

DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA: INACAP Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL BASADA EN COMPETENCIAS

From theory to practice: Competence-based vocational training in INACAP

SERGIO PONCE COLINA*

Resumen

El mundo de la educación superior debería ser dinámico porque debe responder en forma eficiente a las nuevas necesidades de las empresas. Diversas teorías presentan variados enfoques para enfrentar este problema, una de ellas habla de la “formación basada en competencias”. Se ha escrito mucho al respecto, sin embargo, el desafío de incorporar eficientemente estas teorías en el quehacer diario de una institución de educación es altamente complejo. INACAP presenta en este artículo su experiencia ya que por su vasta trayectoria como institución de Capacitación, Centro de Formación Técnica e Instituto Profesional ha podido observar que son útiles para una gran cantidad de estudiantes. Este artículo expone como las ha concretado en sus Planes de Estudios para dar una respuesta a un mundo que urgentemente las necesita para su desarrollo. INACAP, comparte en esta oportunidad algunas experiencias respecto de cómo ha enfrentado la incorporación de este nuevo enfoque curricular sin centrarse en los aspectos teóricos sino que fundamentalmente mostrando el camino recorrido.

Abstract

Higher education institutions should be dynamic, in order to respond efficiently to the new needs of the entrepreneurial world. Various theories have set forth many approaches to face this issue; one of them refers to “competence-based learning”. Although much has been written in this respect, the effective implementation of these theoretical proposals in the daily practice of an institution is highly complex. In this article, INACAP presents its experience: as a long-standing Technical and Vocational Training Centre and Adult Education Institute, it has noticed how useful it can be for a great number of students. This article describes how INACAP has implemented the competence based learning theories in its study programmes, in response to a working world that urgently needs them for its development. INACAP shares some of its experiences regarding how it has faced this new curricular approach, without focusing on a theoretical level but basically presenting its own experience.

* Licenciado en Educación. Encargado de la Unidad de Regulación Curricular, dependiente de la Dirección Académica del Instituto Nacional de Capacitación Profesional, INACAP.

Años recorridos

Con el fin de elevar el nivel de calificación de la fuerza laboral chilena para incorporar mejor a los trabajadores como consecuencia de las nuevas exigencias ocupacionales, el año 1960 nace el Instituto Nacional de Capacitación Profesional como una institución orientada a colaborar al desarrollo de la economía nacional.

En corto tiempo la importancia que adquiere su labor hizo aconsejable la creación de un organismo autónomo. Así, el 21 de octubre de 1966 se crea la organización INACAP con la misión de formar y capacitar personas. En 1977 el Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE) lo reconoce como Organismo Técnico de Ejecución (OTEC).

El Ministerio de Educación Pública autoriza a INACAP en 1981 a funcionar como instituto profesional y en 1982 como centro de formación técnica. En 1989 la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) deja de ser miembro de la corporación INACAP.

Como corporación de derecho privado sin fines de lucro, a partir de 1989 INACAP es administrado por un consejo directivo compuesto por representantes de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), de la Corporación Nacional Privada de Desarrollo Social (CNPDS) y del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC).

La estrecha relación que INACAP ha desarrollado con las entidades empresariales que la dirigen le ha permitido tener un amplio conocimiento de los “perfiles laborales” que necesitan los diversos sectores productivos del país. Con este insumo actualiza periódicamente sus carreras, cursos de capacitación y programas de postítulo, manteniéndolas afines a las necesidades del mundo laboral del país.

