

Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Repositorio Kimelü

<http://kimelu.mdp.edu.ar/>

Licenciatura en Terapia Ocupacional

Tesis de Terapia Ocupacional

1999

Evaluación del desempeño en el proceso de formación profesional de oficios

Di Clemente, Laura

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/913>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

TESIS DE GRADO

EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN EL PROCESO DE FORMACION PROFESIONAL DE OFICIOS

CARRERA: LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y SERVICIO SOCIAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

1999

Biblioteca C.E.C.S. y S.S.	
Inventario	Signatura top
1470	
Vol	Ejemplar:
Universidad Nacional de Mar del Plata	


TESISTA:


T.O. DI CLEMENTE LAURA


DIRECTORA:


Licenciada en Sociología
María Elba Penzín

ASESOR:


Ingeniero
Carlos Giaquinto

ASESORA ESTADISTICA:


Licenciada en Psicología
CLAUDIA ARIAS

INDICE	PAGINAS
Dirección y Asesoramiento	I
Introducción	1
Problema	4
Objetivos	5
Marco de Referencia	
<u>Primera Parte:</u> Estado actual de la cuestión	6
<u>Segunda Parte:</u>	
Capítulo 1 Las personas y las organizaciones	
La empresa como sistema de funciones	
Capítulo 2 Modelo de diseño de cargos	10
Evaluación	
Evaluación del desempeño humano	13
<u>Tercera Parte:</u>	
Capítulo 1 Formación Profesional	
Formación basada en la competencia laboral	15
Capítulo 2 Educación Especial	
Marco Ideológico de la Dirección de Educación Especial	
Formación Laboral	
Centro de Formación Laboral	
Rol del Terapeuta Ocupacional en Formación Profesional	18
Capítulo 3 Muestras de trabajo	
Su utilización en el proceso de Formación Profesional	
Talleres de Formación Profesional de Oficios del C.F.L. N° 1	23
Capítulo 4 Protagonismo del sujeto del aprendizaje	
Caracterización de la población concurrente al Centro de Formación Laboral n° 1 (F.P. de Oficios)	27
 Variable y sus definiciones	 30

Diseño Metodológico	
Tipo de Estudio	
Lugar	33
Población y Muestra	
Método e instrumento de recolección de datos	34
Procedimiento de recolección de datos	35
Análisis de los datos	36
Interpretación de los datos	37
Conclusiones	59
Propuesta	62
Bibliografía	64
Glosario	66
Anexo I	69
Anexo II	
Instrumento de Evaluación del desempeño	
Grados de Variación	
Exigencia en cuanto a niveles de competencia	71

INTRODUCCION

El tercer milenio trae desafíos e incógnitas para la administración de **recursos humanos**. Los sucesivos cambios en la estructura organizacional y en el comportamiento empresarial han constituido un factor importante. A partir de la década de los años '70, los japoneses se concentraron en la reducción de los costos y en el aumento de la **productividad**, iniciativa que llevó casi 10 años para llegar al mundo occidental, y más de 20 años para arribar a los países subdesarrollados. En la década siguiente, pasaron a concentrar sus esfuerzos en la revolución de la **calidad**.

Más recientemente, el desafío consiste en acelerar al máximo el proceso de creación y desarrollo de nuevos **productos** y de aceleración de la **producción**.

Las **empresas** son relativamente conservadoras y no están bien preparadas para enfrentar el cambio.

El comportamiento común es el de improvisación frente al cambio.

Si las empresas no están preparadas para el cambio, tampoco lo están las personas.

Los **cargos** son incesantemente modificados en función de los cambios, de la propia **tarea** y de la propia organización.

Las características humanas exigidas a los trabajadores tienden también a ser modificados, exigiendo nuevos **conocimientos**, nuevas **habilidades**, nuevos **métodos** de trabajo; los cambios también ocurren en el **desempeño**, en el **ambiente** de trabajo, en las **relaciones interpersonales** y en otros factores intraempresariales.

Las personas constituyen el recurso eminentemente dinámico de las organizaciones.

Los recursos humanos presentan una increíble **aptitud** para el desarrollo, que es la capacidad de aprender nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y de modificar actitudes.

Se produce una nueva situación en la relación sujeto – trabajo, en que las necesidades de formación e información modifican las **exigencias** laborales.

Los procesos de industrialización imponen una búsqueda de estrategias de formación coherente con la evolución previsible.

La renovación tecnológica en las empresas puede conducir a la desactualización de los programas de formación que conlleva a dificultar la inserción en el mercado de trabajo.

Es por eso, que las instituciones dedicadas a la formación deberían diseñar nueva currícula que contemple al conocimiento como fundamento de un hacer que se exprese en el efectivo *desarrollo de las competencias requeridas en el mercado de trabajo.*

Se han construido numerosos instrumentos tendientes a evaluar al alumno – aprendiz en Formación Profesional, algunos de los cuales carecen de mediciones precisas que le asignen confiabilidad a los resultados obtenidos; tales instrumentos han sido construidos más con un criterio pedagógico que con criterios del Mercado de Trabajo.

Por otra parte, los delegados de la Conferencia Mundial sobre necesidades educativas especiales (NEE) recomiendan que ¹ “... los programas dirigidos a los aprendices con necesidades educativas especiales deben incluir los programas que aseguren la capacitación profesional para prepararlos a funcionar como miembros independientes y activos,... estas actividades deberán llevarse a cabo con la participación activa de los orientadores profesionales.”

El Terapeuta Ocupacional (T.O.) como profesional interviniente en el proceso de Formación Profesional, establece a partir del **análisis ocupacional** las exigencias requeridas por el Mercado de Trabajo y participa en la organización del proceso de enseñanza – aprendizaje.

¹ Declaración de Salamanca. Marco de Acción para las necesidades educativas especiales, acceso y calidad. Salamanca, 1994.

Estos cambios evidenciados en las empresas me posicionan como T.O. en un punto importante de la Formación Profesional que es la Evaluación del desempeño del alumno – **aprendiz**.

El propósito de esta investigación es explorar acerca del nivel de **competencia** alcanzado por los alumnos – aprendices en Formación Profesional en relación a las exigencias impuestas por el Mercado de Trabajo.

PROBLEMA

¿ Como evaluar el nivel de competencia logrado por los alumnos – aprendices en Formación Profesional de Oficios concurrentes al Centro de Formación Laboral N° 1 de la ciudad de Mar del Plata en 1998?

OBJETIVOS

GENERAL

- Idear y aplicar un instrumento para la evaluación del desempeño de los alumnos – aprendices en Formación Profesional de Oficios.

ESPECIFICOS

- Identificar los factores en relación a las exigencias del Mercado de Trabajo, caracterizarlos y determinar los grados de variación.
- Categorizar la competencia laboral en niveles y relacionarlos con los ciclos de Formación Profesional de Oficios.
- Establecer las características de los niveles de competencia.
- Describir las características de los AA en situación de evaluación de desempeño.
- Aportar nuevos conceptos a la Formación Profesional.

MARCO DE REFERENCIA

PRIMERA PARTE : ESTADO ACTUAL DE LA CUESTION

De la revisión bibliográfica no surgen datos en relación a la temática planteada en esta investigación.

La Asesoría Laboral de la Dirección General de Cultura y Educación (D.G.C. y E.) no registra publicaciones respecto a este tema.

Al referirse al análisis de tareas, E. Whelam ² señala que “ofrece una unidad de referencia para comparar el rendimiento del individuo... el tiempo estándar asignado al obrero normal puede utilizarse como índice de la probabilidad de que el aprendiz pueda trabajar a satisfacción del empleado”.

El plan de formación es algo más que un análisis de tareas, si bien gira en torno a éste. Se deben pensar también en obtener los recursos necesarios, el lenguaje que se utilizaría y el método para registrar el progreso del aprendiz, etc...

En la tesis Integración del adolescente con Retardo Mental Leve a Centros del Sistema ordinario de Formación Profesional, sus autoras Andrea Aparicio, María K. Codutti y Celina López se refieren a la Formación Profesional como “ un proceso dinámico y sistemático cuyas acciones están dirigidas a descubrir y desarrollar en las personas, aptitudes y capacidades que permitan prepararse para el desempeño eficiente de una actividad laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad ”.

En la tesis doctoral de Adomina Calzón Vidal de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, sobre Orientación Profesional del Deficiente Mental refiere “ se hace impensable un proceso de integración laboral en la sociedad sin una Formación Profesional adecuada...para conseguir mínimamente posibilidades de inserción real en el mundo laboral,

² Rehabilitación Profesional de los Deficientes Mentales. Pág. 53.

debe propiciarse un sistema de preparación profesional especializado”, en la tesis se muestran los factores resultantes del análisis de tareas y los factores resultantes del análisis de requisitos a fin de trazar el perfil tipo de los puestos desempeñados por los deficientes mentales.

Para ello se utilizó un cuestionario ya que no se disponía de analistas que pudieran evaluar los mismos por observación directa.

En la misma tesis se exponen experiencias de Integración Laboral en distintos países de Europa y en Estados Unidos:

En Italia:

Roma: los aspectos más sobresalientes son: talleres de Formación Profesional en donde se imparte formación artesanal o agrícola.

Bolonia: el Centro de Formación Profesional acoge a jóvenes a partir de los 14 años permaneciendo durante tres o cuatro años en procesos formativos de la mecánica, muebles y marroquinería.

Parma: la experiencia ha demostrado que en casi todas las industrias de Parma se puede proporcionar trabajo a los deficientes mentales acorde con sus aptitudes. Ha sido preciso realizar un proceso individualizado de adaptación, pero ninguna otra modificación de mayor alcance ha sido necesario desarrollar.

En Francia:

Hay experiencias de aprendizaje que ponen de manifiesto la capacidad que tienen los distintos sujetos para adaptarse a un trabajo en ambiente normal; se ha evidenciado que existen múltiples posibilidades de trabajo para deficientes de todo tipo.

En general en los Centros de Formación Profesional no están suficientemente informados de las técnicas utilizadas y las necesidades reales que existen en las empresas, ello genera un distanciamiento progresivo en la realidad ocupacional.

En Suiza:

Respecto a la integración profesional surgen dudas y temores respecto a la contratación, ellos son:

- cualificaciones y competencias profesionales
- relaciones de trabajo
- experiencia laboral y el tiempo de adaptación entre otras.

En Estados Unidos:

En el programa de pre-empleo los sujetos fueron seleccionados en orden a su capacidad potencial para desarrollar un trabajo determinado.

Esta potencialidad fue evidenciada a través de valoraciones de habilidades físicas y la demostración de adquisición de destrezas.

En Alemania:

Las opciones presentadas por los Centros de Rehabilitación son muy limitadas, porque el nivel y por consiguiente la cualificación obtenida, son muy bajas.

En Noruega:

La preparación al trabajo se inicia en la escuela, en los talleres, en la lavandería y en los dormitorios; el 1º año se considera de diagnóstico. Una vez valorada la destreza, la capacidad, la sociabilidad y la intuición se intenta proporcionar una formación para un trabajo idóneo adecuado al lugar de residencia del alumno.

Los alumnos tienen ocasión de formarse en un oficio en las empresas locales, comenzando con un día de semana y aumentando el tiempo de trabajo conforme adquieren experiencia. Tienen la oportunidad de probar más de un oficio y en el 3º año trabajan a jornada completa cuando parecen haber encontrado el puesto adecuado.

En todas estas experiencias de los Centros de Formación Profesional o de Rehabilitación no se registra información respecto a Evaluaciones de desempeño que permita comprobar que el aprendiz puede competir y trabajar de acuerdo a las demandas del Mercado de Trabajo.

I. Chiavenato³ respecto a la Evaluación de desempeño sostiene que hasta ahora se ha hecho poco para lograr una verificación real y científica de sus efectos. Los principales métodos de evaluación del desempeño son: métodos de escala gráfica, de elección forzada, de investigación de campo, de comparación por pares, de fases descriptivas y los métodos mixtos.

³ Administración de Recursos Humanos. Pág. 265.

SEGUNDA PARTE: LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES

CAPITULO 1: La empresa como sistema de funciones

Modelos de diseños de cargos

Las organizaciones se crean para producir algo: servicios o productos; para ello, utilizan energía humana y no humana en la transformación de las materias primas.

