

06.08
127

Informes

Proyecto 023

Centro interamericano de investigación y documentación sobre formación profesional

Estudio sobre manuales

1968

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) es una agencia especializada de la OIT, establecida en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de los institutos, organismos y empresas que se ocupan de formación profesional en América Latina.

Sus publicaciones comprenden las siguientes series:

Boletín CINTERFOR	
CINTERFOR-Documentación	(periódicas)
CINTERFOR-Informes	
Estudios y Monografías	
Serie Bibliográfica	(no periódicas)

Dirección: Colonia 993, piso 7

Dir. postal: Casilla 1761

Dir. telegráfica: "CINTERFOR"

Teléfono: 8 48 13

Montevideo

Uruguay



INFORMES
No. 19

6 OCT. 1983

Últimos títulos aparecidos en la
serie "Informes"

- No. 16. CINTERFOR-INCE: Metodologías para determinar las necesidades de formación profesional (proyecto 028).
- No. 17. CINTERFOR-UTU: Preparación del personal para los servicios de documentación (proyecto 050).
- No. 18. CINTERFOR-CONET-IDEA: Análisis de formación profesional en empresas (proyecto 032).

CINTERFOR

Centro Interamericano de Investigación
y Documentación sobre Formación Profesional

Proyecto 023

NORMAS SOBRE ELABORACIÓN DE MANUALES
PARA CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Informe sobre la reunión técnica preparatoria
Montevideo, 26 - 30 de agosto de 1968

Montevideo, 1969

MFN
2315

06.08
117

SUMARIO

1.	INTRODUCCIÓN	
1.1	Antecedentes	Pág. 1
2.	TRABAJOS PREVIOS	
2.1	Recopilación de material y contactos	2
2.2	Reunión técnica preparatoria	
3.	GRUPO DE TRABAJO	
3.1	Composición del grupo	4
3.2	Lista de integrantes	
3.3	Conducción de la reunión	5
4.	DESARROLLO DE LA REUNIÓN	
4.1	Aclaraciones previas	6
4.2	Exposiciones de los participantes	
4.3	Acuerdos previos y procedimientos de trabajo	22
4.4	Anteproyecto de Documento Normativo	23
4.5	Planes de desarrollo del proyecto CINTERFOR 023 . .	24
	Primera etapa - Plan de ejecución	25
	Segunda etapa - Plan de ejecución	31
4.6	Conclusiones y recomendaciones	35
5.	ADVERTENCIA FINAL	
5.1	Aplicación del presente informe	36

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Captando el interés demostrado por los institutos de formación profesional, en el sentido de tratar de eliminar tareas repetidas en la preparación de manuales y de perfeccionar la metodología de elaboración y edición, CINTERFOR presentó a la II reunión de la Comisión Técnica, en julio de 1965, un proyecto que se aprobó con el No. 8/66, titulado:

"Normas y manuales para cursos de aprendizaje, capacitación y especialización de trabajadores adultos".

En la III reunión de la Comisión Técnica, en abril de 1966, se decidió ampliar el proyecto, incluyendo los cursos de aprendizaje, que se sumaban así al campo inicial de especialización de trabajadores adultos.

2. TRABAJOS PREVIOS

2.1 Recopilación de material y contactos

Dando cumplimiento a lo indicado por la Comisión Técnica, en mayo de 1967 se contrató como especialista coordinador del proyecto al profesor Enrique Macri de la Universidad del Trabajo del Uruguay, iniciándose así la ejecución de la etapa preparatoria del proyecto, que incluía la recopilación, clasificación y selección de manuales y de normas metodológicas existentes en los países de Latinoamérica. Coadyuvó a las tareas de recopilación una gira realizada por la asesora del servicio de documentación de CINTERFOR, Sra. Guillermina G. de Giannetto, quien aprovechó las comunicaciones directas con los servicios encargados de la producción y edición de material didáctico a fin de intensificar la afluencia de estas publicaciones.

Esta actividad primaria terminó en agosto de 1967, y en octubre del mismo año fue propuesta en la V reunión de la Comisión Técnica la continuación de la etapa preparatoria del proyecto, previéndose contratar especialistas destacados en países del área a fin de realizar la recopilación y selección de manuales nacionales.

El Ing. Ivo Cauduro Piccoli fue encargado, como colaborador externo de CINTERFOR, de realizar en Brasil una primera recopilación dando fin a su trabajo en enero de 1968.

2.2 Reunión técnica preparatoria

La limitación en la disponibilidad de financiamiento obligó al ajuste de las previsiones y el proyecto debió quedar supeditado a la integración de un grupo de trabajo, convocado por CINTERFOR y financiado por las entidades copatrocinadoras interesadas.

1 Copatrocinantes, sede y fechas

En esta forma y con el decidido apoyo inicial prestado por el CONET de Argentina, el SENAI de Brasil, el INACAP de Chile, la UTU del Uruguay y el INCE de Venezuela, a los que se adhirieron el SENAC de Brasil, el SENA de Colombia y el INA de Costa Rica, pudo realizarse en la sede de CINTERFOR en Montevideo, la primera reunión técnica del grupo de trabajo, cuyas deliberaciones se extendieron del 26 al 30 de agosto de 1968.

2 Resultados

Los objetivos generales definidos por la V reunión de la Comisión Técnica quedaron cumplidos, por cuanto se concretó en esta primera reunión:

- La clasificación selectiva y la recomendación de los mejores manuales producidos en la región.
- La elaboración de un proyecto de "Guía Normativa" para confeccionar material didáctico.
- La determinación de especialidades prioritarias (Mecánica general, mecánica agrícola, electricidad y hotelería) y la distribución selectiva del trabajo a desarrollar por las instituciones que confeccionarán las primeras colecciones básicas.
- La formulación de planes concretos para el desarrollo del proyecto a realizarse en 1969, que comprende:

Una etapa de preparación y estudio de documentos que serán analizados en una reunión del grupo de trabajo, a realizarse en Caracas en el segundo trimestre del año 1969, que tendrá por objetivo general la definición de normas sobre manuales de formación profesional.

En etapas sucesivas a seguir después de la reunión de Caracas, deberán elaborarse las colecciones básicas; se harán experimentaciones parciales de ellas, se convocará a reuniones sectoriales de los especialistas del área a fin de analizar los experimentos, quedando posteriormente CINTERFOR en disposición de editar y distribuir las colecciones básicas definitivas. A medida que se extienda la aplicación de estas colecciones se han previsto reuniones periódicas de un "Comité Permanente de Revisión" con el cometido de evaluar los resultados de la aplicación del sistema.

3. GRUPO DE TRABAJO

3.1 Composición del grupo

Un grupo de trabajo, de trece personas, quedó integrado por los especialistas en métodos y elaboración de manuales representantes de las instituciones copatrocinadoras, por los expertos de OIT destacados para este proyecto y por el coordinador designado por CINTERFOR.

Estuvieron representados seis países del área: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Uruguay y Venezuela.

3.2 Lista de integrantes

1 Representantes de las instituciones:

Emiliano CALVO

Consejo Nacional de Educación Técnica - CONET

Buenos Aires - ARGENTINA

José Vicente HERNÁNDEZ CHACÓN

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Bogotá, COLOMBIA

Haroldo MERINO

Instituto Nacional de Capacitación Profesional - INACAP

Santiago, CHILE

Edmée NUNES SALGADO

Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial - SENAC

Rio de Janeiro, BRASIL

Alirio PEREZ ROMÁN

Instituto Nacional de Cooperación Educativa - INCE

Caracas, VENEZUELA

Mario POSLA

Instituto Nacional de Aprendizaje - INA

San José, COSTA RICA

João Baptista SALLES DA SILVA

Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial - SENAI

São Paulo, BRASIL

Jesús Antonio SANABRIA SÁNCHEZ
Instituto Nacional de Cooperación Educativa - INCE
Caracas, VENEZUELA

Carlos STEFFEN
Universidad del Trabajo del Uruguay - UTU
Montevideo, URUGUAY

Francisco José VITA
Centro de Capacitación Técnica
Montevideo, URUGUAY

2 Expertos de OIT

Alcides de ALCÂNTARA
OIT - Uruguay
Montevideo, URUGUAY

Benigno ORSINI
OIT - CONET
Buenos Aires, ARGENTINA

3 Representante de CINTERFOR

Eduardo RIBEIRO DE CARVALHO
Director de CINTERFOR
Montevideo, URUGUAY

3.3 Conducción de la reunión

Correspondió la dirección de la reunión al Sr. Carvalho, representante de CINTERFOR, designando el grupo al Sr. Salles da Silva como coordinador del grupo de trabajo.

4. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

4.1 Aclaraciones previas

El grupo de trabajo ordenó sus tareas, disponiendo en primer término que los participantes realizaran exposiciones a modo de análisis de la situación existente, haciéndose paralelamente un inventario selectivo de manuales de la región que podrían ser recomendados por las instituciones.

Posteriormente el grupo fue dividido en dos comisiones que procedieron a:

- elaborar una guía o documento normativo para la confección de material didáctico;
- proponer un proyecto de plan de trabajo para la organización de la primera etapa, trabajos preparatorios a la reunión de Caracas y de la segunda etapa, ejecución, prueba y adopción de las colecciones básicas.

4.2 Exposiciones de los participantes

1 Consejo Nacional de Enseñanza Técnica (CONET) - Argentina

El representante del CONET, Emiliano Calvo, y el experto de OIT destacado en misión en esa institución, Benigno Orsini, hicieron referencia a la nueva modalidad de formación profesional acelerada, que introdujo en CONET la necesidad de establecer técnicas adecuadas de planificación y programación de cursos.

Como paso previo a toda acción se determinaron en CONET los sectores económicos cuyas ocupaciones serían incluidas en la programación de cursos de F.P.A. Los análisis indicaron en una primera aproximación 5 sectores: mecánica, madera, agropecuaria, construcción y hotelería, los cuales se desarrollarían en forma prioritaria.

Para cada sector de los indicados, se debía hacer un estudio general que comprendiese básicamente las monografías de los oficios destacados y listado de técnicas operacionales que se aplican a esos oficios; actualmente está impresa la monografía correspondiente a mecánica; en imprenta, madera; casi terminada la sección agropecuaria; un 20 % de construcción y nada aún en la sección hotelería.

Antes de profundizar en las monografías fue necesario seleccionar los oficios, por ejemplo 25 de la sección mecánica, que serían analizados exhaustivamente. Para efectuar esta selección se apeló al "criterio de demanda", estimado como válido ya que la F.P.A. se dirige principalmente a aliviar las tensiones del mercado de trabajo. Con métodos apropiados se solucionó el problema de las determinaciones de oficios prioritarios dentro de la sección mecánica, estableciéndose además una categorización, llamada "batería", que dio pautas importantes para el diseño de talleres. Por ejemplo la demanda exigía 7 torneros, 2 limadores a máquina, 1 fresador; esa proporción determinaba que en el taller de enseñanza hubiese 7 lugares de trabajo para torneros, 2 para limadores y 1 para fresador, y si la demanda indicase 14, 4 y 2 respectivamente habría que abrir dos cursos y así en adelante.

En cuanto a la definición de cada oficio seleccionado se optó determinar lo por técnicas operativas, sistema ampliamente satisfactorio, cuyos resultados se presentan en el documento: "ARGENTINA: Consejo Nacional de Educación Técnica. Formación profesional acelerada. Sección mecánica. Estudios generales. Buenos Aires, CONET, 1967. 44p."

En dicho documento se incluyen las monografías para las ocupaciones u oficios seleccionados, que comprenden 7 puntos: técnicas y tareas principales del oficio, técnicas y tareas accesorias. Mantenimiento de lo confeccionado. Condiciones y medios de trabajo. Mantenimiento y confección de los medios de trabajo. Condiciones técnico-profesionales y de organización y requisitos psicofísicos.

Las monografías son complementadas por los listados de técnicas operativas (389 para los 25 oficios) agrupadas en 20 familias principales, en las que luego se hace un estudio particularizado para cada oficio, los "diagramas", en los que se indica la intensidad o grado de conocimiento de cada técnica operativa.

Por último se ha incluido una clasificación y comparación de los oficios en base a los perfiles que presentan los "diagramas". Este último trabajo permite agrupar oficios de características similares, lo que ayuda mucho al programador de cursos.

Entre las ventajas del método se destacan: la facilidad que da, a los industriales necesitados de personal, de describir exactamente sus requerimientos particulares, eligiendo las técnicas operativas que estimen debe aprender ese operario, ya sea para formación o para readaptación y perfeccionamiento.

La facilidad que da a los programadores, ya que si poseyesen el material didáctico para enseñar cada técnica operativa (manual de ejercicios, tec

nología aplicada, dibujo, cálculo etc.) podría por simple adición obtenerse un manual general para formar personal del género solicitado.

2 Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) - Brasil

El representante del SENAI, João Baptista Salles Da Silva, y el experto de OIT, Alcides de Alcântara, expusieron las modalidades de trabajo características de esa institución.

Los orígenes de los actuales manuales del SENAI se remontan a series metódicas alemanas y a "progresiones" francesas. Como primer intento se prepararon hojas de tareas, a las que luego fueron agregándose hojas de operación y de información tecnológica, que alcanzan su máxima utilidad al ser aplicadas en el método de instrucción individual y estudio dirigido.

El procedimiento general para la preparación de las series metódicas de oficios (SMO) parte de un estudio o análisis de la ocupación u oficio cuya enseñanza sistemática se intenta.

En el análisis de oficio se busca determinar qué hace el trabajador, cómo lo hace, dónde lo hace y para qué. Contestadas esas preguntas, en forma racional y detallada, se obtiene el material básico para preparar las hojas que componen la serie.

En primer lugar se componen las "hojas de tareas" (qué hace el trabajador) seleccionando tareas útiles, o sea piezas a construir que la escuela podría utilizar después de terminadas. Es necesario aclarar que el criterio utilitario indica una entre las muchas ventajas que reportan las tareas útiles y no los ejercicios puramente didácticos, porque el interés del educando y la similitud al trabajo fabril es mucho mayor. Cabe aclarar también que en otros métodos se usan "tareas puramente didácticas".

Una vez confeccionadas las "hojas de tareas" se organizan las "hojas de operación" (cómo lo hace el trabajador) relacionadas con cada tarea (máximo 8 operaciones por tarea). La introducción de operaciones se gradúa de modo que cada tarea, salvo la primera, tenga solamente dos o tres nuevas.

Cada operación se analiza a fin de establecer los conocimientos teóricos relacionados con ella (matemática, dibujo, tecnología, seguridad, vocabulario técnico) que se presentan en "hojas de información tecnológica".

De lo expuesto puede notarse el estrecho vínculo que existe entre las "hojas de tarea" y sus correspondientes "hojas de operación" y las "hojas de tecnología" relacionadas. El conjunto de varias "hojas de tarea" y sus correspondientes de operación y tecnología forman una "unidad de enseñanza"; estas unidades son objeto de especial atención en el método de estudio dirigido al que se hace referencia a continuación.

Se inicia el proceso de estudio dirigido fijando la atención en una tarea, leyéndose en silencio las hojas correspondientes. Se discute en grupo. Se contesta a los cuestionarios incluidos y por último el grupo elabora una hoja de taller por cada tarea.

Esta hoja de taller ("roteiro de trabalho") contiene los elementos indispensables para la ejecución de la tarea, paso a paso. Aquí se incluyen hasta datos a extraer de tablas, por ejemplo velocidades de corte para torno; esto obliga a los educandos a pensar en el modo de planificar su trabajo y prever todas las informaciones, herramientas y cuidados necesarios.

En el sistema de estudio dirigido, luego de la confección de la hoja de taller se procede a la demostración práctica por el docente. Luego a la ejecución directa por los educandos con un mínimo de dirección docente, limitándose el instructor a aclarar dudas y a corregir errores en el momento en que ellos se revelen, y por último se procede a la evaluación, que implica no sólo la verificación de calidad del producto, sino una continua ponderación de las actitudes del educando en todo el proceso.

Como observaciones generales al sistema, es interesante anotar que muchas tareas tendrán operaciones comunes y por lo tanto hojas de operación y tecnológicas similares; por lo tanto es posible aprovechar, para compaginar series, elementos integrantes de otras series. La división en hojas de tarea, operaciones y tecnología no siempre se aplica; hay casos en que sólo existen hojas de tarea y otros en que se ha buscado una combinación de hoja de tarea y operación conjuntas.

Las hojas de operación pueden ser sustituidas, cuando el proceso tecnológico y la introducción de nuevas herramientas o de nuevos procesos lo aconsejen; esta adaptabilidad que las hace fácilmente actualizables y perfeccionables representa una gran ventaja frente a otros tipos de material didáctico, textos por ejemplo.

