

Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura
Universidad Central de Venezuela
coyuntura@cantv.net
ISSN (Versión impresa): 1315-3617
VENEZUELA

2005

Yanina Suárez / Thaís Ledezma

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

Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, julio-diciembre, año/vol. XI,
número 002

Universidad Central de Venezuela
Caracas, Venezuela
pp. 203-222

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

Yanina Suárez*
SOCIOLÓGA

Thaís Ledezma*
IIES, FACES-UCV

Resumen:

El artículo presenta una evaluación de la opinión de los beneficiarios del Sistema de Formación “Desarrollo del Aprendizaje en Empresa” (DAE), ejecutado por Fundametal, donde las variables seleccionadas fueron las siguientes: inserción laboral, conocimientos, habilidad, tiempo, recursos tecnológicos, materiales, didácticos y humanos. Se abordaron a sus principales participantes: capacitados, capacitadores, tutores, empleadores y a la coordinación de la institución, conformando la muestra un total de sesenta y seis personas. Para establecer el levantamiento de la información, se utilizaron dos herramientas metodológicas: cuestionarios y entrevistas. El procesamiento y análisis de la información se realizó mediante la estadística descriptiva y el uso del paquete computacional SPSS 7.5. Con la realización de este estudio se obtuvo el conocimiento de algunas debilidades que presenta el Sistema DAE, como la ausencia de controles estadísticos, limitaciones en cuanto a la edad requerida a los beneficiarios directos (adolescentes), la falta de opciones de nuevos oficios. Finalmente se concluyó que éste sistema se considera como una respuesta positiva al fenómeno de desempleo y exclusión educativa que afecta a un gran número de adolescentes.

Palabras claves: Evaluación de opinión de los beneficiarios, programa social, formación de recursos humanos, Fundametal, INCE, Venezuela.

INTRODUCCIÓN

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

Esto ha generado la aplicación de nuevas demandas de calificación de los recursos humanos que requieren que las personas realicen diferentes y múltiples

* correo electrónico: yaninasuarez2001@yahoo.es; * thaislc@cantv.net

funciones en las empresas y, a su vez, los impulsan a la actualización permanente de sus conocimientos específicos para lograr elevar la calidad de su desempeño.

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

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

En este contexto, la formación profesional representa una herramienta indispensable pues prepara a las personas para el ejercicio de una profesión; en términos más amplios, la formación profesional se define según, El Instituto de Formación Profesional Salvadoreño (2003), como: "Toda acción o programa público o privado diseñado para la capacitación en oficios y técnicas que proporcione o incremente los conocimientos, aptitudes y habilidades, prácticas ocupacionales, que son necesarias para el desempeño de labores productivas, en función del desarrollo socioeconómico del país y de la dignificación de las personas".

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

En los últimos años, la formación de recursos humanos, específicamente la formación profesional, ha tenido una importancia significativa en toda América Latina, países como Argentina, Chile, Uruguay y Colombia, por citar algunos, han implementado programas de formación y capacitación laboral adecuados a las tendencias del cambio global de la economía y el trabajo; ejemplo de ello son: "Chile Joven" en Chile, "Opción Joven" en Uruguay, "Proyecto Joven" en Argentina y "Programa de Capacitación de Jóvenes" en Colombia. (OIT, 2003). La esencia de estos programas es generar para los jóvenes, fundamentalmente de escasos recursos, mayores oportunidades de inserción económica y social, proporcionándoles capacitación en un oficio a nivel de semicalificación, formación personal y experiencia laboral.

En Venezuela, el sector empresarial desde hace unos años ha implementado programas para la capacitación y desarrollo de recursos humanos; tal es el

caso de la Fundación Metalmeccánica para la Capacitación Industrial (Fundamental), institución que se ha dedicado a trabajar en lo referente a procesos educativos y formativos de capital humano, contribuyendo a la competitividad de las organizaciones y al desarrollo del personal, en este caso el desarrollo de jóvenes que no han podido obtener una carrera técnica o universitaria y con poca trayectoria laboral. Los esfuerzos realizados por los empresarios en este sentido se traducen en presentar programas de adiestramiento y formación a todos los niveles para elevar la calificación de la mano de obra operativa por medio del aprendizaje profesional.