Aunque son dueñas de cosas inanimadas, como edificios, máquinas, equipos, instalaciones, mesas, archivos, etc. ... las EMPRESAS están constituidas por personas.

El factor humano es uno de los elementos más importantes de las actividades de la empresa, porque es por medio de personas como la dirección puede controlar la utilización de los recursos y la venta de sus productos o servicios.

Las empresas sólo pueden funcionar cuando las personas están en sus **puestos de trabajo**, desempeñando adecuadamente las *funciones* para las que fueron seleccionadas, admitidas y preparadas; para conseguirlo diseñan su estructura formal, definen organismos y cargos y establecen las reglas administrativas, los requisitos y las atribuciones para sus empleados.

Las *funciones* pueden ser conocidas por el individuo, debido a la información que él tiene del proceso técnico y de la tarea de la *empresa*, o se le comunican mediante otros empleados.

Las empresas sólo empiezan a operar cuando las personas encargadas de desempeñar papeles específicos y realizar actividades requeridas ocupan sus posiciones respectivas.

Una manera de ocupar los diversos puestos de trabajo en una empresa es emplear un conjunto de personas que quizás posean las cualidades requeridas.

Tal vez, después de la *evaluación del desempeño*, sólo permanezcan aquellas que reúnen las condiciones para desempeñar con éxito las atribuciones propias de su cargo.

Quizás el diseño de cargos sea tan antiguo como el mismo trabajo.

El diseño de cargos es la manera como los administradores proyectan los cargos individuales y los combinan en unidades, departamentos y organizaciones.

Dos escuelas administrativas contribuyen para la proyección y el diseño de cargos: la *administración científica* (teoría clásica) y el *humanismo industrial* (relaciones humanas).

A partir de la década de los años sesenta, un grupo de científicos del comportamiento y consultores de empresas: *Douglas Mc. Gregor* y *Frederick Herzberg* entre otros, demostraron que el enfoque mecanicista de la administración científica lleva, en efecto a resultados contrarios a los objetivos que fija la *empresa*: el trabajo rutinario, repetitivo, monótono e impersonal produce efectos negativos en la actitud del trabajador, lo que repercute desfavorablemente en su productividad.

Pueden distinguirse tres modelos básicos de **diseño de cargos**: el modelo clásico, el de las relaciones humanas y el de los recursos humanos.

1. Modelo Clásico: utilizado por los ingenieros pioneros de la teoría administrativa, Taylor, Gant, Gilbreth, entre otros.

Mientras Frederick Taylor buscaba la cooperación entre la administración y los obreros, sus seguidores buscaban la mejor manera de desempeñar las tareas de un cargo, mediante estudios de tiempos y movimientos y del método de trabajo.

Se establecía una separación entre pensamiento (gerencial) y actividad (obrerros): los cargos se proyectaban según el modelo de hacer y no pensar, y el entrenamiento en el cargo, según el modelo clásico, estaba restringido a las habilidades específicas necesarias para la ejecución de las tareas.

El punto de vista dominante era que cuanto más simples y repetitivas fueran las labores, mayor sería la **eficiencia** del trabajador.

2. Modelo de relaciones humanas: la preocupación principal pasó a ser el hombre.

El modelo humanista tiende a centrarse más en el contexto del cargo y en las condiciones en que se desempeña, que en el contenido del cargo o en su ejecución.

Permite una mayor interacción entre las personas y sus superiores y la participación en algunas decisiones acerca de las tareas de la unidad.

3. Modelo de Recursos Humanos: de acuerdo a este modelo el cargo debe diseñarse para que reúna cuatro dimensiones:

- a) *variedad*: esto exige que los trabajadores utilicen sus habilidades y **capacidades** para realizar con éxito el trabajo,
- b) *autonomía*: mayor libertad para que el trabajador organice su trabajo, seleccione el equipo que va a utilizar y el método que va a seguir,
- c) *identificación con la tarea*: se refiere a la posibilidad de que el empleado efectúe un trabajo integral o global para poder identificar con claridad los resultados de los esfuerzos,
- d) *retroalimentación*: se refiere a la información que recibe el empleado cuando está trabajando, la cual le indica como está desempeñando su tarea.

Estas cuatro dimensiones se refieren a la realización de la tarea y al desempeño del trabajador.

Estas cuatro dimensiones, presentes en el diseño del cargo, lleva a la satisfacción del trabajador en relación con el contenido de su tarea aumentando así su productividad.

El modelo de recursos humanos refleja la aceptación de los cambios y de los nuevos desafíos sobre todo cuando los cambios en los objetivos y en la tecnología son frecuentes. Este modelo de recursos humanos es el compartido para la elaboración de la tesis.

CAPITULO 2: Evaluación

Evaluación del desempeño humano

Toda *evaluación* es un proceso para estimar o juzgar el valor de las cualidades de alguna persona.

Evaluar puede expresar una cualidad o su contraria: lo preciso, lo aproximado, lo cuantitativo, lo cualitativo.

Tiene un doble perfil: plantea el problema del valor, del sentido y significado de lo que se evalúa, dando lugar a un tratamiento cualitativo y otro perfil técnico que considera los métodos e instrumentos empleados para dar cuenta de los resultados obtenidos cuantitativamente.

Es propio de la evaluación el relevamiento de la información para reorientar o reajustar su propuesta educativa, y en función de ella los aprendizajes de los alumnos y de enseñanza de los docentes para reajustarlos y reorientarlos.

La Ley Federal de Educación (LFE) ⁴ ubica en el mismo nivel de exigencia a todo el sistema educativo en cuanto a la calificación de los desempeños cuando expresa “ ser evaluados en sus desempeños y logros, conforme a los criterios rigurosa y científicamente fundados...”

Los procedimientos de *evaluación del desempeño* no son nuevos. Desde el momento en que el hombre dio empleo a otro, el trabajo de este último pasó a ser evaluado.

Después de la Segunda Guerra Mundial los sistemas de *evaluación del desempeño* tuvieron amplia divulgación entre las empresas.

⁴ Ley Federal de Educación. Título VIII art. 43 inc. C

La *evaluación del desempeño* constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión del personal, de integración del trabajador a la organización o al cargo que ocupa, de desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que el requerido por el cargo, etc...

La *evaluación del desempeño* es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo.

La evidencia del desempeño se legitima con la evaluación.

Para que sean eficaces las *evaluaciones del desempeño* deben basarse plenamente en los resultados de la actividad del hombre en el trabajo.

La *evaluación de desempeño* puede efectuarse mediante técnicas, para medir el comportamiento de sus trabajadores, las que pueden variar no solamente de una empresa a otra sino dentro de la misma empresa.

Método de la escala gráfica: se trata de un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidas y graduados. Este método utiliza un formulario de doble entrada en el cual las columnas representan los factores de *evaluación de desempeño*, en tanto que las líneas horizontales representan los grados de variación de tales factores.

Este método es el compartido, con algunas variaciones, para la elaboración de la tesis, los factores considerados están en relación a las exigencias del mercado de trabajo, y fueron seleccionados aquellos que se podían considerar en la formación profesional de los alumnos - aprendices.

TERCERA PARTE: FORMACION PROFESIONAL

CAPITULO 1: Formación basada en la competencia laboral

La *formación profesional* adquiere singular relevancia desde que constituye un elemento necesario para promover al hombre al Trabajo.

Constituye la principal herramienta para facilitar la inserción o reinserción en el mercado de trabajo⁵.

Como consecuencia de las transformaciones ocurridas en los sistemas de producción el concepto de Formación se ha visto sujeto a profundos cambios. D. Filmus⁶ dice que “ya no existe la posibilidad de tener el futuro asegurado por haber obtenido un título, se prevé que cualquier joven que egrese de una escuela media o universidad en la próxima década, deberá afrontar no menos de cinco cambios sustantivos de tipo de trabajo en el transcurso de su vida útil. Aunque dichas ocupaciones sobrevivan, las transformaciones tecnológicas cambiarán permanentemente sus formas de ejercicio laboral.”

No se limita, como en el pasado, a ser considerada como una transmisión ordenada y sistemática de conocimientos y destrezas fuera del contexto productivo.

La *Formación* orientada a la calificación de trabajadores para puestos de trabajo determinados tiende a ser reemplazada por una Formación para **competencias** que apuntan a la productividad, calidad, eficiencia, eficacia y competitividad.

Estas competencias se mueven en un contexto cambiante, por lo cual en los tiempos presentes la educación técnico-profesional, además de desarrollar determinadas habilidades técnicas y transmitir conocimientos debe potenciar las capacidades personales de tal manera

⁵ Dra. Amanda B. Caubet. Formación Profesional e información del trabajador. – Errpar – Doctrina Laboral nº125. – Enero 1996. Tomo X.

⁶ La Educación del Tercer Milenio. Revista Viva. Clarín, 1/11/1997.

que puedan aprender continua y permanentemente para adaptarse mejor a las nuevas demandas laborales y tecnológicas.

Aprender a aprender requiere el utilizar de forma estratégica una serie de conocimientos procedimentales, conceptuales y actitudinales.

Esta capacidad de “aprender a aprender” necesita estar sustentada en una sólida formación en un entorno que facilite la relación del alumno con los procesos productivos, de manera tal que se generen mecanismos de retroalimentación del hecho pedagógico⁷.

Probablemente sea necesario articular los centros de aprendizaje técnicos con el nuevo mundo de las Empresas.

En contraposición a estos cambios experimentados en la Rama de la Formación Profesional, no se han manifestado cambios significativos en la Rama de Educación Especial respecto al área de Formación Laboral, sí se han efectuado innovaciones a partir del resultado de acciones individuales de los docentes del Centro de Formación Laboral N° 1 de General Pueyrredón, los que promovieron la interacción con el sector productivo a través del Convenio realizado con empresas, particularmente de las pequeñas y medianas empresas (PyME), a través del *Sistema de Pasantías* (Decreto N° 340/92).

La pasantía es la extensión del sistema educativo a Empresas para la realización de prácticas relacionadas con la formación.

La organización y el seguimiento está a cargo del C.F.L. N° 1 dado que los conocimientos y habilidades que deben desarrollar los AA están incluidos en los módulos de aprendizaje de cada especialidad al igual que los instrumentos utilizados para las evaluaciones.

Para integrarlos a una Empresa, se tiene en cuenta el “Perfil requerido por la Empresa”.

Es importante para que pueda lograrse este propósito, que desde el ingreso del AA al Centro, la familia se involucre en el proceso, es decir que manifieste una actitud de interés y apoyo,

⁷ Educación Tecnológica n° 141. Boletín Cinterfor. – Octubre / diciembre 1997. La ley de Educación Argentina y la Educación Técnico-profesional.

aprecie sus valores, los ayude a asumir el rol de aprendiz y futuro trabajador, para organizar la rutina diaria (cumplimiento de horario, responsabilidad, actitud de respeto y cooperación).

Sin la participación activa de la familia se hace difícil promover la integración.

CAPITULO 2: Educación Especial

Marco ideológico de la Dirección de Educación Especial

Formación Laboral

Centro de Formación Laboral

Rol del Terapeuta Ocupacional en Formación Profesional

Tradicionalmente la educación especial centró su atención en las condiciones patológicas del sujeto y en sus diferencias con lo normal.

Hoy se emplea un nuevo discurso en el que se toman en cuenta las semejanzas y no las diferencias de los alumnos.

La tendencia es normalizar –tanto como sea posible- las condiciones de vida y de escolaridad de los alumnos con NEE.

En el texto del Marco de Acción de la Declaración de Salamanca⁸ da por sentado que “todas la diferencias humanas son normales y que el aprendizaje por tanto, debe adaptarse a las necesidades en cuanto a ritmo y naturaleza del proceso educativo”.

Según Bruner ⁹ “existe una imperiosa necesidad de cambiar de perspectiva social. Durante demasiado tiempo los problemas de las personas con discapacidades han sido agravados por una sociedad invalidante que se fijaba más en su discapacidad que en su potencial.”

Los actuales cambios en el discurso de la educación especial tienen sus antecedentes normativo-legales en conceptos pertenecientes tanto a la Declaración de los Derechos Humanos (1948) como a la Conferencia Mundial de Educación para todos (1990) y a la Conferencia Mundial sobre NEE de Salamanca (1994).