INACAP en el contexto de la educación superior:

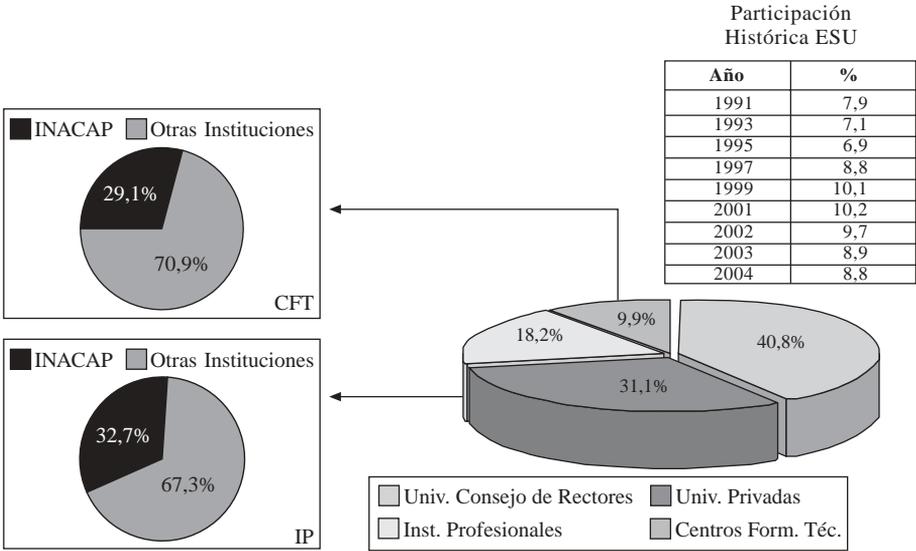
La matrícula 2005 en carreras técnicas es de 18.047 estudiantes y en carreras profesionales es de 30.079.

El siguiente gráfico muestra la participación nacional de INACAP como centro de formación técnica e instituto profesional en relación a otras instituciones de educación superior en Chile

Carreras ofrecidas

A través de su “Centro de Formación Técnica” ofrece 76 carreras y de su “Instituto Profesional”, 58. Las áreas en que se imparten estas carreras son: Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones, Informática, Administración y Ne-

PARTICIPACIÓN DE MERCADO



gocios, Procesos Industriales, Hotelería, Gastronomía y Turismo, Diseño y Comunicaciones, Servicios, Salud, Explotación y Transformación de Recursos Naturales, Mecánica, Construcción y Urbanismo y Educación.

Sedes

Para impartir las carreras técnicas y profesionales INACAP dispone de 24 sedes en todas las regiones del país:

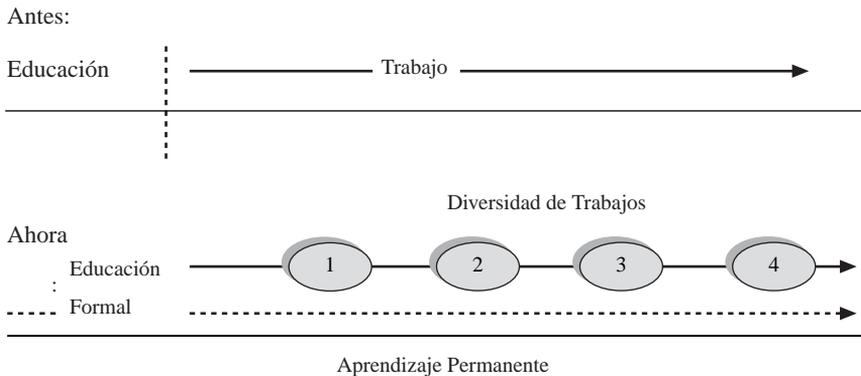


Modelo de formación basado en competencias

Hace algunas décadas era usual que una persona se mantuviera en un empleo de por vida; y el mercado laboral estaba compuesto mayoritariamente por hombres. El empleo era principalmente formal y asalariado. Las tareas eran altamente especializadas dentro de un marco de fuerte protección. Los certificados y títulos eran muy valorados y se alcanzaban normalmente al inicio de la vida laboral.

