299, pp.43-55.
- HOUSE, E. (1994): *Evaluación, ética y poder*. Ed. Morata, Madrid.
- I.N.C.E. (2000): *Catálogo de Cursos 2001*. INCE, Carácas.
- I.N.C.E. (1991): *Manual del empresario 1991*. INCE, Carácas.
- INE: 2001. Informe sobre indicadores de la fuerza de trabajo en el orden regional. Caracas.
- JACOS, A. (1985): *Metodología de la acción, acción*. Humanitas, Buenos Aires.
- JATO, E. (1998): *La formación profesional en el contexto europeo. Nuevos desafíos y tendencias*. Estel, Barcelona.
- JIMENEZ B. (2001). La evaluación de la formación retos y alternativas en el siglo XXI. En III congreso de formación ocupacional CIFO.
- JOINT Committee on standars for educational evaluation (1981) *estándar for evaluational of eduational programs, proyects, and materials*. Mc. Graw Hill. Nueva York.

JOVER, D. (1999): *La formación ocupacional*. Ed. Popular. Madrid.

LÓPEZ, Peña A. Coords. (2000): *Sirve la formación para el empleo*. Consejo Económico y Social (C.E.S.), Madrid.

MAGER. R.F. (1973). *Análisis de Metas*. México. Trillas.

MAGER. R.F. (1982). *Formulación operativa de objetivos didácticos*. Morova. Madrid.

MARTÍNEZ M., Miguel (1991): *La investigación cualitativa-etnográfica en educación*. Caracas.

MATEO, J. (1990): "La toma de decisiones en el contexto de la evaluación educativa". En revista de Investigación Educativa, v.8, n.16 p.95-112.

MAXWELL, Joseph A. (1996): *Qualitative Research Design on interactive approach*. Segal. London.

Mc CORMICK, R. y JAMES, M. (1996): *Evaluación del curriculum en los centros escolares*. Morata. Madrid.

Mc DONALD, B. (1989): *La evaluación y el control de la educación*, en Gimeno, J y Pérez: la enseñanza su teoría y su práctica. Akal. Madrid.

Mc KENNA, Bernard et. al. (1998): *Guía profesional para la mejora de los sistemas de evaluación del*

profesorado.(INCE) Universidad de Deusto. Ed. Mensajero. España.

MEC (1989): *Libro blanco de la educación en España*. Ministerio de Educación y Cultura. Madrid.

MONEDERO, M.J. (1998). Bases Teóricas de la Evaluación Educativa. Aljibe. España.

O.C.E.I. (1994). El Censo en Táchira. Edi. O.C.E.I. Venezuela.

O.I.T. (1998): *El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Organización Internacional del trabajo, Ginebra.

O.I.T. (1999): *Informe sobre el empleo en el mundo*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

O.I.T. (2001): *Informe sobre el empleo en el mundo*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

O.N.U. (2000): *Informe sobre el desarrollo humano 2000*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Mundi-prensa, Barcelona.

PALETT, M. y HAMILTON, D. (1977): *Evaluation and illumination: a new approach to the study of innovate programs*. Mc. Millan. Londres.

PEREIRA, Isabel. (1.995): Educación y Trabajo. CINTERPLAN O.E.A. Caracas.

PÉREZ, C. (2001): *Técnicas estadísticas con SPSS*. Pearson Educación, S.A., Madrid.

QUERO, Manuel J. (1994): *La formación profesional en el futuro de Europa*, en *Herramientas* 34, año VI, Vol. IV.

RAMÍREZ, O. (1999): *Evaluación de programas de formación ocupacional en tres centros públicos de Barcelona*. Material policopiado, UAB. Departamento de Pedagogía Aplicada, Barcelona.

RODRÍGUEZ, G. et. Alt. (1996): *Metodología de la investigación cualitativa*. Aljibe. Málaga.

ROMERO, S. (2000): *De gira hacia el trabajo, guía del profesorado*. Aljibe, Málaga.