El énfasis está puesto en la concepción pedagógica centrada en el niño, y de ahí la importancia en la formación y capacitación del docente.

⁸ Principios, Política y Práctica para NEE. Junio 1994.

La dirección de Educación Especial de la Provincia de Buenos Aires (D. de E.E.), en cumplimiento de su objetivo, que preve como misión: “asegurar la máxima integración y participación de la persona con discapacidad, aplicando el principio de normalización”, ha implementado la Formación Laboral de los alumnos, concurrentes a sus distintos servicios, con el objeto de capacitarlos, para que puedan obtener un trabajo acorde a sus **aptitudes**.

Los principios aplicados por la D. de E.E. tienen su origen en los principios internacionales de Rehabilitación Profesional para discapacitados, reactualizados en la carta para los años 80, aprobados por la Asamblea de Rehabilitación Internacional en Canadá el 26 de junio de 1980, apartado referido a Integración y participación en el Ambiente Laboral (items 49 – 57), estos principios han sido señalados con anterioridad en la Recomendación n° 117 de la Organización internacional del Trabajo (O.I.T.) de 1962 sobre Formación Laboral, cuando expresa “Debería prestarse atención especial a la Formación de jóvenes y adultos que sufren de deficiencias físicas o mentales así como a los jóvenes poco dotados”; y han sido expresamente fijados en la Recomendación n° 99 de la O.I.T. adoptada en la Conferencia de Ginebra de 1955, cuando dice “...que para satisfacer las necesidades de empleo se requieren el desarrollo y el restablecimiento de la capacidad de trabajo de los inválidos conjugando en un proceso continuo y coordinado los servicios médicos, psicológicos, sociales, educativos, de orientación y *Formación Profesional*, y de colocación, así como el control posterior del inválido en relación con el empleo”.

La Formación Laboral (F.L.) tal como se la denomina en la Rama de Educación Especial, comprende distintas etapas:

- Capacitar para trabajar en una actividad productiva
- Reconvertir los puestos de trabajo en función de la demanda laboral

⁹ Bruner. – Realidad mental y mundos posibles. Pág. 120 citado en “Una escuela en y para la diversidad”

- Brindar perfeccionamiento y capacitación a los efectos de que el trabajador alcance mejores perspectivas de progreso.

La LFE¹⁰ fundamenta la integración social a través de la Formación Laboral cuando expresa: “ la valoración del trabajo como realización del hombre y la sociedad y como eje vertebrador del proceso social y educativo. ”

El objetivo de la F.L. es el **aprendizaje** de manera tal que la actividad productiva del AA implica una práctica de las habilidades adquiridas.

El proceso de aprendizaje en el nivel de Formación Profesional de Oficios (F.P. de O.) comprende los aprendizajes de puestos de trabajo o módulos de oficios cuando las condiciones del AA lo permitan.

Los AA a su egreso se incorporan al mundo del **trabajo competitivo**.

El proceso de enseñanza aprendizaje de los puestos de trabajo y/o módulos, se cumple en tres ciclos cuya duración dependerá del ritmo de cada uno de los AA

1 ° CICLO BASICO	2° CICLO	3° CICLO Integración al mundo del trabajo competitivo. VO.
------------------	----------	---

1° CICLO BASICO: aprendizajes básicos de ocupaciones u oficios, como así también **conductas adaptativas laborales** que hacen a la preparación mínima para acceder al 2° ciclo.

2° CICLO: aprendizajes específicos de cada módulo o puesto de trabajo.

3° CICLO: comprende el perfeccionamiento e integración paulatina al sistema mixto: Escuela – Empresa.

¹⁰ Ley Federal de Educación. Título II Capítulo I Art. 5 inc. j

Los lineamientos curriculares de los oficios en vigencia son el marco de referencia para desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje. Los contenidos procedimentales comprenden el conjunto de acciones ordenadas, orientadas a la consecución de una meta. Implican el *saber hacer*.

Los procedimientos incluyen técnicas y destrezas. El conocimiento procedimental se adquiere más fácilmente y eficazmente a través de la acción y se ejecuta de un modo automático.

Según Anderson (1983) la función de los procedimientos es precisamente automatizar conocimientos.


Perkins (1989) entre otros, habla de una doble ruta para el aprendizaje: la adquisición de la pericia o destreza en un área puede basarse en el dominio rutinario de técnicas o destrezas, o bien en un dominio consciente o significativo de esas destrezas que permita su adaptación y generalización a nuevas situaciones de aprendizaje en función de la demanda que se le presenta.

Esto supone entonces reconocer su estrecha vinculación con otros contenidos, no sólo procedimentales sino también conceptuales.

Centro de Formación Laboral: es un servicio Educativo dependiente de la D. de E. E. Tiene como función desarrollar y conducir el proceso de *Formación Laboral* de jóvenes y adultos entre 13 y 35 años, discapacitados, que por sus características no pueden incorporarse al sistema regular de Formación Profesional.

Sus *objetivos* tienden a:

- orientar, desarrollar y adaptar intereses, aptitudes y capacidades para posibilitar el aprendizaje de una ocupación u oficio

- 
- capacitar a los educandos para la adquisición de aprendizajes de puestos de trabajo u ocupaciones que respondan a las necesidades del medio y a los requerimientos del mercado
 - desarrollar conductas laborales y sociales requeridas para su integración al medio socio – laboral
 - lograr la inserción laboral competitiva del AA en F.P. de O.

Rol del Terapeuta Ocupacional (T.O.) en Formación Profesional:

El T.O. tendrá la función de:

- realizar el análisis ocupacional
- planificar en forma conjunta con el maestro de taller el proceso de aprendizaje – trabajo de cada taller
- planificar y administrar las **muestras de trabajo**
- informar al maestro de taller sobre las dificultades funcionales que los alumnos puedan presentar en la ejecución de las tareas correspondientes al aprendizaje del oficio y sus respectivas soluciones.

CAPITULO 3: Muestras de Trabajo

Su utilización en el proceso de Formación Profesional

Talleres de Formación Profesional de Oficios del C. F. L. N° 1

Las muestras de trabajo comprenden una serie secuencial de operaciones extraídas de las tareas, seleccionadas de un puesto de trabajo u ocupación.

En relación al proceso de Formación Profesional, contienen los aprendizajes que debe adquirir el AA para desempeñarse en un puesto de trabajo.

Su aplicación permite evaluar, de manera objetiva la conducta de una persona en situación real de trabajo, comprobar los progresos en el aprendizaje, el nivel de competencia alcanzado para su promoción al ciclo siguiente o egreso del C.F.L.

Según la forma de administración, la muestras de trabajo se clasifican.

- por orden verbal: se indica con órdenes simples la tarea a realizar
- por instrucción escrita: consiste en entregar una hoja conteniendo el esquema y las órdenes escritas de las tareas a realizar.

1. Procedimientos para su elaboración:

- realizar previamente el análisis ocupacional (mediante las técnicas utilizadas por el T.O. profesiograma, cursograma analítico, diagrama bimanual y/o diagrama de recorrido)
- estructurar las muestras de trabajo teniendo en cuenta las **operaciones** y los requerimientos extraídos del Análisis Ocupacional.
- establecer una escala de valoración poniendo los límites mínimos que avalen el desempeño satisfactorio para los puestos de trabajo.

2. Condiciones que deben reunir:

- representar lo más exactamente posible las tareas –principales- que un trabajador realiza normalmente. Según J. Pujol, aquellas que representan una mayor importancia de acuerdo con los objetivos del puesto de trabajo y de una elevada frecuencia en intervalos regulares de tiempo.
- realizar en un ambiente semejante al lugar de trabajo

3. Administración:

Para una correcta administración de las muestras de trabajo se deben tener en cuenta los siguientes objetivos:

- conocer las *características de las personas* a quienes se administrarán las muestras de trabajo. Conocer el ciclo de aprendizaje en que se encuentra el AA, las tareas realizadas y el número de repeticiones de las muestras de trabajo realizadas como entrenamientos
- conocer las *características de las muestras* de trabajo que se administrarán
- preparar el lugar en forma similar al requerido para el puesto de trabajo
- dar al AA las órdenes correspondientes a las muestras de trabajo
- observar permanentemente la forma de realización de las muestras de trabajo
- registrar las observaciones en el instrumento utilizado para la evaluación de desempeño
- analizar y presentar los resultados.

Talleres de Formación Profesional de Oficios del C.F.L. N° 1

Los talleres incluidos en este nivel de Formación son:

CANTIDAD	DENOMINACION	TURNOS
1	Compostura de calzado	Tarde
2	Confecciones	Mañana y tarde
1	Mecánica	Tarde
1	Carpintería	Mañana
1	Tejido	Tarde

Las ocupaciones de estos talleres están incluidas:

1) en el *Gran Grupo*: obreros no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte y trabajadores asimilados.

Las ocupaciones que abarcan este grupo – según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones C.I.U.O. – están relacionadas con actividades tales como el tratamiento y transformación de materias y la fabricación y reparación de productos, donde coexisten aún las técnicas tradicionales con las técnicas modernas.

Por otra parte, el progreso técnico no cesa de aportar cambios en cuanto a la forma de realizar el trabajo los cuales tienen como consecuencia principal la substitución de los artesanos por obreros especializados a causa de la mecanización y de la consiguiente división del trabajo.

Por el contrario los obreros especializados cumplen por lo general tareas y funciones de alcance más limitado, consistentes en el manejo de un determinado tipo de máquinas o equipo mecánico, automático o semiautomático, y en la repetición de la misma operación una y otra vez.

2) en el *Sub Grupo*: ocupaciones de los procesos de fabricación y montaje.

Sus principales tareas son: corte, modelado, costura, ensamblado y fabricación de productos completos o elementos de los mismos, junto con los trabajos de reparación de dichos productos.

En general, se evidencia la relación entre las profesiones comprendidas en un mismo sub – grupo en el trabajo de materias idénticas (fibras, piezas de tejido, cuero, metales, madera) no así en cuanto a la aplicación de conocimientos y formación profesional.

CAPITULO 4: Protagonismo del sujeto del aprendizaje

Caracterización de la población concurrente al Centro de Formación Laboral nº 1 (F.P. de Oficios)

¿No es acaso la escuela un espacio donde las personas se encuentran con el propósito no sólo de enseñar y aprender conocimientos sino también aprender a participar, a convivir con otros, a ser sujetos autónomos y responsables?

Según Bruner¹¹, los adultos guían el aprendizaje del niño mediante la facilitación de andamiajes, esquemas de intervención conjunta en la realidad donde el joven comienza a realizar tareas más fáciles, mientras que el adulto se reserva para las más complejas.

En el aprendizaje sistemático se puede provocar la delegación de competencias al aprendiz, mediante un proceso progresivo y consecuente de apoyos provisionales y asunción paulatina de competencias y responsabilidades por parte del aprendiz.

Para Bruner, la educación es una forma de diálogo, una extensión del diálogo en el que el joven aprende a construir conceptualmente el mundo con ayuda, guía o andamiaje del adulto.

El éxito o fracaso en los aprendizajes de los alumnos depende del entrecruzamiento de múltiples factores tales como el contexto sociopolítico y ambiental, las características individuales, las condiciones curriculares, didácticas y organizativo-institucionales

Para interpretar el fracaso escolar se requiere un abordaje holístico y reconocer que las diferencias no son exclusivamente de “aptitudes” de los alumnos, sino fundamentalmente diferencia en los vínculos, en relación con el mundo escolar – social.

Los aprendizajes escolares son sensibles a la presión del contexto social que actúa facilitándolos o entorpeciendo los.

¹¹ Bruner (op. Cit)

Se ha llegado a comprobar que cuando las expectativas del docente son positivas, crean un efecto favorable sobre el alumno, mientras que por el contrario, sus anticipaciones de fracaso contribuyen a provocarlo.

Hay alumnos que atribuyen al fracaso su falta de capacidad más que a un esfuerzo insuficiente, o al empleo de estrategias inadecuadas de aprendizaje.

A menudo llegan a pensar que nada pueden hacer para rendir satisfactoriamente, manifestando una actitud derrotista.

Caracterización de la población concurrente al Centro de Formación Laboral nº 1 (F. P. de Oficios)

Los AA concurrentes a los talleres de Formación Profesional de Oficios tienen diagnóstico de Retardo Mental Leve (R.M.L.).

