



Trabajo de Grado II

Magíster en Educación Mención Currículum y Evaluación Basado En Competencias

Tesis

La evaluación de transferencia de los aprendizajes de un curso de capacitación presencial de formación para el trabajo al ámbito laboral.

Alumna: Lic. Lissette Cavallo Bertelet.

Profesora guía: Dra. Marlenis Martínez.

Mayo de 2020

Agradecimientos

*A Dios, a mi madre y
para las y los docentes que
han contribuido con sus saberes
a mi formación profesional.*

Índice

1. Resumen	4
2. Introducción	5
3. Marco Justificativo de la Investigación	7
3.1 Problematización y justificación de la investigación	
3.1.1 Preguntas y Objetivos de la investigación	
4. Marco Teórico	11
4.1 La capacitación.	
4.1.1 El concepto de capacitación.	
4.2 La capacitación y su impacto en las organizaciones y en el desempeño laboral de las personas que se capacitan en el siglo XXI.	
4.3 Actualización de conocimientos y Educación continua.	
4.4 El proceso de formación de la capacitación.	
4.4.1 El desarrollo de aprendizajes en el proceso educativo de la capacitación presencial en las personas jóvenes y adultas.	
4.4.2 El proceso de transferencia de los aprendizajes de la capacitación al ámbito laboral.	
4.5 La evaluación: Un proceso que mejora la enseñanza y la posibilidad de transferencia de los aprendizajes.	
4.5.1 El concepto de evaluación.	
5. Marco Metodológico	33
5.1 Enfoque y Diseño de la Investigación.	
5.2 Unidad de Análisis y Sujetos participantes.	
5.3 Instrumentos y procesamiento de recolección de la información.	
5.4 Criterios de calidad de la Investigación.	
6. Análisis de Resultados	38
6.1 Análisis del diseño del curso de capacitación presencial.	
6.1.1 Presentación del diseño del curso de capacitación presencial	
6.1.2 Análisis de aspectos positivos y negativos del diseño del curso de capacitación presencial.	
6.2 Definición de las categorías de análisis.	
7. Marco Conclusivo	61
7.1 Discusiones y conclusiones.	
7.2 Principales dificultades para la realización del estudio.	
7.3 Propuesta de mejora y futuras líneas de investigación.	
8. Bibliografía	70
9. Anexos	74
9.1 Entrevistas a docente facilitadora y participantes del curso de capacitación presencial.	

Resumen

La capacitación se ha convertido en un tema relevante para participantes y docentes que deciden ser parte de un proceso de capacitación, el cual se considera importante para desarrollar nuevos y actualizados conocimientos y complementarlos con aquellos que ya poseen para transferirlos al ámbito laboral y desempeñarse con éxito en el puesto de trabajo.

Esta investigación presenta la evaluación de transferencia de los aprendizajes de un curso de capacitación presencial de formación para el trabajo al ámbito laboral en un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) de la ciudad de Valparaíso.

Este estudio de tipo cualitativo desarrolla la metodología de Estudio de Caso, desarrollándose un análisis al diseño del primer módulo del curso de capacitación y aplicándose la técnica de la entrevista en profundidad y su transcripción escrita, para lograr obtener información de las opiniones de quince personas que forman parte del curso de la (OTEC), entre ellos, la docente facilitadora del curso y catorce de las y los participantes en proceso de formación de la capacitación presencial.

Como resultado, se concluye que el diseño del primer módulo del curso de capacitación presencial de la (OTEC INAFOP) cumple con los requerimientos técnicos y metodológicos para ser desarrollada en un programa de formación para el trabajo, se hace necesaria una adecuación a la planificación del primer módulo del curso que permita una mayor vinculación práctica con el área de desempeño para el logro de una adecuada transferencia de los aprendizajes al ámbito laboral.

Introducción

La capacitación hoy es una base para la actualización en el siglo XXI y para el desarrollo de la productividad en las organizaciones. La posibilidad de transferencia de los aprendizajes desarrollados por las personas que se capacitan está principalmente incidida por el diseño e implementación metodológica del proceso de formación para el trabajo, por lo que es relevante conocer el desarrollo de este tipo de iniciativas educativas y la evaluación que sus beneficiarios realizan al diseño e implementación metodológica de los cursos de capacitación y a su vinculación con el ámbito laboral de desempeño.

Sin embargo, hay una variedad de capacitaciones ofrecidas por instituciones educativas públicas y privadas con financiamiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) que son gratuitas, lo que significa para muchas personas una oportunidad y una forma de mantener sus conocimientos actualizados, de acuerdo a las demandas del mercado laboral y de la Sociedad del Conocimiento y la Información.

La presente investigación tiene por objetivo conocer la evaluación que realizan las y los participantes sobre la transferencia de los aprendizajes de un curso de capacitación presencial de formación para el trabajo al ámbito laboral desarrollado en el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFOP) de la ciudad de Valparaíso, distinguiendo aspectos positivos y negativos del diseño e implementación metodológica del primer módulo de aprendizaje de la capacitación presencial de esta (OTEC), definiendo el logro de vinculación con el ámbito laboral de la capacitación impartida por la (OTEC INAFOP), a través de un análisis de las percepciones de las y los participantes del curso de capacitación de la (OTEC INAFOP) en la etapa de desarrollo de este módulo de aprendizaje para conocer la evaluación que realizan al proceso de formación de la capacitación.

El estudio corresponde a un diseño de investigación cualitativa, basado en un estudio de caso del curso de capacitación presencial de la (OTEC INAFOP), cuya unidad de análisis es el diseño del primer módulo del curso y los sujetos participantes son la docente facilitadora y catorce de las y los participantes del curso de capacitación presencial “Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola”, realizando un análisis al diseño de primer módulo de este curso llamado “Programación de labores de control de calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)” y aplicando la técnica de recopilación de información de la entrevista en profundidad.

Los resultados que entregó esta recopilación de información, permitió conocer que el diseño del primer módulo curso de capacitación presencial de la (OTEC INAFOP) cumple con los requerimientos técnicos y metodológicos necesarios para ser desarrollada en un programa de formación para el trabajo.

Sin embargo, en la planificación del primer módulo del curso se especifica el desarrollo de prácticas en el aula, las cuales se llevan a cabo y salidas a terreno relacionadas al área de desempeño de la capacitación que no se especifican con claridad en el momento pedagógico en que se realizarán durante el desarrollo del módulo. Información que coincide con las opiniones entregadas por las y los participantes del curso y lo que permite concluir que es necesaria una mayor vinculación práctica del primer módulo de capacitación presencial del curso de la (OTEC) con el área de desempeño laboral para que se desarrolle una adecuada transferencia de los aprendizajes desarrollados por las personas participantes de la capacitación en las organizaciones laborales.

Marco Justificativo de la Investigación

3.1 Problematicación y justificación de la investigación

Actualmente en Chile, existen diversas instituciones, tanto públicas como privadas, que ofrecen cursos de capacitación presencial y a distancia a jóvenes, adultos y adultos mayores, para que amplíen sus posibilidades de encontrar trabajo y fortalezcan y actualicen aquellas competencias que ya han desarrollado, lo cual se ha convertido en una de las demandas requeridas por el mercado laboral.

Según Cejas, y Acosta, (2012, p-153) la capacitación se define como "...una actividad sistémica, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentren desarrollando una actividad laboral determinada y más aún conectada al sistema productivo".

Varias capacitaciones poseen costos personales para quienes deciden cursarlas y otras son financiadas por el Estado o por las organizaciones laborales en donde se desempeñan, con el propósito de incentivar a las personas a desarrollar nuevas competencias o actualizaciones de dominios procedimentales.

Fórmate para el trabajo es una iniciativa impulsada por el Servicio Nacional de Empleo y Capacitación (SENCE, s/f, p.1) que a través de su programa de inserción laboral tiene por objetivo "Generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos".

La formación continua de la capacitación del capital humano, es hoy, una manera de responder a los desafíos emergentes de la era del siglo XXI y a los nuevos avances tecnológicos que requieren de mayores conocimientos y

competencias prácticas para desempeñarse en las organizaciones con eficacia y eficiencia. En este sentido, para Vargas (2001, citado por Andrade, Nava y Valverde, 2009, p.58), la educación continua se significa:

“...como concepción de la educación, como un proceso permanente a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización.”

La educación continua, a través de capacitaciones o programas de perfeccionamiento, han permitido a las personas mantenerse actualizadas en conocimientos teóricos, procedimentales y actitudinales, fortaleciendo sus competencias y facilitándoles la posibilidad de mejorar su desempeño laboral en las organizaciones, logrando el éxito profesional y laboral de las y los trabajadores, contribuyendo a garantizar la iniciativa individual, la especialización, la versatilidad, la capacidad para tomar decisiones, interactuar con los demás y trabajar en equipo en el ámbito profesional, así como en el ámbito social y familiar. (Vargas, 2001, citado por Andrade, Nava y Valverde, 2009, p.58).

A partir de lo planteado, este estudio da a conocer la evaluación de la transferencia de los aprendizajes de un curso de capacitación presencial desarrollados por el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), obteniendo información sobre las percepciones de las y los participantes sobre la transferencia de los aprendizajes del primer módulo del curso, considerando la evaluación como una herramienta para mejorar los procesos de enseñanza, aprendizaje y docencia o facilitación y como una vía para la mejora de la calidad del proceso de formación de la capacitación en su conjunto y el proceso de transferencia al ámbito laboral.

La investigación se realizó en la (OTEC) Instituto Nacional de formación Profesional (INAFOP), entidad fundada en el año 2012 en Valparaíso, que entrega servicios de asesoría para organizaciones y capacitación para profesionales y técnicos de diversos campos ocupacionales, que surge de la necesidad de entregar una educación de calidad, manifestando su compromiso de mejorar y ampliar continuamente sus servicios de capacitación, “...buscando siempre la

innovación, mejores prácticas y la satisfacción total de sus usuarios”. (INAFOP, s/f, p.1).

Durante el año 2019 (INAFOP) participa de una licitación desarrollada por el Servicio Nacional de Empleo y Capacitación (SENCE) para el programa “Fórmate para el trabajo”, la cual se adjudica, permitiendo a esta institución capacitadora desarrollar procesos de formación para el trabajo a personas en condición de cesantía de manera gratuita en la ciudad de Valparaíso.

Sin embargo, la capacitación debe enfocarse principalmente en la calidad de los procesos educativos de formación y en que estos den respuesta a los requerimientos de las organizaciones y que el aprendizaje desarrollado por las y los participantes de este proceso puedan transferirlo a las organizaciones para desempeñarse eficazmente en sus puestos de trabajo.

Hoy el aprendizaje y la evaluación deben tomar en consideración el desarrollo propio del estudiante, es decir, sus expectativas, su nivel inicial, sus estilos de aprendizaje, sus ritmos e intereses..., sus necesidades y proyección futura.

Desde esta perspectiva, el reto de la evaluación es cómo debe plantearse para ser congruente con las teorías que se propugnan para un aprendizaje significativo y respetuoso con las peculiaridades individuales y culturales del alumnado y sus necesidades. (Bordas y Cabrera, 2001, p.30).

Además, es importante tener presente que los aprendizajes desarrollados pueden ser transferibles al ámbito laboral para mejorar el desempeño de las y los trabajadores en las organizaciones, precisando el concepto de transferencia, según Ford y Weissbein (1997, citado por Pineda, Cirasco, A. & Quesada, 2014, p.75) como “...un proceso complejo que implica generalización, aplicación, y mantenimiento de los nuevos aprendizajes”, proceso que significa para las entidades que las imparten y para sus docentes relatores un desafío importante, considerando que la capacitación realizada por el capital humano formado por Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y otras instituciones de formación, no sólo puede ser evaluadas por las organizaciones laborales donde las personas ponen en práctica las competencias aprendidas, sino que también, las mismas personas capacitadas lo pueden hacer durante su proceso de formación,

evaluando su diseño, implementación metodológica y la posibilidad de transferencia de los aprendizajes de la capacitación al ámbito laboral donde se desempeñarán con estos nuevos y actualizados conocimientos y aprendizajes, por lo que es importante indagar acerca de las percepciones que tienen las y los participantes de las capacitaciones como un aporte no sólo a la mejora de los procesos enseñanza y aprendizaje del proceso educativo de formación continua, sino que también, para mejorar la calidad de la formación para el trabajo implementada en Chile y para la exitosa transferencia de los aprendizajes a las organizaciones laborales.

3.1 Preguntas y Objetivos de la investigación

Las interrogantes que surgen dada la problemática planteada son:

- ¿Qué evaluación realizan las y los participantes de la (OTEC INAFOP) al diseño, la implementación metodológica y a la posibilidad de transferencia de los aprendizajes desarrollados en el primer módulo de la capacitación presencial al ámbito laboral?
- ¿La capacitación impartida por la (OTEC INAFOP) permitiría una adecuada transferencia de los aprendizajes a partir de su implementación metodológica?

3.1.1 Objetivo General

Conocer la evaluación que realizan las y los participantes sobre la transferencia de los aprendizajes de un curso de capacitación presencial de formación para el trabajo al ámbito laboral desarrollado en el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFOP) de la ciudad de Valparaíso.

3.1.2 Objetivos Específicos

- Distinguir los aspectos positivos y negativos del diseño e implementación metodológica del primer módulo de aprendizaje de la capacitación presencial de la (OTEC INAFOP).
- Definir el logro de vinculación con el ámbito laboral de la capacitación impartida por la (OTEC INAFOP).
- Analizar las percepciones de las y los participantes del curso de capacitación de la (OTEC INAFOP) en la etapa de desarrollo del primer módulo de aprendizaje para conocer la evaluación que realizan al proceso de formación de la capacitación.

Marco Teórico

4.1 La capacitación

El proceso de capacitación, independiente de su modalidad, ya sea presencial, semipresencial y online, es hoy una base para la actualización de conocimientos en el siglo XXI, permitiendo a las personas desarrollar nuevas competencias para adaptarse a los constantes cambios que trae consigo el fenómeno de la globalización y la era de la Sociedad del Conocimiento y la Información.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el desarrollo de competencias resulta fundamental para lograr que las personas y los países progresen en el mundo, el cual, actualmente, presenta complejidades, está interconectado y es constantemente cambiante. (Estrategia de Competencias de la OCDE, 2019, p.5). Razón por la cual, la capacitación se considera una herramienta que potencia el crecimiento personal y laboral de las y los trabajadores y acrecienta el desarrollo económico en el mundo.

4.1.1 El concepto de capacitación

El concepto de capacitación se define como un proceso de educación continua, el cual puede abordarse desde diferentes perspectivas, cada una de ellas desde

diversos enfoques, abordándola desde su definición más general, relacionada a actividades planificadas vinculadas al ámbito laboral, hasta la más específica, que hace referencia a la importancia de la enseñanza y la transferencia de aprendizajes desarrollados en ella al desempeño de las personas en sus puestos de trabajo.

A continuación, se define el concepto de la capacitación desde:

- **Su funcionalidad**

Según esta perspectiva, se concibe a la capacitación como un proceso que permite satisfacer necesidades de las organizaciones en relación a las competencias que se requiere desarrollar en las y los trabajadores, reconociendo los constantes cambios que ha traído consigo la globalización y el avance de la tecnología y cómo estos afectan a las organizaciones:

La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas... Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal. (Blake, citado por Cejas y Acosta, 2012, p.155).