RUIZ BUENO, Carmen (1998): *La evaluación de programas de formación de jóvenes con contratos formativos*. Material policopiado, UAB. Departament de Pedagogía Aplicada. Barcelona.

RUIZ, José M. (1996): *Cómo hacer una evaluación de centros educativos*. Narcea. Madrid.

RUIZ, José M. (1998) *Sistema d'indicadors d'ensenyament de Catalunya 4*. Consell Superior d'Evalució de Sistema Educatiu. Generalitat de Catalunya. Barcelona.

SALVAT (Enciclopedia - 1997). Editores Salvat. España.

- SANTOS GUERRA, M. (1993): *La evaluación un proceso de dialogo, comprensión y mejora*. Aljibe, Archidona.
- SANTOS GUERRA, M. (1998): "Evaluación sin ton ni son. La necesidad de la meta evaluación educativa", en memoria del V congreso interuniversitario de organización de instituciones educativas. Universidad Complutense, Madrid. p. 171-195.
- SCRIVEN, M. (1967): *The methodology of evaluation*. McNally. Nueva York.
- SHADISH, W.R. (1986): *Sources of evaluation practice. Needs, purposes, questions and technology*, en Bigman, L. Evaluating early intervention program for severely handicapped children and their families.
- SOBRADO FERNÁNDEZ, Luis (1999): *Orientación e intervención sociolaboral*. Estel, Barcelona.
- STAKE, R.E. (1975a): *Program evaluation: particularly responsive evaluation*. Universidad de Western Michigan.
- STAKE, R.E. (1984b): *La evaluación de programas: en especial la evaluación de réplicas*, en DoeKrell, W. Y Hamilton, D. Eds: Nuevas reflexiones sobre la investigación educativa, Mercedes. Madrid.
- STAKE, R.E. (1994b): *Case studies*, en Handbook of qualitative research. p. 236-246, Sage, USA.

- STAKE, R.E. (1998c): *Investigación con estudio de casos*. Ed. Morata, Madrid.
- STENHOUSE, L. (1991): *Investigación y desarrollo curricular*. Morata. Madrid.
- STUFFLEBEAM, Daniel L. Y SHINKFIELD, Anthony J. (1987): *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Paidós, Barcelona.
- STUFFLEBEAM, Daniel L. Y WEBSTER, W (1981). An Analysis of Alternative Approaches to Evaluation. Kluwer – Nijhoff Publish, Boston.
- SUCHMAN E.A. (1967): *Evaluative reserch*. Russel Sage Foundation. Nueva York.
- TALMAGE (1982): *evaluation of proframs in Encyclopedi of educational research*. Mc. Hollan, Nueva York.
- TEJADA, J. (1997): *El proceso de investigación científica*. Fundación la Caixa. Barcelona.
- TEJADA, J. Y ESTEBAN P. (2001). La calidad en los programas de formación de formadores. En III congreso de formación ocupacional. Zaragoza.
- TEJEDOR (1990): *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo*”, en Revista de investigación educativa, v. 8 n.16. Madrid. p. 15-37.

- TENBRINK, T.D. (1974): *Evaluación: practical guide for teacher*. M.C. Graw-Hill, Nueva York.
- TORRE, SATURNINO de la (1998): *Como innovar en los centros educativos. Estudio de casos*. Ed. Escuela Española. Madrid.
- TORRES, J.: "La formación ocupacional", en *Herramientas* 49. Año 9, vol. 12. Fondo de Formación. Madrid.
- TYLER, R.W. (1950): *Principios básicos del curriculum*. Ed. Troquel, Buenos Aires.
- UNESCO (2000): *El derecho a la educación. Hacia una educación para todos a lo largo de la vida*. Ed. Santillana, Madrid.
- V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas. *Las organizaciones ante los retos educativos del S. XXI*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid 1998.
- VIDAL, Díaz R. de (1999): *Técnicas de análisis de datos para investigadores sociales. Aplicaciones prácticas con SPSS para windows*. Ra-ma, Madrid.
- VIDAL, Isabel (1996): *Inserción por el trabajo. Una visión internacional*. CIES. Centro de Estudios de la Educación Social. Barcelona.
- WEIN, Coral H. (1991): *Investigación Evaluativa*. Trilla, México.