Hoy, derivado del fenómeno de la “globalización” y el desarrollo tecnológico, las características más relevantes del mundo del trabajo son precisamente lo opuesto: los cambios frecuentes en los puestos de trabajo y el desempleo se han convertido en un problema estructural y permanente. Hay una mayor participación de la mujer en el mundo laboral y un crecimiento del empleo informal y del autoempleo. Por otra parte, los certificados y títulos deben validarse permanentemente en el desempeño profesional lo cual genera la necesidad de un aprendizaje a lo largo de toda la vida productiva. Las empresas dan una mayor valoración al “saber hacer” y al logro de tareas concretas en los distintos puestos de trabajo. Bajo estas condiciones el concepto de “competencia” surge como una respuesta a estos requerimientos para las entidades de educación superior, ya que éstas se centran fundamentalmente en lo que las personas saben hacer y las necesidades de las empresas (Irigoin y Vargas, 2002).

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA: NUEVA RELACIÓN ENTRE EDUCACIÓN Y TRABAJO



Existen muchas definiciones de “competencia” y se puede decir que éstas son un atributo personal que le permite a quien las posee desempeñarse adecuadamente en diversos contextos, integrando en su hacer un conjunto de habilidades,

actitudes y conocimientos, todos orientados a un fin que puede ser el logro de un servicio, de un producto o la toma de una decisión.

Un componente fundamental de las competencias en el mundo productivo actual y la sociedad en general es que no sólo valoran a las personas con destrezas técnicas, sino también a las que sean capaces de integrarse a equipos multidisciplinares de manera responsable y creativa. Las personas hoy deben contar con habilidades de comunicación y con habilidades para administrar su propio desempeño y el de otros. (Mertens, 1996).

La respuesta a estos desafíos que nos ha planteado el mundo productivo nos lo entrega el modelo de formación basado en competencias, proporcionándonos un método para formar personas competentes a través de un currículo que provea situaciones en que los estudiantes experimenten y vivan escenarios contextualizados a lo que les corresponderá desarrollar en el trabajo. En este enfoque las grandes preguntas sustanciales son:

¿Qué deben ser capaces de hacer eficientemente nuestros estudiantes cuando egresen?

¿Cuál debe ser su conocimiento de base? El SABER INSTRUMENTAL

¿Cuál debe ser su conocimiento técnico? El SABER HACER y

¿Cuáles deben ser sus actitudes? El SABER SER (Vargas, F., 2004).

Bajo este enfoque, las fuentes principales del currículo están, por una parte, en las necesidades e intereses de los estudiantes y, por otra, en las competencias que demanda el mundo del trabajo. En consecuencia, el centro del proceso formativo está en conciliar ambos aspectos para que nuestros estudiantes alcancen los aprendizajes necesarios y compartidos con el docente sin perder de vista las competencias requeridas por el mundo del trabajo. Todo lo anterior, aplicando los instrumentos de evaluación que permitan constatar que las capacidades fueron adquiridas conforme a los niveles especificados en las competencias.

En síntesis, este enfoque busca fortalecer el nexo entre formación y empleo generando respuestas a las demandas laborales a través de un currículo basado en las competencias investigadas en los puestos de trabajo (Agudelo, S., 2002).

El enfoque de la formación basada en competencias ha sido asumido en Chile a través de políticas públicas y también por iniciativas de organizaciones privadas. El Ministerio de Educación ha promovido este enfoque especialmente en la formación de técnicos de nivel medio y de nivel superior a través del currículo de las carreras de estos subsistemas de formación y del diseño de carreras modulares basadas en competencias (Ministerio de Educación de Chile, 2002).

Respecto de la educación universitaria nacional, ésta también está siendo influenciada por el Proyecto Tuning iniciado en Europa, el cual busca homologar las carreras impartidas por diferentes centros universitarios, lo que facilitará la comprensión de las titulaciones a partir de las competencias a las que se orientan las distintas profesiones (Universidad de Deusto, Universidad de Groningen, 2003). Este proyecto se está haciendo extensivo a Latinoamérica, y particularmente en Chile se han elegido cuatro casas de estudio (Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Chile, Universidad de Talca y Universidad Católica de Valparaíso) para desarrollar este proyecto a nivel nacional. Las principales líneas de trabajo del proyecto Tuning son: definición de las competencias, enfoques de enseñanza y aprendizaje, créditos académicos y calidad de los programas.