Esta definición reconoce los cambios económicos, sociales, culturales, ambientales, entre otros, que afectan a las organizaciones laborales, lo que implica que las personas que laboran en estas entidades empresariales también deban cambiar adaptándose a un proceso dinámico que permanentemente se actualiza como lo es la educación.

- **Según su impacto**

Desde esta perspectiva, la capacitación que considera un agente dinámico, que permite la realización de cambios en las organizaciones que responden a las necesidades que acontecen en la actualidad, permitiendo su adecuación de todos los ámbitos que se vinculen a ella.

La capacitación es, potencialmente un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a esas necesidades. (Gore, citado por Cejas y Acosta, 2012, p.155).

Esta definición reconoce a la capacitación como una herramienta de aprendizaje que genera un cambio que se adecua a las necesidades de las organizaciones laborales, lo que permite a las personas que son parte de ellas adecuarse a las necesidades del contexto laboral, social y organizacional, modificando su forma de ser, actuar y desempeñarse en sus puestos de trabajo.

- **Orientada al desarrollo de objetivos**

Desde esta concepción, la capacitación se relaciona directamente a un proceso de acción que es evaluable para conocer si se han alcanzado nuevos conocimientos y competencias que modifiquen conductas y actitudes para generar un cambio que favorezca el desempeño de funciones, gracias a la educación continua, la actualización y perfeccionamiento de las y los trabajadores.

...es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas... El objetivo es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo. (Aquino et al, citado por Cejas y Acosta, 2012, p.154).

Esta definición destaca a la capacitación como una herramienta de aprendizaje estructurada, de origen práctico y que está sujeta a evaluación de los aprendizajes que desarrollen las personas a través de ella, con el objetivo de perfeccionar los procesos de formación y actuación de las personas en sus puestos de trabajo.

- **Orientada al desarrollo de aprendizajes**

Desde esta visión del concepto de capacitación, se reconoce el deber de las organizaciones para promover procesos de capacitación para su personal para que desarrollen nuevos aprendizajes basados en competencias en periodos cortos de tiempo, significando una responsabilidad de las organizaciones capacitar a sus trabajadores y no de los trabajadores.

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros... Se orienta hacia las cuestiones de desempeño de corto plazo. (Bohlander et al, citado por Cejas y Acosta, 2012, p.155).

Esta definición de la capacitación se dirige hacia el logro de un desempeño idóneo de las personas en sus puestos de trabajo, iniciativa que es responsabilidad de las organizaciones laborales para su propio beneficio y para mejorar el desempeño de sus trabajadoras y trabajadores, incrementando sus procesos de producción.

- **Orientada al proceso educativo**

Esta perspectiva de la capacitación la reconoce como un proceso perteneciente al ámbito educativo, de corto tiempo, que es planificado, estructurado y evaluado, porque formula objetivos previamente establecidos, considerando el proceso de aprendizaje como una transmisión de conocimientos vinculados al área del trabajo, de las organizaciones y al desarrollo de competencias.

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (Grados, 2016, p.386).

Esta definición reconoce el proceso educativo de la capacitación y el desarrollo de conocimientos y habilidades, las cuales responden a objetivos planificados con

anterioridad al desarrollo de este proceso, destacando su relación con el área laboral y la ejecución de tareas para las y los participantes en el puesto de trabajo.

Sin embargo, otra definición del concepto de capacitación la vincula al concepto de educación y a los procesos de enseñanza y aprendizaje de competencias para el desarrollo de la humanidad en diversos contextos interactivos: "...un proceso de enseñanza y aprendizaje que facilita el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de trabajo sobre una unidad de competencia laboral". (Puntunet y Domínguez, 2008, p.116), comprendiendo el concepto de competencia como "un elemento fundamental para el progreso humano" (Estrategia de Competencias de la OCDE, 2019, p.6), ya que implica la realización de acciones en situaciones y contextos determinados, que se desarrollan a través de la acción y la interacción social, en contextos formales como la escuela, no formales como la familia y el trabajo e informales como las comunidades. (Moya, 2008).

Así, el concepto de capacitación se define como un proceso de enseñanza y aprendizaje cuyo objetivo es satisfacer las necesidades de las organizaciones y de la sociedad, a través de la acción práctica, considerando diversos contextos, impactando principalmente en la productividad, en el desarrollo de nuevos aprendizajes y en el desempeño de las y los trabajadores, generando cambios positivos en los recursos humanos y en los procesos productivos de las organizaciones.

4.2 La capacitación y su impacto en las organizaciones y en el desempeño laboral de las personas que se capacitan en el siglo XXI

Chile, así como diversos países del mundo, pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), realiza distintas iniciativas educativas orientadas a la formación de oficios, ocupaciones y emprendimientos para la formación para el trabajo, las que cuentan con una visión de inclusión social:

...entendida como el proceso que busca asegurar que la población en riesgo de pobreza y de exclusión social tenga las oportunidades y recursos necesarios para participar integralmente en la sociedad, obteniendo un nivel

de vida que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven. (Marlier et al, citado por Espinoza y González, citado por Espinoza et al, 2014, p.73).

Estos programas especiales de formación para el trabajo, dependientes de organismos gubernamentales como el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE en alianza con instituciones privadas como Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro (ONG), han logrado capacitar las personas jóvenes, adultas y adultas mayores para que desarrollen conocimientos actualizados y competencias, según los requerimientos de las organizaciones y de la Sociedad del Conocimiento y la Información, lo que ha conseguido que actualmente la capacitación se convierta en una herramienta fundamental en el ámbito laboral para mejorar el desempeño de las y los trabajadores en las organizaciones y en una oportunidad para aumentar la calidad de los procesos productivos que se producen en ellas. Sin embargo,

Uno de los aspectos que limita a estos sistemas de capacitación para el trabajo radica en los cambiantes escenarios productivos, y de inserción económica que tiene la región y que la demanda laboral tampoco tiene claro las necesidades de calificación de la mano de obra, puesto que ella misma está sujeta a cambiantes situaciones de mercados y tecnologías. (Cejas y Acosta, 2012a, p.159).

Por lo que resulta importante que las entidades capacitadoras se mantengan informadas sobre los cambios económicos, sociales y culturales que puedan surgir a nivel nacional e internacional que afecten a las organizaciones y sobre la demanda de conocimiento que pueda existir en la actualidad, innovando en la formación de capacitación que ofrecen a las y los trabajadores y en las temáticas y aprendizajes que se requieren en las organizaciones laborales para enfrentar el futuro.

Según, Cejas y Acosta (2012b, p.158), la capacitación para acreditar su calidad debe contar con los siguientes requerimientos:

- Debe estar reglamentada por una legislación que establezca las normas definidas con respecto a su calidad.
- La formación y capacitación impartida debe estar ofrecida a personas y trabajadores en las organizaciones que posean las calificaciones y competencias exigidas.
- Debe ofrecer a las y los estudiantes medios complementarios para posibilitarles una formación más completa, especialmente en disciplinas técnicas y teóricas.
- Si el sistema comprende periodos alternos de formación en las organizaciones e instituciones capacitadoras, se debe mantener una coordinación para lograr una continuidad en la formación.
- Establecer un programa de capacitación y formación que incorpore a varias organizaciones, involucrando a varias personas y trabajadores(as) a trabajar sucesivamente, desarrollando un plan determinado para lograr la obtención de la calificación deseada.

Estos requerimientos generan un impacto importante en el proceso productivo, laboral y educativo de quienes deciden ser parte de la capacitación, entre ellos, las instituciones educativas que las imparten, las organizaciones laborales y principalmente las trabajadoras y trabajadores que participan del proceso de capacitación, puesto que, hacen referencia a su calidad. además, los mismos autores mencionan que estos requerimientos con los que debe contar la capacitación producen efectos tales como: (Cejas y Acosta, 2012c, p.156)

- Consolidar la integración de los miembros en la organización.
- Producir una mayor identificación con la cultura organizacional.
- Entregar gran esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
- Producir mayor retorno de la inversión para las organizaciones.
- Aumentar la productividad en las organizaciones.
- Promover la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
- Mejorar el desempeño de los colaboradores o trabajadores.
- Desarrollar una mejor comunicación entre los miembros de una organización.
- Reducir costos.
- Aumentar la armonía, el trabajo en equipo y de la colaboración y coordinación.
- Permitir la disposición desinteresada para el logro de la misión de la organización.
- Permitir obtener información confiable por parte de los colaboradores o trabajadores de la organización.
- Cumplir y dar respuesta a las necesidades que se presentan al interior de las organizaciones y en la sociedad actual. (Souza, 2012 citado por Cejas y Acosta, 2012, p.154).

Por lo anterior, la capacitación del recurso humano resulta muy importante para las organizaciones y para las entidades gubernamentales, ya que se ha demostrado que en la práctica se considera “un medio eficaz para mejorar la productividad”, aplicando técnicas de forma apropiada para perfeccionar al hombre en su crecimiento y desarrollo laboral, implementando el desarrollo de criterios generales sobre una disciplina determinada para ayudarlos a conocer en profundidad lo que hace y su interrelación con otras actividades relacionadas. (Cejas y Acosta, 2012d, p-156).

4.3 Actualización de conocimientos y Educación continua

Cada día son más personas y organizaciones que deciden participar de un proceso de capacitación que les brinde la oportunidad de actualizar sus conocimientos, a través de la educación continua.

“La formación continua (con independencia de sus modalidades) se plantea como una de las más importantes estrategias de desarrollo de los recursos humanos; es un factor de excelencia y clave para el éxito”. (Tejada y Fernández, 2012, p.1), de acuerdo a las exigencias del mercado laboral, los avances tecnológicos y los cambios que demanda la Sociedad del Conocimiento y la Información. “La formación no termina ya en la enseñanza reglada ni en la formación profesional, sino que exige una constante acción formativa (Majó, 1997), por lo que el mantenerse actualizado es parte de la vigencia y competencia de las y trabajadores del siglo XXI.

“La capacitación parece ser una respuesta lógica a un cuadro de condiciones ambientales cambiantes y a los nuevos requisitos para la supervivencia y el crecimiento de las organizaciones”. (Grados, 2016, p.404), por lo que la educación continua representa hoy una respuesta a las demandas del sistema económico y laboral actual. “La cadena ciencia – economía – formación da más fuerza, si cabe, a la importancia de la formación continua”. (Bordas y Cabrera, 2001, p.30). Desde ellos, surge la necesidad de que esté siempre presente en el área de la formación,

capacitación y perfeccionamiento del ser humano, concibiendo la educación como un derecho que poseen todas las personas y el que debe ser accesible para todos, independientemente de su edad, situación socio-económica, étnica, racial, cultural, entre otros aspectos, considerando que:

La educación continua al ser un proceso de formación y/o actualización de conocimientos y habilidades al que las personas se someten con el propósito de mejorar su desempeño profesional, debe estar basada en una teoría pedagógica que le permita construir y reforzar el conocimiento, sin olvidar que es una actividad académica dirigida a modificar actitudes, conductas y hábitos, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional y erradicar rutinas. (Puntunet y Domínguez, 2008, p.116).

Por lo que es importante que el proceso de formación esté interrelacionado con el desarrollo de aprendizajes o competencias y responda a los constantes cambios de la sociedad actual, a la cual hay que adaptarse. Sin embargo, “La educación continua, que demanda el sector productivo, no es sólo la acumulación de nuevos conocimientos, apoyados en la enseñanza-aprendizaje, sino enfocarse a las nuevas tendencias que el ámbito laboral exige...” (Andrade, Ortega y Nuñez, 2009, p.57), siendo significativo el impacto que la educación continua o el proceso de formación de la capacitación y/o perfeccionamiento pueda tener para el capital humano y para las organizaciones.

4.4 El proceso de formación de la capacitación

Considerando el contexto productivo, económico, humano y social que envuelve a la capacitación, el proceso de formación de la misma, considerando la definición de formación como: un conjunto de actividades, también, como el derecho que posee todo sujeto, como una dinámica de desarrollo personal, una adquisición de conocimientos, un proceso unificador de la evolución del ser humano, un proceso activo que necesita de la mediación de otros, un proceso de transformación, un proceso social de desarrollo personal o un proceso preferentemente personal, (Souto, 1999) para garantizar buenos resultados en calidad, así como en la productividad de las organizaciones, requiere del desarrollo de competencias en quienes se capacitan para lograr convertirse en una herramienta fundamental para

las organizaciones y principalmente para la mejora del desempeño laboral de las y los trabajadores.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Proyecto para el Desarrollo y la Selección de Competencias (DeSeCo) (OCDE-DeSeCo, 2002, citado por Moya, 2008), el concepto de competencia puede definirse desde dos perspectivas, una externa y otra interna:

Vista desde fuera una competencia puede ser definida como la habilidad que permite superar las demandas sociales o individuales, desarrollar una actividad, o una tarea. Vista desde dentro, cada competencia es construida como una combinación de habilidades prácticas y cognitivas, conocimiento (incluyendo conocimiento tácito) motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes de conducción sociales que hacen posible la realización de una determinada acción.

Para que la capacitación signifique un proceso exitoso, práctico, eficiente y contextualizado en las necesidades e intereses de quienes lo requieran, la capacitación debe demostrar "...ser un medio muy eficaz para hacer productivas a las personas..." (Souza, citado por Cejas y Acosta, 2012, p.156).

Para que el desarrollo de nuevos conocimientos y competencias se lleve a cabo con éxito dentro del proceso educativo de la capacitación y ésta se convierta en una herramienta de aprendizaje que permita mejorar el desempeño de las personas en las organizaciones y logre el impacto que se espera en el ámbito laboral, las y los docentes o facilitadores a cargo de esta labor educativa, deben plantear el proceso de la capacitación en 5 etapas (Puntunet y Domínguez, 2008, p.116):

Primera etapa:

Realizar un diagnóstico de las necesidades educativas de las personas que van a ser capacitadas, conociendo las características del grupo al que va dirigida la capacitación y sus necesidades para focalizar el proceso de enseñanza y vincularlo con las necesidades educativas de las personas, las instituciones que imparten las capacitaciones, las organizaciones laborales, las condiciones de desarrollo de los aprendizajes y los factores que afectan el proceso educativo.

Segunda etapa:

Planificar la estrategia educativa, considerando previamente las necesidades educativas, ya identificadas, para hacer un análisis de lo que se va a enseñar en el aula.

Tercera etapa:

Diseñar la metodología, analizando previamente todas las estrategias y relaciones de una opción educativa escogida como el uso de diapositivas, imágenes, videos, intercambio de ideas, lúdica, entre otras, logrando así facilitar el éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollado en el aula, siendo la o el docente, facilitador o facilitadora, quien ponga en práctica su propia metodología didáctica.

Cuarta etapa:

Implementar el proceso educativo en una determinada realidad o contexto educativo concreto, con la finalidad de resolver las necesidades detectadas en el diagnóstico previamente realizado.

Quinta etapa:

Evaluar para realizar un análisis del éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollado y los resultados obtenidos.

Aplicando cada una de estas etapas desde el inicio del proceso de capacitación, se puede mejorar tanto los procesos de desarrollo como de resultados del proceso educativo, teniendo siempre presente comenzar por la primera etapa para realizar adecuaciones o modificaciones a la capacitación en curso para favorecer el logro de aprendizajes en sus participantes en el desarrollo del proceso de formación.

Por lo tanto, “Se deben impartir programas diseñados para transmitir información y contenidos relacionados específicamente al puesto de trabajo o para imitar patrones de procedimientos”. (Souza, citado por Cejas y Acosta, 2012, p.156).