ANEXOS

Cuestionarios utilizados



El objetivo de este cuestionario es obtener información para la evaluación de programas formativos ocupacionales que se realiza en esta institución.

A continuación se solicita información respecto a diferentes aspectos relacionados con los cursos de formación en los que usted participa.

Es muy importante para nosotros que responda todas las preguntas del cuestionario.

El cuestionario es anónimo, lo cual garantiza la confidencialidad de los datos. Por lo cual se ruega el máximo de sinceridad en las respuestas.

Muchas gracias por su colaboración

Información sólo para el investigador, no rellene por favor (dejar en blanco)

C	P	N
(CENTRO	(PROGRAMA	(NUMERO
)))

I. DATOS GENERALES

a) PERSONALES

1. Edad _____

2. Sexo

1- Hombre

2- Mujer

3. Estado civil

1- Soltero

2- Casado

3- Separado

4- Otros _____

4. Localidad de residencia

1- Urbano

2- Poblaciones cercanas a la ciudad

3- Rural

b) FORMATIVOS

5. Titulaciones (formación/inicial) de nivel más alto.

- 1- Bachillerato
- 2- Técnico medio
- 3- Técnico superior
- 4- Licenciado
- 5- Ingeniero
- 6- Otros títulos

6. Años de experiencia docente.

1. Profesor _____ años.
2. Instructor _____ años.
3. Otros _____ años,
especifique _____.

7. Años de experiencia en cargos administrativos.

1. Director _____ años.
2. Coordinador _____ años.
3. Jefe de área o Depto. _____ años.
4. Otros _____ años, especifique _____.

c) SOCIO-LABORAL Contextual

8. Tipo de institución donde ejerce profesionalmente

1. Instituto de formación profesional o Técnica
Academias privadas
2. Otras Especificar _____

9. Tipo de enseñanza que imparte en la institución

1. General
2. Específica

10. Rama profesional que imparte

11. Situación laboral actual

1. Profesor
2. Instructor
3. Coordinador de área
4. Coordinador del Depto.
5. Orientador vocacional
6. Monitor
7. Otros (especifique)

12. Situación contractual

1. Fijo
2. Contrato con dedicación exclusiva
3. Contrato con dedicación parcial
4. Otras(especifique)

13. Antigüedad en la institución _____ años.

1. De forma continua
2. De forma específica

1. DISEÑO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL

A continuación se presenta un conjunto de actividades relacionadas con el programa que se cursa. Valora estas actividades utilizando una escala de 1 punto mínimo y hasta 5 como máximos.

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| 1 = Desaprobada totalmente | 4 = Aprobada |
| 2 = Desaprobada | 5 = Aprobada totalmente |
| 3 = En duda | |

<i>Diseño del programa</i>					
1. Los objetivos del programa pertenecen al área de necesidades del alumno					
2. Los objetivos son adecuados a las necesidades de la región					
3. Los objetivos del programa son claros					
4. Los contenidos de los programas se corresponden con los objetivos					
5. Los contenidos son los apropiados					
6. Los contenidos están actualizados					
7. Los contenidos son aplicables					
8. Los contenidos del programa son novedosos					
9. Los contenidos tienen un orden lógico					
10. Las actividades planteadas son las más adecuadas a los objetivos del programa					
11. La metodología planteada del programa es la apropiada para el aprendizaje de los adultos					
12. Las actividades son suficientes para conseguir los objetivos					

13. Las estrategias metodológicas contempladas son variadas					
14. Los recursos quedan establecidos en el diseño del programa					
15. Los materiales didácticos de enseñanza – aprendizaje se adecua a las actividades propuestas					
16. La selección de recursos se realiza en función de las actividades propuestas					
17. En el diseño del programa se considera la evaluación inicial, continua y final					
18. Los criterios de evaluación son apropiados a los objetivos del programa					
19. El sistema de evaluación queda fijado en el diseño del programa					

II. DESARROLLO DEL PROGRAMA

Continúa respondiendo a las siguientes afirmaciones relacionadas con el desarrollo final del curso, utilizando una valoración de un punto mínimo (1) y (5) máximo.