A partir de la segunda mitad del presente siglo han sido las definiciones propuestas por la American Association on Mental Retardation (A.A.M.R.) las que, por su perspectiva más integradora, han recibido una mayor aceptación en la comunidad científica y profesional.

La A.A.M.R. revisó en 1992 su definición oficial para formalizar el cambio paradigmático de la contemplación del retraso mental, no ya como rasgo individual, sino como una expresión de la interacción entre la persona con el funcionamiento intelectual limitado y el ambiente.

El R.M. se refiere a una limitación sustancial en el funcionamiento presente que se caracteriza por un funcionamiento intelectual subnormal significativo que coexisten con limitaciones relacionadas con una o más de las siguientes áreas sociales – adaptativas: comunicación, cuidado personal, hábitos de vida en el hogar, habilidades sociales, funcionamiento académico e independencia laboral.

Esta definición tiene un carácter integrador, de distintas perspectivas, se pueden apreciar fuertes influencias de los modelos ecológicos y comportamentales que acentúan el estudio del carácter interactivo del comportamiento del individuo en su relación con ambientes concretos.

La tarea esencial será evaluarlos en base a su interacción con los contextos en los que se desenvuelven.

El R.M. se manifiesta antes de los 18 años de edad.

La incidencia del R.M. aumenta inicialmente con la edad: las cifras se elevan bruscamente en los primeros años escolares y van descendiendo al final de la adolescencia, a medida que los individuos con R.M.L. abandonan la enseñanza regular y se integran en el mundo adulto “normal”.

En tanto el R.M.L. por lo general es una minusvalidez aislada, el retraso intenso suele acompañarse de déficit relacionados que limitan más las habilidades de adaptación del niño y afectan el resultado final.

El 25% de los que tienen R.M.L. pueden presentar déficit sensoriales: los déficit de visión, en especial estrabismo y errores de refracción son en particular frecuentes.

Los déficit del habla y el lenguaje también son frecuentes.

La mayoría de las personas con R.M.L. adquieren nuevas habilidades y siguen aprendiendo durante toda la vida.

DEFINICION Y DELIMITACION DE LA VARIABLE

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE COMPETENCIA LOGRADO POR LOS A. – A. EN F. P. DE O.

DEFINICIÓN CIENTÍFICA

Valoración del conjunto estabilizado de *saberes*, conceptos y hechos, que permiten la información necesaria para poder asimilar, acomodar y adaptarse a la realidad concreta y espacio – temporal, y que conducen al *saber hacer* íntimamente relacionado con el desarrollo de las capacidades, como con los contenidos conceptuales y actitudinales a abordar, y al *saber ser* específico del ámbito laboral, logrado por los AA en F. P. de O.¹²

DEFINICIÓN OPERACIONAL

Estimación de las capacidades que en sí mismas tengan significación en el mercado de trabajo, mediante la descripción de exigencias necesarias para el desempeño de una actividad laboral: *producción* (cantidad de productos fabricados o de servicios prestados) *calidad* (exactitud en la fabricación de un producto o en el servicio prestado) *método de trabajo* (modo de realizar las actividades) *conocimiento del trabajo* (información básica y/o específica acerca del proceso de producción y capacidad para aplicar los conocimientos) y **cooperación** (actitud de colaboración con compañeros y supervisores) logradas por los AA en el proceso de F. P. de O. y en relación al ciclo en el cual se encuentran¹³

¹² Montmollin, M. De “La inteligencia de la tarea” ; en Formación Profesional. Calificaciones y Clasificaciones profesionales. Neffa, Julio César y otros. Pág. 29.

Gimeno Sacristan – Perez Gomez. Comprender y transformar la enseñanza. Ediciones Morata 1992. Pág. 173, en Módulo 0 D. G. C. y E..

Coll, Pozo y otros. Los contenidos en la Reforma. Editorial Santillana. 1992 . Pág. 17, en Módulo 0 D. G. C. y E.

¹³ O.I.T. Polform Cinterfor. Herramientas para la transformación. Pág. 153.

DIMENSIONAMIENTO DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

Evaluación del nivel de competencia logrado por los AA en F. P. de O.

FACTORES QUE
SE CONSIDERAN
EN RELACION A
LAS EXIGENCIAS
DEL MERCADO DE
TRABAJO

Producción:

- comienza su tarea inmediatamente y no pierde tiempo en la realización del trabajo.

Si (+) 1
A veces (+,-) 0,50
No (-) 0
* Cada uno de los cinco factores se evalúa de esta forma

Calidad:

- utiliza adecuadamente el material (reducción al mínimo del desecho).
- usa correctamente el equipo de trabajo
- mantiene en buen estado y funcionamiento el equipo de trabajo

Método de trabajo:

- sigue la secuencia del proceso
- dispone correctamente el equipo de trabajo utilizado
- incorpora hábitos de seguridad

Conocimiento del trabajo:

- aplica los conocimientos adquiridos

Cooperación:

- colabora con compañeros y supervisores
- integra el equipo de trabajo

VARIABLES INTERVINIENTES

Las variables intervinientes están configuradas por aquellos datos sobre los que se recogió información para un conocimiento más preciso acerca del AA a evaluar y para establecer relaciones que se consideraron importantes . Se tuvieron en cuenta como variables intervinientes:

Edad: dado que se trabaja con un intervalo muy amplio de 13 a 32 años que integra adolescentes y adultos.

Número de repeticiones de la muestra de trabajo: orienta al investigador acerca del número de tareas que el AA tuvo que repetir a fin de consolidar el entrenamiento antes de la evaluación.

Años de permanencia en el ciclo: se consideró el número de años de permanencia en el ciclo actual como elemento importante además del conocimiento de los factores por los cuales el AA no cumplió los objetivos del ciclo y que interfirieron en un desempeño satisfactorio.

Sexo: a fin de establecer comparaciones entre los resultados provenientes de los talleres de varones y mujeres.



DISEÑO METODOLOGICO

TIPO DE ESTUDIO

Se presenta un estudio de tipo exploratorio – descriptivo, el que permitió diseñar y poner a prueba un instrumento para “evaluar el nivel de competencia logrado por los AA en Formación Profesional de Oficios”. *cuantitativo*

Se identificaron en forma sistemática las características a estudiar en la población ya que no se registraron antecedentes de estudios similares.

LUGAR

La investigación fue realizada en el Centro de formación Laboral N° 1, ubicado en Castelli 1173 de la ciudad de Mar del Plata.

Creado en 1986, es el único Servicio Educativo de la Región XVI, dependiente de la Dirección de Educación Especial, que posibilita la Formación Profesional de adolescentes y adultos – entre 13 y 35 años – que no pueden incorporarse al sistema regular de Formación Profesional.

De los Talleres que lo integran – 10 en total – se han seleccionado aquellos que responden a los objetivos de Formación Profesional de Oficios – 6 talleres -.

Los AA que concurren a dichos talleres tienen un diagnóstico de R.M.L. (Población en Estudio).

El resto de los talleres responden a los objetivos de Formación Profesional Básica y sus AA tienen un diagnóstico de Retardo Mental Intenso.

etico → consentimiento de padres

V. interviniente → experiencia previo

No hay agradecimientos

no hay una justificación

POBLACION Y MUESTRA

POBLACION

La población está constituida por el total, es decir 94 AA (N=94) matriculados en 1998 en los Talleres de Formación Profesional de Oficios del Centro de Formación Laboral N° 1 de la ciudad de Mar del Plata, definiéndose como tales a jóvenes con necesidad de preparación ocupacional específica, para lo cual concurren a cualquiera de los seis talleres en los turnos mañana o tarde.

MUESTRA

El grupo de estudio quedó formado por 40 AA, representativo de la población. Para ello se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, identificando los criterios para la selección de la muestra.

CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Criterios de inclusión: AA de cada sexo y edad comprendida entre los 13 y los 29 años, concurrentes a los talleres de F. P. de O., con una asistencia regular (hasta tres inasistencias por mes) o más de tres inasistencias consecutivas justificadas por motivo de enfermedad, habiendo concurrido anteriormente en forma regular.

Criterios de exclusión: quedan excluidos aquellos AA ausentes durante el período estipulado para la Evaluación del Desempeño y aquellos con asistencia irregular.



**METODO E
INSTRUMENTO DE
RECOLECCION DE
DATOS**

⇒ **FUENTE SECUNDARIA DE DATOS**

En primera instancia se utilizó el registro de matrícula. La finalidad fue recabar información acerca del número de AA matriculados en 1998 en los talleres de F. P. de O.

Se procedió a comparar estos datos con los consignados en los registros de asistencia de cada taller, lo que posibilitó trabajar con datos más confiables tales como: apellido y nombre, distribución por taller y ciclo, asistencia e inasistencia.

Se utilizaron los legajos de los AA para obtener información respecto de los años de permanencia en el ciclo y edad.

⇒ **ENTREVISTA**

Se utilizó la entrevista estructurada como método de recolección de datos.

Se entrevistaron a los maestros de talleres a cargo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

La finalidad fue recabar datos acerca de las tareas en orden de complejidad, realizadas por cada AA durante el período marzo – octubre y el número de repetición de cada tarea.

Se cotejaron datos con los extraídos de los registros: ciclos de formación, años de permanencia en el ciclo, asistencias y las causas de las inasistencias, éstos últimos con el fin de selección de la muestra.

⇒ **CONFECCIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En relación a los objetivos de esta investigación, se construyó un instrumento a fin de obtener datos que pudieran ser registrados y procesados, con la finalidad de evaluar el desempeño del AA, al mismo tiempo que permitiera evaluar el avance del aprendizaje y mejorar los resultados.

Para su confección se utilizó el método de escala gráfica utilizado en la administración de los Recursos Humanos en Empresa. Es un formulario de doble entrada en el cual las columnas representan los factores de evaluación de desempeño, en tanto que las líneas horizontales representan los grados de variación de tales factores.

Se seleccionaron factores y grados de variación relacionados con las exigencias del Mercado de Trabajo, y que podrían ser aplicados en una instancia de Formación y en un Centro educativo.

Ver Anexo 2.

⇒ **PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

La recolección de datos se realizó en los meses de noviembre y diciembre de 1998.

Se escogió ese período – final del ciclo lectivo – ya que permitió evaluar la adquisición de los aprendizajes.

Tareas previas al Registro de Datos

Se procedió a seleccionar – de acuerdo al taller y ciclo – la muestra de trabajo que se administraría a cada AA, efectuando una tarea integral para identificar los resultados de sus esfuerzos.

Se preparó el material para la confección de las muestras.

Se le informó a cada AA la muestra de trabajo que realizaría y la finalidad.

A partir de dicha información, el AA preparó su puesto de trabajo, disponiendo los materiales y el equipo de trabajo necesario.

El maestro de taller le dio la consigna – orden verbal – y en alguno de los casos se realizó el gráfico – instrucción escrita – conteniendo las medidas, tal es el caso de los maestros de los talleres: carpintería, tejido y mecánica; en el resto no fue necesario y solamente se efectuó la explicación.

⇒ PROCESAMIENTO DE DATOS

Considerando el tipo de estudio se utilizó la técnica de *observación directa sistemática*.

Se delimitó el campo de observación a partir del uso del instrumento para un registro más exacto de la información – *observación estructurada* -.

Se tomó contacto con los AA permaneciendo ajeno a la situación observada – *observación no participante*. (ficha)

Los hechos se captaron tal cual se fueron presentando en el contexto real – taller y puesto de trabajo – donde se desarrollan normalmente sus tareas.

Se registró el tiempo de comienzo y de finalización de la muestra de trabajo.

En algunos casos las muestras seleccionadas demandaban escasos minutos y otros eran más extensas, oscilando entre un minuto en las muestras del primer ciclo del taller de mecánica y treinta o treinta y cinco minutos para las del primer ciclo de los talleres de confecciones y tejido a máquina respectivamente.

Se administraron en forma grupal (hasta dos AA) con el resto de los AA de ese taller que seguían desarrollando sus tareas habituales, lo que permitió evaluar el factor cooperación.

Al finalizar la muestra de trabajo, el AA la entregaba para evaluar el factor calidad del producto terminado.

⇒ Tabulación y análisis de los datos

Dado el tipo de investigación se utilizó para el análisis de los datos la *Estadística Descriptiva*: distribuciones de frecuencia y porcentaje.