Por último es conveniente referirse al papel fundamental que desempeña el docente en este método, ya que si el material, costoso en esfuerzos y dinero, no es aplicado por personal especializado, pierde su eficacia como ayuda didáctica. Por lo tanto todo programa en que se aplique este material debe ir precedido de una preparación intensiva de los instructores.

3 Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) - Brasil

La representante del SENAC, Edmée Nunes Salgado, se refirió inicialmente a las transformaciones que fueron operándose en esa institución y a las tendencias actuales en materia de contenido de los programas de enseñanza y en métodos aplicados.

Hasta hace 10 años se impartía una formación de tipo académico, con tres años de estudios y una gran carga de conocimientos teórico-culturales. Contrariamente la tendencia actual, sobre todo en la educación de adultos, es aumentar el contenido profesional de los cursos.

También se experimentó durante unos 5 años el aprendizaje en el empleo, para jóvenes; se llevaba al educando al propio ambiente de trabajo bajo la dirección de un instructor que acompañaba el desarrollo del trabajo, haciéndole vivir experiencias diversificadas dentro de la empresa. Ese sistema no ha dado los resultados deseados, debido posiblemente a las complejidades de la estructura empresarial y a otros problemas que impedían el acompañamiento y control necesarios.

En estos momentos está desarrollándose una iniciativa exitosa que tiende a implantar un nuevo sistema de "empresa de entrenamiento" o empresa ficticia, en la cual, dentro de un ambiente que permita al educando recibir una vivencia real de todo el engranaje comercial, haya tiempo para impartir la cultura general exigida por ley.

El sistema contable adoptado en estas empresas ficticias es similar al usado en el comercio brasileño, incorporándose inclusive el sistema de ventas a crédito. Los educandos hacen una rotación por los diversos sectores, obteniendo así un panorama global del funcionamiento de toda la empresa.

Se prepara en estos momentos un "manual" para su utilización en estas "empresas ficticias", destinado a orientar a los instructores, estableciéndose en él la dinámica de una empresa mediana real. Se piensa, para más adelante, confeccionar manuales para cada sector o cada tarea específica (por ejemplo, ventas a crédito, facturamiento, expedición, etc.).

En otro sector de enseñanza del SENAC (peluquería, masajes, estética) el sistema se asemeja más a lo expuesto por los participantes sobre oficios manuales.

Para este sector, se hizo, como paso inicial, y sin llegar a un carácter profundamente técnico, un análisis ocupacional restringido a las áreas geográficas representativas del Brasil; así se obtuvo una idea

bastante ajustada del trabajo de cada ocupación. En base a esa información se elaboran en estos momentos los manuales correspondientes.

Resumiendo, el SENAC ha iniciado la etapa de sistematización, con las dificultades expuestas. Se han realizado varias experiencias y algunas de ellas están en fase de consolidación. En cuanto al aspecto de "manuales" el panorama es fiel reflejo de esta situación. Tenemos manuales para instructores que son sólo una guía, se están haciendo manuales de instrucción para oficios como el de peluquería y otros, tenemos una serie de "apostillas" que son apenas una recopilación de apuntes de clase y por último hemos editado "Principios de presupuesto" en el sistema de instrucción programada. Como puede apreciarse la producción es heterogénea, pero la tendencia es positivamente hacia la sistematización.

4 Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) - Colombia

José Vicente Hernández Chacón, representante del SENA se refirió al proceso aplicado en esa institución para determinar las unidades (o cursos) en que se impartirá la formación profesional y para la preparación del material didáctico correspondiente, comentando posteriormente detalles de cada etapa del proceso. Toda la información que se dará está contenida "in extenso" en el "Manual de metodología para la elaboración de programas de formación profesional", editado por la Dirección Nacional del SENA en setiembre de 1966.

Los programas de formación profesional en el SENA se estructuran a fin de atender las ocupaciones estratégicas para el desarrollo nacional. Por lo tanto, como paso previo se hacen estudios de necesidades de recursos humanos a nivel nacional, mediante los cuales se determinan las ocupaciones prioritarias con su localización geográfica y demás informaciones cualitativas y cuantitativas.

Determinados los oficios con sus correspondientes ocupaciones, se procede al análisis ocupacional, considerando primeramente los aspectos de la empresa (tamaño, radicación, proceso usado) en que se desempeña esa ocupación; haciéndose luego, mediante observación y preguntas al operario que actúa en el puesto de trabajo correspondiente, una descripción de la ocupación. Esquemáticamente el entrevistado deberá responder a las preguntas cómo lo hace, por qué y para qué lo hace. El análisis anterior es comprobado y completado con consultas a los supervisores correspondientes.

De la comparación de los diversos análisis efectuados para una misma ocupación surge el resumen de análisis, que da una visualización a nivel nacional de las distintas modalidades de una misma ocupación.

Con la información obtenida se procede a la redacción de la monografía de la ocupación, que se presenta dividida en tres sectores:

- Exigencias del trabajo: requisitos, conocimientos y responsabilidades inherentes al puesto de que se trata y que debe poseer el trabajador para desempeñarlo.
- Características del trabajador: perfil físico y psíquico ideales.
- Datos complementarios: experiencia y formación profesional requeridas, condiciones de admisión y sus limitaciones, salarios y horarios.

Ya con la monografía redactada se procede a confeccionar los "Cuadros analíticos de operaciones" y el "Cuadro analítico de conocimientos", integrándose ambos en una presentación conjunta.

Para hacer los cuadros analíticos se descompone la ocupación en bloques, luego los bloques en tareas reales que se traducen a tareas típicas, y finalmente las tareas típicas en operaciones.

A partir de las operaciones seleccionadas se determinan los conocimientos profesionales y específicos (cálculo, tecnología, dibujo, etc.), que, ordenados por materias y temas, se incluyen en el "cuadro analítico de conocimientos".

Por último se integran ambos cuadros, de operaciones y de conocimientos, determinándose las "unidades de enseñanza" (compuestas de una a tres operaciones nuevas) para las que se diseñan los ejercicios tipo, que permitirán al educando capacitarse activamente por pasos sucesivos.

Cada "unidad de enseñanza" se presenta como una serie de fichas de instrucción que son:

- Ficha del instructor, para su orientación pedagógica.
- Ficha de práctica, que describe los ejercicios.
- Ficha de tecnología, que incluye los conocimientos indispensables para la cabal comprensión del proceso de ejecución.

El conjunto ordenado y sucesivo de las "unidades de enseñanza" que conforman un curso constituye la correspondiente Serie Metódica.

Como complemento de las series metódicas, se investigan a las ayudas didácticas, visuales, auditivas y motrices, para su eventual aplicación a cada serie.

También es necesario hablar del proceso de perfeccionamiento del material que compone las series metódicas. En el SENA se trata de incenti-

var la participación de los instructores en todo este proceso. Se ha dado instrucción para que manden informes trimestralmente; es una forma indirecta de evaluar la labor del instructor. En ellos constan entre otras cosas las observaciones y sugerencias que les merezcan las fichas distribuidas; en este sentido se ha visto la conveniencia de ir eliminando la "Ficha del instructor" que hacía menguar la necesaria iniciativa personal.

Habría que observar por último que el sistema de las unidades de enseñanza ha resultado muy conveniente, ya que permite a los alumnos adultos hacer sus cursos por el sistema de "créditos" y a los aprendices recorrerlos por semestres.

5 Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP) - Chile

El representante del INACAP, Haroldo Merino, hizo referencia a los procedimientos seguidos para elaborar programas de formación y diseñar el material didáctico adecuado, así como a las formas de trabajo para ejecutar los programas.

El procedimiento para elaborar el material didáctico de cada programa de INACAP, está centralizado en una división denominada Normas, Métodos y Material Didáctico, la que para cumplir sus propósitos, está organizada en secciones técnicas, de acuerdo a los diferentes sectores que se trabajan (agrícola, confección, construcción, electricidad, mecánica, minería, pesca) más los servicios para ayudas didácticas, pedagogía y psicología.

En la concepción de un programa, INACAP desarrolla dos etapas, que son de general conocimiento en estos casos; la primera de análisis ocupacional y la segunda de programación.

En la primera etapa pueden hacerse trabajos, de distinta amplitud, llamándose "análisis general" al análisis ocupacional que se refiere a un oficio o grupo de ellos, y "análisis particular" cuando se refiere a una ocupación específica.

En ambos casos el método seguido es el mismo, siendo la diferencia la magnitud del campo abordado.