- 1 = Desaprobada totalmente 4 = Aprobada
 2 = Desaprobada 5 = Aprobada totalmente
 3 = En duda

Desarrollo del programa					
1. Se alcanzan los objetivos del curso					
2. El ritmo de desarrollo del programa permite conseguir los objetivos					
3. El profesor utiliza multivariedad de estrategias metodológicas (magistral, individualizada, grupal).					
4. El nivel de comprensión de los contenidos por parte de los alumnos es adecuado					
5. El profesor tiene preferencia por el trabajo individual					
6. Las actividades en grupo son frecuentes					

7. El profesor realiza una evaluación diagnóstica para conocer los aprendizajes anteriores de los estudiantes					
8. El profesor realiza una evaluación continua para establecer el progresivo nivel de logro de objetivos					
9. El profesor realiza una evaluación continua con el objetivo de introducir cambios en la programación					
10. El profesor se adecua al ritmo de aprendizaje de los alumnos					
11. El profesor toma en cuenta las características de los alumnos (motivación, interés y experiencia)					
12. Existe un buen clima de trabajo en el grupo					
13. Los alumnos participan activamente en las actividades planteadas					
14. Los alumnos se relacionan amistosamente					
15. Los alumnos están motivados para la formación					
16. Los alumnos muestran interés en las actividades grupales					
17. Los medios didácticos utilizados favorecen el desarrollo del programa					
18. El aula reúne condiciones idóneas de comodidad, iluminación y acústica					
19. Los materiales didácticos son útiles al proceso de enseñanza - aprendizaje					
20. Existen materiales didácticos suficientes para el desarrollo del programa					
21. El grupo de aprendizaje es homogéneo					
22. Los materiales didácticos presentan calidad en los contenidos					
23. El mobiliario es flexible y permite la movilidad de los alumnos					
24. El profesor informa puntualmente sobre la evaluación de sus alumnos y de sus alcances en el aprendizaje					
25. La documentación de programa ha sido suficiente					

26. El ambiente de trabajo ha sido positivo					
27. La distribución del horario del trabajo es apropiada					
28. La organización del programa ha sido adecuada					
29. La información previa al programa ha sido adecuada					
30. La duración del curso es suficiente para el logro de los objetivos					

III. RESULTADOS DEL PROGRAMA

Continúa respondiendo a las siguientes afirmaciones relacionadas con el desarrollo final del curso, utilizando una valoración de un punto mínimo (1) y (5) máximo.

- 1 = Desaprobada totalmente 4 = Aprobada
 2 = Desaprobada 5 = Aprobada totalmente
 3 = En duda

RESULTADOS DEL PROGRAMA					
1. Los objetivos del programa se han cumplido					
2. El nivel de los contenidos ha sido el adecuado					
3. El programa ha satisfecho mis expectativas					
4. La actividad del coordinador del programa ha sido positiva					
5. Los alumnos han alcanzado los objetivos del programa					
6. Los alumnos han modificado sus actitudes					
7. Los alumnos han incrementado su motivación hacía la formación					
8. Mi participación en el curso ha mejorado mis habilidades como docente					
9. La realización del curso ha incrementado mi nivel de conocimiento sobre la formación de adultos					

10. Este curso exige mucha participación del profesor					
11. Esta experiencia como profesor ha sido gratificante					
12. Los alumnos reconocen al final del curso nuestra tarea como profesores					
13. La institución reconoce nuestro esfuerzo como profesores					
14. Los alumnos valoran positivamente nuestro trabajo					
15. Este curso me ha hecho tomar conciencia sobre mis necesidades de formación					
16. La información aportada por los alumnos es utilizada para incluir cambios al programa					