Entre los programas educativos se menciona El Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa (DAE), el cual está destinado a preparar jóvenes para el campo de trabajo, gracias a la puesta en práctica de los principios y modelos estudiados en la teoría. Esta institución ha sustentado al Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa, bajo la premisa “aprender haciendo”, alineando los conocimientos tecnológicos con su aplicación en la empresa, fortaleciendo el aprendizaje no solo en las aulas sino también en el propio lugar de trabajo con el objeto de lograr una verdadera articulación entre la formación profesional y la demanda de recursos humanos.

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

En este aspecto, la evaluación de beneficiarios se torna eje central porque enfatiza el estudio de un programa, su funcionamiento, sus efectos y repercusiones a través de las opiniones emitidas por la propia población beneficiaria. El Banco Mundial, la define como ...“Un método cualitativo de investigación y evaluación que implica la consulta sistemática de los beneficiarios del proyecto y otros actores para ayudarlos a identificar y diseñar las actividades de desarrollo, indicar posibles dificultades en su participación y obtener información sobre la reacción a las actividades en curso” (Banco Mundial, 2003).

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

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

Lo más importante de evaluar la capacitación, es que proporciona una re-orientación entre los actores involucrados, facilitando de ésta manera el análisis de los resultados para determinar su calidad formativa aportando criterios que sirvan de referencia en futuras actividades de capacitación.

El interés del presente trabajo se centra en evaluar el Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa, según la opinión de los beneficiarios en cuanto a la inserción laboral de los jóvenes desde el tipo de capacitación impartida, ventajas y desventajas del programa, así como aquellas sugerencias para el perfeccionamiento del programa.

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

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

En la implementación y ejecución de un programa ya sea en el contexto social, de formación, capacitación o de cualquier otra naturaleza, la evaluación desempeña un papel fundamental, ésta permite indagar acerca del funcionamiento de un programa o proyecto. Por ello, para lograr obtener algunas certezas sobre las contribuciones de los programas y sobre aquellas estrategias que conviene corregir o multiplicar, es preciso hacer un recorrido por el terreno de la evaluación.

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

que en torno a ésta metodología Fundametal se ha limitado a realizar controles propios de la institución.

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

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

MÉTODOS

El proceso investigativo se llevó a cabo a través del análisis de las variables inserción laboral, recursos (tecnológicos, materiales, didácticos y humanos), conocimientos, tiempo, habilidades, las cuales influyen en el funcionamiento del Sistema de Formación Desarrollo del Aprendizaje en Empresa (DAE).

La inserción laboral es la incorporación de la persona, a través de un puesto de trabajo; en el caso que nos ocupa, particularmente de los jóvenes. Esta se encuentra determinada por el acceso y posible ocupación de empleos inherentes al área de formación. En este momento es importante el conjunto de nociones aprendidas sobre una determinada materia o disciplina, es decir el conocimiento y la habilidad evaluada por la capacidad o destreza para hacer algo bien con facilidad (García, 1997). En la habilidad intervienen diversas dimensiones: capacidad de trabajar en equipo, de tener iniciativa y de alcanzar un nivel de desarrollo para expresar ideas en forma escrita y oral. Estas variables están determinadas por el tiempo de formación del joven y los recursos humanos, tecnológicos, materiales y didácticos.

Tabla. 1. Variables, dimensiones, indicadores

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Inserción Laboral	Acceso a empleos inherentes al área de Formación.	Número de jóvenes planificados a ser incorporados al mercado laboral por área de formación durante los últimos tres (3) años. Número de jóvenes incorporados al mercado laboral por área de formación en los últimos tres (3) años. Número de puestos destinados para realizar las practicas en oficio.
	Ocupación de puestos en diferentes áreas a la de su capacitación.	Desempeño de funciones distintas para las que fue capacitado.
Recursos	Recursos humanos	Preparación profesional del capacitador. Capacidad de interrelación de los docentes con los alumnos.
	Recursos Tecnológicos	Nuevos desarrollos tecnológicos
	Recursos Materiales	Dotación de materiales para facilitar las actividades de capacitación.
	Recursos Didácticos	Materiales impresos y audiovisuales.
Conocimiento	Entendimiento Dominio	Nivel de eficacia alcanzado en la realización de las labores asignadas Aplicabilidad de los conocimientos teóricos adquiridos en las prácticas en oficio.
Habilidad	Capacidad de trabajar en equipo.	Nivel de adaptabilidad para trabajar en grupo.
	Capacidad de iniciativa. Capacidad de comunicación escrita y oral	Nivel de desarrollo alcanzado para proponer sugerencias. Nivel de desarrollo alcanzado para expresar ideas de forma escrita y oral.
Tiempo	Periodo de formación del joven.	Número de horas estipuladas para la formación de acuerdo a las exigencias de los oficios.