El Enfoque Curricular desarrollado por Inacap

Al servicio de las políticas institucionales

El modelo de diseño y desarrollo curricular utilizado por INACAP está orientado al cumplimiento de la misión institucional que establece lo siguiente:

“INACAP tiene por misión la formación de personas, a través de la entrega de competencias y valores que les permitan desarrollarse como ciudadanos responsables e integrarse con autonomía y productividad en las variadas actividades para enfrentar un mundo globalizado en el cual Chile está inserto” (www.inacap.cl).

Por otra parte, la institución ha establecido como una de sus características formativas la flexibilidad y calidad de sus servicios, lo que declara en la segunda parte de su misión: “INACAP proveerá programas y servicios educacionales de calidad, que se adapten de manera continua, flexible y en forma modular a las necesidades de los individuos, pues reconoce la singularidad de sus motivaciones educativas a lo largo de toda su vida, con el fin de alcanzar el éxito personal, contribuyendo así al crecimiento económico y social del país” (www.inacap.cl).

Respecto de las políticas de calidad, INACAP busca posicionarse como la marca símbolo de calidad de formación en la formación de personas a través de la entrega de competencias y valores. Uno de sus objetivos de calidad declara que “involucraremos a las empresas, profesionales y a ex alumnos en el diseño, desarrollo y entrega de nuestros servicios”. (INACAP, 2005).

Descripción del modelo de diseño y desarrollo curricular

INACAP entiende el diseño curricular basado en competencias como un proceso participativo, que se centra en la demanda más que en la oferta y que la organización

del currículo está orientado por competencias a la vez que por contenidos disciplina-rios. El proceso de diseño y desarrollo curricular lo realiza la dirección académica, a través de la subdirección curricular. Las distintas actividades inherentes a este proceso se llevan a cabo mediante la interacción con profesionales de la institución y externas a ésta. Al interior de la institución, involucra a la dirección ejecutiva, directores nacionales de sedes, comité ejecutivo corporativo, direcciones de sedes, subdirecciones académicas de sedes, jefaturas de carrera y docentes de INACAP. En el ámbito externo el proceso considera la interacción con empresarios, organismos públicos y privados, profesionales expertos y egresados de INACAP.

La primera etapa del proceso de diseño y desarrollo curricular de una carrera corresponde al análisis y toma de decisiones respecto de propuestas generadas para la creación o actualización. Estas propuestas pueden originarse en distintas unidades de INACAP, así como también en agentes externos a la institución, ya sea privado o público, personas naturales o jurídicas, cuyas iniciativas se formalizan a través de las unidades de la organización. Entre los agentes externos tienen un rol preponderante los empresarios y/o corporaciones que los agrupan, así como también instituciones privadas y estatales.

Las instancias internas para formalizar la creación y actualización de carreras están constituidas por la dirección ejecutiva, la dirección académica y las direcciones nacionales de sedes, que conforman unidades del nivel central de la organización, y también por las sedes. Estas últimas canalizan las propuestas de diseño y actualización de carreras, a través del respectivo director nacional de sedes. El proceso para presentar propuestas de creación de nuevas carreras está oficializado en una circular interna.

Los antecedentes curriculares que deben aportar las sedes en sus propuestas se refieren a: proposición del nombre de la carrera, fundamentos de la creación, competencias preliminares esperadas del egresado, empleabilidad de los egresados, necesidad estimada de equipamiento y de infraestructura para impartir la carrera, nombres de instituciones a nivel nacional que imparten programas afines al propuesto, sede(s) en que inicialmente se podría impartir la nueva carrera y una proposición preliminar de la malla curricular de la carrera propuesta. Las sedes pueden aportar estos antecedentes por la estrecha vinculación que mantienen con empresarios, empleadores, profesionales e instituciones educativas de su entorno regional.