IV. COORDINACIÓN DEL PROGRAMA

COORDINACIÓN DEL PROGRAMA					
1. El trabajo en equipo entre formadores es una realidad					
2. Existe una buena comunicación entre los profesores y la coordinación					
3. El profesor se reúne con el resto de los compañeros para analizar el desarrollo del programa					
4. Los empresarios participan en la elaboración y desarrollo del programa					
5. Existe un buen clima de trabajo colaborativo en la institución					
6. La documentación previa al curso, elaborada por la coordinación es suficiente					
7. La coordinación es una ayuda para los profesores					
8. La coordinación se preocupa por el seguimiento de los programas					
9. Se prevé tiempo para la coordinación entre los					

profesores					
10. Durante el desarrollo del curso se han resuelto los conflictos surgidos					

V. RESPECTO AL PROGRAMA EN GENERAL

Aspectos positivos a mantener:

1. _____

2. _____

3. _____

Sugerencias:

PROFESIONALES
MÓDULO
MÓDULO
MÓDULO
EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE

El objetivo de este cuestionario es obtener información para la evaluación de programas formativos ocupacionales que se realiza en esta institución.

A continuación se solicita información respecto a diferentes aspectos relacionados con los cursos de formación en los que usted participa.

Es muy importante para nosotros que responda todas las preguntas del cuestionario.

El cuestionario es anónimo, lo cual garantiza la confidencialidad de los datos. Por lo cual se ruega el máximo de sinceridad en las respuestas.

Muchas gracias por su colaboración

**Información sólo para el investigador, no rellene por favor
(dejar en blanco)**

C (centro)	P (programa)	N. (número)
---------------	-----------------	----------------

VI. DATOS GENERALES

d) PERSONALES

6. Edad _____

7. Sexo

3- Hombre

4- Mujer

8. Estado civil

5- Soltero

6- Casado

7- Separado

8- Otros _____

9. Localidad de residencia

4- Urbano

5- Poblaciones

cercanas a la ciudad

6- Rural

e) FORMATIVOS

10. Titulaciones (formación/inicial) de nivel más alto.

7- Sexto grado aprobado

8- Básica integral aprobada

9- Perito

- 10- Bachillerg
- 11- Certificado INCE
- 11. Certificado educación del Estado
- 12. Técnico medio
- 13. Técnico superior
- 14. Licenciatura
- 15. Ingeniero
- 16. Otro

f) SOCIO-LABORAL

14. Experiencia laboral previa

- 3. Sí
- 4. No

15. Tienen dificultades o impedimentos para trabajar

- 3. Sí
- 4. No

16. Situación laboral actual

- 1. Desempleado
- 2. Empleado
- 3. Contratado temporalmente
- 4. Contrato de prácticas
- 5. Otros _____

17. Especifique las tres razones más importantes por las cuales realizan el presente curso (ordene 1º, 2º, 3º).

1. Mejorar su nivel de conocimientos	
2. Intercambiar experiencias con otros compañeros	
3. Aumentar su seguridad como profesional	
4. Favorecer su promoción profesional	
5. Adquirir recursos e instrumentos para el desarrollo profesional	
6. Finalizar la formación requerida	
7. Conseguir un certificado	
8. Conseguir un trabajo	
9. Otro _____	

VII. DESARROLLO DEL PROGRAMA

A continuación se presenta un conjunto de actividades relacionadas con el programa que se cursa. Valora estas actividades utilizando una escala de 1 punto mínimo y hasta 5 como máximos.

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1 = Desaprobada totalmente | 4 = Aprobada |
| 2 = Desaprobada totalmente | 5 Aprobada |
| 3 = En duda | |