Para garantizar la presencia de los grupos de actores involucrados en la ejecución y funcionamiento del programa, se elaboraron cuestionarios y entrevistas con preguntas cerradas y abiertas que permitieran evaluar estas variables, dirigidos a los capacitadores, tutores, capacitados, coordinación de Fundametal y los empleadores (empresas ubicadas en el área metropolitana de Caracas); en total, sesenta y seis (66) personas conformaron la muestra del estudio. Las em-

presas pertenecientes a la muestra de estudio fueron las siguientes: Farmatodo, Automercados Plaza's, Sidetur, Banesco, Central Madeirense, Mabe, Láser Computación, Nestlé de Venezuela.

El estudio comprendió cuarenta y ocho (48) capacitados que se encuentran actualmente en proceso de formación y que representan el 20% de la población estudiantil; siete (7) capacitadores de diferentes áreas, extraídos del 64% de la población docente; dos (2) Tutores, los cuales son los únicos con los que cuenta la institución para el proceso de supervisión de los jóvenes en las empresas; una (1) coordinadora por parte de Fundametal y ocho (8) empresas, representando el 25% de éste sector; es importante acotar que estas últimas están ubicadas en el área Metropolitana de Caracas. Los datos se procesaron con el paquete estadístico SPSS 7.5 (paquete estadístico utilizado para procesar datos en las Ciencias Sociales).

CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA A EVALUAR

Su objetivo general se fundamenta en formar teórica y práctica, aprendices en los diferentes oficios: comerciantes o técnicos, utilizando una metodología interactiva entre el Centro de formación Fundametal y las empresas, tutorías y supervisiones continuas de instructores de la institución para lograr que los participantes, al finalizar la formación, puedan desempeñarse profesionalmente en un puesto de trabajo calificado con mística, ética y sentido de pertenencia (Fundametal, 2001), (Tablas 2 y 3).

Tabla 2. Objetivos del Sistema de Formación DAE

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

Tabla 3. Población Beneficiaria

<i>Concepto</i>	<i>Unidad</i>
Beneficiarios Directos	Adolescentes bachilleres entre 16 y 17 años
Beneficiarios Secundarios	Entidades didácticas, empresas y personal docente

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

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

El sistema está compuesto por las siguientes instituciones y empresas: el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), ente rector de la formación profesional en Venezuela; el Ministerio de Educación, ente donde debe estar registrado Fundametal como institución didáctica y las empresas auspiciadoras, interesadas en recibir un recurso humano que cumpla con los requerimientos que la empresa moderna necesita para su desarrollo, eficiencia y productividad y que están comprometidas en participar como formadoras en la práctica de los oficios (tabla 4), los capacitados, los capacitadores y los tutores.

Tabla 4. Empresas auspiciadoras del sistema de formación DAE

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

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

El Sistema de Formación DAE presenta como modalidad de capacitación el aprendizaje compartido, es decir, combina las actividades de formación del aprendiz entre Fundametal y la empresa. La enseñanza teórica es asumida por Fundametal a través de sus Unidades de Aprendizaje y las empresas, las cuales son responsables de la formación en servicio.

Esta modalidad de capacitación presenta una distribución en cuanto a la duración total, adaptada a las distintas necesidades de la población objeto. De tal forma, su funcionamiento se realiza bajo las siguientes variantes: normal, en la cual el aprendiz asiste durante los dos primeros meses todos los días al Centro de Formación (Fundametal) y el resto de los dieciocho meses asistirá, dos días de la semana al Centro de Formación y los tres días siguientes asistirá a la empresa, donde realizará la formación en servicio y el intensivo, donde el aprendiz asiste durante los once primeros meses todos los días al Centro de Formación y el resto de los once meses asistirá a la empresa, donde realizará la formación en servicio (Fundametal, s/f).

Las empresas pueden elegir la modalidad de distribución que mejor les convenga, la formación tiene una duración de veinte a veinticuatro meses de acuerdo a las áreas de competencia.

Fundametal ofrece una diversidad de oficios tanto para el programa Desarrollo del Aprendizaje en Empresa como para el de Formación Acelerada, con la finalidad de satisfacer las inclinaciones vocacionales, clasificados en dos áreas: industrial y comercial.