Para identificar las necesidades de actualización de carreras existentes se aplican distintas alternativas, siendo una de ellas la información recogida en las Sedes por parte de los directores nacionales de sedes quienes presentan la necesidad de actualización a la dirección académica para su análisis y decisión. Otra alternativa

consiste en la evaluación periódica del universo de carreras a través de encuestas aplicadas a todos los directores de sedes y jefes de carrera. La evaluación guarda relación con aspectos curriculares y operativos. Durante 2004 la encuesta consideró 27 aspectos para cada carrera. Algunos de éstos fueron: aporte del nombre actual a la comprensión de los empleadores, grado de actualización de acuerdo a las expectativas del mercado, pertinencia de las asignaturas de la especialidad para el logro del perfil de egreso, equilibrio entre teoría y práctica, grado de actualización de la bibliografía técnica de los programas de asignatura, etc.

Las propuestas presentadas tanto para la creación como de actualización de carreras son evaluadas por el comité ejecutivo de INACAP sobre la base de criterios de viabilidad curricular y demanda. A partir de esta evaluación el comité determina aquellas propuestas que deben ser desarrolladas por la dirección académica.

Adoptada la decisión de crear o actualizar una carrera, el proceso continúa con la etapa de actividades de investigación ocupacional. El cumplimiento de esta etapa constituye un mecanismo de regulación que permite dar validez laboral a la carrera. Para ello se consulta a empresarios, trabajadores, instituciones vinculadas con la carrera, egresados de INACAP (para el caso de actualización) sobre diversos tópicos tales como: nombre más adecuado para la carrera, opinión respecto de la creación de dicha carrera, campo laboral, puestos de trabajo, áreas de formación, título a otorgar. Para el caso de actualización de una carrera se incluye en la consulta a los egresados de INACAP quienes opinan sobre el plan de estudio que cursaron considerando aspectos curriculares, metodológicos y administrativos.

Esta etapa del proceso conlleva situaciones complejas relacionadas con la capacidad de parte de los distintos actores del mundo productivo para precisar la demanda de formación. Con frecuencia se esperan capacidades productivas que no corresponden con rigurosidad al sistema de formación en el cual se intenta insertar la carrera que se encuentra en proceso de diseño. Un desafío importante para el currículo es compatibilizar las capacidades genéricas y específicas que espera el mundo laboral.

Los docentes de INACAP también son consultados respecto a temas curriculares, profesionales y ocupacionales. Es usual también investigar vía internet sobre experiencias formativas similares a nivel nacional y en el extranjero. El producto final de esta etapa es el perfil laboral constituido por las competencias identificadas junto a los empleadores y demás instancias consultadas. Una vez terminada esta etapa de investigación ocupacional, y de acuerdo a los antecedentes recopilados, la dirección académica podría decidir no continuar con el proceso de creación o actualización, postergarlo, o bien, pasar a la siguiente etapa denominada traducción de la información ocupacional.

Formación en Inacap

El diseño metodológico es el siguiente:



La metodología: focalizada en aprendizajes prácticos y de tipo contextualizado, “aprender haciendo”, aplicando estrategias innovadoras en talleres y laboratorios.