Se presentan a continuación los resultados obtenidos a partir de la Evaluación del desempeño en una muestra de 40 AA y del análisis que responde al objetivo específico del presente estudio “Describir las características de los AA en situación de evaluación”.

Los resultados se presentan en relación a:

Población: distribución de la matrícula del C. De F. Laboral nº 1, según talleres y ciclos.

Muestra: caracterización de la muestra según la edad, sexo, talleres y ciclos a los que concurrían los AA.

Variable de estudio: evaluación del nivel de competencia logrado por los AA en F.P. de O.

Variables intervinientes: se analizó la relación de la variable con las demás variables intervinientes.



**PRESENTACION E
INTERPRETACION
DE LOS DATOS**

Población:

Se evidencia que de un total de (N=94) 94 AA matriculados en F.P. de O. (Tabla 1), en 40 AA (43%) se pudo administrar el instrumento de Evaluación de Desempeño. (Tabla 2)

De los 54 AA a los que no se pudo administrar el instrumento, se observan dos causales: dentro de la primera se incluyen los 45 AA que por razones familiares, laborales o personales no concurren al C.F.L. n° 1 durante el período en que se realizó la Evaluación o bien quedaron excluidos de la muestra de acuerdo a los criterios de selección.

Respecto a la segunda causa no se incluyen los 9 AA (17%), de los cuales 7 fueron integrados en el transcurso del ciclo lectivo a distintas empresas de la zona a través del sistema de pasantías laborales y 2 de los AA del taller de Carpintería estaban integrados en un Centro de Formación Profesional. (Tabla 3).

TABLA 1: Distribución de la matrícula 1998 del Centro de Formación Laboral N° 1 en Talleres y según Ciclos.

CICLO	TALLERES											
	Compostura de Calzados		Mecánica		Carpintería		Confecciones		Tejido		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Primero	8	14,5	11	20,0	9	16,4	15	27,3	12	21,8	55	100,0
Segundo	4	19,0	1	4,8	6	28,6	9	42,8	1	4,8	21	100,0
Tercero	2	11,1	3	16,7	3	16,7	8	44,4	2	11,1	18	100,0
Total	14	14,9	15	16,0	18	19,1	32	34,0	15	16,0	94	100,0

N= 94

TABLA 2: Distribución de los A.A. evaluados (E) y no evaluados (No E) por Talleres según Ciclos. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

CICLO	TALLERES											
	Compostura de Calzados		Mecánica		Carpintería		Confecciones		Tejido		Total	
	E	No E	E	No E	E	No E	E	No E	E	No E	E	No E
Primero	1	7	5	6	5	4	7	8	6	6	24	31
Segundo	2	2	0	1	4	2	4	5	1	2	11	12
Tercero	0	2	1	2	0	3	4	4	0	0	5	11
Total	3	11	6	9	9	9	15	17	7	8	40	54

TABLA 3: Causales de los A.A. no evaluados por Talleres según Ciclos. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

CICLO	TALLERES											
	Compostura de Calzados		Mecánica		Carpintería		Confecciones		Tejido		Total	
	A*	I*	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I
Primero	7	0	4	2	4	0	7	1	6	0	28	3
Segundo	2	0	1	0	2	0	5	0	2	0	12	0
Tercero	1	1	1	1	1	2	2	2	0	0	5	6
Total	10	1	6	3	7	2	14	3	8	0	45	9

A*: ausentes I*: integrados

Caracterización de la muestra

La Tabla 4 caracteriza la muestra en relación a la variable interviniente *edad*. Se observa que el porcentaje más alto se ubica entre los 15 y 19 años (77,5%).

Mientras que los mayores de 19 años y hasta los 29 años, representan un porcentaje menor (20%) al igual que los menores de 15 años y hasta los 13 años (2,5%).

TABLA 4: Edad de los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1.

1998.

EDAD	N°	%
Trece	1	2,5
Quince	5	12,5
Dieciseis	10	25,0
Diecisiete	6	15,0
Dieciocho	4	10,0
Diecinueve	6	15,0
Veinte	2	5,0
Veintiuno	1	2,5
Veintidos	1	2,5
Veintitres	1	2,5
Veinticuatro	1	2,5
Veintinueve	2	5,0
Total	40	100,0

La Tabla 5 pone en evidencia la escasa diferencia en relación a la variable interviniente *sexo*. Las mujeres representan un porcentaje superior (55%) respecto al porcentaje representativo de los varones (45%).

TABLA 5: Sexo de los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

SEXO	N°	%
Femenino	22	55,0
Masculino	18	45,0
Total	40	100,0

La Tabla 6 muestra la concurrencia de los AA a los distintos *talleres* de F.P. de O. Es de destacar la preferencia de los alumnos hacia los dos talleres cuyos oficios se consideran tradicionales: confecciones (37,5%) y Carpintería (22,5%).

Mientras que el porcentaje más bajo se ubica en el taller de Compostura de Calzado (7,5%).

Respecto a la preferencia por Tejido (17,5%) y Mecánica (15%) no se observa diferencia significativa.

TABLA 6: Talleres a los que concurrían los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

TALLER	N°	%
Carpintería	9	22,5
Compostura de Calzados	3	7,5
Mecánica	6	15,0
Tejido	7	17,5
Confecciones	15	37,5
Total	40	100,0

Las cifras muestran que el 60% del total de los AA concurren al 1º ciclo, el 27,5% al 2º y sólo el 12,5% al 3º, observándose el desgranamiento de la matrícula en el transcurso de su formación hasta llegar a un porcentaje reducido de alumnos que egresan del Centro. (Tabla 7).

Si se comparan estos datos con los de la Tabla 8, se puede inferir que el porcentaje mayor de AA completaría su formación en 3 años, dado que el 82,5% tiene una permanencia de un año en el ciclo, mientras que el 17,5% requiere 2 o más años sobre todo en los primeros ciclos.

TABLA 7: Ciclos a los que concurrían los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

CICLOS	Nº	%
Primero	24	60,0
Segundo	11	27,5
Tercero	5	12,5
Total	40	100,0

TABLA 8: Años de Permanencia de los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

PERMANENCIA	Nº	%
Hasta un año	33	82,5
Dos años o más	7	17,5
Total	40	100,0

Administrado el instrumento para la evaluación del desempeño se observa que el valor más alto (42,5%) corresponde a un nivel de desempeño *satisfactorio*, alcanzando un puntaje máximo de 5 puntos, seguido de un porcentaje con escasa diferencia (40%) para un desempeño *menos que satisfactorio*.

De ese porcentaje el 17,5% obtuvo un puntaje de 2,5 puntos, el 15% entre 3 y 4 puntos y un porcentaje menor 7,5% obtuvo 4,5 puntos.

El 17,5% logró un desempeño no satisfactorio obteniendo 2 puntos o menos. (Tablas 9 y 10).

TABLA 9: Grados de Variación del Desempeño de los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

DESEMPEÑO	N°	%
Satisfactorio	17	42,5
Menos que satisfactorio	16	40,0
No satisfactorio	7	17,5
Total	40	100,0

TABLA 10: Puntaje Logrado por los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

PUNTAJE LOGRADO	N°	%
0,5	1	2,5
1,0	1	2,5
1,5	2	5,0
2,0	3	7,5
2,5	7	17,5
3,0	2	5,0
3,5	2	5,0
4,0	2	5,0
4,5	3	7,5
5,0	17	42,5
Total	40	100,0

Respecto a los grados de variación del desempeño de los AA evaluados y su relación con los talleres, la tabla 11 muestra que tanto los AA de los talleres de Compostura de Calzado y Mecánica lograron el mismo porcentaje en cuanto a desempeño *satisfactorio* (66,7% y 66,6% respectivamente) seguido por el taller de Carpintería (44,5%).

El porcentaje mayor de AA que tuvieron un desempeño *no satisfactorio* concurre en primer lugar al taller de Carpintería (22,2%) seguido por el taller de Confecciones (20%).

De la relación entre los grados de variación del desempeño y los ciclos de formación se observa que los AA que concurren al 3° ciclo en un 80% lograron un desempeño *satisfactorio* mientras que el único grupo de AA con un desempeño *no satisfactorio* concurre a primer ciclo (29,2%).

Respecto a los AA del segundo ciclo el porcentaje más alto obtuvo un desempeño menos que satisfactorio (63,6%) (Tabla 12).

Las Tablas n° 26, 27, 28, 29 y 30 (Ver anexo 1) muestran los grados de variación del desempeño respecto a los distintos factores.

TABLA 11: Grados de Variación del Desempeño de los A.A. evaluados según Taller. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

TALLER	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Carpintería	4	44,5	3	33,3	2	22,2	9	100,0
Compostura de Calzados	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0
Mecánica	4	66,6	1	16,7	1	16,7	6	100,0
Tejido	3	42,9	3	42,9	1	14,2	7	100,0
Confecciones	4	26,7	8	53,3	3	20,0	15	100,0
Total	17	42,5	16	40,0	7	17,5	40	100,0

TABLA 12: Grados de Variación del Desempeño de los A.A. evaluados según Ciclo. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

CICLO	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Primero	9	37,5	8	33,3	7	29,2	24	100,0
Segundo	4	36,4	7	63,6	0	0,0	11	100,0
Tercero	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
Total	17	42,5	16	40,0	7	17,5	40	100,0

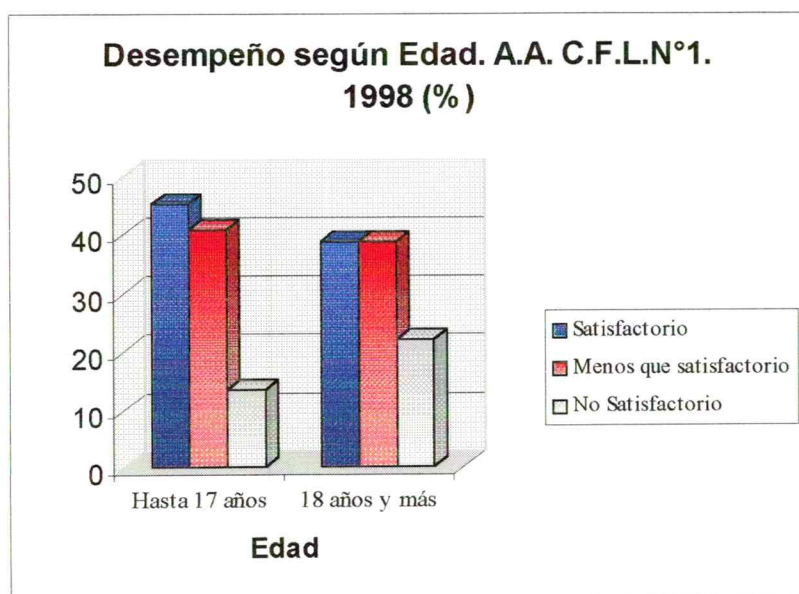
Relación entre el grado de variación del desempeño y las variables intervinientes

En cuanto a la *edad* se observa que el porcentaje más elevado de AA que obtuvo un desempeño *satisfactorio* tiene 17 años o menos (45%) mientras que – a la inversa- el porcentaje más elevado de AA que obtuvo un desempeño *no satisfactorio* tiene 18 años o más. (Tabla 13 y Gráfico 1).

TABLA 13: Grados de Variación del Desempeño de los A.A. evaluados según edad. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

EDAD	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta 17 años	10	45,5	9	40,9	3	13,6	22	100,0
18 años y más	7	38,9	7	38,9	4	22,2	18	100,0
Total	17	42,5	16	40,0	7	17,5	40	100,0

Gráfico 1



En relación al *sexo* la Tabla 14 y el Gráfico 2 muestran que los varones obtuvieron un porcentaje más elevado (55,5%) que las mujeres (31,8%) respecto al nivel de desempeño *satisfactorio*.