Cada una de las áreas de formación y sus correspondientes oficios deben realizarse bajo las dos fases, una básica, donde se imparten conocimientos teóricos de carácter general y se inicia la integración del aprendiz al ambiente de trabajo para identificar su tendencia ocupacional y una fase profesional, donde el aprendiz comienza a alternar su formación de una manera simultánea entre Fundametal y la empresa. Realiza la formación en servicio, apoyado con Unidades de Aprendizaje que le permitirán alcanzar destrezas en el oficio escogido, a través de la práctica en servicio en el área de trabajo (Fundametal, s/f).

El área de interés para el presente estudio, se dirige particularmente al ámbito comercial, de allí que es conveniente especificar los oficios, a tal efecto; se tiene

Asistente Administrativo de Empresas, Oficinista Integral Financiero, Promotor de Ventas, Secretariado Comercial, Operador de Supermercado (Fundametal, s/f).

El Sistema de Formación DAE que desarrolla Fundametal tiene soporte legal en la Ley y Reglamento del INCE.

Los requisitos indispensables para la preinscripción son: ser bachiller (en todas las menciones) y ser menor de edad. El proceso de selección que lleva a cabo Fundametal, reúne los pasos: el aspirante deberá estar preinscrito, presentar la prueba psicotécnica, asistir a una entrevista personalizada y practicarse los exámenes médicos correspondientes; luego se efectuará una reunión de representantes (firma del reglamento y compromiso interno). La prueba psicotécnica comprende: test de habilidad verbal, habilidad numérica, de razonamiento abstracto y de contabilidad (Sólo para aspirantes del curso de Asistente Administrativo de Empresa) (Fundametal, s/f).

En lo referente al financiamiento del programa, éste viene dado exclusivamente por la empresa privada, destacando que se toma en cuenta para el monto a pagar, que sea empresa miembro, Bs. 90.000 o empresa común, Bs.100.000; en la modalidad normal por cada participante Bs.100.000, y en la modalidad intensiva Bs.120.000.

El análisis de los resultados está orientado en función de las variables consideradas en el estudio, estas aportaron elementos importantes para lograr precisar los factores generadores de discrepancias y los factores que posibilitan la continuidad en el funcionamiento del programa.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Una de las iniciativas empresariales en el campo de la Formación Profesional en Venezuela es la que desarrollan las empresas del grupo Sivensa, a través de la Fundación Metalmecánica para la Capacitación Industrial (Fundametal). Un estudio realizado señala que esta labor constituye un modelo de alianza entre el sector empresarial privado y el sector educativo privado, público, nacional e internacional. Es una experiencia de inversión social de alto impacto no sólo en los trabajadores de las empresas del grupo sino también en otras empresas y en la comunidad (FEGS, 1999).

En la actualidad, se acentúa cada vez más la posición preponderante de este empresariado en el área de formación profesional, buscando preparar y actualizar la calidad de la mano de obra a través del aprendizaje profesional, con el fin de que el trabajador o las personas que se encuentren fuera del mundo laboral y productivo logren los conocimientos, las destrezas y las aptitudes

productivo logren los conocimientos, las destrezas y las aptitudes necesarias para el desempeño de una ocupación y, a su vez, se encuentren en condiciones para realizar diferentes y múltiples funciones que exige la empresa moderna, esto conlleva no solo a mejorar la calidad del desempeño laboral de las personas e incrementar la capacidad competitiva de las empresas.

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

INFORMACIÓN APORTADA POR LOS CAPACITADORES Y TUTORES

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

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

Según los encuestados, a través de este sistema se ha logrado la contratación de aprendices en empresas donde han realizado sus prácticas en oficio. Las áreas de formación donde se ha logrado mayor inserción laboral son las siguientes: oficinista integral financiero, promotor de ventas, operadores de supermercado. El 30% de los encuestados consideró que cada empresa tiene sus normas y el hecho de pertenecer al Sistema de Formación no garantiza la contratación inmediata de los capacitados.