En la elaboración de este diseño se analiza la información recopilada en la etapa anterior aplicando la metodología de talleres multidisciplinares que incluye a especialistas técnicos de INACAP y externos y a especialistas curriculares. A través de estos talleres se establecen las competencias de egreso de la carrera a partir del análisis de las competencias laborales. Se organizan las líneas curriculares de formación, las asignaturas que las componen, una propuesta de malla curricular y los descriptores para la elaboración de los programas de las asignaturas. Es importante señalar que en este enfoque es relevante el desarrollo de capacidades en los estudiantes y que las puedan integrar en competencias que normalmente son cambiantes en el mundo del trabajo y que en su mayoría las adquirirán por su propia cuenta, aprendiendo al mismo tiempo que trabajan. El concepto de “competencias umbrales” clarifica la idea de que los egresados son capaces de desempeñarse eficientemente en sus respectivas especialidades, pero el cumplimiento de los estándares reales, de mayor exigencia laboral y de autonomía, sólo los podrán conseguir una vez incorporados al mundo productivo, en la relación con otros y con los recursos productivos reales para el cumplimiento de sus labores profesionales.

El tema central del quehacer curricular, que es la selección del “contenido”, se centra fundamentalmente en esta etapa ya que el paradigma tradicional de organizar el currículo por contenidos disciplinares o por temas y el paradigma centrado en la enseñanza más que en el aprendizaje, tienden a hacerse presente con fuer-

za. Una forma de mantener la orientación hacia las competencias es el uso de registros que permiten transitar de manera progresiva, lógica y coherente hacia el perfil de egreso del estudiante. Una vez confeccionada la malla curricular es presentada para su análisis y observaciones a la dirección académica que la aprueba o plantea necesidades de ajustes. El proceso considera también una instancia externa de validación tanto de las competencias de egreso como de la malla curricular, ratificada por la opinión de empresarios, profesionales y supervisores.

Para ello se recurre a talleres de validaciones y/o a entrevistas personales en los puestos de trabajo de los entrevistados. En esta etapa se redacta también el descriptor de la carrera para ser utilizado en las actividades de divulgación institucional y que están orientadas a entregar la información necesaria para que los postulantes tomen sus decisiones debidamente fundadas. Este descriptor informa sobre: nombre de la carrera, título a que conduce, duración, requisitos de ingreso, descripción del plan de estudio, perfil de egreso, campo ocupacional, Sedes en las que se imparte, dónde puede solicitar mayor información y la malla curricular.

La tercera etapa del proceso consiste en la elaboración de programas de asignaturas, perfiles docentes y estándares. La implementación de una carrera diseñada bajo el enfoque de formación por competencias requiere de docentes comprometidos y preparados para desempeñar un rol diferente y también de determinados recursos de aprendizaje que hagan viable la participación activa del estudiante para alcanzar los aprendizajes de manera más eficiente. Para ello la subdirección curricular selecciona y capacita vía talleres a los docentes internos y externos que redactan los programas de las asignaturas incluidas en la malla curricular de la carrera en proceso de creación o actualización. Los programas de asignaturas tienen un formato estándar con contenidos técnicos y orientaciones pedagógicas que permiten impartir la asignatura en las distintas sedes, asegurando el logro de un perfil de egreso homogéneo. Durante el proceso de elaboración de los programas de asignatura los docentes disponen de la asesoría metodológica de especialistas de la subdirección curricular, quienes ejercen también la tarea de revisión y supervisión del proceso y de los productos generados.

Esta etapa considera también la elaboración del perfil docente asociado a la asignatura considerando requisitos de experiencia laboral y de pertinencia profesional. Para cada asignatura o para la carrera en general, se preparan además los respectivos estándares de equipamiento, insumos y bibliografía.

La cuarta etapa y final del proceso se refiere a la oficialización de la carrera y consiste en que una vez que los productos curriculares aprobados por la subdirección curricular (mallas curriculares, perfiles docentes, estándares y programas de

asignaturas), son puestos en la plataforma informática institucional (Intranet) para la consulta permanente de las sedes que impartirán la carrera creada o actualizada.

Durante el proceso de diseño y actualización curricular se genera una activa participación de las sedes a través de sus directivos y docentes, la que se manifiesta a través de diversas instancias: investigación ocupacional, validaciones de competencias con empresas y profesionales, diseño de la malla curricular, elaboración de programas de asignaturas, etc. Esta participación se facilita con el uso del sistema de video conferencia institucional.