La etapa de programación se efectúa siguiendo en general los mismos criterios que se aplican en otras instituciones, considerándose fundamentalmente la relación que debe existir entre los antecedentes proporcionados por la etapa análisis y el contenido del programa. Este contenido a su vez tiene como elementos condicionadores al nivel inicial, el nivel final, el tiempo y el ritmo de aprendizaje.

El resultado del trabajo de esta etapa se refleja en el "cuadro programa" o "analítico", en donde se indican:

- los objetivos
- las operaciones básicas
- las tareas típicas
- los tiempos requeridos
- las materias repetidas y las nuevas
- las tecnologías seleccionadas

y cuya presentación es similar a los empleados en los países latinoamericanos.

A continuación de la programación se procede a la elaboración de los componentes del material didáctico, que son los siguientes:

- Cuadro programa o analítico (ya preparado)
- Hojas de tarea
- Hojas guías de instrucción
- Hojas de calificación
- Lista de materiales
- Lista de herramientas y equipos
- Lista de ayudas didácticas
- Hojas de tecnologías relacionadas

En las hojas de tarea va disminuyendo el detalle para la confección del trabajo, a medida que el participante vaya acercándose al final del curso.

Las hojas guías tienen como objetivo fundamental ayudar al instructor a la mejor preparación de sus lecciones.

Las listas de materiales, herramientas, equipos y ayudas didácticas, son una ayuda para los administradores, para facilitarles la programación detallada de la realización de los cursos.

Las hojas de tecnologías relacionadas contienen las materias como cálculo, dibujo, tecnología, seguridad, idiomas, etc., necesarios para el completo aprendizaje del participante.

El cuadro programa, las hojas de tarea, las hojas guías y las listas, son elementos particulares de un programa, pero las hojas de tecnologías son elementos que se preparan en general y que pueden aprovecharse en la aplicación de cualquier programa.

Para la aplicación de un programa, los encargados deben considerar que el elemento fundamental de referencia es el contenido del mismo, el que en sí lo define y determina su objetivo.

Lo anterior permite que tanto el nivel inicial como el tiempo y el ritmo de aprendizaje se relacionen para cada caso, como asimismo las tareas típicas sean reemplazadas por aquéllas que sean más convenientes.

Un sistema de supervisión técnica está encargado de velar por que la estructura general de los cursos no se desvíe conceptualmente de la idea fundamental.

Una vez que el material se ha aplicado, los instructores y administradores deben emitir un informe con sus apreciaciones. Esta información, más la entregada por la supervisión, permite después de un período, revisar un programa y sus materiales y modificar sus partes defectuosas.

Durante un largo período se mantuvo una gran inestabilidad en los programas, estando sometidos a un constante proceso de modificaciones. El criterio actual es mantener un programa durante un período de uno a dos años, sin alteraciones; pero recogiendo informaciones para que luego, por medio de un estudio completo, se apliquen los cambios recomendables.

Estructura del material didáctico

En cuanto a la estructura que se le da al material didáctico puede decirse que en cada una de las actividades profesionales en que actúa el instituto, se ha preparado un esquema de cursos que contiene una información ordenada en una escala de nivel de conocimientos. Es así como se cuenta con cuatro niveles de las siguientes características:

Primer nivel: para entregar conocimientos técnico-teóricos básicos de la especialidad. Proporciona habilidad y método para ejecutar trabajos hasta de mediana dificultad, empleando herramientas, equipos, máquinas e instrumentos propios de la especialidad.

Al egresado se le puede considerar como ayudante adelantado (trabajador semicalificado).

Segundo nivel: para completar los conocimientos técnicos fundamentales de cada especialidad. Proporciona habilidad y método para ejecutar trabajos delicados y complejos sin llegar a la especialización.

Al egresado se le puede considerar como maestro de segunda categoría (trabajador calificado).

Tercer nivel: para entregar conocimientos técnicos de mayor especialización, dentro del área. Proporciona nuevas técnicas que incrementan la eficiencia del trabajador.

Al egresado se le puede considerar como maestro de primera categoría (trabajador altamente calificado).

Cuarto nivel: para proporcionar conocimientos necesarios para resolver problemas que suelen presentarse a quienes tienen personal a cargo y propios del nivel de supervisión.

Capacita a los egresados para desempeñarse como capataces, jefes de grupo, etc.

Dichos niveles permiten lograr una estrecha relación entre el entrenamiento impartido por INACAP y la clasificación de los trabajadores en el mercado del empleo.

Los trabajos de referencia son de la responsabilidad de las secciones técnicas, a cargo de ingenieros o técnicos que se han especializado en las materias que envuelve la actividad de su sección.

Para el desarrollo de los programas se puede proceder en formas distintas, ya sea:

- Asignando la tarea a un instructor
- Asignando la tarea a un grupo de técnicos
- Contratando el trabajo a profesionales especialistas
- Contratando personal a honorarios para la ejecución de un programa en particular, ya sea nacionales o extranjeros
- Utilizando la asistencia técnica internacional para elaborar programas específicos.

El personal encargado puede trabajar individualmente o en grupo; puede asignársele la elaboración completa de un material didáctico a una sola persona o dividirlo en partes para distintos especialistas.

6 Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) - Costa Rica

El representante del INA, Mario Posla, inició su exposición haciendo una breve reseña sobre las circunstancias bajo las cuales fue creada

esa institución en fecha reciente. En setiembre de este año (1968) se inaugura un centro con 16 talleres y 16 aulas, el primero que se construye para el INA.

No obstante, antes de disponer de locales apropiados, se impartían cursos de habilitación de una duración máxima de un año, a postulantes de más de 18 años, egresando a un nivel de operario semicalificado o ayudante avanzado. También se impartían cursos de complementación de 80 a 200 horas para trabajadores en servicio y dentro de la modalidad de formación en la empresa. Cursos de alto nivel para gerentes, propietarios, coordinadores de capacitación y supervisores.

En 1967 se integra el grupo de trabajo que actualmente compone la División Técnica del INA, iniciando este grupo el estudio y adaptación de manuales existentes. Se recibe en esa oportunidad el aporte del SENA y la colaboración personal del Ing. Wilches; también una misión española prestó asistencia técnica en esa oportunidad.

Posteriormente fueron enviados a España y Perú un grupo de 15 becarios a especializarse en metodología de programación. Esta gente, práctica en diversos oficios y con experiencia en la industria, constituyó el núcleo que inició la preparación de programas en varios oficios.

Otro jalón lo constituye la llegada de una misión de asistencia técnica de la OIT, que ha revitalizado los trabajos de programación, iniciando los análisis de 15 ocupaciones, mediante sistema y formularios similares a los del SENA (que no se describen por haber sido expuestos claramente por el representante de esa institución).

En el proceso anterior se han introducido pequeñas variantes de terminología y presentación formal, pero en esencia las hojas son las mismas. "Práctica de taller" es la hoja del instructor del SENA. Las hojas de tecnología se han desdoblado en dos, "Hojas de tecnología general" con nociones culturales y científicas básicas y "Hojas de tecnología del oficio" con un contenido mucho más específico. También se incluyen hojas de cálculo y dibujo, complementando los conocimientos básicos necesarios al oficio.

Actualmente se inicia la introducción de "hojas de tarea" destinadas al alumno. Se comenzaron también los intentos de uniformizar la presentación de este material, en cuanto a formato, rótulos, colores y codificación de oficios y tareas.

7 Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU)

Los representantes de esta institución, Carlos Steffen y Francisco José Vita, iniciaron su exposición refiriéndose en líneas generales al largo

proceso histórico, de casi 100 años, recorrido por la enseñanza de oficios en el Uruguay, para describir luego la estructura actual de la UTU, que es el único organismo encargado de la enseñanza técnica y cuya ley de creación cuenta 25 años.

La enseñanza impartida por la institución es del tipo clásico a nivel post-primario. Es una rama paralela a la enseñanza media secundaria pero sin conexiones horizontales, y con el gran defecto de que las salidas a niveles superiores son prácticamente inexistentes.

En líneas generales, el contenido programático de los cursos tiende hacia una fuerte complementación cultural. Del total de horas de clase dictadas en la institución, el 51 % corresponde a prácticas; el 19 % a asignaturas puramente culturales y el 30 % a asignaturas técnicas (generales 17 % y específicas del oficio 13 %).

Este enfoque se mantiene incambiado desde la creación de la institución, sufriendo sólo pequeñas variantes en cuanto a los porcentajes indicados. Es de destacar que las prácticas se realizan íntegramente en talleres de las escuelas, lo que encarece este tipo de enseñanza, originando penurias de orden presupuestal que afectan principalmente a la calidad e intensidad de las prácticas que prevén los programas.