Considerando esta perspectiva y el desarrollo del contenido de la capacitación, existen tres formas que los docentes o facilitadores pueden implementar para

desarrollar nuevos conocimientos y competencias en las y los participantes:
(Grados, 2016, p.386).

1. Transmisión de información:

El contenido es el elemento esencial de todo programa de capacitación, ya que contiene los contenidos a desarrollar, como información sobre el trabajo, sobre las organizaciones, sus productos y servicios, su organización, políticas, reglas y normativas y también, nuevos conocimientos.

2. Desarrollo de habilidades:

Las habilidades, destrezas y conocimientos están relacionados con el desempeño del puesto de trabajo y sus posibles funciones, estando la capacitación directamente orientada a las tareas y las operaciones que serán realizadas en las organizaciones.

3. Desarrollo o modificación de actitudes:

El objetivo es la modificación de actitudes de los trabajadores como el aumento de la motivación, involucrando la adquisición de nuevos hábitos y actitudes en las organizaciones y en sus servicios.

Con la implementación integrada y equilibrada de estas tres formas para desarrollar conocimientos y competencias en los participantes de un proceso de formación a través de la capacitación, es posible lograr los objetivos propuestos en el programa de formación y satisfacer las expectativas, necesidades e intereses de aprendizaje de los participantes y de las organizaciones laborales que las requieren para sus trabajadoras y trabajadores.

Grados (2016, p.402), señala que existen factores que intervienen en la implementación del proceso educativo de la capacitación, los cuales deben tenerse en cuenta previo a la elaboración de un programa de capacitación:

- Adecuación del programa de capacitación a las necesidades de las organizaciones o del mercado laboral.
- La calidad del material de capacitación presentado.
- La cooperación de las organizaciones en el desarrollo del proceso de capacitación.
- La calidad y preparación de los docentes o facilitadores.

- La calidad de las y los estudiantes en función de la forma, el contenido del programa de formación y los objetivos de la capacitación.

Es importante que las instituciones capacitadoras y los docentes o facilitadores en el diseño curricular, es decir, en el diseño del programa de capacitación y de las clases, aborden el proceso de enseñanza y aprendizaje en la capacitación desde un enfoque constructivista de la enseñanza, que permita lograr el desarrollo de nuevos conocimientos y aprendizajes en los participantes de la capacitación y desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral, teniendo presente que: (Moreno, 1998a).

- Los adultos prefieren cursos monográficos, es decir, con contenidos tratados en profundidad y de manera expositiva que se orienten a problemas relevantes.
- Lograr que la experiencia de aprendizaje sea lo más relevante posible con respecto a los objetivos de las y los estudiantes.
- Conocer previamente los conocimientos previos y la formación de las y los estudiantes.
- Los adultos necesitan integrar lo que están aprendiendo con lo que ya saben.
- Los adultos prefieren disponer de cierta estructura que se les facilite comprender los detalles y así organizar lo aprendido para poder establecer relaciones con lo que ya saben.
- Los adultos aprenden de forma efectiva o práctica a través de los relatos de experiencias y de las analogías significativas.
- Los adultos prefieren actividades y ejercicios que les resulten significativos, los que evalúan rápidamente la importancia de los mismos y en función de esto aceptarlos o rechazarlos.
- Los adultos prefieren actividades y ejercicios activos que les signifiquen desafíos.
- Los adultos necesitan recibir una retroalimentación de su desempeño, siendo el docente o facilitador quien debe lograr que los errores que presenten en su desempeño no afecten su autoestima y los asuman como una crítica constructiva para mejorar su proceso de aprendizaje
- El aprendizaje de los adultos puede mejorar si se planifican actividades previas y posteriores al desarrollo del aprendizaje.
- Es necesario desarrollar experiencias de aprendizaje de tipo activas y pasivas, serias y divertidas para mantenerlos activamente involucrados en su proceso de aprendizaje.
- Es necesario desarrollar una facilitación del aprendizaje con preguntas que permitan a los estudiantes adultos la comprensión de lo aprendido, creando un ambiente de aprendizaje propicio, desarrollando la retroalimentación del aprendizaje y la motivación.

El proceso de aprendizaje de la capacitación más allá de su metodología didáctica aplicada en el aula y del desarrollo de nuevos y actualizados conocimientos "...no sólo implica pensamientos sino también afectividad y únicamente cuando se consideran en conjunto se enriquece el significado de la experiencia". (Puntunet y Domínguez, 2008, p.116).

Además, tiene la característica de ser transversal, debido a la inclusión de personas de diversas edades, sexo, nivel educacional, situación socioeconómica, nacionalidad y ocupación, que participan de este proceso de formación para el trabajo, reuniendo en las aulas a estudiantes jóvenes y adultos, los cuales deciden el área de desempeño a capacitarse para potenciar la búsqueda de empleo y fortalecer sus competencias laborales, por lo que el proceso de enseñanza y aprendizaje de la capacitación debe significar para las personas jóvenes y adultas que se capacitan una experiencia de aprendizaje que potencie sus conocimientos, capacidades y habilidades y les permita adquirir nuevas competencias para desempeñarse en el ámbito laboral, considerando que:

En la actual sociedad del Conocimiento la educación se ha convertido en clave para la promoción y la inclusión social de todos y todas. Es necesario desarrollar modelos educativos que faciliten a todas las personas el acceso a las nuevas habilidades y competencias necesarias para hacer frente de forma crítica a los rápidos cambios sociales que se están produciendo. (Elboj y Oliver, 2003, p.92).

Modelos que deben ser desarrollados desde la innovación educativa y considerando el contexto educativo, por parte de las entidades capacitadoras y ser aplicados por las y los docentes o facilitadores a cargo del proceso de enseñanza y aprendizaje de la capacitación. "La mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil para su carrera". (Souza, citado por Cejas y Acosta, 2012, p.156). Actualmente, se reconoce que las personas requerirán muchas veces capacitarse a lo largo de toda su vida laboral:

Por ello que es importante diseñar mecanismos para incentivar una oferta pujante que encuentre los incentivos necesarios para actualizarse permanentemente y ofrecer cursos de capacitación y formación acorde con los conocimientos que se requieren. La propia oferta de calificaciones puede ser un motor de cambio en la demanda laboral. (Cejas y Acosta, 2012, p.159).

Por lo que es importante que las entidades capacitadoras mantengan sus cursos de capacitación actualizados y contextualizados con los conocimientos y competencias que requieren las organizaciones en la actualidad y motiven a las personas a permanecer en un constante proceso de educación continua para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

4.4.1 El desarrollo de aprendizajes en el proceso educativo de la capacitación presencial en las personas jóvenes y adultas

El desarrollo de actividades educativas y experiencias de aprendizaje que se desarrollan para el trabajo o en el trabajo deben considerar la experiencia adquirida en la vida diaria como punto de partida para el aprendizaje, "...ya que es en lo cotidiano donde el adulto la obtiene y perciben sus carencias, es por ello que el proceso educativo debe estar basado en la andragogía" (Puntunet y Domínguez, 2008, p.116), la cual se define como la disciplina que desarrolla la educación y el aprendizaje en los adultos. (Kapp, citado por Puntunet y Domínguez, 2008, p.116).

El desarrollo del aprendizaje posee tres leyes que deben ser consideradas al momento de iniciar el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje: (Moreno,1998b).

- La ley de la preparación: La necesidad y el deseo de aprender pone en funcionamiento las habilidades necesarias.
- La ley del efecto: A más éxito, se desarrolla más motivación y más placer por el aprendizaje.
- La ley del ejercicio: La práctica hace al maestro.

Hoy se reconoce que el aprendizaje ocurre en diversos ámbitos y en distintas formas y circunstancias, por lo que se trata de un proceso dinámico e inherente a la naturaleza humana y que se desarrolla a lo largo de toda la vida del individuo. (Cejas y Acosta, 2012, p-152).

No obstante, es importante también reconocer el aprendizaje en los adultos posee principios fundamentales a tener presentes en el desarrollo del proceso educativo (Moreno,1998c) de la Educación de Personas Jóvenes y adultas (EPJA):

- Los adultos son autónomos y auto-dirigidos.
- Los adultos traen consigo sus propias creencias, valores y opiniones a cualquier entorno de aprendizaje.
- La mayoría de los estudiantes adultos están orientados hacia los objetivos.
- Los estudiantes adultos prefieren temas relevantes.
- Los adultos aprenden de sus errores, pero son muy sensibles al fracaso.
- Los adultos tienden a centrarse en problemas cuando enfrentan el aprendizaje.
- A los adultos les gusta aprender información práctica.
- Los adultos prefieren aprender a través de sus sentidos.
- Los adultos aprenden mejor cuando tienen éxito, por lo que es importante potenciar el desarrollo de un aprendizaje exitoso por parte de los docentes o facilitadores.
- Los adultos aprenden mejor cuando pueden monitorear su propio progreso y cuando los contenidos del aprendizaje se han planificado considerando sus necesidades e intereses de aprendizaje.

Además, la motivación para desarrollar aprendizajes en los adultos es muy importante para el logro de un aprendizaje exitoso, ya que (Moreno, 1998d):

- La clave está en encontrar los momentos más propicios para enseñarles.
- Lograr que puedan darse cuenta de la necesidad de aprender o que desarrollen el deseo de aprender.
- Los acontecimientos que implican cambios en la vida de los adultos los animan a buscar experiencias de aprendizaje. Cuanto mayor sea el cambio mayor será la probabilidad que aparezca el deseo de aprender.
- Los adultos aceptan mejor la capacitación relacionada con el trabajo si la perciben como relevante para el resto de sus vidas.

Por lo postulados anteriormente planteados por diversos autores y comprendiendo que el aprendizaje en los seres humanos se desarrolla en forma permanente a lo largo de toda la vida y en diversos contextos:

Esto plantea el reto de identificar y aplicar nuevos mecanismos que faciliten y fortalezcan la vinculación entre educación y trabajo, espacios inmediatos en los que el hombre aprende y se desarrolla, tanto para actuar en el modelo laboral como para desenvolverse en los diferentes ámbitos en los que participa la familia y la sociedad en general.

Por ello, resulta cada vez más necesario fomentar una cultura de la educación para toda la vida, que sea flexible, de calidad y pertinente a las necesidades del individuo. (Cejas y Acosta, 2012, p.153).

Lo que requiere no sólo de la articulación de los organismos o entidades capacitadoras con las organizaciones laborales, sino que también la conciencia que se debe tener al entender que la educación es un proceso de perfeccionamiento del ser humano que dura toda la vida y que necesita ser adecuado a los contextos educacionales, sociales, económicos, laborales, culturales, personales y familiares en que se desenvuelve el individuo, considerando sus intereses y necesidades de crecimiento y desarrollo como persona.

4.4.2 El proceso de transferencia de los aprendizajes de la capacitación al ámbito laboral

El proceso de transferencia de los aprendizajes tiene vinculación con el impacto que posee el proceso de formación de la capacitación y la posibilidad que dicha transferencia se desarrolle de manera exitosa en el puesto de trabajo.

Según Baldwin y Ford (1988, citado por Tejada y Fernández, 2012, p.4) la transferencia de la formación es definida como “el grado en el que los alumnos aplican efectivamente los conocimientos, habilidades y actitudes obtenidos en el contexto formativo al puesto de trabajo”, haciendo alusión a la adquisición de nuevas competencias relacionadas con el trabajo y lo aprendido en el proceso de formación de la capacitación y la transferencia de conocimientos y habilidades al puesto de trabajo para mejorar el funcionamiento de las organizaciones después de un tiempo de desarrollado el trabajo. (Tejada y Fernández, 2012, p.4).

Otra perspectiva del concepto de transferencia lo definen como “...la utilización efectiva y regular, tanto en el ámbito personal como profesional, de las

competencias adquiridas (conocimientos, habilidades y actitudes) como consecuencia de una acción formativa. (Ferrández Lafuente, 2009, citado por Tejada y Fernández, 2012, p.4).

Esta perspectiva de transferencia de la formación menciona dos características claves, entre ellas, su utilización efectiva y habitual de las competencias que adquieren los trabajadores o participantes de un proceso de formación.

Según Moreno (2009, citado por Tejada y Fernández, 2012, p.4), la utilidad de la transferencia de los aprendizajes es muy importante, debido a tres razones:

- Para mejorar la ejecución en el lugar de trabajo para mejorar el desempeño profesional y la ejecución de tareas y funciones relacionadas con la formación de la capacitación.
- Para contribuir a la mejora de los objetivos de la organización posibilitando el desarrollo de la ejecución de funciones profesionales, contribuyendo a un mayor y mejor logro de los objetivos propuestos por la organización.
- Para rentabilizar la inversión realizada, ya que, transferir la formación al puesto de trabajo, permite reinvertir la inversión que se realizó en la formación, mejorando el desempeño de las personas en sus puestos de trabajo al aplicar los aprendizajes logrados en la formación, los cambios producidos son los beneficios obtenidos de la inversión realizada.

El proceso de transferencia de los aprendizajes no se produce directamente de la acción formativa, sino que deben existir condicionantes para que se desarrolle vinculadas a saberes y actitudes de la persona que recibe el proceso de formación y a la organización: (Kirkpatrick, citado por Tejada y Fernández, 2012, p.4).

- La persona tiene que tener el deseo de cambiar: Crear una actitud positiva.
- La persona tiene que saber que tiene qué hacer y cómo hacerlo: Mediante la enseñanza y aprendizaje de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias.
- La persona tiene que trabajar en el clima adecuado: Estos pueden ser obstaculizador, disuasivo, neutral, estimulante, estimulante y exigente.
- La persona tiene que ser recompensada con el cambio: Esta recompensa puede ser intrínseca, es decir, satisfacción y orgullo como extrínseca, que hace referencia a la organización como elogios, reconocimientos, incentivos o ambas recompensas.

Siendo relevante la formación recibida por las personas en los procesos de formación continua, las motivaciones personales y el contexto o realidad en que se desenvuelven en las organizaciones laborales para el logro del proceso de transferencia de los aprendizajes.

En el proceso de la transferencia de la formación inciden factores determinantes (Baldwin y Ford, citado por Tejada y Fernández, 2012, p.5), los cuales se definen en:

- Factores previos:
Incluyen el diseño de la formación; principios de aprendizaje, selección de objetivos, secuenciación de contenidos y las características del alumno/a como sus capacidades, su personalidad y motivación, además del entorno de trabajo como el apoyo de los superiores, compañeros y oportunidades para aplicar lo aprendido.
- Factores posteriores:
Como el aprendizaje y la retención.
- Factores que condicionan la transferencia:
Como la generalización y el mantenimiento.

Estableciéndose como los factores de entrada a las condiciones previas a la acción formativa definidas en los factores previos, son reconocidos como los principales factores que afectan el desarrollo del proceso de transferencia de la formación.

Mientras que, “los factores de salida son los resultados del aprendizaje como consecuencia de la acción formativa y su posterior retención” (Tejada y Fernández, 2012a, p.5), los cuales también son llamados resultados de aprendizaje son directamente afectados por los factores de entrada de la formación y las condiciones de transferencia se definen como las posibilidades para aplicar los conocimientos desarrollados en la formación en el puesto de trabajo, por lo que resulta fundamental la generación de los aprendizajes que fueron adquiridos en la formación y su mantenimiento durante un tiempo. (Tejada y Fernández, 2012b).