Aplicación del modelo en aulas, talleres y laboratorios

Para la aplicación de las carreras bajo el enfoque de competencias, los docentes disponen del programa de asignatura el cual contiene:

- Las horas de docencia totales de la asignatura.
- La descripción de la asignatura, lo cual le permite al docente transmitir a sus estudiantes el propósito de ésta y la importancia que tiene para la formación técnica o profesional.
- Los objetivos generales de aprendizaje que se espera alcance el estudiante al término de la asignatura.
- Las unidades de aprendizajes con su duración en horas.
- Las competencias de egreso hacia las cuales el docente debe orientar sus clases.
- Los aprendizajes esperados: corresponden a las evidencias formativas que se verificarán en la práctica. Describen lo que se espera que logren los estudiantes, expresado de manera concreta, precisa y observable.
- Criterios de evaluación: son las conductas que manifiesta el alumno en relación a los aprendizajes esperados y que permiten evaluar el logro de dichos aprendizajes.
- Actividades de aprendizaje: comprenden tanto las del docente como las del estudiante.
- Estrategias metodológicas: describen los métodos o combinaciones de ellos para el logro de los aprendizajes esperados.
- Sistema de evaluación: le indican al docente los tipos de evaluaciones que debe realizar (diagnóstica, formativa y sumativa) y las respectivas ponderaciones.
- Bibliografía: obras a las cuales puede recurrir el estudiante y que se encuentran en la biblioteca de cada sede donde se imparte la carrera. También se señalan sitios web que pueden visitar los estudiantes.

De esta manera se orienta el proceso de formación centrándolo en el aprendizaje más que en la enseñanza, la aplicación de metodologías activas que le permitan al estudiante adquirir una experiencia basada en actividades prácticas y contextualizadas, promoviendo preferentemente la metodología inductiva y el aprender haciendo. El docente asume el rol de organizador del proceso, de facilitador y estimulador de los estudiantes. Se promueve el uso de variados recursos y fuentes para el logro de los aprendizajes.

Otro mecanismo establecido en el currículo de las carreras son las prácticas que deben realizar los estudiantes en empresas. Para ello existen procedimientos e instrumentos que aseguran que esta actividad aporta de manera importante al perfil de egreso. A modo de ejemplo se puede mencionar que carreras tales como Técnico en Enfermería, Asistente en Odontología, Higienista Dental, entre otras, se imparten combinando clases teóricas y prácticas en INACAP con prácticas en campos clínicos con los cuales INACAP ha establecido convenios.

Con el fin de apoyar a los docentes en la aplicación del modelo de formación basada en competencias INACAP dispone de un Programa de Apoyo a la Docencia (PAD) que se compone de trece talleres a través de los cuales adquiere las capacidades para poner en acción la opción pedagógica institucional. Algunos de dichos talleres son: Modelos de Enseñanza, Planificación de Actividades Docentes, Metodologías Centradas en la Acción, Técnicas Metodológicas para la Aplicación de Objetivos Transversales, Estrategias e Instrumentos de Evaluación, Formación y Evaluación de Competencias.