DESARROLLO DEL PROGRAMA					
1. Las clases deberían de ser más prácticas que teóricas					
2. Es preferible la enseñanza en grupo					
3. Los alumnos participan en la clase					
4. Las clases generan una buena comunicación entre alumnos y profesor					
5. Se prefiere el trabajo individualizado					
6. En las clases los alumnos completan sus asignaciones					
7. Las aulas tienen condiciones adecuadas (iluminación, ventilación y acústica)					
8. El mobiliario de las aulas es adecuado y apropiado					
9. Las clases son expositivas					
10. Las clases tienen el ritmo previsto en la programación					
11. Los instructores saben explicar					
12. Se realiza una evaluación continua de acuerdo a las características del grupo					
13. En las clases el instructor toma en cuenta las características de los alumnos (motivación, interés, formación previa, experiencias).					
14. Las sesiones de clase resultan aburridas					
15. Los medios utilizados por el profesor son adecuados					
16. El horario es adecuado a los alumnos					
17. Los instructores dominan la materia					
18. El ambiente de estudio es estimulante					
19. Las prácticas son útiles					
20. Los alumnos conocen el sistema de					

evaluación					
21. Los alumnos tienen información puntual de su aprendizaje					
22. Los profesores o instructores son competentes					
23. Los instructores imponen su criterio a los alumnos					
24. Los instructores son adecuados para impartir los cursos					
25. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales					
26. Los alumnos deben autoevaluarse					
27. Los formadores tienen una enorme capacidad para adaptarse a los intereses de los alumnos					
28. Lo que se ha aprendido en el curso se corresponde con la profesión en la práctica					
29. El trabajo de pequeños grupos favorece el aprendizaje					
30. Los instructores utilizan diferentes medios para la ausencia					
31. El curso te relaciona con áreas afines					
32. Las actividades planteadas se pueden realizar en el tiempo disponible					
33. Cuenta el programa con actividades de refuerzo o profundización					
34. Es estimulante trabajar de manera independiente					
35. El ambiente simulado de prácticas favorece la formación					

VIII. RESULTADOS DEL PROGRAMA

Continúa respondiendo a las siguientes afirmaciones relacionadas con el desarrollo final del curso, utilizando una valoración de un punto mínimo (1) y (5) máximo.

1 = Desaprobada totalmente

4 = Aprobada

2 = Desaprobada

5 = Aprobada

totalmente

3 = En duda

RESULTADO DEL PROGRAMA					
1. Haz alcanzado los objetivos del curso					
2. Los contenidos del curso han satisfecho mis necesidades de formación					
3. El nivel de profundidad de los temas fue adecuado					
4. La información previa al programa fue adecuada					
5. La actividad del coordinador del programa fue positiva					
6. El curso ha satisfecho mis necesidades de formación					
7. La duración del curso ha sido de acuerdo a los objetivos del programa					
8. Es estimulante asumir retos profesionales					
9. La enseñanza recibida fue útil					
10. La formación recibida es útil para mi formación profesional					
11. Las sesiones de formación han incrementado mi interés para realizar otros cursos					
12. Creo que la formación es una herramienta					

para mejorar la calidad de la actividad profesional.					
13. Estoy aplicando en la actualidad los aprendizajes recibidos					
14. El curso me ha permitido conocer otras experiencias profesionales					
15. La formación recibida ha aumentado mi capacidad de trabajo					
16. La formación realizada satisfizo plenamente mis expectativas					
17. La aplicación de los aprendizajes recibidos ha cambiado positivamente mis actitudes respecto a la formación					
18. El curso me ha permitido estar más consciente de mis alcances en la nueva práctica profesional					
19. Debería darse más orientación en los cursos sobre el mundo laboral que nos rodea					
20. He animado a otros compañeros a hacer los cursos					
21. La aplicación de los aprendizajes del curso ha cambiado positivamente mis actitudes					
22. Al finalizar el programa regresas a la institución para aclarar dudas en caso de tenerlas.					
23. Consideras que el programa cuenta con actividades de refuerzo o profundización					
24. Permite el área de formación la posibilidad de establecer microempresas independientes					
25. Los estudiantes más destacados tienen más posibilidad de trabajar					
26. La culminación de este programa me facilita la realización de otros cursos de formación para fortalecerme profesionalmente					

IX. INFORME CUALITATIVO

Indique libremente cualquier opinión, sugerencia o crítica al curso realizado.

- 1. _____

- 2. _____

- 3. _____

- 4. _____

- 5. _____

_____.

Indique otras áreas de formación que considere de interés para su trabajo.