La formación se rigió siempre por "programas de enseñanza" escritos, tanto para la parte teórica como práctica; por eso la experiencia en el campo de los manuales es muy limitada en UTU.

Los programas son elaborados por comisiones de docentes a los que se recurre en forma honoraria, contando con la coordinación del actual Departamento de Investigaciones y Programas Técnico-Docentes. Se producen así listas de bolillas o temas, en el caso de las asignaturas teóricas, y listas de trabajos o tareas con indicaciones más o menos detalladas, en el caso de las asignaturas prácticas.

Respecto a la aplicación de manuales, puede indicarse como punto inicial las conferencias dictadas por una misión brasileña integrada por personal del SENAI que actuó en nuestro medio, señalando la conveniencia de los sistemas de series metódicas.

A partir de allí se han realizado algunos trabajos, no llegándose a completar enteramente ninguna serie.

Se han elaborado para muchos cursos hojas de tareas. Las series de hojas de operaciones no han pasado de ensayos, igual que las hojas de información tecnológica.

Sin embargo la aplicación de hojas de tarea ha significado un gran adelanto frente a las posibilidades que da un simple programa redactado en forma literal. Las instrucciones son más precisas, permitiendo racionalizar los cursos porque cada serie de tareas se ha obtenido de un estudio analítico del oficio.

Es importante anotar que los estudios analíticos antedichos no se han hecho en base a la observación directa del puesto de trabajo, sino que se completan en base a las experiencias que aportan cada uno de los integrantes de las comisiones convocadas para la elaboración de las hojas de tarea.

Últimamente han tomado impulso otras modalidades de formación profesional que no se aplicaban en UTU: formación para la empresa y los cursos dictados por el Instituto de Capacitación Técnica. La implantación de estas nuevas modalidades hizo necesario crear una serie de ayudas didácticas acordes a sus características, y fue así como surgen una serie de manuales de aplicación distinta a los de los cursos regulares que ya se han descrito.

Se preparan manuales de tipo "clásico" con sus hojas de tarea, de operación, de información tecnológica y complementarias, para cursos de adiestramiento en especialidades restringidas (p. ej. motores diesel) apareciendo también otros materiales también denominados "manuales" en el sentido amplio de la palabra pero que no están integrados por todos los tipos de hojas habituales, tales como los manuales para dictar cursos de mejoras de métodos en los que se pretende dar a los futuros instructores una guía y lineamientos que los orienten en su trabajo.

En la confección de manuales "clásicos" puede decirse que está aplicándose la metodología descrita por el representante del SENAI. Para los otros tipos, dado que la experiencia es reciente, aún no pueden indicarse tendencias y esquemas metodológicos.

8 Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) - Venezuela

Expusieron sobre la situación actual del INCE sus representantes, Jesús Sanabria y Alirio Pérez Román, refiriéndose a la evolución de las dependencias responsables y a la metodología utilizada para la elaboración de material didáctico.

Desde los comienzos de la actividad del INCE en 1961, hasta 1963, la producción de material didáctico no estaba ordenada ni coordinada; se actuaba por imperativo de las circunstancias, utilizándose en general una buena base metodológica aportada por misiones de OIT que prestaban asistencia técnica en esa época.

En 1964 se trató de establecer una integración de las llamadas oficinas técnicas sectoriales. Este intento de centralización fracasó, montando entonces cada Dirección (Industrial, Comercial, de Servicios, Rural, etc.) su propia oficina técnica que preparaba manuales de acuerdo a su conveniencia.

No obstante este contratiempo, la idea de centralización cristalizó en 1965, con la creación de la Oficina de Servicios Técnicos, que agrupó inicialmente lo que era materiales, dibujo, mecanografía y reproducción, integrando luego ayudas audiovisuales y entrenamiento de instructores.

Actualmente el desarrollo de esta oficina abarca toda la parte técnica, denominándose Dirección de Programación y Servicios Técnicos.

Es interesante ver al detalle la estructura de esa dirección que aglutina a todos los departamentos que, directa o indirectamente, son responsables de las distintas etapas de la elaboración de programas y manuales. Tiene tres divisiones con sus departamentos respectivos:

- División Mano de Obra, con los departamentos de Encuestas y de Estadísticas.
- División Técnica, con los departamentos de Análisis de oficios, de Programación de cursos, de Redacción de material didáctico, de Ayudas audiovisuales, de Edición de material didáctico y de Entrenamiento de instructores.
- División de Investigaciones con los departamentos de Evaluación de programas y cursos, de Normas y nuevos métodos, de Instrucción por correspondencia y de Relaciones internacionales.

Esta dirección, de manera muy semejante a otras instituciones, según lo expuesto por otros participantes, en especial el representante del SENA, elabora el material cumpliendo las etapas siguientes: Detección de necesidades; análisis de ocupaciones u oficios; programación de los cursos; preparación de material didáctico; diseño de ayudas audiovisuales; edición e impresión del material y adiestramiento de los instructores.

Posteriormente a la puesta en práctica de los programas se efectúa la evaluación, investigándose la introducción y/o adecuación de nuevos métodos o el funcionamiento de los métodos corrientes.

Conviene aclarar que las etapas indicadas anteriormente no guardan una estricta ordenación cronológica; por ejemplo, durante el proceso de redacción del manual, simultánea y coordinadamente se procede al diseño de ayudas audiovisuales (si se estiman necesarias).

El análisis de oficio incluye la preparación de monografías, en primer término, y luego la descomposición en tareas y ocupaciones.

Según la metodología del INCE, este análisis deberá cumplir, en detalle, las siguientes fases:

- Ubicar el oficio de acuerdo a la clasificación ocupacional e identificar el nivel.
- Determinar la muestra válida para la realización de encuestas sobre la ocupación.
- Obtener información inicial sobre tareas y operaciones.
- Tabular, determinando su frecuencia, tareas y operaciones.
- Determinar la extensión del contenido del análisis.
- Desarrollar el análisis en sus tres aspectos: operativo, psicológico y didáctico.
- Refinar el contenido del análisis.
- Determinar la validez del contenido del análisis.

Hasta aquí la similitud con los métodos organizados, expuestos por otros participantes, es grande, pero en el INCE se aplica luego el análisis de operaciones, que por su importancia es conveniente destacar.

Este método conduce a un conocimiento más profundo y más detallado de la operación y es base imprescindible para preparar material para el método de instrucción programada.

Su inconveniente mayor es el costo y la lentitud, sensiblemente mayores que los de otros métodos más generalizados.

Consiste este método en un proceso mediante el cual se identifican las partes que componen cada operación, categorizando cada parte así identificada en cuatro niveles:

- Objetivo principal (de carácter enunciativo): lo que el participante debe estar en capacidad de poder hacer al finalizar el adiestramiento.
- Sub-objetivo (de carácter enunciativo): lo que el participante debe hacer para alcanzar el objetivo principal.
- Contenido o materia (de carácter informativo): todo lo que el participante debe aprender para poder ejecutar cada sub-objetivo, registrándose los pasos ordenados cronológicamente de las operaciones, la información técnica necesaria e inmediata y la información sobre seguridad.

- Ayudas didácticas: elementos que sirven para facilitar la comunicación de la materia.

Cuando el análisis de operación se aplica como extensión al análisis de oficios tradicional se establece en forma aproximada la siguiente correspondencia:

Objetivo principal es la TAREA

Sub-objetivo es la OPERACIÓN.

Más adelante de estos enunciados se presenta la diferencia fundamental. En el método clásico, la materia o contenido se determina en el escritorio. En el método nuevo se analiza en el lugar de trabajo. Por lo tanto el analista no tiene por qué ser especialista en esa ocupación; más aún, es conveniente que no lo sea.

4.3 Acuerdos previos y procedimientos de trabajo

- 1 Se decidió que los señores participantes entregasen al coordinador del grupo una lista de manuales producidos por las respectivas instituciones y que considerasen recomendables por su presentación, organización, contenido y otras características relevantes.

Ese listado sirvió de base para una selección de material que será distribuido y analizado antes de la convocatoria a la siguiente reunión (Caracas).