Por lo que se asocia que, el vínculo entre el diseño de la formación, las características de los participantes y el ambiente laboral con el desarrollo o resultado del aprendizaje y la retención, son directamente afectados por los factores de entrada de la formación, considerando también que, las características de los participantes y el ambiente laboral pueden tener efectos en las condiciones de la transferencia, pese a los aprendizajes desarrollados en la formación o a la retención de los contenidos o temáticas, vinculándose además, la relación directa que existe entre los factores de salida de la formación y las condiciones para la transferencia, debido a que, los contenidos desarrollados en la formación debieran ser aprendidos y retenidos por los participantes para ser posteriormente generalizados, haciendo referencia a las destrezas adquiridas, para poder mantenerlas en situaciones y condiciones distintas a la de la formación en el puesto de trabajo. (Tejada y Fernández, 2012c), significando relevantes en el proceso de la transferencia de los aprendizajes los factores que influyen en que éste se desarrolle de manera efectiva desde la formación de la capacitación al ámbito laboral para el desempeño exitoso de las y los participantes en sus puestos de trabajo.

4.5 La evaluación: Un proceso que mejora la enseñanza y la posibilidad de transferencia de los aprendizajes

La evaluación es un proceso fundamental en el ámbito de la educación no sólo para conocer las competencias logradas por las y los estudiantes en el desarrollo de un proceso de aprendizaje, sino que también, es una herramienta útil para conocer la evaluación que ellos mismos realizan a su propio proceso educativo, a sus pares, a sus docentes y al proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollado en el aula, "...si se pretende obtener los mejores rendimientos y beneficios de un sistema de capacitación" (Cabrera-Rodríguez. J, 2005, p.2).

También, se espera que el proceso de formación de la capacitación responda a las motivaciones o expectativas, aprendizajes previos, intereses y necesidades de aprendizaje de quienes deciden capacitarse en un área de conocimiento específica para un determinado ámbito laboral, por lo que la evaluación del

proceso de aprendizaje cobra gran relevancia, considerando la evaluación como un proceso que va de la mano con el desarrollo del aprendizaje:

En la actualidad ha cobrado importancia creciente la problemática relacionada con la evaluación de la capacitación y su impacto en el desempeño individual y organizacional; de manera que se ha constituido en elemento clave para cualquier dispositivo de formación que se desarrolle en una organización cualquiera. (Cabrera, 2005, p.2).

Significando la evaluación un proceso necesario para definir y comprender cómo el proceso de formación de la capacitación está siendo percibido por las personas que participan de ella y cómo está impactando o impactará su implementación en la transferencia de los aprendizajes desarrollados por las y los participantes en el ámbito laboral y de qué manera afectará a las organizaciones laborales en sus procesos productivos.

4.5.1 El concepto de evaluación

La evaluación de los programas de capacitación dirigidos a la formación de personas para el trabajo y en el puesto de trabajo, ha generado una preocupación para las entidades formadoras y para las organizaciones laborales, puesto que, lograr vincular los contenidos de la capacitación con las necesidades reales del contexto productivo, humano y laboral y con el desarrollo de conocimientos y habilidades que puedan ser aplicadas de manera efectiva en la práctica del puesto de trabajo, es un requerimiento primordial de quienes demandan este tipo de procesos formativos, por lo que la evaluación de la calidad del programa de capacitación en sus etapas iniciales, de proceso y de finalización, según las perspectivas de diversos agentes, entre ellos, los participantes y los docentes, resulta fundamental para modificar el proceso formativo de la capacitación.

Dentro del paradigma cualitativo la evaluación es la integración de resultados previstos y no previstos, es la valoración de los procesos y productos, recoge opiniones e interpretaciones de todos los involucrados, propicia un ambiente de libertad respeto entre los agentes y estimula la interacción, la negociación y las decisiones consensuadas. (Rivera y Piñero, 2006, p.251).

Desde esta perspectiva la evaluación integra resultados esperados y no esperados, valora procesos y productos, recopilando información de diversos agentes participantes en este proceso, mediante la interacción, negociación y la toma de decisiones acordadas entre todos.

Otra visión de evaluación, según, Nieto (1994, citado por González, 1999, p.5) la define como “actividad valorativa e investigadora, que facilita el cambio educativo y el desarrollo profesional de los docentes...”, comprendiendo este proceso como una actividad de tipo investigativa que permite desarrollar cambios a nivel educacional y a nivel de docencia.

Coincidiendo con la visión de Nieto, Casanova (1998a, p.70) define a la evaluación aplicada a la enseñanza y el aprendizaje como un proceso de obtención de datos para la emisión de juicios, toma de decisiones para una mejora progresiva de la actividad educativa:

...consiste en un proceso sistemático y riguroso de obtención de datos, incorporado al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para conseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente.

Mientras que, desde una perspectiva integradora, la evaluación se considera un “proceso por medio del cual los profesores buscan y usan información procedente de diversas fuentes para llegar a un juicio de valor sobre el alumno o sistema de enseñanza en general o sobre alguna faceta particular del mismo”. (González y Pérez, 2004, p.5). Esta definición de define la evaluación como un proceso de búsqueda y uso de información que requiere de diversas fuentes para emitirse un juicio de valor sobre la realidad u objeto evaluado.

No obstante, todo programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficacia, la cual debe considerar: (Grados, 2016, p.403).

1. Constatar si la capacitación ha desarrollado nuevos conocimientos y competencias en las y los estudiantes capacitados o trabajadores.

2. Verificar si los resultados de la capacitación han respondido a las necesidades o metas de las organizaciones o del mercado laboral.
3. Constatar si las técnicas de capacitación o metodologías son eficaces para alcanzar los objetivos propuestos en el programa de capacitación.

Si se logra generar instancias de interacción entre todos los agentes participantes de un proceso de capacitación para mejorar su calidad desde su etapa inicial y procesual, sería posible, constatar y verificar si el proceso de capacitación está desarrollando nuevos conocimientos y habilidades en las personas capacitadas y si las metodologías de enseñanza y aprendizaje responden a las necesidades e intereses de sus participantes para el logro de la transferencia de estos aprendizajes al puesto de trabajo.

5.1 Enfoque y Diseño de la Investigación

Esta investigación de paradigma cualitativo pretende comprender e interpretar la realidad humana y social (Martínez, 2011, p.12) y al pertenecer a la clasificación de investigaciones de tipo descriptivas, su objetivo es interpretar la realidad social, los valores, las prácticas y los pensamientos que se construyen a partir de un discurso subjetivo (Robles, 2011), desarrollando un diseño de investigación de Estudio de Caso, el cual "...es una herramienta valiosa de investigación, y su mayor fortaleza radica en que a través del mismo se mide y registra la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado..." (Martínez, 2006, p.167), herramienta que permite conocer un objeto de estudio desde su realidad y contexto en que se desenvuelve, considerando las percepciones de los sujetos que son parte de esa realidad y contexto.

5.2 Unidad de Análisis y Sujetos participantes

La unidad de análisis es el módulo I del curso de capacitación presencial de formación para el trabajo del Organismo técnico de Capacitación (OTEC) Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFOP) llamado "Programación de labores de control de calidad y buenas prácticas de manipulación de alimentos" correspondiente al curso "Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola" y las percepciones de los sujetos participantes del curso sobre la evaluación de la transferencia de los aprendizajes al ámbito laboral, de las que se consideran las opiniones de 15 personas, entre las cuales se encuentran la docente facilitadora del curso de capacitación y 14 sujetos participantes en proceso de capacitación de nacionalidad chilena y extranjera de la institución educativa de capacitación (INAFOP), que es una institución privada que trabaja en convenio con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en Valparaíso, entidad que es consultada, a través de su gerente general, la docente facilitadora del curso de la (OTEC INAFOP) para participar de esta

investigación por el desarrollo de cursos de capacitación pertenecientes al programa “Fórmate para el trabajo” que otorga becas de financiamiento gratuito de cursos de la (OTEC) en convenio con (SENCE) para personas que acrediten estar desempleadas al momento del inicio de la capacitación.

En este estudio participan personas que cumplen con los requisitos de inscripción para el curso de la (OTEC INAFOP) del programa “Fórmate para el trabajo” de (SENCE), como Educación Media Completa de trabajadoras y trabajadores en condición de cesantía con experiencia en el campo ocupacional de la capacitación que participan, a los cuales se les invita a participar voluntariamente con su opinión, siendo informados del objetivo de esta investigación en forma previa, expresando sus reflexiones, incorporando, además, a la docente facilitadora del curso de capacitación, quien participa con su opinión respondiendo a tres preguntas, mientras que, las y los participantes responden a cuatro preguntas, respectivamente, comunicándoles verbalmente previo a la entrevista la confidencialidad de sus identidades, por lo que no es necesaria su identificación al momento de entregar sus opiniones sobre el curso de capacitación presencial, lo que permite establecer relaciones de confianza y confidencialidad con cada entrevistada y entrevistado para lograr conocer la evaluación de la transferencia de los aprendizajes que ellas y ellos realizan al curso de capacitación presencial impartido por esta institución capacitadora, en su primera etapa de desarrollo correspondiente al primer módulo del curso, opinando sobre su diseño, implementación metodológica y la posibilidad de transferencia de los aprendizajes desarrollados en el curso al ámbito laboral.

5.3 Instrumentos y procesamiento de recolección de la información

Para desarrollar este estudio, se realiza un análisis al diseño del primer módulo llamado “Programación de labores de control de calidad y buenas prácticas de manipulación de alimentos” del curso de capacitación “Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola” impartido por

el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFOP), el cual se divide en tres módulos de aprendizaje.

Además, para obtener información sobre la evaluación que realizan las y los participantes al módulo I de aprendizaje del curso de capacitación presencial, se utiliza la técnica de la entrevista en profundidad, en la cual:

“...el entrevistador es un instrumento más de análisis, explora, detalla y rastrea por medio de preguntas, cuál es la información más relevante para los intereses de la investigación...” “...teniendo un carácter cercano y personal con el otro, logrando construir vínculos estrechos, inmediatos y fieles...” (Taylor y Bogdan, citado por Robles, 2011).

Para registrar los datos de las entrevistas se realiza una transcripción escrita que se expone en el marco aplicativo de esta investigación, estableciendo categorías de análisis para las reflexiones que realizan las y los participantes del curso de capacitación, respecto a las preguntas planteadas para conocer la evaluación que ellas y ellos realizan sobre el diseño, implementación metodológica y la posibilidad de transferencia de los aprendizajes del curso de capacitación presencial de formación para el trabajo de la (OTEC INAFOP) al ámbito laboral, incorporando también, las reflexiones que realiza la docente facilitadora del curso, respecto a estas temáticas.

Las entrevistadas y entrevistados, pertenecen a un curso de capacitación en etapa de desarrollo de su primer módulo de aprendizaje realizado el año 2019 en la ciudad de Valparaíso, de las cuales 11 son mujeres y 4 son hombres, entre los 25 y más de 60 años de edad. Sin embargo, se entrevista mayoritariamente a mujeres, debido a que la presencia de las damas en las aulas es mayor que la de los varones. También, entre las personas entrevistadas se encuentra la docente facilitadora del curso de profesión Ingeniera Civil Industrial.

5.4 Criterios de calidad de la Investigación

Los criterios de calidad que se utilizaron para desarrollar esta investigación y conocer la evaluación de la transferencia de los aprendizajes del curso de

capacitación presencial de la (OTEC INAFOP) al ámbito laboral fueron la triangulación del análisis del diseño del primer módulo del curso de capacitación presencial con las entrevistas en profundidad realizadas a las y los participantes y la entrevista realizada a la docente facilitadora del curso, lo que permite conocer qué evaluación realizan las y los participantes de la (OTEC INAFOP) al diseño, la implementación metodológica y a la posibilidad de transferencia de los aprendizajes desarrollados en el primer módulo de la capacitación presencial al ámbito laboral y saber si esta capacitación permitiría una adecuada transferencia de los aprendizajes a partir de su implementación metodológica.

El análisis al diseño del primer módulo de la capacitación presencial permite obtener información relevante sobre qué enfoque educativo, modelo pedagógico o paradigma sustenta la implementación metodológica del curso de capacitación, si está contextualizada en las necesidades e intereses de aprendizaje de los participantes y en los requerimientos del mercado laboral.

No obstante, el desarrollo de las entrevistas en profundidad a las y los participantes del curso de capacitación y a la docente facilitadora permiten corroborar si el diseño e implementación metodológica del curso se está aplicando de acuerdo a lo planificado y especificado en el programa para el primer módulo de la capacitación, conociendo si éste considera las expectativas, necesidades e intereses de aprendizaje de sus participantes y si existe una adecuada transferencia de los aprendizajes desarrollados en el aula al ámbito laboral, conociendo desde primera fuente opiniones y reflexiones respecto a si la capacitación que están realizando responde a lo que las y los participantes esperaban al comenzar con este proceso formativo, considerando también, la opinión de la docente facilitadora, en relación al diseño de un curso de capacitación, su implementación y la posibilidad de transferencia de los aprendizajes de las y los participantes del curso al ámbito laboral, destacando la importancia de la educación continua para crecimiento y el desarrollo de las personas en el área laboral y las opiniones de las personas que son parte de este estudio.

La recopilación de esta información fue accesible, gracias a la disponibilidad y disposición de la docente facilitadora del curso y de las y los participantes a ser parte de este estudio, lo que favorece lograr un análisis concluyente sobre la evaluación de la transferencia de los aprendizajes del curso de la (OTEC INAFOP) y cómo éste puede mejorar su calidad para el desarrollo de una adecuada transferencia de los aprendizajes adquiridos por los participantes en este proceso formativo al ámbito laboral, siendo ellas y ellos mismos como usuarios de este servicio educativo, quienes evalúan la transferencia de los aprendizajes y realizan sugerencias de mejora al proceso de diseño e implementación metodológica al primer módulo de la capacitación presencial de la (OTEC INAFOP), sirviendo esta información como una evaluación diagnóstica o inicial de las perspectivas que tienen las y los participantes, con respecto al desarrollo del curso “Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola” y la posibilidad de transferir los aprendizajes logrados en el módulo I al puesto de trabajo para que la docente facilitadora tome decisiones que permitan mejorar el diseño y la implementación metodológica del curso.

Análisis de Resultados

A partir del análisis que se realiza al diseño del curso de capacitación “Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola” de la (OTEC INAFOP) y los resultados entregados por las respuestas a las preguntas realizadas a las y los participantes de este estudio, se definen tres categorías de análisis, en las cuales se da a conocer la evaluación que realizan las y los participantes a la transferencia de los aprendizajes desarrollados en el primer módulo del curso de capacitación presencial al ámbito laboral, está vinculada a aspectos relacionados con el diseño e implementación metodológica del curso, incidiendo en la posibilidad de transferencia de los aprendizajes desarrollados por las y los participantes al ámbito laboral.

También se da a conocer la importancia de realizar adecuaciones al diseño del primer módulo del curso y al desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de la capacitación presencial para mejorar su calidad al desarrollar una mayor vinculación con el ámbito laboral de desempeño, valorando las y los participantes del curso de capacitación, la actualización de conocimientos para desempeñarse en el ámbito laboral y la interacción con la docente del curso como facilitadora en el proceso educativo.

6.1 Análisis del diseño del curso de capacitación presencial

6.1.1 Presentación del diseño del curso de capacitación presencial

- Nombre del curso de capacitación: Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola.
- Nombre del primer módulo del curso de capacitación: Programación de labores de control de calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).
- Número de horas: 112 horas.