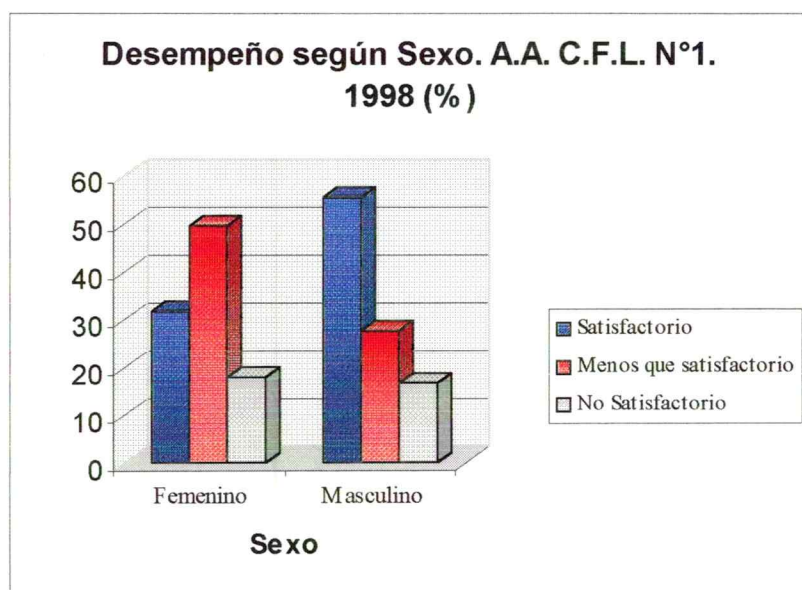
Las cifras se invirtieron en cuanto al nivel de desempeño *menos que satisfactorio*, mientras que los varones alcanzaron un porcentaje menor (27,8%), las mujeres superaron estos valores (50%).

No se observa diferencia significativa respecto a los porcentajes obtenidos en relación al desempeño *no satisfactorio*, varones 16,7% y mujeres 18,2%.

TABLA 14: Grados de Variación del Desempeño de los A.A. evaluados según sexo. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO						Total	
	Satisfactorio		Menos que Satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
SEXO	N°	%	N°	%	N°	%		
Femenino	7	31,8	11	50,0	4	18,2	22	100,0
Masculino	10	55,5	5	27,8	3	16,7	18	100,0
Total	17	42,5	16	40,0	7	17,5	40	100,0

Gráfico 2

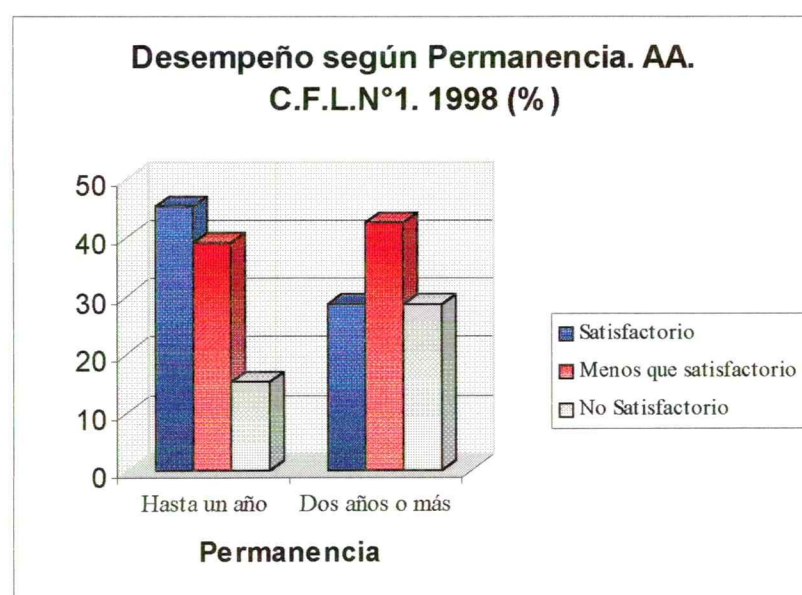


Respecto a los años de *permanencia en el ciclo*, los valores hallados muestran que los AA con un año o menos de permanencia (45,4%) tuvieron un desempeño *satisfactorio*, por el contrario el mayor porcentaje de AA con dos años o más de permanencia tuvieron un desempeño *menos que satisfactorio* (42,8%). (Tabla 15 y Gráfico 3).

TABLA 15: Grados de Variación del Desempeño de los A.A. evaluados según Años de Permanencia. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

AÑOS DE PERMANENCIA	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Hasta un año	15	45,4	13	39,4	5	15,2	33	100,0
Dos años o más	2	28,6	3	42,8	2	28,6	7	100,0
Total	17	42,5	16	40,0	7	17,5	40	100,0

Gráfico 3



Grados de variación del desempeño en cuanto a los factores y su relación con los talleres y ciclos

Del análisis del factor *producción* se pone en evidencia que el porcentaje más alto de AA que obtuvieron un desempeño *satisfactorio* (100%) pertenecen al taller de Compostura de Calzados, seguidos por los talleres de Carpintería y Mecánica (66,7 y 66,6% respectivamente) mientras que los talleres de Confecciones (46,7%) y Tejido (42,8%) obtuvieron porcentajes más bajos.

El valor más alto, en cuanto al desempeño *no satisfactorio* corresponde al taller de Tejido (28,6%). (Tabla 16).

El 80% de los AA del 3° Ciclo obtuvieron un desempeño *satisfactorio*, un 72,7% del 2° y un 45,9% de 1°, obtuvieron los mismos resultados, mientras que un 33,3% de AA de 1° Ciclo obtuvo un desempeño *no satisfactorio*. (Tabla 17).

TABLA 16: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Producción de los A.A. evaluados según Taller. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

TALLER	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN PRODUCCIÓN						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Carpintería	6	66,7	1	11,1	2	22,2	9	100,0
Compostura de Calzados	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0
Mecánica	4	66,6	1	16,7	1	16,7	6	100,0
Tejido	3	42,8	2	28,6	2	28,6	7	100,0
Confecciones	7	46,7	5	33,3	3	20,0	15	100,0
Total	23	57,5	9	22,5	8	20,0	40	100,0

TABLA 17: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Producción de los A.A. evaluados según Ciclo. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN PRODUCCIÓN						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
CICLO	N°	%	N°	%	N°	%		
Primero	11	45,9	5	20,8	8	33,3	24	100,0
Segundo	8	72,7	3	27,3	0	0,0	11	100,0
Tercero	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
Total	23	57,5	9	22,5	8	20,0	40	100,0

En cuanto al factor *calidad* tanto los AA de los talleres de Compostura de Calzados como los de Carpintería y Mecánica, obtuvieron el mismo porcentaje (66,7%) seguido por el taller de Tejido (57,1%) respecto a un desempeño *satisfactorio*.

Los AA del taller de Confecciones obtuvieron un desempeño *menos que satisfactorio* en un alto porcentaje (60%), mientras que el 22,2% de los AA del taller de Carpintería, tuvieron un desempeño *no satisfactorio*. (Tabla 18).

Al igual que con el factor *producción*, se observa que los valores más altos corresponden a los AA del 3° Ciclo (80%) respecto a un desempeño *satisfactorio*, el 50% de los AA del 1° obtuvo un porcentaje más elevado respecto al 2° en igual nivel de desempeño, mientras que un porcentaje significativamente alto de AA de 2° ciclo, obtuvo un desempeño *menos que satisfactorio* (54,5%). (Tabla 19).

TABLA 18: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Calidad de los A.A. evaluados según Taller. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN CALIDAD						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
TALLER	N°	%	N°	%	N°	%		
Carpintería	6	66,7	1	11,1	2	22,2	9	100,0
Compostura de Calzados	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0
Mecánica	4	66,7	2	33,3	0	0,0	6	100,0
Tejido	4	57,1	2	28,6	1	14,3	7	100,0
Confecciones	5	33,3	9	60,0	1	6,7	15	100,0
Total	21	52,5	15	37,5	4	10,0	40	100,0

TABLA 19: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Calidad de los A.A. evaluados según Ciclo. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

CICLO	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN CALIDAD						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Primero	12	50,0	8	33,3	4	16,7	24	100,0
Segundo	5	45,5	6	54,5	0	0,0	11	100,0
Tercero	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
Total	21	52,5	15	37,5	4	10,0	40	100,0

Las Tablas 20, 21 y 22 muestran valores similares de un desempeño *satisfactorio* respecto a los factores *Método de Trabajo, Conocimiento y Cooperación*.

Los porcentajes más elevados corresponden al taller de Compostura de Calzados 100% seguido por los talleres de Carpintería y Mecánica, en cuanto a un desempeño *satisfactorio*; en cuanto a un desempeño *menos que satisfactorio* corresponde al taller de Confecciones (60; 66,7%), mientras que un desempeño *no satisfactorio* se observa respecto a los AA de los talleres de Carpintería (11,1%) en Método de Trabajo y Conocimientos y Confecciones (6,7%) en *Cooperación*.

TABLA 20: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Método de Trabajo de los A.A. evaluados según Taller. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

TALLER	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN MÉTODO DE TRABAJO						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Carpintería	6	66,7	2	22,2	1	11,1	9	100,0
Compostura de Calzados	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0
Mecánica	4	66,7	2	33,3	0	0,0	6	100,0
Tejido	3	42,9	4	57,1	0	0,0	7	100,0
Confecciones	5	33,3	10	66,7	0	0,0	15	100,0
Total	21	52,5	18	45,0	1	2,5	40	100,0

TABLA 21: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Conocimiento de los A.A. evaluados según Taller. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN CONOCIMIENTO						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
TALLER	N°	%	N°	%	N°	%		
Carpintería	6	66,7	2	22,2	1	11,1	9	100,0
Compostura de Calzados	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0
Mecánica	4	66,7	2	33,3	0	0,0	6	100,0
Tejido	3	42,9	4	57,1	0	0,0	7	100,0
Confecciones	6	40,0	9	60,0	0	0,0	15	100,0
Total	22	55,0	17	42,5	1	2,5	40	100,0

TABLA 22: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Cooperación de los A.A. evaluados según Taller. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN COOPERACIÓN						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
TALLER	N°	%	N°	%	N°	%		
Carpintería	7	77,8	2	22,2	0	0,0	9	100,0
Compostura de Calzados	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0
Mecánica	4	66,7	2	33,3	0	0,0	6	100,0
Tejido	4	57,1	3	42,9	0	0,0	7	100,0
Confecciones	5	33,3	9	60,0	1	6,7	15	100,0
Total	23	57,5	16	40,0	1	2,5	40	100,0

En las Tablas 23, 24 y 25 las cifras son similares en relación a un desempeño *satisfactorio*, igual que en otros factores el 80% de los AA concurren a 3° ciclo. Observándose un reducido porcentaje de concurrentes a 1° Ciclo con un desempeño *no satisfactorio* (4,2%) respecto a los tres factores.

Las Tablas 26, 27, 28, 29 y 30 muestran la distribución de los datos en cuanto a grado de variación del desempeño y los distintos factores (Ver Anexo I).

TABLA 23: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Método de Trabajo de los A.A. evaluados según Ciclo. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN MÉTODO DE TRABAJO						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
CICLO	N°	%	N°	%	N°	%		
Primero	10	41,6	13	54,2	1	4,2	24	100,0
Segundo	7	63,6	4	36,4	0	0,0	11	100,0
Tercero	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
Total	21	52,5	18	45,0	1	2,5	40	100,0

TABLA 24: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Conocimiento de los A.A. evaluados según Ciclo. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

CICLO	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN CONOCIMIENTO						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Primero	11	45,8	12	50,0	1	4,2	24	100,0
Segundo	7	63,6	4	36,4	0	0,0	11	100,0
Tercero	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
Total	22	55,0	17	42,5	1	2,5	40	100,0

TABLA 25: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Cooperación de los A.A. evaluados según Ciclo. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

CICLO	GRADOS DE VARIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN COOPERACIÓN						Total	
	Satisfactorio		Menos que satisfactorio		No Satisfactorio		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Primero	12	50,0	11	45,8	1	4,2	24	100,0
Segundo	7	63,6	4	36,4	0	0,0	11	100,0
Tercero	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
Total	23	57,5	16	40,0	1	2,5	40	100,0

La idea de crear un instrumento para la Evaluación del Desempeño parte de la revisión de los utilizados en el C.F.L. n° 1, observándose que los mismos fueron contruidos más con un criterio pedagógico para la evaluación de los aprendizajes que con criterio acorde al mercado de trabajo.