Según lo aportado por el 86% de los capacitadores y tutores acerca de la transferencia de conocimientos, el Sistema DAE efectivamente logra formar un

personal calificado, tanto en la teoría como en la práctica, porque la institución cuenta con profesores aptos a nivel académico y con la experiencia laboral necesaria dentro de cada oficio específico que les permite generar una información integral y completa. Así mismo, señalan que los conocimientos impartidos son totalmente aplicables en las empresas porque tratan de mantenerse actualizados con relación al mercado laboral buscando reforzar los contenidos programáticos de los oficios, además muchas veces se prepara un grupo de alumnos no solo con la información necesaria para el oficio en sí, sino también respondiendo a necesidades puntuales de empresas solicitantes y porque esta modalidad de enseñanza tiene como ventaja que se sustenta bajo la premisa “aprender haciendo” lo cual posibilita, según sus opiniones, que el participante, progresivamente, alcance mayor autonomía en la realización de las tareas y actividades asignadas, permitiendo poner a prueba el conocimiento adquirido dentro del campo laboral, puesto que desarrolla de alguna manera el ensayo y error.

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

La labor social es la formación del aprendiz de manera integral, sobre todo en el instituto evaluado, donde la mayoría de los estudiantes provienen de familias de muy bajos recursos y, en algunos casos, inestructuradas, es por ello el interés de recalcar que en cuanto a las habilidades, se trata de que los beneficiarios del programa obtengan la mayor diversidad de habilidades que les ayude a defenderse en su día a día.

El 78% de los capacitadores y tutores considera que la distribución del tiempo es adecuada porque el criterio de duración es un acuerdo entre Fundametal con el INCE, ya que los institutos especializados en este tipo de formación distribuyen el tiempo en función a los requerimientos y necesidades del oficio, y el 82% opina que Fundametal cuenta con los recursos tecnológicos, materiales y didácticos actualizados y vinculados con los oficios que se ofrecen, existiendo suficiente pertinencia entre estos recursos y la capacitación.

Los encuestados coincidieron en señalar que uno de los beneficios con los que cuenta el Sistema DAE de Fundametal es que funciona dentro de una institución organizada como lo es el IUJO, donde se dispone de todos los requerimientos necesarios para llevar a cabo una verdadera actividad educativa.

En opinión del 82% de los encuestados, los recursos tecnológicos utilizados durante las clases tienen completa aplicabilidad en el ejercicio del oficio porque ellos como profesionales y docentes, no solo ofrecen una visión amplia en esta materia, sino que trasladan lo más utilizado en la empresa moderna (sobre todo lo relacionado a la informática) a las aulas de clases. El 89% de los capacitadores y tutores señala que durante el proceso de enseñanza-aprendizaje se hace un trabajo de equipo donde se toman en cuenta las opiniones y sugerencias de todos los aprendices, lo que garantiza un *feed back* efectivo; así mismo, al finalizar cada curso se evalúa la parte humana del aprendiz y ellos a su vez evalúan al capacitador por medio de un instrumento, en función a ello exponen que esa interacción es necesaria porque promueven como ventaja la autoconfianza y el estímulo para el desarrollo personal, buscando formar seres aptos para la convivencia y las relaciones cordiales. Afirman que este sistema de formación tiene la ventaja de ofrecer una opción de estudios a aquellos bachilleres que por distintas razones no han podido continuar los estudios universitarios, a su vez les permite cubrir algunas de sus necesidades básicas a través de una ubicación laboral, ofreciéndoles la oportunidad de avanzar tanto profesional como espiritualmente, lo cual conduce a la motivación al logro y a algo muy importante que es el mantenerlos ocupados, lejos de vicios. La mayor desventaja en los actuales momentos, está referida a la limitación en la cantidad de oficios ante la gran demanda de alumnos que son aspirantes.

INFORMACIÓN APORTADA POR LOS CAPACITADOS

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

- La opinión que tienen los capacitados sobre la ocupación laboral y sobre el desempeño de sus funciones donde realizan las prácticas en oficio. Al respecto, el 58.38% de los capacitados afirma que siempre o casi siempre se generan oportunidades de empleo a corto plazo y 35.4% opina que solo "a veces". Como puede observarse, la mayoría tiene una opinión positiva en cuanto a la posibilidad de insertarse en el campo laboral a través de la for-

mación que les provee el DAE. Lo cual significa que el programa está alcanzando uno de sus principales objetivos como es la inserción laboral y social de personas de escasos recursos económicos.