- Perfil del capacitado: Analista de calidad y procedimientos de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).
- Requisitos de ingreso del/la participante al curso de capacitación: Educación Media completa y experiencia de al menos una temporada en trabajos agroindustriales.
- Competencia del plan formativo: realizar operaciones de programación y ejecución de labores de control de calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en empresas del sector agroindustrial, cumpliendo con los sistemas de gestión de la calidad asociados a los procesos productivos.
- Competencia a desarrollar en el Módulo I: Preparar procesos de control de calidad y buenas prácticas de manufactura, de acuerdo con procedimientos de trabajo, estándares técnicos y normativa de seguridad.
- Números de horas del Módulo I: 32.

Planificación del módulo I de aprendizaje: Programación de labores de control de calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)

Aprendizajes esperados	Criterios de evaluación	Contenidos
1. Identificar normas y protocolos de higiene y calidad de la agroindustria en la preparación de análisis de control de calidad y buenas prácticas de	1.1 Reconoce distintos procesos de la agroindustria, según rubros productivos. 1.2 Interpreta normas y protocolos de higiene y calidad de la industria agroalimentaria, según producto y etapa del proceso a analizar. 1.3 Identifica puntos críticos de control, según	-Normas y protocolos de higiene y calidad aplicados en la industria agroalimentaria. -Características generales del trabajo productivo en terreno. -Etapas de los procesos agroindustriales. -Conceptos de normas, protocolos y estándares. -Concepto de calidad, condición, higiene e inocuidad en la agroindustria. -Principales tipos de análisis de calidad

manipulación de alimentos.	los procesos de producción de la agroindustria.	<p>utilizados en la agroindustria.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tipos de parámetros y estándares de calidad establecidos por rubro productivo. -Conceptos, técnicas y principales procesos agroindustriales y puntos críticos de control. -Importancia de la aplicación de normas y protocolos en los principales procesos de la industria agroalimentaria y su vinculación con el análisis de calidad.
2. Organizar proceso de análisis de calidad y (BPM), de acuerdo con etapa del proceso y estándares técnicos.	<p>2.1 Analiza orden de trabajo, según programa a realizar en la jornada y etapa del proceso a controlar.</p> <p>2.2 Reconoce las etapas del proceso de análisis de calidad y (BPM), según área productiva.</p> <p>2.3 Identifica los equipos, instrumentos y materiales, según protocolo y proceso a analizar.</p> <p>2.4 Prepara los insumos, según procedimientos de calidad y (BPM) y estándares técnicos.</p> <p>2.5 Revisa los registros de calidad, de acuerdo con los datos a</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Preparación del análisis de calidad y (BPM). -Técnicas de planificación de la jornada laboral. -Requerimientos técnicos para ejecutar las labores de control de calidad y procedimientos de (BPM). -principales procedimientos de control de calidad y procedimientos de (BPM). -Principales insumos requeridos para la ejecución del control de calidad y procedimientos de preparación. -Aplicaciones de la Norma Chile 44 OF.78 a la preparación del control de calidad. -Principales equipos utilizados en los procesos de análisis de calidad y (BPM), según proceso productivo a controlar, sus partes y funcionamiento. -Tipos de instrumentos utilizados en los análisis de calidad de procesos agrícolas,

	recolectar y estándares técnicos.	<p>sus partes y funcionamiento.</p> <p>-Principales insumos utilizados en los procesos de control de calidad.</p> <p>-Estructura de los registros de procesos de control de calidad e importancia de la verificación de registros.</p>
3. Realiza chequeo de parámetros técnicos de control de calidad y (BPM), según estándares y procedimientos de trabajo.	<p>3.1 Aplica técnicas de revisión de instrumentos y equipos de medición, según operatividad, etapa del proceso y producto a analizar.</p> <p>3.2 Chequea la calibración de los equipos de medición, según normas de calidad e instrucciones del fabricante.</p> <p>3.3 Revisa materiales, según análisis a realizar y protocolos de calidad.</p> <p>3.4 Prepara los registros de trabajo, según producto, procesos y análisis a realizar.</p> <p>3.5 Informa situaciones que sucedan en la preparación de los análisis de control de calidad de manera</p>	<p>-Parámetros técnicos de control de calidad y (BPM).</p> <p>-Técnicas de verificación de la operatividad de los equipos de medición.</p> <p>-Normas de calidad aplicadas al uso de equipos de medición.</p> <p>-Tipos de análisis que se realizan en la industria agroalimentaria.</p> <p>-Materiales utilizados en los analizados de procesos y productos de la industria agroalimentaria.</p> <p>-Tipos de registros utilizados en la industria agroalimentaria.</p> <p>-Normas y protocolos de calidad aplicados.</p> <p>-Conceptos de medidas correctivas ante hallazgos derivados de los controles</p> <p>-Técnicas de comunicación efectiva y procedimientos de comunicación en el ambiente laboral.</p>

	inmediata y según procedimientos de trabajo.	
Estrategias metodológicas	Estrategia evaluativa del módulo	Recursos materiales y de infraestructura
<p>-Propuestas de métodos y ejemplos de actividades de aprendizaje a realizar desde el inicio, desarrollo y cierre del módulo, serán de tipo expositivo basados en la demostración práctica en trabajos de grupos.</p> <p>-Se incorporará material visual como fotografías, esquemas simples, videos o ilustraciones didácticas en formatos sencillos.</p> <p>-Se realizará un 60% de actividades prácticas y un 40% de actividades teóricas.</p> <p>-Se realizarán actividades prácticas de simulación grupal para realizar labores de preparación de análisis de calidad y (BPM) y verificación de parámetros técnicos de control de calidad y (BPM), incluyendo selección de herramientas, equipos y elementos de protección personal.</p> <p>-Se considera convenio con escuela agrícola con mención vitivinícola o viña que cuente con el equipo, empresa de maquinaria enológica u otra modalidad.</p>	<p>-Se evalúa durante todas las fases de la capacitación, iniciando el módulo con una evaluación diagnóstica, durante el desarrollo con una evaluación de proceso de los aprendizajes esperados y una evaluación final de resultados para calificar la aprobación del módulo.</p> <p>-La evaluación no sólo es considerada para medir los aprendizajes, sino que también como una herramienta metodológica que se aplicará en base a lo planificado para la población objetivo.</p> <p>-La facilitadora debe realizar ajustes para lograr los aprendizajes esperados.</p> <p>-Se propone como estrategia la simulación</p>	<p>-Sala de clases con espacio físico amplio.</p> <p>-Servicios higiénicos.</p> <p>-Convenio con lugares para visitas a terreno.</p> <p>-muebles de escritorio, sillas y mesas, pizarra.</p> <p>-Artículos de escritorio.</p> <p>-Libro de clases.</p> <p>-Material educativo</p> <p>-Normativa de seguridad.</p> <p>-Manual del participante.</p>

<p>-La facilitadora retroalimentará los trabajos grupales y realizará una síntesis relevando los contenidos del módulo que se profundizarán o retomarán en otros módulos del plan de formación, resolverá dudas, y reforzará positivamente a quienes han logrado evidenciar internalización de los aprendizajes.</p> <p>-Se incorporarán listas de cotejo y registros de aprendizajes abordados que queden como evidencia del trabajo y material de estudio para todos los participantes.</p> <p>-Los materiales serán requeridos según exigencias de funcionamiento del equipo y en cantidades que el facilitador o encargado del equipo indiquen.</p>	<p>para realizar labores de preparación de análisis de calidad y (BPM) y verificación de parámetros técnicos de control de calidad y (BPM) incluyendo selección de herramientas, equipos y elementos de protección personal.</p> <p>-Se utilizará pauta de evaluación para verificar el nivel de logro de los criterios de evaluación previamente definidos, utilizando una escala de 1 a 100%, siendo el 75% el mínimo de aprobación.</p>	
---	--	--

6.2 Análisis de aspectos positivos y negativos del diseño del curso de capacitación presencial

El desarrollo de la planificación educativa y su apropiado diseño y contextualización a la realidad educativa en la que se implementará se concibe como "...un proceso mediante el cual el docente, guiado por los aprendizajes que se propone alcanzar con sus estudiantes, organiza los diversos contenidos de manera tal que puedan ser enseñados de la forma más eficaz posible..." (Ministerio de Educación de Chile, 2009, citado por Acosta et al, p.153).

Por lo que se puede decir que, en el diseño de la planificación del primer módulo del curso de capacitación presencial de la (OTEC INAFOP) se destaca

como aspectos positivos la claridad en la especificación de la competencia a desarrollar en las y los participantes, los aprendizajes esperados, los criterios de evaluación o logros de desempeño, los contenidos y los recursos materiales y de infraestructura necesarios para llevar a cabo el proceso formativo.

Los contenidos especificados y definidos para el módulo I en la planificación educativa son coherentes y están relacionados con los logros de los objetivos, los aprendizajes esperados y los criterios evaluativos.

La labor pedagógica que se detalla que ejercerá la docente facilitadora para lograr los objetivos del módulo y realizar la evaluación que se aplicará, según su temporalidad, considera una evaluación inicial o diagnóstica, evaluaciones de proceso y de resultado para que las y los participantes logren la aprobación del primer módulo del curso.

Además, en la planificación se detallan las estrategias metodológicas a desarrollar en el módulo y las experiencias de aprendizaje para las y los participantes y se especifican los instrumentos de evaluación que serán aplicados para evaluar el nivel de logro de los aprendizajes a desarrollar y la técnica evaluativa para evaluar los aprendizajes logrados en grupos de participantes, lo que demuestra que la planificación elaborada por la docente facilitadora cumple con los elementos que requiere el diseño de un programa y/o experiencia de aprendizaje.

Se destaca en esta planificación que no sólo contiene los requerimientos establecidos por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) para su elaboración, sino que desarrolla un enfoque de aprendizaje cognitivo de transmisión de información que aborda los contenidos y aprendizajes desde lo más general a lo más específico y un enfoque constructivista, que considera los conocimientos previos de las y los participantes, a través de una evaluación inicial y se basa en experiencias de aprendizaje teórico-prácticas y de trabajo en equipo, favoreciendo el protagonismo de las y los participantes en la construcción de su aprendizaje.

Ausubel (1968, citado por Ander Egg, 1993, p.7) referente al constructivismo señala que "...el factor sencillo más importante que influencia el aprendizaje es lo que ya sabe el que aprende. Averígüelo y enséñele en concordancia con ello".

También, se observa una consideración de modificaciones y adecuaciones al diseño del primer módulo del curso, lo que significa que la docente facilitadora desarrolla un enfoque inclusivo, acogiendo la diversidad y las diferencias individuales de las personas participantes de este proceso formativo.

Mientras que, la evaluación no sólo se utiliza para medir, sino que también, como una herramienta metodológica que se centra en un diseño de instrumentos de evaluación de observación directa como las pautas de lista de cotejo y registros anecdóticos y la aplicación de la técnica de evaluación auténtica de la simulación y visitas o salidas a terreno o campo práctico laboral. Información que es detallada por a la docente facilitadora del curso, especificando los porcentajes de aprobación del módulo y la necesidad de realizar las adecuaciones evaluativas que se requieran para que todas y todos los participantes de primer módulo puedan aprobarlo, comprendiendo el proceso evaluativo "...como una obtención de información rigurosa y sistemática para contar con datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella" (Casanova, 1998b).

Sin embargo, como aspecto negativo de la planificación educativa en su implementación metodológica, se menciona en las entrevistas en profundidad realizadas a las y los participantes del curso de capacitación presencial, que a pesar de ser el primer módulo del curso y que se espera que sea más teórico porque es el módulo que inicia la capacitación, se requiere de mayor desarrollo práctico en el área de desempeño u organización laboral, ya que las y los participantes reconocen la práctica del uso de instrumentos para desarrollar los aprendizajes que se requieren para aprobar el módulo, manifiestan su necesidad e interés en vincularse con el área de trabajo en la cual se desempeñarán desde el comienzo del curso. Situación que incide en que se efectuó una adecuada transferencia de los aprendizajes desarrollados por las y los participantes al ámbito laboral, siendo que, se especifica en la planificación educativa del módulo I

del programa de capacitación presencial las salidas a terreno o visitas al área de desempeño, no se detalla en qué momento pedagógico de la implementación metodológica del módulo se realizará.

“La finalidad de una acción formativa no es que los individuos aprueben con éxito un examen sino que sean capaces de resolver problemas o enfrentarse a situaciones donde pongan en juego conocimientos y habilidades aprendidas”. (Rent, 2013, p.21), lo que significa que la actividad práctica en la implementación metodológica de un programa o proceso formativo es relevante e influyente en la transferencia de los aprendizajes que desarrollen las y los participantes en un curso de capacitación al ámbito laboral o puesto de trabajo.

6.2.1 Definición de las categorías de análisis

Las categorías definidas para conocer la evaluación que realizan las y los participantes a la transferencia de los aprendizajes desarrollados en el primer módulo del curso de capacitación presencial al ámbito laboral son las siguientes:

Categorías	Definición
Evaluación de la transferencia de los aprendizajes de la capacitación presencial al ámbito laboral.	Reflexiones sobre la evaluación que realizan las y los participantes a la transferencia de los aprendizajes desarrollados en el curso, al diseño del curso de capacitación, a la implementación metodología y actividades desarrolladas en la capacitación presencial, incluyendo expectativas, aprendizajes previos, competencias, necesidades e intereses de las y los participantes en este proceso y su incidencia en la transferencia de los aprendizajes y su

	vinculación con el ámbito laboral.
Formación continua, actualización de conocimientos en el siglo XXI y transferencia de los aprendizajes a las organizaciones laborales.	Reflexiones de las y los participantes y la docentes relatora sobre el proceso de capacitación presencial y la importancia de la capacitación para la actualización de conocimientos y el desarrollo de competencias para mejorar el desempeño laboral en las organizaciones para transferir los aprendizajes logrados al puesto de trabajo.
Propuestas de mejora al diseño, implementación metodología y transferencia de los aprendizajes desarrollados en el proceso de la capacitación presencial.	Reflexiones sobre la evaluación que realizan las y los participantes para mejorar la calidad del proceso educativo y la transferencia de los aprendizajes de la capacitación presencial desarrollada en el aula al ámbito laboral.

A continuación, se analizan las categorías de análisis de este estudio:

6.2.1.1 Evaluación de la transferencia de los aprendizajes de la capacitación presencial al ámbito laboral

Según las respuestas de algunas de las y los participantes del curso de capacitación, la evaluación que realizan al proceso de capacitación en su etapa de desarrollo del primer módulo y la posibilidad de transferencia de los aprendizajes al ámbito laboral es buena, ya que les permite desarrollar conocimientos para aplicarlos en el ámbito laboral:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 1	“Está bien, te entrega todos los conocimientos que uno necesita, por lo menos lo básico, por las horas que tenemos”.
Participante 13	“Buena capacitación, no tenía conocimiento de que se trataba”.

En otras opiniones de las y los participantes, ellas y ellos evalúan el proceso de capacitación presencial del módulo I de aprendizaje como bueno, pero reconocen que su implementación metodológica sería mejor si se incorporara a las clases más material y no sólo la teoría del conocimiento, sino la práctica y una visita al ámbito laboral de desempeño, por lo que la posibilidad de transferencia de los aprendizajes, según estos participantes no sería la adecuada si no se tuviera la oportunidad de poner en práctica lo aprendido en el curso dentro del mismo proceso de formación y vincularse con el área de desempeño o puesto de trabajo. Por esta razón, se valora la importancia de que exista la posibilidad de poner en práctica todos los conocimientos aprendidos en clases para desempeñarse laboralmente de mejor manera en las organizaciones:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 5	“En general bien, pero yo cambiaría que fuera más práctico, un poco más de dinámicas”. “En cuanto al contenido le agregaría un poco más de material y algo más práctico”.
Participante 6	“Para mi es buena. Más práctico como para hacer la cosa más variable”.
Participante 10	“Idealmente prácticas”.
Participante 11	“Buena. Hacerlo práctico”.