Por otra parte, este es un instrumento de evaluación, de aplicación y registro simples que posibilita una visión integradora y resumida de los factores de evaluación, es decir de las características de desempeño más requeridas por la empresa, para poder definir en cada AA las cualidades que se intentan evaluar.

Con respecto al 1° objetivo “*identificar los factores en relación a las exigencias del mercado laboral, caracterizarlas y determinar los grados de variación*”. En cada factor se dimensiona el desempeño que va desde satisfactorio a no satisfactorio. Cada grado de la escala (grado de variación) fue claramente especificado para que los docentes (especialmente maestros de taller y de apoyo pedagógico) estén en condiciones de observar, conceptualizar e inferir.

* Los resultados de esta Evaluación contribuyen a:

- pronosticar los éxitos en los aprendizajes o por el contrario las dificultades de los AA en su desempeño ocupacional y en su actuación social en general
- identificar esas dificultades individuales en un cierto momento de su proceso de aprendizaje, que pueden obstaculizar o lentificar el aprendizaje.

Respecto al 2° objetivo “*caracterizar la competencia laboral en niveles y relacionarlos con los ciclos de F.P. de O.*” y al 3° objetivo “*establecer las características de los niveles de competencia*”, - ver Anexo 2- .

La característica principal de este modelo está basado en el nivel de competencia laboral necesaria para la ejecución de una actividad productiva.

Este nivel de competencia laboral se define por el conjunto de capacidades que en sí mismas tienen significación en el mercado de trabajo.

El nivel de competencia constituye uno de los parámetros más importantes ya que se refiere al nivel de complejidad , al grado de autonomía en el desempeño laboral y de responsabilidad en una actividad.

Surge en relación a este concepto la necesidad de clasificar en tres niveles de complejidad creciente, comenzando por un nivel básico (nivel I): conjunto de habilidades consideradas como las mínimas necesarias para realizar un trabajo y genérico (niveles II y III): de aplicación común a un número significativo de ocupaciones.

Un mismo nivel de competencia laboral encuentra aplicación en distintas ocupaciones, para facilitar que los AA puedan adaptarse a la dinámica del mercado.



CONCLUSIONES

Por los resultados obtenidos se infiere que, entre el 40 y el 50% de los AA de 1° ciclo corresponderían al nivel I de competencia, que se define por *competencia en el desempeño de un conjunto reducido de tareas básicas de la ocupación, predecibles y rutinarias, realizadas en el tiempo estipulado, con exactitud, aplicando el método correcto y los conocimientos básicos. Colabora con otros.*

Entre el 20 y el 54,4% tendrían posibilidades de llegar a ese nivel.

De ese porcentaje el 20,8% presenta dificultades en el factor producción, oscilando entre rapidez y lentitud. El 33,3% a veces comete errores, que ponen en evidencia la dificultad para lograr una buena terminación del producto.

El 54,4% presenta dificultad en la utilización de un método correcto de trabajo, distribuye incorrectamente el equipo de trabajo o no siempre aplica las normas de seguridad.

El 50% conoce parcialmente el trabajo y el 45,8% a menudo colabora en el trabajo en equipo y se interesa parcialmente por el trabajo de sus compañeros.

Entre el 33,3 y el 4,2% tendrían menores posibilidades de llegar a ese nivel. De estos valores, en el 33,3% se observa un ritmo lento que pone en evidencia su propio ritmo de trabajo.

El 16,7% comete numerosos errores, por lo cual el producto terminado tiene una mala calidad, coincidentemente el 4,2% nunca utiliza el método de trabajo correcto, tiene escasos conocimientos del trabajo, no colabora y tampoco se interesa por el trabajo de sus compañeros.

Entre el 72,7 y el 45,5% de AA de 2° ciclo corresponderían al nivel II de competencia que se define por *competencias en el desarrollo de un conjunto significativo de tareas de la ocupación, tareas más complejas y menos rutinarias, requerimientos de responsabilidad y autonomía, realizadas en el tiempo estipulado con exactitud, aplicando el método correcto y los conocimientos específicos, se requiere a menudo colaboración con otros y el trabajo en equipo.*

La franja comprendida entre el 54,4 y el 27,3%, si bien demostraron dificultades en relación a los distintos factores, podrían llegar a superarlas. No se observa en este ciclo porcentaje de alumnos sin posibilidades de llegar a ese nivel de competencia.

Respecto a los AA del 3° ciclo, el 80% alcanzó el III nivel de competencia que se define por *competencia en una amplia gama de tareas desempeñadas en una variedad de contextos frecuentemente complejos y no rutinarios, realizados en un tiempo estipulado, con exactitud,*

aplicando el método correcto y los conocimientos específicos, alto grado de responsabilidad y autonomía. Se requiere a menudo controlar y supervisar a terceros (compañeros).

El 20% tendría posibilidades de llegar a ese nivel.

No se observa en este ciclo porcentaje de alumnos sin posibilidades de llegar a este nivel de competencia.

Con respecto al 4º objetivo “*describir las características de los AA en situación de Evaluación de Desempeño*”.

De la investigación realizada respecto al desempeño satisfactorio se puede inferir que menos del 50% de los AA obtienen ese resultado; observándose que una franja de AA no ha podido realizar una sistematización de las tareas.

Si bien habían repetido la tarea por lo menos tres veces antes de ser evaluados, en algunos casos esto no fue suficiente, requiriendo mayor entrenamiento que sólo se consigue con la práctica diaria. Esto se confirmaría al observar que los AA del 3º ciclo obtuvieron un mejor porcentaje.

Los talleres mejores posicionados fueron los de Compostura de Calzados y Mecánica, seguido con amplia diferencia por Carpintería.

En cuanto a los factores:

- Producción: el primer lugar para los AA del taller de Compostura de Calzados, luego Carpintería y en 3º lugar Mecánica.
- Calidad: el primer lugar para los AA del taller de Compostura de Calzados, Carpintería y Mecánica.
- Método de Trabajo, Conocimiento y Cooperación: el primer lugar para Compostura de Calzados, luego Carpintería y en 3º lugar Mecánica.

El rango de AA de sexo masculino ha obtenido un mejor desempeño respecto al sexo femenino, esto lleva a preguntarse ¿por qué esta diferencia significativa?, siendo que la realización de las muestras de los distintos talleres exigía requerimientos similares.

Evidentemente la metodología implementada por algunos maestros de taller no aseguran una formación acorde a las demandas del mercado.

Los AA con 17 años o menos y un año de permanencia en el ciclo logran también desempeño satisfactorio.

De acuerdo al 5º objetivo “*aportar nuevos conceptos a la Formación Profesional*” surge una propuesta.

PROPUESTA

Al referirme a los AA que tendrían posibilidades de llegar a ese nivel –relacionado con el ciclo de formación – podrían lograrlo con una propuesta diferente que, de acuerdo a lo referido en el marco conceptual, contemple al conocimiento como fundamento de un hacer que se exprese en el efectivo desarrollo de las competencias requeridas en el mercado de trabajo, competencias que apuntan a la productividad, calidad, eficiencia, eficacia y competitividad.

Además de las competencias técnicas y generales, se deben potenciar las capacidades personales de tal manera que puedan aprender a aprender todo el tiempo porque el conocimiento se desactualiza cada vez más rápido y que les permita adaptarse mejor a las nuevas demandas laborales y tecnológicas.

Ya no se valoran tanto las aptitudes individuales sino la capacidad para trabajar en equipo participando con autonomía en las decisiones.

La Formación Profesional debe ser considerada dentro del proceso productivo, entendiendo a la Capacitación como la principal herramienta para preparar a los AA a funcionar en forma autónoma, responsable y participativa en el contexto socio-laboral.

Los cambios permanentes experimentados en el mercado requiere de una actualización constante acerca de las exigencias y de las destrezas que el AA debe adquirir para no quedar excluido.

Sería conveniente que, sobre la base de esos requerimientos se organizara un nuevo diseño curricular que contemple cuatro dimensiones:

- AUTONOMIA: esto exige al AA la participación activa en el proceso formativo al mismo tiempo que lo prepara para su trabajo en forma independiente y responsable.
- VARIEDAD: que le permita el desarrollo de las destrezas necesarias para realizar con éxito distintos trabajos.
- IDENTIFICACION CON LA TAREA: brindarle la posibilidad de un trabajo en forma integral para identificar los resultados de sus esfuerzos, desde una formación que si bien debe atender a las necesidades individuales fomente el trabajo cooperativo.
- RETROALIMENTACION: le da al AA una idea clara de cómo se ha desempeñado, información que le permite, a partir de la comparación de los patrones de desempeño esperado, identificar los aspectos negativos y positivos para adecuar su desempeño.

Se debería tener en cuenta para la población con resultados menos que satisfactorio que su necesidad se centra en desarrollar y utilizar mejor sus aptitudes, pero que además necesita comprender como mejorar su desempeño para participar activamente.

Con respecto a este punto, es necesario un cambio organizativo; sería conveniente que las evaluaciones se implementen en otro momento del proceso de aprendizaje que no sea al finalizar el ciclo escolar, para darle oportunidad al AA de mejorar su desempeño y posibilitar, de acuerdo a sus necesidades, el entrenamiento requerido en el menor tiempo posible.

Hoy más que nunca, se requiere que el T.O. cumpla un rol protagónico en la Formación Profesional, siendo el nexo entre la Empresa y el Centro Educativo, debe proporcionar a éste una visión actualizada de los aspectos organizativos y del proceso productivo y brindar asesoramiento a los maestros a fin de ajustar la propuesta educativa en base a esos requerimientos y posibilitar una capacitación integral y actualizada, combinando la educación y la formación profesional continua, elemento indispensable para ingresar y continuar en actividad laboral.

Esta investigación es el punto de partida para otras investigaciones que contemplen otros aspectos a tener en cuenta en la formación del AA.

BIBLIOGRAFIA

- .- Batshaw, Mark L M.D. Clínicas Pediátricas de Norteamérica. Minusvalidez del desarrollo. Editorial Interamericana, ed. 1993. Retraso Mental.
- .- Camillioni, Alicia R. W. de, Celman, Susana y otros. La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo. 1º ed., 1998. Editorial Paidós. Art. La calidad de los programas de evaluación y de los instrumentos que los integran. Alicia R. W. de Camillioni
- .- Canales, Alvarado y Pineda. Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo de Personal de Salud. O.P.S. / O.M.S. 2ª. Reimp. 1989.
- .- Caubet, Amanda B. Formación Profesional e Información al Trabajador. Doctrina Laboral, nº 125, Tomo X, 1996.
- .- Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos. 2ª. Ed. 1998. Editora Atlas.
- .- Circulares. D. G. C. y E. Dirección de Educación Especial: 23/83; 6/81; 1/89; 5/90.
- .- Coll, C. Y Valls, E. (1992) El aprendizaje y enseñanza de los procedimientos en: C. Coll y J. Pozo. Los contenidos de la reforma. Enseñanza y aprendizaje de conceptos, procedimientos y actitudes. Madrid: Santillana.
- .- Declaración de Salamanca. Marco de Acción para las necesidades educativas especiales, acceso y calidad. Salamanca, 1994.
- .- Ley de Educación Federal. D. G. C. y E. Módulo 0, La Plata, 1995.
- .- Meneghello. Cap. 368 Retardo Mental: Hector A. Waisburg. 5ª. Ed. Tomo 2, 1992.
- .- Ministerio de Educación. Ciencia y tecnología de la Nación. Hacia un sistema educativo integrado e integrador. Buenos Aires, noviembre 1997.
- .- Neffa, Julio César y otros. Formación Profesional : Calificaciones y Clasificaciones Profesionales. Su influencia en las relaciones de trabajo. La experiencia Francesa. (PRONATTE – SECYT) (PIETTE - CONICET) (CEIL – CONICET) Humanitas, 1992.