- 2 Se debatió posteriormente la conveniencia de seleccionar las especialidades con las cuales se experimentará la confección de materiales a nivel regional, recayendo las prioridades en mecánica general, electricidad, mecánica agrícola y hotelería, fundamentalmente porque en estos sectores ya hay experiencias locales valederas, además de representar una gama de situaciones variadas y constituir puntos estratégicos en el desarrollo de los recursos humanos de múltiples países.
- 3 Considerando lo expuesto en los apartados anteriores, los representantes de las instituciones participarán en la elaboración de los primeros trabajos experimentales; optando según su experiencia y conveniencia, por las especialidades indicadas en el cuadro siguiente:

	CONET	SENAC	SENAI	SENA	INA	INACAP	UTU	INCE
Mecánica general	X		X	X	X	X		
Mecánica agrícola				X	X	X	X	X
Electricidad			X				X	
Hotelería	X	X						X

Posteriormente se espera interesar a otras instituciones de la región para que también participen activamente en este plan de cooperación.

4 A fin de asegurar la comunicación de los miembros del grupo de trabajo y la continuidad de la acción, se estimó conveniente realizar otra reunión, con sede en Caracas, en el segundo trimestre del año 1969. Tal como se explica en el párrafo siguiente, el grupo formuló planes de trabajo y desarrollo del proyecto, correspondientes a los lapsos que median: entre las reuniones de Montevideo y Caracas y posterior a la reunión de Caracas.

5 Definidas las especialidades prioritarias y las opciones de las instituciones a fin de participar en los sectores de su interés, el grupo de trabajo decidió dividirse en dos comisiones con los cometidos de tratar:

Comisión I: Anteproyecto de "Documento Normativo" para confeccionar material didáctico.

Comisión II: Planes de desarrollo del proyecto 023, comprendiendo: primera etapa, trabajos preparatorios previos a la reunión de Caracas y segunda etapa, trabajos posteriores a la reunión de Caracas.

4.4 Anteproyecto de Documento Normativo (CINTERFOR/RT 023/DOCTRAB I/ V-69)

La comisión encargada presentó un documento que ha contemplado los objetivos generales de establecimientos de normas y procedimientos en el proceso de elaboración del material didáctico para los cursos, y específicamente de clasificación y limitación del contenido didáctico, orientación a los especialistas en el proceso de estructuración lógica (incluso formatos e ilustraciones), homogeneización de criterios de redacción y control de costos.

Dicho documento, incluido como anexo I de este informe, contiene normas e información general sobre material didáctico, análisis ocupacional y programación, y particularizada sobre manual de instrucción, colecciones básicas CINTERFOR (CBC), guía del instructor y finalmente Plan de Trabajo (guía de pasos pedagógicos).

Se le ha incluido además un apéndice gráfico en el que se presentan ejemplos de hojas de material didáctico y esquemas estructurales para la composición de manuales de formación profesional y composición de las colecciones básicas de CINTERFOR (CBC). Este apéndice no se distribuirá como anexo al presente informe.

Según los planes de trabajo que se exponen en el apartado siguiente, el "Documento normativo" servirá de base para la fijación de normas que deberán ser recomendadas en la reunión de Caracas.

4.5 Planes de desarrollo del proyecto CINTERFOR 023

- 1 Considerada la conveniencia de efectuar una reunión en Caracas (apartado 4.3-4) la comisión respectiva propuso planes en los que se detalla la actividad previa a la reunión y se dan líneas generales para la actividad posterior.

En la reunión de Caracas deberán definirse:

- Las normas para la elaboración de los materiales de instrucción, tal como consta "in extenso" en el plan de desarrollo de la primera etapa, puntos 5 y 6.
- Las instituciones que tendrán a su cargo la preparación de las distintas colecciones básicas.
- Los requisitos a cumplir por el personal que participará a nivel sectorial y nacional en la confección y revisión de las colecciones (ver diagrama de estructura funcional).

- 2 En detalle el plan de ejecución de la primera etapa es el siguiente:

(Se transcribe textualmente)

PROYECTO 023

I. Plan de ejecución de la primera etapa

Trabajos preparatorios para la reunión técnica en Caracas

1. TÍTULO RESUMIDO: ESTUDIO MANUALES FP.
2. TÍTULO: Normas sobre elaboración de manuales para cursos de formación profesional.
3. ANTECEDENTES:

Durante los días 26 al 30 de agosto de 1968 se reunió en Montevideo, en la sede de CINTERFOR, el grupo de trabajo que llevó a cabo la etapa preparatoria del proyecto 023 "ESTUDIO MANUALES FORMACIÓN PROFESIONAL".

El grupo de trabajo comprobó la existencia de las siguientes circunstancias en relación a los manuales de formación profesional en Latinoamérica:

- 3.1 Existe la comprobada necesidad de disponer de manuales para la formación profesional metódica y sistemática, en todas sus modalidades en América Latina.
- 3.2 La multiplicación de manuales realizados en forma aislada (individual) por las diferentes instituciones representa un derroche de recursos humanos y económicos.
- 3.3 Las instituciones de formación profesional del área latinoamericana están empleando programas y material didáctico similares.
- 3.4 En su mayoría, las instituciones tienen dificultades de orden humano, técnico y financiero para llegar a la autonomía en la preparación de los manuales.
- 3.5 Como consecuencia de la creciente integración de los países del área, se producirá un aumento en el intercambio de mano de obra que podrá facilitarse por medio de una normalización de la formación profesional.
- 3.6 El material que existe actualmente en las instituciones de formación profesional del área, constituye un valioso acervo para ser aprove-

chado en la realización común del trabajo de elaboración de manuales didácticos.

De la realización en común del plan objeto del proyecto CINTERFOR 023 derivará:

- 3.7 La posibilidad de aprovechamiento general de los mejores recursos humanos y tecnológicos del área.
- 3.8 La realización del material didáctico en base a un sistema de informaciones más completo y al empleo de las técnicas más actualizadas.
- 3.9 La posibilidad de alcanzar una descripción uniforme de las ocupaciones con miras a la elaboración de un sistema codificado para toda el área.
- 3.10 La posibilidad de elaborar colecciones básicas de material didáctico, de tal manera que pueda adaptarse a las modalidades de FP, propias de cada país.

4. COPATROCINADORES:

Se proponen inicialmente:

CONET	Argentina
MEC	Brasil
SENAC	Brasil
SENAI	Brasil
SENA	Colombia
INA	Costa Rica
INACAP	Chile
SECAP	Ecuador
AID	Estados Unidos
ARMO	México
IFARHU	Panamá
SENATI	Perú
UTU	Uruguay
INCE	Venezuela

Podrán incorporarse posteriormente en este carácter las otras instituciones de la región interesadas en el desarrollo del proyecto.

5. OBJETIVO GENERAL:

Normalizar el procedimiento empleado en el área latinoamericana para la elaboración de colecciones básicas de material de instrucción (manuales de formación profesional).

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

6.1 Determinar y definir los factores que deberán tenerse en cuenta para la elaboración de los manuales.

6.2 Recomendar normas para la elaboración de los planes de estudios (curricula) y programas.

6.3 Proponer normas para la elaboración de las "unidades de enseñanza" y su contenido, incluyéndose:

6.3.1 Tipos de hojas u otro documento.

6.3.2 Diseño y formatos.

6.3.3 Contenido.

6.4 Hacer sugerencias sobre las ayudas didácticas más convenientes.

6.5 Proponer procedimientos recomendables para la aplicación de las colecciones didácticas de acuerdo con las diferentes modalidades de formación profesional:

6.5.1 Procesos metodológicos.

6.5.2 Normas de naturaleza administrativa requeridas para dicha aplicación.

6.6 Recomendar normas para:

6.6.1 Elaboración de la "guía del instructor".

6.6.2 Elección del equipo y herramientas.

6.6.3 Planificación e instalación de talleres.

6.6.4 Reclutamiento, selección, formación y perfeccionamiento de los docentes.

6.6.5 Evaluación de los materiales didácticos (colecciones) elaborados.

6.7 Sugerir los países que tendrán a su cargo la elaboración de las colecciones e indicar los requisitos de los coordinadores nacionales, sectoriales y especialistas, que prepararán las colecciones teniendo en cuenta las normas fijadas al efecto.

6.8 Hacer otras recomendaciones a CINTERFOR con miras al cumplimiento de los objetivos de la reunión.

7. PREPARACIÓN:

7.1 La dirección de las actividades preparatorias y su organización estarán a cargo de CINTERFOR.

7.2 CINTERFOR enviará al INCE, para que queden a la disposición del grupo de trabajo, ejemplos de colecciones básicas obtenidas en los países de la región y en otros países fuera del área.