Participante 12	“Más práctico”.
-----------------	-----------------

Como señalan Baldwin y Ford, (citado por Tejada y Fernández, 2012), los factores previos al proceso de transferencia de los aprendizajes como el diseño de la formación y su implementación metodológica tienen una incidencia muy relevante en los factores posteriores como la retención de los aprendizajes y los factores que condicionan la transferencia como su generalización y mantenimiento en el puesto de trabajo.

Mientras que otras opiniones de participantes que evalúan la transferencia de los aprendizajes desarrollados en el primer módulo del curso de capacitación como buena, destacando el contenido y mencionando que el desarrollo de actividades durante este proceso es necesario para el desarrollo de la enseñanza y del aprendizaje de competencias, como también, la realización de pausas durante las clases en el aula, a través de ejercicios prácticos, como una forma de facilitar la transferencia de los aprendizajes:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 3	“Es buena, pero me gustaría que fuera más dinámica. Falta más interacción en mostrarte más ejercicios, más técnicas, no tanto hablar, más que te muestren”.
Participante 4	“Yo creo que faltan como más pausas. Es muy continuado, es muy extenso. El contenido está bueno”.

Otras opiniones de las y los participantes valoran la metodología didáctica que se desarrolla en el primer módulo del proceso de capacitación para realizar una mejor evaluación sobre la transferencia de los aprendizajes desarrollados en el proceso de enseñanza de competencias vivenciado en el curso de capacitación,

mencionando la exposición de los contenidos a tratar y su vinculación con los recursos visuales, la metodología de aprendizaje desarrollada y el trabajo pedagógico realizado por la docente facilitadora a cargo de la capacitación:

Participante	Reflexiones de las entrevistas
Participante 14	“Didáctico, se aprende porque no es solamente palabra, muestran cosas para ver lo que es en si el curso”.

Referente a la implementación metodológica del proceso de enseñanza y aprendizaje de competencias desarrollado en el aula en el primer módulo de la capacitación presencial, la docente facilitadora del curso menciona que la metodología adecuada para aplicarla en un proceso de capacitación es la inclusión de práctica en las clases, como una forma de desarrollar conocimientos teóricos en las y los participantes desde la experiencia:

Participante	Reflexiones de las entrevistas
Docente facilitadora	“La capacitación debiese tener práctica, debe ser una capacitación de información no sólo teórica, para que los alumnos puedan experimentar lo que están aprendiendo”.

Sin embargo, en las opiniones de dos de las/los participantes del curso de capacitación presencial, se destaca la falta de la incorporación de práctica en el primer módulo del curso de capacitación para el aprendizaje de competencias y el desarrollo de conocimientos, considerando que es el inicio del curso, lo que corresponde al primer módulo llamado “Programación de labores de control de calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)”, valorando la calidad de la

capacitación recibida por la (OTEC) y la importancia de conocer el contexto de desempeño laboral y su relación con los conocimientos desarrollados en la capacitación, lo que evidencia que las y los participantes necesitan vincularse con el ámbito laboral desde el inicio del curso de capacitación para que exista una adecuada transferencia de los aprendizajes del curso al puesto de trabajo o área de desempeño:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 7	"Para mi es buena, pero debiera haber más práctica".
Participante 5	"Una visita a una práctica para ver que lo que estás aprendiendo se puede aplicar".

Con respecto a la consideración de expectativas, aprendizajes previos, competencias, necesidades e intereses de las y los participantes en este proceso de desarrollo del primer módulo de capacitación y su incidencia en la evaluación de la transferencia de los aprendizajes al ámbito laboral que ellas y ellos realizan, las y los participantes en sus respuestas mencionan el desarrollo de competencias en el primer módulo del curso de capacitación presencial y la consideración de sus expectativas, aprendizajes previos en el desarrollo del proceso de capacitación, los cuales inciden en la transferencia de los aprendizajes del proceso de capacitación presencial que califican de manera general como una buena capacitación, coincidiendo con la perspectiva que tiene la docente sobre las competencias a desarrollar en las y los participantes, las expectativas que tiene de ellas/ellos previo al desarrollo de la capacitación, considerando sus necesidades e intereses de aprendizaje al incorporarlos en el desarrollo del curso de capacitación, por lo que las y los participantes demuestran satisfacción por haber logrado desarrollar competencias en el primer módulo del curso para

desempeñarse con conocimientos actualizados en las organizaciones, reconociendo que algunos aprendizajes, los habían desarrollado previamente:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 5	“Conocer un poco más el concepto de calidad y práctica de otros conceptos que ya sabía”.
Participante 3	“Yo aprendí la forma en que se mantienen para que los vinos estén en reposo, que yo ya sabía”.

En cuanto a las competencias a desarrollar en el primer módulo del curso, en la opinión entregada por la docente facilitadora de la (OTEC), ella menciona las competencias a desarrollar en los participantes:

Participante	Reflexiones de las entrevistas
Docente facilitadora	“Se enseña logística aplicable a la empresa de alimentos y al análisis de calidad en el proceso de elaboración de alimentos”.

Las y los participantes destacan el desarrollo de competencias en el curso de capacitación realizado en la (OTEC). Competencias que coinciden con las mencionadas por la docente de este curso y lo especificado en el diseño del primer módulo del curso de capacitación:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 1	“El proceso que se debe conocer para la manipulación de los alimentos”.

Participante 3	“Hacer práctico conceptos, filosofía de trabajo”.
Participante 6	“Toda la normativa de las buenas prácticas”.
Participante 7	“Las condiciones que tienes que tener para la manipulación de alimentos”.
Participante 8	“La gestión y calidad que debe haber en la elaboración de un producto”.
Participantes 9 y 11	“Uso de instrumentos”.
Participante 10	“La existencia de las normativas y la higiene”.
Participante 12	“Proceso de fabricación del vino”.
Participante 13	“La elaboración de los vinos”.
Participante 14	“Saber lo que son las condiciones de manipulación de artefactos en lo que es la industria de vino y los procesos que se requieren en torno a este oficio”.

La opinión de otra participante destaca que no sólo ha desarrollado competencias para el ámbito laboral, sino que también, para el desempeño personal, aspecto importante que pretende desarrollar toda competencia:

Participante	Reflexiones de las entrevistas
Participante 2	“Es como algo más personal, cómo mantener la higiene en la cocina”.

En las competencias, toda actuación es un ejercicio ético, en tanto siempre es necesario prever las consecuencias del desempeño, revisar cómo se ha actuado y corregir los errores de las actuaciones, lo cual incluye reparar posibles perjuicios a otras personas o a sí mismo. El principio en las competencias es entonces que no puede haber idoneidad sin responsabilidad personal y social. (Tobón, 2006, p.13).

Comprendiendo que uno de los principios de toda competencia es la responsabilidad personal y social en el desempeño laboral de la ejecución de una tarea, por lo que es importante que el desarrollo de competencias en los cursos de formación para el trabajo sirvan para ser desempeñadas en el ámbito laboral, así como también, para la vida personal de las y los participantes del curso de capacitación, logrando transferir los aprendizajes logrados a distintos ámbitos de la vida de las personas en proceso de formación, como se demuestra en la opinión de la participante del curso de la (OTEC INAFOP).

En relación a la perspectiva de la docente sobre las expectativas de las y los participantes y por qué piensa que ellas/ellos deciden capacitarse, la profesional menciona la búsqueda de un nuevo empleo, el desarrollo de nuevos aprendizajes y emprendimientos:

Participante	Reflexiones de las entrevistas
Docente facilitadora	“Encontrar trabajo, fortalecer sus emprendimientos”.

Lo cual, es uno de los objetivos de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas (EPJA), que busca un nuevo nodo para desarrollar integralmente al ser humano:

...destinado a la creación de capacidades en las personas y de sus comunidades de vida, para que sean protagonistas de sus propios proyectos, expresen su identidad y creatividad, accedan a bienes culturales y tecnológicos, actúen protagónicamente en la vida ciudadana y concurren solidariamente a la creación de sociedades más justas. (Consejo de Educación Popular de América Latina y el Caribe CEAAL, 2018, p.7).

Lo que significa que no sólo los conocimientos teóricos y prácticos del proceso formativo para el trabajo son importantes para desempeño de las personas en las organizaciones, sino que también para desarrollar capacidades y habilidades para la vida social y para el desarrollo de emprendimientos personales, a partir de lo aprendido en la capacitación que las y los participantes realizan en la (OTEC INAFOP) para generar sus propios ingresos y ser sus propios jefes.

Opinión que coincide con las expectativas de todas y todos los participantes al ser consultados en el momento del desarrollo del curso de capacitación presencial, destacando la labor docente y el desarrollo del proceso de capacitación y la posibilidad de transferencia de los aprendizajes del curso a las organizaciones laborales:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participantes 1, 2 y 3, 4, 5, 7, 10, 11, 12	Sí.
Participante 6	“Sí, está bien...”
Participante 8	“Sí, la profesora es súper abierta a escucharnos y esperamos que siga así”.
Participante 9	“Sí, de todo”.
Participante 13	“Sí, estoy de acuerdo, ha sido completo”.
Participante 14	“Sí. Hasta el momento sí”.

Otras opiniones de dos participantes, destacan la importancia de la concordancia entre el contenido de los temas tratados en las clases con el material de apoyo entregado a las y los participantes para el desarrollo de

aprendizaje de competencias en el ámbito laboral, lo cual es concordante con lo especificado en el diseño del primer módulo del curso de capacitación, significando un aspecto importante para evaluar la adecuada transferencia de los aprendizajes desarrollados por los participantes del curso al ámbito laboral, valorando que el curso de capacitación presencial sea gratuito, debido a la carencia de recursos económicos que presentan las personas que participan de este proceso de aprendizaje:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 9	“Trata información que se entrega, buen material de apoyo”.
Participante 2	“Genial, porque personas que no tienen recursos pueden aprender algo”.

6.2.1.2 Formación continua, actualización de conocimientos en el siglo XXI y transferencia de los aprendizajes a las organizaciones laborales

La opinión de una de las participantes del proceso capacitación presencial valora su experiencia laboral y la importancia que las organizaciones le entregan al proceso de capacitación de las y los trabajadores, valorando que al estar en permanente proceso de actualización de conocimientos les permite a todas y todos los capacitados mejorar su desempeño y su inserción al ámbito laboral, lo que facilita la posibilidad de transferencia de los aprendizajes desarrollados en el curso al puesto de trabajo en las organizaciones laborales:

Participante	Reflexiones de las entrevistas
Participante 8	“Lo bueno es que uno tiene una formación laboral y uno tiene que estar más activo, estar acostumbrado a estar formándose y con ese criterio uno se acostumbra a estar inserto”.

Mientras que, las opiniones de otras y otros participantes, mencionan que desarrollar una práctica laboral desde el inicio del curso de capacitación y tener la oportunidad de mantener contacto directo con el área de desempeño y con personas que pertenezcan a las organizaciones laborales en las cuales se desempeñarán, permitiría una adecuada transferencia de los aprendizajes al puesto de trabajo y por ende un óptimo desempeño laboral:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 1	“Sería lo ideal que nos mostraran en terreno cómo se trabaja este rubro”.
Participante 6	“Hacer salidas a terreno, ya que eso te da lo práctico. Que puedas conocer te da todo para aplicarlo en la práctica”.
Participante 10	“Traer un profesional que esté trabajando para tener conocimiento y nos cuente que es lo que pasa”.

La opinión de otro participante destaca la importancia de la actualización de conocimientos para conocer los requerimientos de desempeño en las organizaciones laborales, lo que es considerado una base para el desarrollo de nuevos aprendizajes y su posibilidad de transferencia al puesto de trabajo, lo que lo hace decidirse a ser parte de este proceso de capacitación:

Participante	Reflexiones de las entrevistas
Participante 5	“Actualizar los conceptos”.

6.2.1.3 Propuestas de mejora al diseño, implementación metodología y transferencia de los aprendizajes desarrollados en el proceso de la capacitación presencial

En las opiniones entregadas por las y los participantes del curso de capacitación presencial, la evaluación de la transferencia de los aprendizajes del primer módulo del curso se evalúa como bueno, pero se menciona que la capacitación podría mejorar su calidad, si en el proceso de implementación metodológica se realizaran algunas modificaciones para que se desarrolle una adecuada transferencia de los aprendizajes al ámbito laboral.

En el curso de la (OTEC), las y los participantes en sus respuestas a la pregunta sobre qué elementos incorporaría o retiraría de la capacitación realizada para mejorar su calidad, mencionan aspectos relacionados al diseño del curso como los momentos de lectura y las experiencias de aprendizaje práctico para desarrollar en el aula como también, la implementación metodológica desarrollada en el primer módulo del curso y su vinculación con el ámbito laboral. A pesar de que en el diseño del primer módulo del curso se especifica una metodología teórico-práctica en relación al uso de instrumentos para el desarrollo de buenas prácticas de manipulación de alimentos, lo cual se reconoce en opiniones expresadas por las y los participantes del curso, para varios de ellos/ellas resulta una práctica no suficiente porque consideran que se requiere de mayor vinculación con el área de desempeño en alguna organización laboral para facilitar la transferencia de los aprendizajes desarrollados en el curso al puesto de trabajo:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 1	“A lo mejor que podría hacerse más práctico para ver el desarrollo mismo de la capacitación.
Participante 2	“Que fuera más didáctica, menos lectura, más didáctica, más dinámica”.
Participante 8	“Persistir en lo más práctico”.

Participante 3	“Yo retiraría el leer mucho y agregaría la práctica y así va a fluir todo y va a ser más dinámico”.
Participante 7	“Agregaría simulaciones, es más práctico y me gustaría más”.
Participante 11	“Hacer visita a terreno”
Participante 12	“Una visita a las viñas”
Participante 14	“Agregaría salidas a terreno en este caso viñedos”.

Mientras que, las opiniones de otras y otros participantes destacan que el curso no necesita mejorar su calidad, pero si se reconoce que el primer módulo del curso en su inicio está enfocado más en contenidos teóricos que prácticos, lo cual está especificado en el diseño del primer módulo del curso de capacitación:

Participantes	Reflexiones de las entrevistas
Participante 4	“Yo lo encuentro bien”.
Participante 9	“Más cosas técnicas o prácticas porque ahora estamos haciendo lo teórico, es el comienzo del curso y de las cosas buenas que se van a desarrollar para cada clase que estamos haciendo”.
Participante 13	“Encuentro interesante estas capacitaciones, que te enseñen como elaboran los vinos”.

Grados, (2016) destaca la incidencia de factores que inciden directamente en la implementación metodológica del curso, como las adecuaciones al contexto de aprendizaje, el diseño de la capacitación, la formación previa de las y los participantes, los contenidos adecuados al programa de formación y sus objetivos,

la formación de las y los docentes facilitadores que se reconocen en las opiniones de las personas entrevistadas están favoreciendo positivamente el desarrollo del proceso de aprendizaje del primer módulo del curso y la vinculación de la capacitación con organizaciones laborales, lo que las y los participantes mencionan principalmente, que influye en la transferencia de los aprendizajes del curso al ámbito laboral.