- .- Nelson. Tratado de Pediatría. 15va. Ed. Interamericana, 1997. 40.2. Retraso Mental: Jack P. Shonkoff.
- . - O.I.T. Cinterfor. Herramientas para la transformación. 1ª. Ed. Montevideo 1997. La Ley de Educación Argentina y la Educación Técnico – Profesional.
- .- O.I.T. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (C.I.U.O.) Ed. revisada. 1980.
- .- O.I.T. Introducción al estudio del trabajo. Publicado con la dirección de George Kanaway. 4ª. Ed. revisada. 1994.
- .- O.I.T. La Rehabilitación Profesional de los Deficientes Mentales. 1ª. Ed. 1983.
- .- O.I.T. Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en la industria metal mecánica. Ed. 1994, Bogotá.
- .- Polit, Denis. Investigación Científica en Ciencias de la Salud. México. Nueva Editorial Interamericana. O.P.S. / O.M.S. 1989.
- .- Pronet. Programa de posgrado en Metodología de la Investigación Epidemiológica y Clínica.
- .- Pujol, Jaime. O.I.T. Cinterfor. Manual de Aplicación para instituciones de Formación Profesional. 3º reimp., junio 1987.
- .- Rendo, Alicia; Vega Viviana. Una escuela en y para la diversidad. Ed. 1998. Editorial AIQUE.
- .- Verdugo Alonso, Miguel Angel. El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR.

GLOSARIO DE TERMINOS

Ambiente de trabajo: características psicofísicas del ambiente al cual está expuesto el trabajador.

Análisis Ocupacional: proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se refiere a las características del trabajo realizado, como a las exigencias que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio.

Aprendiz: condición que consiste en estar aprendiendo una profesión u oficio.

Aprendizaje: fenómeno que surge dentro del individuo como resultado de esfuerzos del mismo individuo. Es un cambio del comportamiento. Situación especial de una profesión.

Aptitud: predisposición natural para determinado trabajo.

Calidad: exactitud en el acabado de un producto o servicio.

Capacidad: habilidad para realizar determinado trabajo, surge del entrenamiento o del aprendizaje.

Cargo: designa un conjunto de tareas específicas que deben ejecutarse, y por lo general implica una relación entre dos o más personas.

Competencia: capacidad para desempeñar tareas inherentes a un desempeño determinado.

Conductas adaptativas: comportamientos que se relacionan con el ámbito laboral (aceptación de supervisores y de órdenes, asumir responsabilidades, autocontrol de su conducta ante situaciones conflictivas, asumir las sanciones antes conductas desadaptadas)

Conocimiento del trabajo: conocimientos prácticos de las máquinas, equipos, herramientas, materiales y procedimientos de trabajo que necesita el trabajador para el desempeño del puesto.

Cooperación: actitud de solidaridad hacia los supervisores y compañeros.

Desempeño: resultados obtenidos que permiten comprobar la competencia del trabajador.

Diseño de cargo: especificación del contenido de los métodos y de las relaciones de cargos en el sentido de cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo.

Eficiencia: hacer las cosas correctamente, el énfasis está puesto en los medios. Es una relación entre costos y beneficio, de modo que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera.

Empresa: es una estructura de funciones, un sistema de funciones. Puede considerarse como un conjunto de actividades que deben realizar los individuos y de conjunto de funciones o de grupos que se superponen, cada uno de los cuales está conformado por personas que tienen expectativas que giran en torno de un individuo.

Exigencias: capacidades que el ejercicio de una ocupación exige al trabajador.

Formación: proceso dinámico y sistemático dirigido a desarrollar las capacidades y adquirir conocimientos necesarios para un desempeño satisfactorio en un trabajo.

Función: conjunto de actividades y comportamiento que se solicitan a un individuo que ocupa determinada posición en una organización.

Habilidad manual: destreza requerida para ejecutar determinado trabajo relacionado con los niveles de exigencia en cuanto a la velocidad y a la coordinación sensoriomotora.

Mercado de trabajo: está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo ofrecidas por las organizaciones, en determinado lugar y en determinada época.

Se comporta en términos de oferta y demanda es decir disponibilidad de empleos (vacantes ofrecidas) y demandas de empleos (vacantes buscadas).

Método: modo de realizar las tareas.

Muestras de trabajo: conjunto de operaciones que conforman una tarea seleccionada de un puesto de trabajo u ocupación.

Ocupación: conjunto de Puestos de Trabajo relacionados entre sí, cuyas tareas principales son análogas y exigen aptitudes, habilidades y conocimientos similares.

Operaciones: partes importantes de una tarea que posee una identidad clara y definida.

Producción: productos fabricados o servicios prestados.

Productividad: relación entre Producción e insumo.

Productos: bienes producidos mediante el ejercicio de una ocupación.

Puesto de trabajo: conjunto de tareas que dentro de determinadas condiciones de trabajo constituyen la labor regular de un individuo.

Recursos humanos: hombres y mujeres capacitados para desempeñar la actividad ocupacional, planificar y controlar, comprar y vender, llevar las cuentas y realizar todas las actividades como las de mantenimiento o trabajos administrativos y de secretaría.

Relaciones interpersonales: habilidades sociales para vincularse con personas.

Tarea: fracción importante del trabajo realizado en el ejercicio de un puesto y que se realiza en respuesta a un propósito definido por medio de la aplicación de un método definido.

Trabajo competitivo: corresponde al desempeño de un puesto de trabajo que posee requerimientos y calificaciones establecidas, en situaciones normales y jornada laboral normal con un determinado nivel de exigencias, competencia y rendimiento.



ANEXO I

TABLA 26: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Producción de los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

DESEMPEÑO EN PRODUCCION	N°	%
Satisfactorio	23	57,5
Menos que satisfactorio	9	22,5
No satisfactorio	8	20,0
Total	40	100,0

El porcentaje más alto de AA se ubica en un nivel de desempeño satisfactorio (57,5%) mientras que el nivel no satisfactorio estaría representado por el porcentaje más bajo (20%).

TABLA 27: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Calidad de los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

DESEMPEÑO EN CALIDAD	N°	%
Satisfactorio	21	52,5
Menos que satisfactorio	15	37,5
No satisfactorio	4	10,0
Total	40	100,0

El porcentaje superior de AA (52,5%) habría obtenido un desempeño satisfactorio, mientras que el porcentaje menor (10%) obtuvo un desempeño no satisfactorio.

TABLA 28: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Método de Trabajo de los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

DESEMPEÑO EN METODO DE TRABAJO	N°	%
Satisfactorio	21	52,5
Menos que satisfactorio	18	45,0
No satisfactorio	1	2,5
Total	40	100,0

TABLA 29: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Conocimiento de los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

DESEMPEÑO EN CONOCIMIENTO	N°	%
Satisfactorio	22	55,0
Menos que satisfactorio	17	42,5
No satisfactorio	1	2,5
Total	40	100,0

TABLA 30: Grados de Variación del Desempeño en el Factor Cooperación de los A.A. evaluados. Centro de Formación Laboral N° 1. 1998.

DESEMPEÑO EN COOPERACION	N°	%
Satisfactorio	23	57,5
Menos que satisfactorio	16	40,0
No satisfactorio	1	2,5
Total	40	100,0

Del análisis de los datos de las tablas 11, 12 y 13 se infiere que el porcentaje de AA que alcanzaron un desempeño no satisfactorio es menor respecto a los factores anteriores, alcanzando sólo el 2,5%, mientras que se observa un incremento respecto al desempeño menos que satisfactorio, manteniéndose un porcentaje superior en el desempeño satisfactorio, sobre todo en factor conocimiento (55%) y cooperación (57,5%).



ANEXO II

FACTORES QUE SE CONSIDERAN EN RELACION A LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO

EVALUACION DE DESEMPEÑO

- Nombre completo:
- Taller : Ciclo:
- Tarea:
- Fecha:

FACTORES		GRADOS DE VARIACION		
PRODUCCION Unidad de producción : producto o servicio	Realiza su trabajo en el tiempo estipulado: - comienza su tarea inmediatamente y no pierde tiempo durante la realización del trabajo.	SATISFACTORIO (+) 1	MENOS QUE SATISFACTORIO (+,-) 0,50	NO SATISFACTORIO (-) 0
		Satisface las exigencias. Muy rápido.	A veces satisface las exigencias. Oscila entre la rapidez y la lentitud.	Nunca satisface las exigencias. Muy lento.
CALIDAD Exactitud Frecuencia de errores Orden del lugar de trabajo	Realiza su trabajo con exactitud en relación a las características primarias del producto o servicio: - uso adecuado del material (reducción al mínimo del desecho) - manejo del equipo utilizado - estado y funcionamiento correcto del equipo.	Siempre es satisfactorio, cuidadoso en su trabajo.	Parcialmente satisfactorio A veces suele cometer errores.	Nunca satisfactorio, comete numerosos errores.

<p>METODO DE TRABAJO Modo de realizar las actividades</p>	<p>Realiza su trabajo utilizando el método correcto: - disposición correcta del equipo de trabajo utilizado - incorporación de hábitos de seguridad</p>	<p>Siempre trabaja utilizando el método correcto.</p>	<p>Generalmente utiliza el método correcto. A veces distribuye incorrectamente el equipo de trabajo o no aplica las normas de seguridad.</p>	<p>Nunca utiliza el método correcto; disposición incorrecta del equipo de trabajo y/o no ha incorporado normas de seguridad.</p>
<p>CONOCIMIENTO DEL TRABAJO Información acerca del proceso de producción Capacidad para aplicar los conocimientos</p>	<p>Realiza su trabajo aplicando los conocimientos adquiridos.</p>	<p>Tiene suficientes conocimientos.</p>	<p>Conoce parcialmente el trabajo (requiere entrenamiento)</p>	<p>Tiene escasos conocimientos del trabajo.</p>
<p>COOPERACION Actitud de solidaridad hacia supervisores y compañeros.</p>	<p>Realiza su trabajo con una actitud de colaboración con los demás: - se desempeña bien en el trabajo de equipo.</p>	<p>Colaboración al máximo, se esfuerza por ayudar a sus compañeros.</p> <p style="text-align: center;">5</p>	<p>A menudo colabora en el trabajo en equipo, se interesa parcialmente por el trabajo de sus compañeros.</p> <p style="text-align: center;">2,50</p>	<p>Se muestra reticente a colaborar, no se interesa por el trabajo de sus compañeros.</p>

GRADOS DE VARIACIÓN

- Satisfactorio (+)
5 puntos
 - satisface las exigencias, muy rápido
 - cuidadoso en su trabajo
 - siempre trabaja utilizando el método correcto
 - tiene suficientes conocimientos
 - colaborador, se esfuerza por ayudar a sus compañeros

- Menos que satisfactorio (+,-), entre 4,50 y 2,50 puntos
 - a veces satisface las exigencias, oscila entre rapidez y lentitud
 - parcialmente satisfactorio, a veces suele cometer errores
 - generalmente utiliza el método correcto, a veces distribuye incorrectamente el equipo de trabajo o no aplica las normas de seguridad
 - conoce parcialmente el trabajo (requiere entrenamiento)
 - a menudo colabora en el trabajo en equipo, se interesa parcialmente por el trabajo de sus compañeros

- No satisfactorio (-) entre 2 y 0 puntos
 - nunca satisface las exigencias, muy lento
 - comete numerosos errores
 - nunca utiliza el método correcto, disposición incorrecta del equipo de trabajo y/o no ha incorporado normas de seguridad
 - tiene escasos conocimientos del trabajo
 - se muestra reticente a colaborar, no se interesa por el trabajo con sus compañeros

EXIGENCIAS EN CUANTO A NIVELES DE COMPLEJIDAD, GRADO DE AUTONOMIA Y RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ALUMNOS – APRENDICES EN RELACION AL CICLO EN EL CUAL SE ENCUENTRAN

NIVELES DE COMPETENCIA	CICLO	Características que poseen los factores que definen el nivel de Competencia Alcanzado
I	1º	Competencia en el desempeño de un conjunto reducido de tareas básicas, rutinarias y predecibles, realizadas en el tiempo estipulado, con exactitud, aplicando el método correcto y los conocimientos básicos. Colabora con otros.
II	2º	Competencia en el desempeño de un conjunto significativo de tareas más complejas y menos rutinarias, requerimientos de responsabilidad y autonomía, realizadas en el tiempo estipulado, con exactitud, aplicando el método correcto y los conocimientos específicos. Se requiere a menudo colaboración con otros y trabajo en equipo.
III	3ª	Competencia en una amplia gama de tareas desempeñadas en una variedad de contextos, frecuentemente complejos y no rutinarios, realizadas en el tiempo estipulado, con exactitud, aplicando el método correcto y los conocimientos específicos. Alto grado de responsabilidad y autonomía. Se requiere a menudo controlar y supervisar a terceros (compañeros).