- Un 85.4% de los capacitados afirma que las actividades que desempeñan en las empresas, siempre o casi siempre, están vinculadas al oficio para el que han sido formados; es importante resaltar en este aspecto, que una de las normativas que el programa establece es que el aprendizaje debe ser integral, es decir, no sólo deben realizar tareas inherentes a su oficio sino también que se desenvuelvan en diferentes áreas de la organización.
- Al evaluar los conocimientos adquiridos a través del Sistema DAE se mostraron los resultados que se enuncian a continuación: las opiniones que tienen los Capacitados acerca de la correspondencia entre los conocimientos recibidos en la teoría con relación a la práctica, es positiva para el 66.7%, siempre o casi siempre y `a veces` responde el 31.3%.
- En cuanto a si efectivamente las labores realizadas en las empresas satisfacen las exigencias del cargo determinado, el 72.9% opinó positivamente. Como se puede observar, los conocimientos que se imparten en la institución se acercan a las actividades que se desarrollan en las organizaciones modernas.
- Otro de los aspectos fundamentales para el estudio consiste en las habilidades obtenidas durante el lapso que dura la formación, lo cual permitió observar el nivel alcanzado en torno a ellas; el 93,8% respondió favorablemente.
- La opinión de los adolescentes en cuanto al tiempo establecido para la formación teórica y la formación práctica fue para el 89,6% que es adecuado o medianamente adecuado y, en cuanto a la formación práctica, el 91.7% se encuentra satisfecho. Tomando como base este resultado y lo captado en el proceso investigativo, se concluye que los capacitados tienen una inclinación por la formación práctica, la cual consideran más funcional.
- Los capacitados concuerdan con la opinión favorable de los capacitadores y tutores en cuanto a la disponibilidad de los recursos didácticos y en relación al nivel de calidad en la comunicación de estos, el 91,7% opina que es excelente o buena, con lo cual se deduce que para este grupo de encuestados las relaciones entre ellos y sus formadores está dentro de un nivel apropiado de comunicación.

Los beneficiarios del Sistema DAE opinan que éste tiene varias ventajas, según sus propias palabras, todas son igual de relevantes: primero ofrece una formación académica muy completa y a través de ella pueden ingresar en el mercado laboral, puesto que, salen bien preparados y tiene como ventaja que se aplica rápidamente lo que se aprende en la teoría, les permite desarrollarse como personas integrales y consideran que adquieren conocimientos de acuerdo a

las exigencias de las empresas. Sin embargo, afirman que tiene varias desventajas, una de las principales es que los cursos no terminan en el tiempo estipulado sino que generalmente se alargan, otros consideran muy desventajoso que sólo sea para menores de edad pues hay bachilleres recién graduados que ya tienen la mayoría de edad y les gustaría participar en éste programa.

INFORMACIÓN APORTADA POR LOS EMPLEADORES

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

En general, expresaron que la probabilidad de que un capacitado perteneciente al DAE de Fundametal quede empleado una vez que culminen las prácticas en oficio es alta, siempre y cuando se tomen en consideración ciertos requisitos exigidos por cada empresa. Para este grupo de entrevistados no se trata únicamente de cumplir con la Ley, sino también contribuir con el desarrollo y crecimiento de una población con poca experiencia y de bajos recursos económicos. Además, consideran que al formar a estos jóvenes también la empresa se enriquece con la obtención de un personal calificado y que pueden adaptar a las normas y políticas de la organización.

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

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

Consideran necesario la continuidad del programa, pues según su opinión este sistema de formación representa una alternativa interesante al proporcionarle la oportunidad de continuar sus estudios a estos jóvenes y a su

narle la oportunidad de continuar sus estudios a estos jóvenes y a su vez les proporciona una salida inmediata al mercado laboral, igualmente hacen énfasis en que el programa es un logro importante sobre todo porque muchos de estos adolescentes vienen de hogares pobres.

Para la coordinadora del Sistema de Formación DAE, la labor social que éste implica no tiene precedentes, pues enfoca su atención en darle la oportunidad a adolescentes provenientes de sectores de escasos recursos económicos de capacitarse en algún oficio, pueda trabajar y luego de terminar la formación, continuar sus estudios realizando la carrera que más le guste, pero con la ventaja de que ya tienen un soporte con el cual ayudarse. Del mismo modo, señaló que la experiencia con el programa ha sido positiva y satisfactoria en todos los aspectos, en los últimos tres años han incorporado al mercado de trabajo aproximadamente un 70% de la población capacitada en todas las áreas, de allí que, según su propio testimonio en la institución no se realiza una planificación formal en cuanto a la incorporación de jóvenes al ámbito laboral por área de formación, porque el día a día les va indicando cuántos deben preparar, dependiendo de las solicitudes que vayan surgiendo de las empresas, que generalmente es en función a su naturaleza y a sus necesidades. Igualmente afirmó que en un 60% es probable que un capacitado quede empleado en la empresa donde realiza las prácticas, acotando que eso es una decisión de la empresa en la cual no tiene inherencia alguna Fundametal, salvo que les pidan alguna referencia con respecto a algún joven en particular que deseen incorporar, para lo cual siempre tienen la mejor disposición de hacerlo.