7.3 El esbozo de las normas generales para la elaboración de manuales, preparados por el grupo de trabajo reunido en Montevideo, será enviado por CINTERFOR a las instituciones del área para ser analizado.

8. PARTICIPANTES:

8.1 Número y selección: Cada uno de los copatrocinadores propondrá a CINTERFOR un representante competente con especialización en métodos y manuales aplicados en formación profesional. Una vez aceptadas las propuestas por CINTERFOR, se constituirá el grupo de trabajo integrado por:

- Los participantes de las instituciones copatrocinadoras.
- Los expertos de OIT a destacar para este proyecto.
- El coordinador designado por CINTERFOR.

8.2 Actuación: Los participantes se comprometen a cumplir con la asistencia en el horario que se establezca para las sesiones del grupo de trabajo y ofrecer en ellas su participación activa.

9. LUGAR, DURACIÓN Y FECHA:

9.1 Lugar: La reunión del grupo coordinador de la etapa de desarrollo tendrá lugar en Caracas, Venezuela, en la sede del INCE.

9.2 Duración: Dos semanas con 5 días hábiles de dedicación completa por semana.

9.3 Fecha: Segundo trimestre de 1969. (probablemente 7 al 18 de abril)

10. EJECUCIÓN:

10.1 Conducción: La conducción del grupo de trabajo estará a cargo del coordinador designado por CINTERFOR.

10.2 Programa:

10.2.1 CINTERFOR se hará cargo del desarrollo y control de las etapas referentes a la organización de la reunión.

10.2.2 El grupo ordenará sus tareas para cubrir los objetivos específicos de la reunión. Se recomienda como procedimiento de trabajo el siguiente:

- a) presentación de los participantes;
- b) designación del coordinador del grupo;
- c) como fase preliminar de la reunión, los participantes considerarán los informes brindados por las instituciones sobre los métodos usados en cursos y programas de los diferentes sistemas de FP conforme al plan del proyecto CINTERFOR 046;
- d) sugerencias, comentarios y críticas de los representantes de cada institución sobre los documentos que les fueron enviados con anticipación por el CINTERFOR;
- e) organización de "subgrupos" de trabajo para tratar los asuntos que figuran como objetivos específicos de la reunión;
- f) designación de comisiones de redacción en cada "subgrupo" para preparar y presentar al plenario los informes respectivos, que serán entregados a CINTERFOR una vez lograda su aprobación final;
- g) reunión en plenario para discusión y aprobación de los informes de los subgrupos;
- h) designación de una comisión de redacción para preparar el documento normativo cuya presentación final al CINTERFOR quedará a cargo del INCE. Dicho documento deberá contener ejemplos concretos que puedan facilitar el trabajo de las instituciones que elaborarán las colecciones básicas preliminares;
- i) indicación de las instituciones que tendrán a su cargo la preparación de las distintas colecciones básicas y planificación de dichas actividades;
- j) determinación de los requisitos de los asesores principales, coordinadores por institución, responsables locales y especialistas que integrarán el grupo técnico encargado de hacer la revisión de las colecciones.

10.3 Local y servicios de secretaría: serán facilitados por el INCE que, conjuntamente con el CINTERFOR, proporcionará los servicios de documentación, biblioteca y reproducción.

10.4 Horario: el horario de sesiones será fijado por CINTERFOR e INCE.

11. FINANCIACIÓN:

11.1 CINTERFOR y las instituciones copatrocinadoras sufragarán los gastos de viáticos y viaje de los participantes en coparticipación, tomando CINTERFOR a su cargo los gastos de los viáticos y las instituciones copatrocinadoras los de los viajes.

11.2 Los pasajes y viáticos de los expertos de OIT serán a cargo de sus respectivos proyectos.

11.3 Los gastos de local y secretaría para el grupo de trabajo serán a cargo del INCE.

11.4 Los gastos de preparación y envío de las publicaciones y documentos que aportarán las instituciones serán a su respectivo cargo.

11.5 A cargo de CINTERFOR será la preparación y distribución del informe final de la reunión.

3 Posteriormente a la reunión de Caracas los grupos de trabajo se abocarán a la elaboración de las colecciones básicas, realizando la implantación experimental y una evaluación, antes de su implantación definitiva. El diagrama siguiente permite apreciar en forma general las fases del proyecto 023 en su segunda etapa.

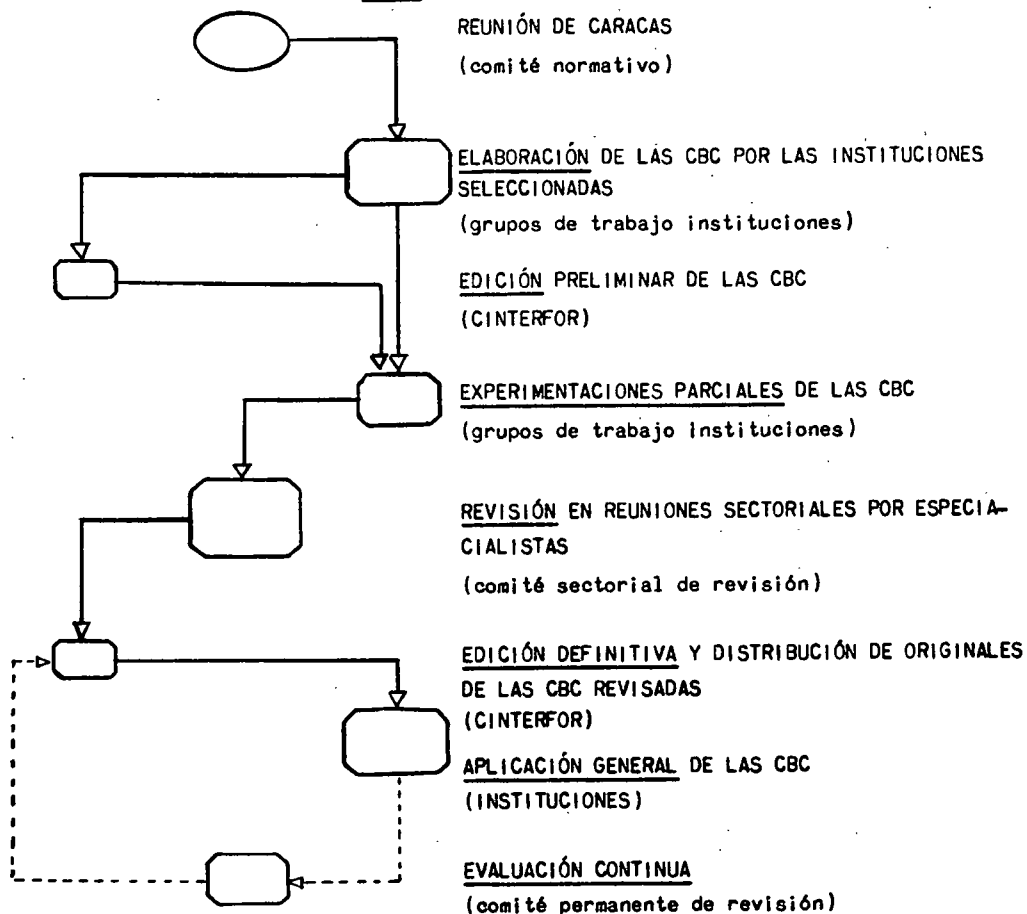
FASES DE LA II ETAPA DEL PROYECTO 023

TRABAJO :

CENTRALIZADO

REUNIONES

LOCAL



En detalle la comisión propuso el siguiente plan: (se transcribe textualmente).

PROYECTO 023

II. Plan de ejecución de la segunda etapa

Trabajos posteriores a la reunión de Caracas

1. Elaboración de colecciones básicas por los países seleccionados

- 1.1 El grupo de trabajo en la reunión de Caracas elaborará el documento normativo e indicará las instituciones que tendrán a su cargo la elaboración de las colecciones básicas.
- 1.2 CINTERFOR designará, en atención a las especialidades seleccionadas, asesores principales que supervisen la elaboración de las mismas, con el objetivo de mantener la uniformidad de los criterios contenidos en el documento y de hacer cumplir los plazos establecidos en el plan.

2. Experimentaciones parciales de las colecciones básicas

- 2.1 CINTERFOR determinará las instituciones en que se experimentarán las colecciones básicas, las que serán editadas en número reducido, suficiente para atender a las necesidades de esta etapa del plan.
- 2.2 La orientación de los instructores que llevarán a cabo, en los distintos países, la experimentación de las colecciones básicas estará a cargo de la institución nacional que contará con la eventual colaboración de los asesores principales designados por CINTERFOR.
- 2.3 La selección de las instituciones deberá tomar en cuenta las condiciones de personal y recursos de que disponen para asegurar una adecuada experimentación del material.