Marco Conclusivo

7.1 Discusiones y conclusiones

Para concluir esta investigación se ha realizado una discusión centrada en dos categorías, la primera en relación al análisis del diseño del módulo I del curso de capacitación presencial de la (OTEC INAFOP) “Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola” y la segunda en relación a las categorías definidas, a partir de las entrevistas en profundidad realizadas a la docente facilitadora y a las y los participantes del curso.

Comenzando con la discusión de la primera categoría, al analizar el diseño del primer módulo del curso de capacitación llamado “Programación de labores de control de calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)” se demuestra que la planificación educativa contiene los elementos técnicos y metodológicos para ser desarrollada en un programa de formación para el trabajo, la cual se lleva a cabo en el aula, de acuerdo a lo especificado en su diseño como los objetivos, aprendizajes esperados, estrategias metodológicas, evaluaciones de inicio, proceso y resultado, recursos materiales y la especificación de adecuaciones al diseño del módulo para el logro de las competencias, aprendizajes esperados para la aprobación de todas y todos los participantes de la capacitación y desarrolla un enfoque de aprendizaje cognitivo de transmisión de información que trata los contenidos y desarrolla los aprendizajes desde lo más general a lo más específico y también un enfoque constructivista, que considera los conocimientos previos de las y los participantes, a través de una evaluación inicial y desarrolla experiencias de aprendizaje teórico-prácticas y de trabajo en equipo, favoreciendo el protagonismo de las y los participantes en la construcción de su aprendizaje.

Según Fuentes, (1986, p.94) la planificación se define “...como un proceso sistemático, continuo y abierto, que sirve para disponer formas de actuación aplicables a cualquier campo (Economía, Sociología, Educación, etc.)”, lo cual está presente en la planificación del módulo I del curso de la (OTEC INAFOP) y en los otros dos módulos de aprendizaje que están desarrollados en base al mismo diseño, lo que permite comprender que la planificación elaborada por la docente

facilitadora es considerada un proceso sistemático, que tiene continuidad y está abierto a modificaciones o adecuaciones para el logro de sus objetivos.

Los objetivos planteados, contenidos a desarrollar, la implementación metodológica y los criterios de evaluación son coincidentes con lo especificado en el diseño del curso y la planificación del primer módulo y las percepciones de las y los participantes del primer módulo curso, respecto a los aprendizajes logrados hasta el momento de la entrevista y los contenidos y experiencias de aprendizaje desarrolladas en el aula.

Además, este autor señala momentos importantes de una actuación de planificación como:

1. Establecer objetivos considerando una visión de futuro.
2. Realizar una investigación y examen de las distintas alternativas o posibilidades para conseguir los objetivos planteados, determinando y utilizando los medios e instrumentos más adecuados.
3. Considerar la posibilidad de introducir mejoras y eliminar errores.

Aspectos positivos que están presentes en el diseño de la planificación educativa elaborada por la docente facilitadora y que favorecen que los factores previos que inciden en la transferencia de los aprendizajes (Baldwin y Ford, citado por Tejada y Fernández, 2012), como lo son el diseño del curso, los contenidos y la implementación metodológica, los cuales están sujetos a adecuaciones, puedan afectar positivamente los factores posteriores de la transferencia como los aprendizajes y su retención se puedan desarrollar y ser transferidos de manera exitosa al ámbito laboral de desempeño, favoreciendo de manera efectiva los factores condicionan la transferencia como la generalización y el mantenimiento de los aprendizajes en el puesto de trabajo.

“Hablamos de trabajar a favor de estrategias formativas que mejoren la formación de los de los alumnos...y den respuesta al sistema productivo” (Fandos et al, 2017a, p.385), lo que significa que los programas de capacitación de formación para el trabajo deben estar contextualizados en las expectativas, aprendizajes y formación previa de las y los participantes, necesidades e intereses de las personas capacitadas y de las organizaciones para una adecuada

transferencia de los aprendizajes al área de desempeño laboral, considerando que “...La formación está relacionada con el desarrollo territorial, social y económico y no se puede mantener al margen de los cambios surgidos ni de las nuevas necesidades. Tiene que estar en relación con su entorno”. (Fandos et al, 2017b, p.385), lo que es relevante tener presente en la elaboración de cualquier diseño de un programa de capacitación, la incidencia del contexto en que se desarrolla el curso o la formación para el trabajo, lo cual se considera en el diseño del módulo I del curso de la (OTEC INAFOP).

Con respecto a la discusión de la segunda categoría correspondiente a las categorías definidas, a partir de las entrevistas en profundidad realizadas a las y los participantes del curso, se puede decir que, la evaluación de la transferencia de los aprendizajes desarrollados en el módulo I del curso, la evaluación que realizan las y los participantes al curso de capacitación de la (OTEC INAFOP) que se califica como una buena evaluación, responde a las expectativas previas de las personas que deciden inscribirse y ser parte de este proceso formativo, considerando que:

La evaluación no es ni puede ser un apéndice de la enseñanza ni del aprendizaje; es parte de la enseñanza y del aprendizaje. En la medida en que un sujeto aprende, razona, fundamenta, decide, enjuicia, opta...entre lo que se considera que tiene un valor en si aquello que carece de él. Esta actitud evaluadora, que se aprende, es parte del proceso educativo que, como tal, es continuamente formativo. (Álvarez Méndez, 1996 citado por Celman, 1998).

Por lo que la evaluación se considera un proceso que posee continuidad y que es formativo durante el desarrollo de un proceso de aprendizaje, porque permite a los sujetos educandos ser parte de éste con sus opiniones para lograr generar cambios en la formación.

Si bien, la evaluación que realizan las y los participantes al curso de capacitación presencial de la (OTEC) es buena, resaltando aspectos positivos como su contenido, el material de apoyo del curso, el material visual exhibido en las clases, el rol facilitador de la docente, la consideración de expectativas,

aprendizajes previos, necesidades e intereses de aprendizaje al iniciar el módulo, a través de una evaluación inicial o diagnóstica y los aprendizajes logrados hasta el momento de la entrevista en profundidad, se destaca que es necesario realizar adecuaciones al diseño del primer módulo y a la implementación metodológica del curso para que se pueda desarrollar una adecuada transferencia de los aprendizajes al ámbito laboral, como, por ejemplo, en relación al desarrollo equilibrado entre el desarrollo de contenidos conceptuales y procedimentales, es decir, teoría y práctica, la implementación de más experiencias de aprendizaje y actividades prácticas en el aula y la vinculación de la capacitación con organizaciones laborales que influyen en la transferencia de los aprendizajes del curso al área de desempeño en las organizaciones.

Por lo que, “La evaluación del proceso de enseñanza permite también detectar necesidades...”. (González y Pérez, 2004, p.6), lo que favorece que la obtención de información, a través de sus resultados, pueda lograr la realización de modificaciones a los programas formativos para que mejoren sus procesos de enseñanza y aprendizaje, significando que “...la evaluación en el ámbito educativo es, quizás, uno de los temas más controvertidos –tal vez porque pone en evidencia la idiosincrasia y eficacia personal e institucional-” (Ketele, 1988, citado por Estebaranz, 2017, p.382) y propicia la generación de cambios, en favor de mejoras al proceso educativo que está en pleno desarrollo.

Comprendiendo que las y los participantes del curso de la (OTEC INAFOP) sugieren la posibilidad de la realización de modificaciones al diseño e implementación metodológica del curso, reconociendo que la planificación del módulo I del curso contempla el desarrollo de prácticas en el aula, las cuales se llevan a cabo, significando para las y los participantes un valioso aporte para el logro de los aprendizajes propuesto para el módulo y para su inserción laboral y buen desempeño en las organizaciones, ellas y ellos motivados a continuar desarrollando mayores aprendizajes, mencionan que se requiere de más ejercicios prácticos relacionados con salidas a terreno o visitas al área de desempeño laboral. Sin embargo, la docente facilitadora destaca la importancia de la incorporación de práctica en los procesos formativos de capacitación para el

trabajo, en el diseño de la planificación del módulo I, no se especifica con claridad en qué momento pedagógico del desarrollo del mismo se realizarán estas actividades.

Según Eraut, (2004, citado por Rent, 2013, p.39) señala que:

Los programas educativos, por lo general, incluyen varios tipos de conocimientos. En primer lugar, un conocimiento teórico derivado ya sea de las disciplinas o de un campo aplicado, en segundo lugar, un metodológico que corresponde a principios procedimentales y justificación teórica de las habilidades y las técnicas aplicadas a un campo de ocupación específico. En tercer lugar, algunos programas educativos que consisten en el desarrollo y adquisición de habilidades prácticas y técnicas a través de actividades de aprendizaje en talleres o laboratorios.

Tipos de conocimientos que están incorporados en el diseño e implementación metodológica del módulo I del curso de capacitación de la (OTEC INAFOP) en menor o mayor nivel de desarrollo en el aula.

Mientras que, según las opiniones de las y los participantes del curso, las actividades prácticas requieren incrementar su frecuencia dentro y fuera del aula para el logro de mayores aprendizajes vinculados al área de desempeño laboral, ya que el aprendizaje "...considerado como una de las actividades más importantes en la vida del ser humano" (Pastorino y Doyle-Portillo, 2016 citado por Torres et al, 2018a, p.2), necesita de experiencias de aprendizaje prácticas, desafiantes e innovadoras que desarrollen el potencial que poseen las y los participantes de un proceso de formación de capacitación para el trabajo, el cual "...es un fenómeno dinámico de origen multidimensional, que resulta de procesos experienciales interactivos que tienen un organismo en un contexto determinado". (Lefrancois, 2012; Lund, 2010 citado por Torres et al, 2018b, p.2), por lo que el aprendizaje necesita de experiencias prácticas y de la socialización para desarrollarse, mantenerse, generalizarse y transferirse al ámbito laboral, por lo que "Dichas experiencias interactivas, que involucran procesos cognitivos y asociativos, producen cambios relativamente permanentes en el comportamiento potencial de un organismo, entre otros, el ser humano". (Klein, 2012 citado por Torres et al, 2018c, p.2), incidiendo directamente en el desempeño que puedan

demostrar las personas en sus puestos de trabajo para el incremento de la productividad de las organizaciones.

Para finalizar, se concluye que el diseño del módulo I del curso de capacitación de la (OTEC INAFOP), cumple con las expectativas de las y los participantes de curso y posee varios aspectos positivos como la especificación de las competencias a desarrollar, las cuales son adecuadas y en concordancia con los aprendizajes esperados, los contenidos, los criterios de evaluación, la implementación metodológica y los recursos materiales a utilizar en el aula y especifica la realización de adecuaciones metodológicas y evaluativas para el aprendizaje de todas las personas en proceso de capacitación, lo que favorece la transferencia de los aprendizajes a desarrollar por las y los participantes en el aula para transferirlos al ámbito laboral, lo que es corroborado por las opiniones expresadas por las personas en proceso de capacitación y por la planificación elaborada por la docente facilitadora.

No obstante, las y los participantes sugieren la oportunidad de tener más instancias dentro y fuera del aula de actividades prácticas que les permitan aplicar los conocimientos aprendidos en el primer módulo del curso, manteniendo contacto directo con el área de desempeño laboral y con personas vinculadas a organizaciones, donde puedan ejercer la capacitación impartida por la (OTEC INAFOP) para desarrollar mayores conocimientos y complementarlos con los ya aprendidos, siendo necesario que la Educación de personas Jóvenes y Adultas (EPJA) sea considerada como una oportunidad para perfeccionar al ser humano, por lo que:

“...es preciso lograr una ruptura con las políticas compensatorias orientadas sólo a la reparación de estudios y a la capacitación para los empleos tecnificados, para concebir esta educación como un componente estratégico de un nuevo modo de desarrollo humano...” (Consejo de Educación Popular de América Latina y el Caribe CEAAL, 2018, p.7).

Lo cual se relaciona a la actualización de conocimientos y la educación continua que favorece la búsqueda de empleos y el desarrollo personal, social y laboral, lo

que para las y los participantes es importante, reconociendo que la capacitación presencial de la (OTEC INAFOP) es buena, porque cumple con sus expectativas y responde a sus aprendizajes previos, necesidades e intereses de aprendizaje hasta el momento de la entrevista, valorando el rol facilitador de la docente del curso, quien siempre está dispuesta a resolver dudas de las y los participantes del curso, lo que es demostrado en su disposición a participar de este estudio y al escuchar a las personas capacitadas sobre la necesidad de mayor incorporación de experiencias de aprendizajes prácticas para facilitar una adecuada transferencia de los aprendizajes al ámbito laboral, manteniendo contacto directo con el área de desempeño y con el personal que se desempeña en las organizaciones, significando el desarrollo de esta investigación una evaluación diagnóstica de la transferencia de los aprendizajes desarrollados en el inicio del curso de capacitación para comprender que es necesaria la toma de decisiones de la docente facilitadora para la realización de adecuaciones al diseño e implementación metodológica del curso, las cuales se menciona que pueden ser realizadas en el diseño del módulo I del curso, especificando con claridad en su diseño el momento pedagógico de la implementación metodológica de la práctica en terreno o visita de contacto de las y los participantes del curso de capacitación con el área laboral de desempeño, para responder no sólo a las necesidades e intereses de aprendizaje práctico de las y los participantes, sino que también a las demandas de las organizaciones laborales que requieren de personal idóneo y calificado para un exitoso desempeño de las y los trabajadores en el ámbito laboral.

7.2 Principales dificultades para la realización del estudio

Para la realización de este estudio no se presentaron dificultades, la docente facilitadora del curso desde que fue consultada para participar de esta investigación junto a los participantes del curso de capacitación, desde el inicio se mostró muy amable y con una gran disposición para facilitar un espacio de tiempo en el aula después del primer receso del curso para las personas pudieran ser

consultadas si estaban dispuestas a participar de una investigación sobre el proceso de transferencia de los aprendizajes del curso de capacitación presencial de la (OTEC INAFOP) al ámbito laboral.

Los participantes se mostraron voluntariamente dispuestos a colaborar con su opinión, compartiendo sus reflexiones sobre el proceso de formación que estaban desarrollando en ese momento, comentando sus opiniones sobre el primer módulo del curso en una conversación grupal, en la cual se les consultó de manera individual a cada participante cada una de las preguntas de la entrevista en profundidad, conversación que se desarrolló de manera muy amena y amistosa.

7.3 Propuesta de mejora y futuras líneas de investigación

Los resultados del análisis realizado al diseño del curso de capacitación presencial de la (OTEC INAFOP) y a su implementación metodológica dan cuenta de que la falta de vinculación con el área de trabajo, es muy importante para que las y los participantes de un proceso de formación para el trabajo puedan desarrollar una adecuada transferencia de los aprendizajes al ámbito laboral, significando para las y los entrevistados la incorporación de práctica en el campo de ocupación una estrategia metodológica relevante para el desarrollo de competencias y un óptimo desempeño en el puesto de trabajo, la cual al momento de la entrevista con las y los participantes aún no se había realizado, a pesar de estar especificada en la planificación del primer módulo del curso.

La docente facilitadora en la entrevista destaca la importancia de la práctica para el desarrollo de nuevos conocimientos vinculados al área de trabajo.