La formación que imparten es de calidad, cuentan con un personal docente preparado y actualizado, con suficientes herramientas para asumir esta importante responsabilidad y también cuentan con todos los recursos necesarios para la formación. Al igual que el resto de los actores, los docentes opinaron que esto último se debe a que funcionan dentro de un instituto dirigido por padres "Jesuitas" y por tal motivo disponen de todo y lo más actualizado, puesto que, los padres son muy diligentes sobre todo tratándose de un programa como éste. Así mismo resaltaron que son una de las pocas entidades didácticas que está al día con la permisología completa, lo cual constituye otro factor que influye para afirmar que Fundametal es una institución que ofrece una formación profesional de calidad y con todo lo establecido por la Ley.

Como alternativas para el mejoramiento del programa por parte de los beneficiarios, los capacitados y tutores proponen abrir un mayor número de oficios por cada curso para procurar abordar la gran demanda de los aspirantes que acuden por la popularidad del centro didáctico.

Los capacitados proponen cumplir el tiempo establecido por el programa; aumentar la edad para que un mayor número de bachilleres puedan aprovechar el programa; simplificar algunos convenios en las empresas para agilizar y acortar el proceso; ofrecer nuevos cursos; suministrar más información acerca de los acontecimientos que ocurran en la coordinación de Fundametal con respecto a las normas que se deben cumplir; tomar en cuenta a los capacitados en la toma de decisiones, que los involucren a todos; mejorar el trato de los tutores hacia los alumnos; reducir el tiempo de capacitación en el Instituto y aumentar el tiempo de prácticas en las empresas.

CONCLUSIONES

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

En comparación con los adultos, los jóvenes de hoy tienen más probabilidades de encontrarse desempleados; con frecuencia su potencial no se utiliza porque no tienen acceso a un trabajo, esa situación muchas veces es consecuencia de las dificultades asociadas con la transición inicial del campo académico al trabajo o el no poder continuar estudios superiores que les asegure una base para encontrar empleos decentes y productivos porque simplemente sus padres no pueden permitirse costearles una carrera. Hoy en día, para muchos jóvenes estar sin trabajo significa no tener la oportunidad de continuar con sus estudios, incorporarse a la vida social y económica y con ello salir de la pobreza y exclusión. Además, se ha comprobado que el estar desempleado influye en las oportunidades futuras de empleo sobre todo en esta época de cambios y transformaciones que viven día a día las empresas modernas, producto de la globalización. El desempleo genera para muchos adolescentes desventajas en cuanto a conocimientos, aprendizajes y adaptaciones a las nuevas tecnologías, desarrollo profesional y crecimiento personal.

Del mismo modo, se ha visto que la ausencia de capital educativo bloquea la posibilidad de contar con el recurso humano para constituir una mano de obra calificada con perspectivas de superación, que es lo que demandan las organizaciones modernas para incorporar personal a su fuerza laboral. Por lo tanto, han sido fundamentales las intervenciones hechas por las entidades didácticas con apoyo del sector privado en materia de capacitación y formación profesional a adolescentes que se encuentran en desventajas, capacitándolos en algún

oficio y a su vez buscando soluciones para aumentar su potencial y su conocimiento, garantizando así oportunidades en el mercado laboral.

Dentro de este contexto, la investigación realizada concluye que el Sistema DAE de Fundametal ha contribuido positivamente en la incorporación de adolescentes a las empresas solicitantes por medio de la capacitación ofrecida, se ha comprobado a través de las opiniones emitidas y a través del propio investigador que tras el paso por el programa, la probabilidad de que un capacitado obtenga trabajo es claramente superior a la que tenía antes de su ingreso. En los últimos tres años se ha incorporado aproximadamente un 70% de capacitados que han sido formados por Fundametal al campo laboral, en diferentes áreas. En este mismo orden de ideas, la coordinadora resaltó que la probabilidad de que un joven quede empleado donde realiza las prácticas en oficio es aproximadamente de un 60%. Generalmente los aprendices se quedan en las organizaciones, dependiendo de una serie de requerimientos propios de cada una de ellas; con relación al tipo de oficios solicitados lo hacen en función de su actividad principal y de sus necesidades, pero se puede decir de acuerdo a la investigación que los oficios de más demanda, en términos generales, son los siguientes: Asistente Administrativo, Oficinista Integral y Operador de Supermercados.