3. Reuniones sectoriales de los especialistas del área

- 3.1 Los comités sectoriales de revisión estarán integrados por los asesores principales, coordinadores en institución, los responsables por especialidad y los colaboradores que fueren necesarios, convocados a ese efecto.
- 3.2 CINTERFOR, tan pronto tenga las informaciones de las instituciones donde se experimentan dichas colecciones, hará la convocatoria de los

comités sectoriales de revisión. Con el propósito de llegar a corto plazo a las ediciones de carácter regional para aplicación en los países del área, recomiéndase que las reuniones sean organizadas a medida que se tengan los resultados parciales correspondientes a las varias unidades ocupacionales que constituyen un oficio. En el caso de la mecánica general, por ejemplo el ajuste, torno, fresadora, etc., representan unidades que pueden ser estudiadas una por vez, sin esperarse la conclusión de todas las colecciones de mecánica.

- 3.3 Después de la revisión, cada institución miembro enviará a CINTERFOR los originales definitivos a ser empleados en la edición de las colecciones básicas.

4. Edición y distribución de las colecciones básicas definitivas

- 4.1 Después de la revisión de las colecciones, el CINTERFOR tendrá a su cargo la elaboración de los originales destinados a la impresión. Dichos originales serán enviados a las instituciones que estén interesadas en aplicar las colecciones.
- 4.2 Cada institución interesada en aplicar el material de las colecciones quedará encargada de reproducirlas por su propia cuenta.

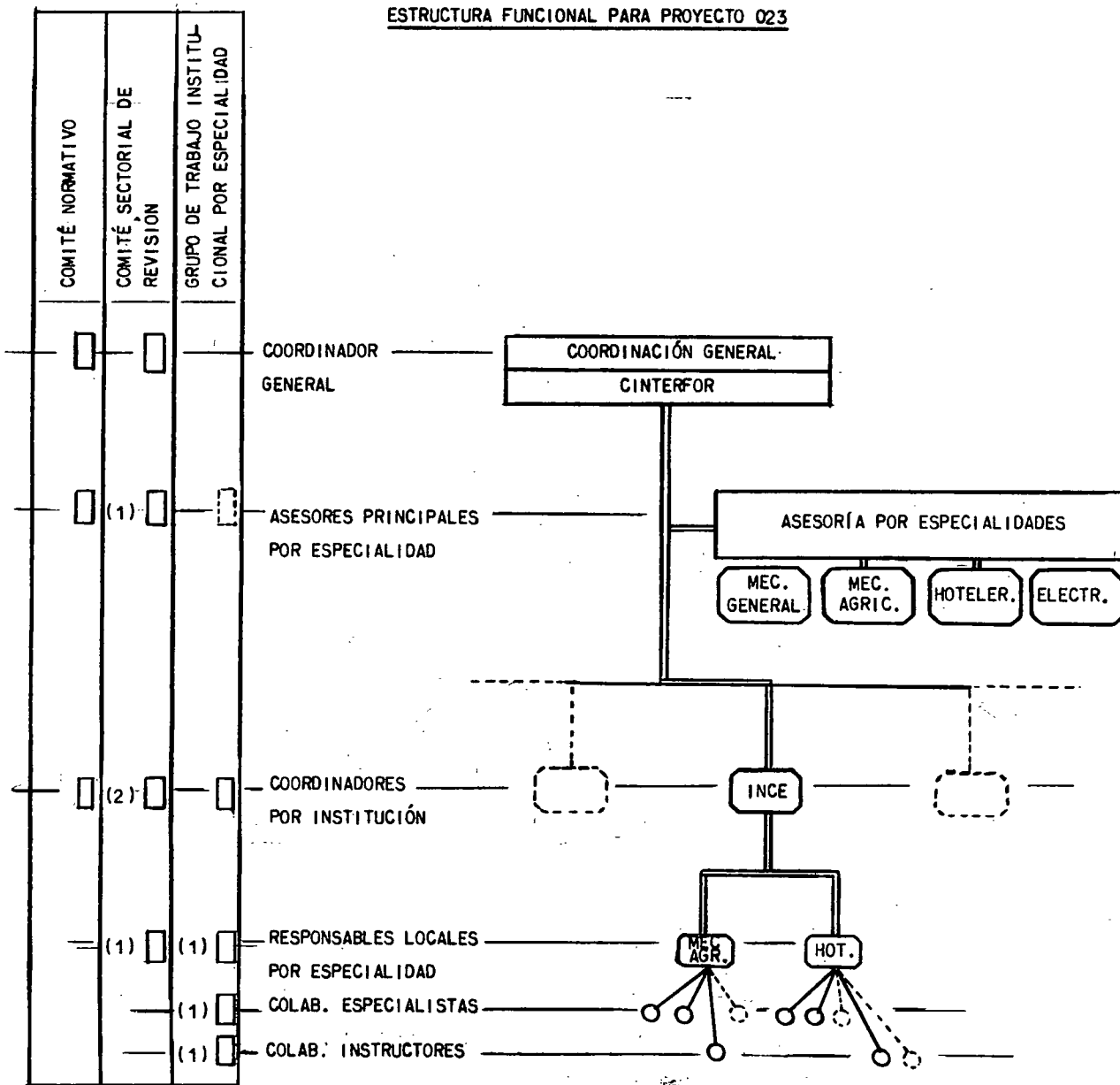
5. Aplicación general de las colecciones básicas - Evolución

- 5.1 Los países en donde se utilicen las colecciones organizarán sus programas de formación profesional de jóvenes y adultos informando al CINTERFOR sobre los planes de dicha aplicación.
- 5.2 Serán constituidos, por el CINTERFOR, los Comités Sectoriales de Revisión, integrados por:
- 5.2.1 un representante, designado en ocasión de la reunión de Caracas, para cada una de las especialidades (asesor principal por especialidad).
- 5.2.2 los coordinadores y responsables por especialidad y por institución donde se haga la aplicación de las colecciones básicas.
- 5.3 El Comité se reunirá en fechas que serán fijadas por CINTERFOR a fin de analizar y evaluar los resultados de la aplicación de las colecciones y con el propósito de introducirles las modificaciones requeridas por las nuevas técnicas que puedan surgir en razón del desarrollo industrial y del progreso científico.

4 Para la implantación y puesta en marcha de las etapas posteriores a la reunión de Caracas se hace necesario contar con la participación de técnicos de todos los países del área interesados en este proyecto.

Se propuso, a fin de organizar el desarrollo de estos trabajos, distribuir al personal interviniente acorde a la estructura funcional que se presenta a continuación:

ESTRUCTURA FUNCIONAL PARA PROYECTO 023



(1) El que corresponda a la especialidad tratada

(2) De las instituciones que han trabajado en la especialidad

4.6 Conclusiones y recomendaciones

- 1 En el curso de la reunión y particularmente durante las exposiciones y debates fueron vertidas sugerencias que han coadyuvado a la determinación de los objetivos específicos a considerar en la reunión de Caracas (páginas 27-28, puntos 6.1 a 6.8). Dichas sugerencias fueron particularmente valiosas, pues resumen la experiencia práctica de los participantes quienes, en oportunidad de la citada reunión, podran consignarlas en un cuerpo orgánico de recomendaciones.
- 2 También es importante destacar las circunstancias que, en relación a los manuales de formación en Latinoamérica, fueron indicados en el curso de la reunión de Montevideo y que aparecen muy resumidos, en las páginas 25-26, puntos 3.1 a 3.10.
- 3 Cabe por último indicar que el cuerpo de recomendaciones específicas está constituido por el "Documento normativo" que se anexa a este informe y por los planes de desarrollo del proyecto en sus dos etapas, previa y posterior a la reunión de Caracas, que aparecen en detalle en las páginas 25-30 y 32-33.

600.1.69
mdm

5. Advertencia final

5.1 Aplicación del presente informe

CINTERFOR hace hincapié en la conveniencia de que el presente trabajo no sea considerado como un informe final, sino como un documento de trabajo que integrará el cuerpo de antecedentes aportado a la reunión de Caracas. Con tal finalidad pide a los señores lectores que aporten sugerencias e indiquen las modificaciones que juzguen pertinentes, fundamentalmente en lo expuesto en los apartados 4.2, 4.4 y 4.5.