Por lo que se propone como propuesta de mejora considerar este estudio como una evaluación inicial que ha permitido conocer que si el curso de capacitación de la (OTEC INAFOP) desde su comienzo está desarrollando una adecuada transferencia de los aprendizajes al ámbito laboral, lo que a partir de los resultados, facilita la modificación de especificar o adelantar el momento de la práctica o salida a terreno de las y los participantes al área de desempeño para que este proceso formativo desarrolle la transferencia de los aprendizajes de las

personas participantes desde el comienzo de la implementación metodológica de la capacitación, logrando así, poder responder a sus expectativas, necesidades e intereses de aprendizaje en un periodo de tiempo considerable dentro del primer módulo del curso, además de considerar el desarrollo de más actividades o experiencias de aprendizaje de tipo prácticas o talleres grupales que faciliten la comprensión de los contenidos del módulo I, la conversación y colaboración entre las y los participantes para el logro de los objetivos o aprendizajes esperados del módulo.

Una de las líneas de investigación que se puede desarrollar posteriormente a esta investigación son la transferencia indirecta de los aprendizajes desarrollados en la práctica laboral de un curso de capacitación presencial de formación para el trabajo, lo que permitiría saber si los conocimientos adquiridos y aprendizajes logrados en el proceso de desarrollo del curso se están transfiriendo de manera adecuada a la práctica de desempeño en las organizaciones.

Otra línea de investigación que puede surgir de este estudio es la evaluación de la transferencia de los aprendizajes que realizan las organizaciones laborales a la capacitación de formación para el trabajo recibida por sus trabajadoras y trabajadores, lo que permitiría conocer la percepción de estas entidades sobre el desempeño de las personas antes, durante o incluso después del proceso formativo de la capacitación, información que significaría un aporte positivo para los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) como formadores de personal calificado para un puesto de trabajo, ya que podrían realizar mejoras a sus procesos de formación y diseño de cursos de capacitación, considerando las demandas y requerimientos de las organizaciones laborales para el desarrollo de competencias del personal que necesitan para desempeñar funciones o cargos específicos dentro de la organización.

Bibliografía

- Acosta, Catalina; Cabrera, Constanza; Carriel, Yaressla; Durán, Macarena; Prado, Camila y Torrealba, Marjorie (2014). *La planificación de la enseñanza*. Paulo Freire. Revista de Pedagogía Crítica. Chile. N° 15. pp-149-160. Recuperado de <https://revistas.academia.cl/index.php/pfr/article/download>
- Ander Egg, Ezequiel. (1993). *La planificación educativa. Conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores*. Editorial Magisterio del Rio de La Plata. Argentina.
- Andrade-Paco, Josefina, Nava-Ortega, Martha Julia y Valverde-Núñez, Jaime. (2009). *La educación continua como proceso de formación académica en los alumnos egresados de las instituciones de educación superior en el estado de Sonora (México)*. Revista Contabilidad y Negocios, vol. 4 núm. 8, pp-57-62. Departamento Académico de ciencias administrativas Lima, Perú. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281621776008>
- Bordas-Alsina, María Inmaculada y Cabera-Rodríguez, Flor. (2001). *Estrategias de evaluación de los aprendizajes centradas en el proceso*. Revista española de Pedagogía, año LIX, n°. 218, pp-25-48. España.
- Cabrera-Rodríguez. Julio A. (2005). *Evaluación de la capacitación y de su impacto en el desempeño individual y organizacional. V Congreso Internacional Virtual de Educación (CIVE)*. Universidad agraria de La Habana. Cuba. Recuperado de <https://www.cibereduca.com>
- Celman, Susana. (1998). *¿Es posible mejorar la evaluación y transformarla en herramienta de conocimiento?* Universidad Católica de Oriente. Colombia. Recuperado de <https://www.uco.edu.co>
- Casanova, María Antonia. (1998). *La evaluación educativa. Biblioteca para la actualización del maestro*, SEP-Muralla, pp-67-102. México. Recuperado de https://www.villaeducacion.mx/descargar/data=7f229a_conceptosytiposdeevaluacion
- Cejas-Martínez, Magda y Acosta, José Alejandro. (2012). *La capacitación laboral: Alcances y perspectivas en tiempos complejos*. Revista Anuario del Instituto de Derecho Comparado de la Facultad de Derecho. Volumen 35, ISSN 1316-

5852. Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de <https://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art06>

Consejo de Educación Popular de América Latina y el Caribe CEAAL. (2018). Pronunciamento sobre la Educación de Personas Jóvenes y Adultas EPJA En el marco de la II Reunión regional de Ministros de Educación de América Latina y el Caribe Cochabamba, Bolivia, 25 y 26 de julio de 2018. Revista Educación de Adultos y Procesos Formativos. Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación. Chile. Edición N° 6, 1-10. Recuperado de http://www.educaciondeadultosprocesosformativos.cl/archivo/edicion_6/Rev_6_Documento_CEEA

Elboj-Saso, Carmen. y Oliver- Pérez, Esther. (2003). *Las comunidades de aprendizaje: Un modelo de educación dialógica en la sociedad del conocimiento*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Vol. 17, núm.3, 2003, pp.91-103. Universidad de Zaragoza, España.

Espinoza-Díaz. Oscar, Castillo. Dante, González-Fiegehen. Luis y Santa Cruz. Juan Carlos, (2014). *Educación de adultos e inclusión social en Chile*. Revista Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad. Vol. 13, N° 3, pp. 69-81. ISSN 0718-6924. Chile.

Estebaranz, Arribas. (2017). *La evaluación de los aprendizajes. Problemas y soluciones*. Profesorado. Revista de curriculum y Formación de Profesorado, vol. 21, núm. 4, pp.381-404. Granada, España. Recuperado de <https://www.redalyc.org>

Estrategia de Competencias de la OCDE. (2019). *Competencias para construir un futuro mejor*. Secretaria General de la OCDE, pp-5-6. Fundación Santillana para la edición en español.

Fandos, Manel; Renta, Ana Inés; Jiménez, José M. y González Ángel-Pío. (2017). *Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa*. Revista Universitaria de investigación educativa Educar de la Universidad Autónoma de Barcelona, vol. 53/2, pp-333-355. ISSN 2014-8801. España. Recuperado de <https://www.ddd.uab.cat>

González-Halcones, Miguel y Pérez-González, Noelia. (2004). *La evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje. Fundamentos básicos*. Barcelona. Recuperado de <https://www.ruidera.uclm.es/xmlui/handle>

Grados-Espinosa, Jaime. A. (2016). *Capacitación y desarrollo de personal*. 4°. Edición, Editorial Trillas, capítulo 14, pp.385-403. ISBN 9786071724359, México. Recuperado de <https://www.virtual.udabol.edu.bo>

- Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFOP). (2020). *Quiénes somos*. Recuperado de <https://www.inafop.cl/quienes-somos/>
- Moreno, Pilar María. (1998). *El aprendizaje en los adultos. Traducido y adaptado de Handouts para Gail Junion-Metz's, Presentación*. Librería Instruction Round Table. Focus on the Student: Emphasizing Learning Styles, 1997. <https://www.diogenes.baylor.edu/Library/LIRT/adultlrns.html>
- Martínez-Carazo, Piedad. (2006). *El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica*. Revista Pensamiento y Gestión, núm. 20, pp.165-193. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf>
- Martínez-Rodríguez, Jorge. (2011). *Métodos de Investigación Cualitativa*. Revista de la Corporación Internacional para el desarrollo Educativo. Bogotá, Colombia. Silogismo n. 8, pp.1-33. Recuperado de <https://www.cide.edu.co/doc/investigación/3.%2520metodos%2520de%2520investigacion.pdf&ei=f>
- Moya, Otero, José. (2008). *Las competencias básicas en el diseño y el desarrollo del currículo*. Universidad de Las Palmas de La Gran Canaria. España. <https://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>
- Puntunet-Bates, Monserrat. y Domínguez-Bautista, Angelina (2008). *La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería*. Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica. Vol. 16, Num.3, sep. /dic. 2008, pp-115-117. México, D.F.
- Rent-Davids, Ana Inés. (2013). *La transferencia del aprendizaje en contextos de formación para el trabajo y el empleo*. Tesis Doctoral, Universitat Rovira I Virgili. Tarragona, pp.21-290. España. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/tesis>
- Rivera-Machado, María Eugenia y Piñero-Martín, María Lourdes (2006). *La generación emergente en la evaluación de los aprendizajes: Concepciones y modelos*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.
- Robles, Bernardo. (2011). *Métodos cualitativos de investigación. La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico*. Escuela Nacional de Antropología e historia, INAH. Revista Cuicuilco vol. 18 no. 52 México sep. /dic. 2011. Versión impresa ISSN 0185-1659.
- Souto, Marta (1999). *Grupos de formación. En grupos y dispositivos de formación*, de Marta Souto, Jean Marie Barbie, Mabel Cattaneo, Mirta Cororel, Laura Gaidulewics, Nora E. Goggi y Diana Mazza. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Novedades Educativas, Universidad de Buenos aires. Recuperado

de <https://www.es.scribd.com/document/SOUTO-MGRUPOSYDISPOSITIVOSD...>

Tejada-Fernández, José y Fernández-Lafuente, Elena (2012). *El impacto de la formación continua: claves y problemáticas*. Revista Iberoamericana de Educación. ISSN:1681-5653, n°. 58/3, pp-1-14. España.

Tobón, Sergio. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Proyecto (MESESUP), pp.1-27. Talca, Chile. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Tobon4/publication/links

Torres, Felipe; Álvarez Carlos y Remero, Luis. (2018). *Transferencia de aprendizajes desde el aula formal hacia la práctica clínica: una reflexión sobre la formación de fonoaudiólogos en Chile*. Revista Chilena de Fonoaudiología. Vol. 17, pp.1-10. ISSN 0719-4692. Chile. Recuperado de <https://www.revfono.uchile.cl>

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) Chile. (2020). *Fórmate para el trabajo*. Recuperado de <https://sence.gob.cl/personas/formate-para-el-trabajo-0>

Anexos

9.1 Entrevistas a docente facilitadora y participantes del curso de capacitación presencial

9.1.1 Entrevista a docente facilitadora de curso de (OTEC INAFOP)

- Entrevista a docente facilitadora de Organismo Técnico de Capacitación (OTEC). Capacitación para el trabajo gratuita. Profesión Ingeniera Civil Industrial.
- Curso: Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola. Modulo I Programación de labores de control de calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).
- Duración del curso: 112 horas.
- Duración del módulo I: 32 horas.
- Fecha: diciembre de 2019.

Preguntas entrevista		
1. ¿Qué elementos o características debe tener una capacitación para favorecer, desarrollar y potenciar las competencias de las personas capacitadas para poder desarrollarlas en el ámbito laboral?	2. ¿Qué competencias espera desarrollar en los alumnos y alumnas con el desarrollo del curso?	3. ¿Qué expectativas cree que tienen los alumnos y alumnas que deciden inscribirse en este curso?
La capacitación debiese tener práctica, debe ser una	Se enseña logística aplicable a la	Encontrar trabajo, fortalecer sus

capacitación de información no sólo teórica, para que los alumnos puedan experimentar lo que están aprendiendo.	empresa de alimentos y al análisis de calidad en el proceso de elaboración de alimentos.	emprendimientos.
---	--	------------------

9.1.2 Entrevistas a participantes de curso de (OTEC INAFOP)

- Entrevista a participantes de la capacitación del Organismo Técnico de Capacitación (OTEC INAFOP). Capacitación para el trabajo gratuita.
- Curso: Análisis de Calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en la industria vitivinícola. Modulo I Programación de labores de control de calidad y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).
- Duración del curso: 112 horas.
- Duración del módulo I: 32 horas.
- Fecha: diciembre de 2019.
- Número de participantes entrevistados: 14.

Participantes/ Preguntas	1. ¿Qué le parece la forma en que se realiza la capacitación en cuanto al desarrollo de la clase, actividades y evaluación?	2. ¿Qué elementos incorporaría o retiraría de la capacitación que está realizando para mejorar su calidad?	3. ¿Qué competencias ha desarrollado en el curso?	4. ¿El curso cumple con sus expectativas, es lo que esperaba?
Participante 1	Está bien, te	A lo mejor que	El proceso	Sí.

	entrega todos los conocimientos que uno necesita, por lo menos lo básico, por las horas que tenemos.	podría hacerse más práctico para ver el desarrollo mismo de la capacitación. Sería lo ideal que nos mostraran en terreno cómo se trabaja este rubro.	que se debe conocer para la manipulación de los alimentos.	
Participante 2	Genial, porque personas que no tienen recursos pueden aprender algo.	Que fuera más didáctica, menos lectura, más didáctica, más dinámica.	Es como algo más personal, cómo mantener la higiene en la cocina.	Sí.
Participante 3	Es buena, pero me gustaría que fuera más dinámica. Falta más interacción en mostrarte más ejercicios,	Yo retiraría el leer mucho y agregaría la práctica y así va a fluir todo y va a ser más dinámico.	Yo aprendí la forma en que se mantienen para que los vinos estén en reposo, que yo ya sabía.	Sí.

	más técnicas, no tanto hablar, más que te muestren.			
Participante 4	Yo creo que faltan como más pausas. Es muy continuado, es muy extenso. El contenido está bueno.	Yo lo encuentro bien.	Hacer práctico conceptos, filosofía de trabajo.	Sí.
Participante 5	En general bien, pero yo cambiaría que fuera más práctico, un poco más de dinámicas.	En cuanto al contenido le agregaría un poco más de material y algo más práctico. Una visita a una práctica para ver que lo que estás aprendiendo se puede aplicar.	Conocer un poco más el concepto de calidad y práctica de otros conceptos que ya sabía. Actualizar los conceptos.	Sí.
Participante 6	Para mi es buena. Más práctico como para hacer la	Hacer salidas a terreno, ya que eso te da lo práctico. Que	Toda la normativa de las buenas	Sí, está bien, no sabía que se trataba de

	cosa más variable.	puedas conocer te da todo para aplicarlo en la práctica.	prácticas.	alimentos.
Participante 7	Para mi es buena, pero debiera haber más práctica.	Agregaría simulaciones, es más práctico y me gustaría más.	Las condiciones que tienes que tener para la manipulación de alimentos.	Sí.
Participante 8	Lo bueno es que uno tiene una formación laboral y uno tiene que estar más activo, estar acostumbrado a estar formándose y con ese criterio uno se acostumbra a estar inserto.	Persistir en lo más práctico.	La gestión y calidad que debe haber en la elaboración de un producto.	Sí, la profesora es súper abierta a escucharnos y esperamos que siga así.
Participante 9	Trata información que se entrega, buen	“Más cosas técnicas o prácticas porque ahora	Uso de instrumentos.	Sí, de todo.

	material de apoyo.	estamos haciendo lo teórico, es el comienzo del curso y de las cosas buenas que se van a desarrollar para cada clase que estamos haciendo”.		
Participante 10	Idealmente prácticas.	Traer un profesional que esté trabajando para tener conocimiento y nos cuente que es lo que pasa.	La existencia de las normativas y la higiene.	Sí.
Participante 11	Buena. Hacerlo práctico.	Hacer visita a terreno.	Uso de instrumentos.	Sí.
Participante 12	Más práctico.	Una visita a las viñas.	Proceso de fabricación del vino.	Sí.
Participante 13	Buena capacitación, no tenía conocimiento	Encuentro interesante estas capacitaciones,	La elaboración de los vinos.	Sí, estoy de acuerdo, ha sido completo.

	de que se trataba.	que te enseñen como elaboran los vinos.		
Participante 14	Didáctico, se aprende porque no es solamente palabra, muestran cosas para ver lo que es en si el curso.	Agregaría salidas a terreno en este caso viñedos.	Saber lo que son las condiciones de manipulación de artefactos en lo que es la industria de vino y los procesos que se requieren en torno a este oficio.	Sí. Hasta el momento sí.