En líneas generales, todos los beneficiarios (capacitados, capacitadores, tutores, empleadores y la coordinación del programa) coincidieron en afirmar que este Sistema de Formación representa una oportunidad para ingresar al mundo laboral, en tal sentido, puede considerarse como un buen recurso paliativo para enfrentar la situación de desempleo que viven los adolescentes con menos recursos. Igualmente, el programa ha sido satisfactorio en el aspecto laboral porque se ha constatado que proporciona aptitudes profesionales adecuadas al mercado de trabajo, evidenciándose en cada una de las actividades que deben realizar dentro de las empresas, las cuales generalmente son integrales, las diversas opiniones sobre todo las de los empleadores, por estar inmersos en las empresas y la de los tutores, por ser quienes se encargan de la evaluación de los adolescentes en la parte práctica, dejan de manifiesto la satisfacción general ante el desenvolvimiento de estos capacitados en las organizaciones. Así mismo, se muestra que las enseñanzas impartidas bajo esta modalidad corresponden con los avances tecnológicos que experimentan las organizaciones de hoy en día.

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

En materia de recursos tecnológicos, materiales y didácticos, los testimonios de todos los actores involucrados coinciden en que son adecuados para ejecutar sus actividades y están adecuados al proceso de formación y en materia de tecnología, ya que existe completa pertinencia con respecto a los oficios determinados logrando una efectiva aplicabilidad de las mismas en las empresas. Por su parte, el recurso humano disponible, responsable de la formación es un personal preparado, actualizado y cumple con los requerimientos exigidos para poder incorporarse en calidad de docente o de tutor. Un punto importante que fue analizado en este aspecto estuvo referido a los problemas que pueden presentarse al momento de incorporar personal docente a Fundametal, para lo cual la coordinadora del programa afirmó que no se ha presentado ningún tipo de problema al respecto.

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

En el funcionamiento del Sistema DAE de Fundametal se presentan algunas debilidades, Fundametal no cuenta con un adecuado control estadístico histórico que permita evaluar la cantidad de beneficiarios directos (adolescentes) que ingresan y posteriormente egresan y se incorporan a las empresas.

Existe descontento en la población beneficiaria, sobre todo los beneficiarios directos, en cuanto al promedio en la edad exigida por el INCE para participar en el DAE, lo cual constituye un factor limitante para que un mayor número de adolescentes puedan acceder a los beneficios que provee este sistema de Fundametal y no se cuenta con una gran variedad de oficios porque es el INCE quien debe autorizar la apertura de los mismos, actualmente existen retrasos en este proceso.

En atención a lo expuesto, se recomienda tomar en consideración las alternativas dadas por los diferentes beneficiarios del programa, implantar una base de datos con el fin de asegurar un control estadístico que permita obtener información rápida y confiable acerca del desarrollo del programa y expandir la promoción del programa incluyendo otros estratos de la población para que así un mayor número de adolescentes obtengan este beneficio. Un aspecto importante es considerar el problema de la edad y los requisitos del programa de ser bachiller, lo cual limita la población objeto de este beneficio.

Después de evaluar el Sistema DAE de Fundametal se ha podido observar que la concepción del programa está claramente definida y así es llevada a la práctica. Todos sus beneficiarios han manifestado una gran aprobación en el funcionamiento del mismo; si bien se han presentado algunas debilidades estas han derivado de una falta de planificación y organización que sólo con acciones

conjuntas y coordinadas por parte de las instituciones responsables de la formación profesional pueden solventarse.

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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Mundial, (2003), *Evaluación de Beneficiarios*, <http://www.Cinterfor.org>

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

Fundación Metalmecánica para la capacitación industrial (2001) *Manual Operativo. Valencia*, DC: Autor, Caracas.

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

Instituto de Formación Profesional Salvadoreño (2003), *Glosario de Terminología en formación profesional*, <http://www.cinterfor.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003), "El cambiante escenario económico, social y laboral y las nuevas necesidades de formación", *Boletín* No. 45, <http://www.cinterfor.org>