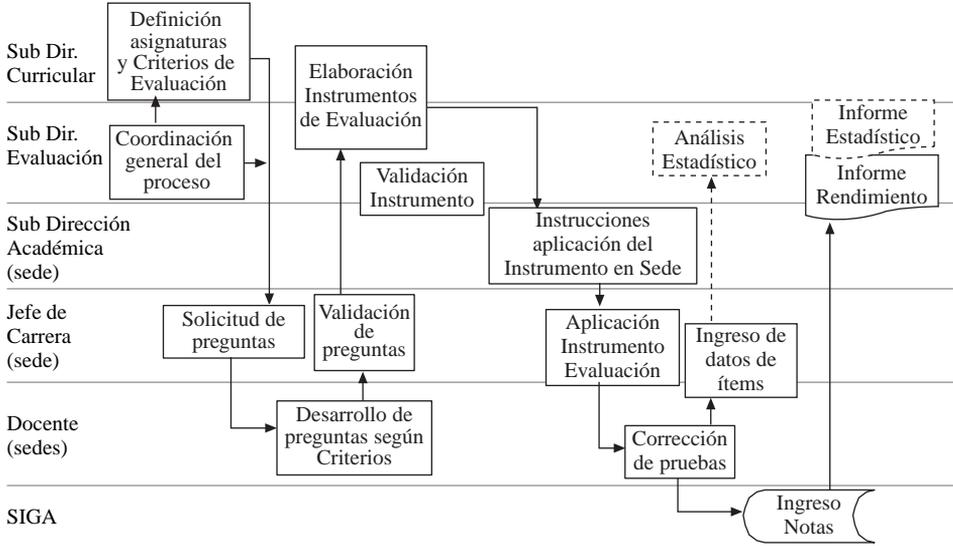
Respecto de la evaluación de los aprendizajes orientados a las competencias INACAP ha establecido un sistema de evaluaciones nacionales estandarizadas (ENEs) mediante el cual se evalúan los logros de los estudiantes en un conjunto de asignaturas semestrales en todas las sedes que las imparten. Las pruebas son diseñadas y elaboradas en conjunto con docentes y especialistas en evaluación de la casa matriz. Con esto se busca fortalecer la cultura evaluativa y desarrollar entre los docentes la habilidad para elaborar instrumentos de evaluación.

Para el caso de los Técnicos de Nivel Superior, una vez que han cursado la malla curricular se aplica una Evaluación Final de Competencias en la cual se verifica el nivel de logro de las competencias de egreso más relevantes hacia las cuales se orientó su formación.

Resultados de la aplicación del enfoque curricular basado en competencias en Inacap

Los resultados del diseño y actualización curricular en los cinco últimos años (2000-2004) ha significado la creación de 33 carreras nuevas, 22 nuevas menciones de

FLUJO DE PROCESO ENE:



carreras existentes y la actualización de 16 carreras ya existentes. Cada carrera creada y actualizada o una mención creada incluye: descriptor de la carrera para fines de divulgación, plan de estudio, malla curricular, programas de asignaturas, perfiles docentes y estándares (de infraestructura e equipamiento, de insumos, de bibliografía).

En este periodo colaboraron 384 empresas y organizaciones en el proceso de diseño curricular, específicamente en la identificación de las competencias hacia las cuales se debían orientar las distintas carreras además de un número significativo de egresados y docentes de INACAP.

Por otra parte, se ha capacitado a alrededor de 200 docentes en la elaboración de programas de asignaturas que orientan al resto de los docentes para impartir sus clases bajo este enfoque.

Respecto de sus egresados y titulados INACAP realiza anualmente un estudio cuantitativo de seguimiento con el objetivo de conocer la situación y realidad laboral. El estudio correspondiente al año 2003 comprendió una muestra de 2.479 encuestas a nivel nacional. Entre otros datos, señaló que el 51,7% de los encuestados estaba recibiendo algún ingreso por trabajo mostrando este indicador una tendencia de crecimiento en relación a los tres últimos años. Las tres áreas de formación con mayor cantidad de egresados/titulados trabajando son: electricidad, electrónica y telecomunicaciones; administración y negocios; y mecánica.

Participación de INACAP en la promoción de la formación basada en competencias

- Durante el año 2003 INACAP fue invitado por el Ministerio de Educación para participar con otros Centros de Formación Técnica de Chile en un proyecto ejecutado por la Fundación Chile, por encargo de la División de Educación Superior de dicho Ministerio. Este proyecto buscaba contribuir a mejorar la calidad y pertinencia de la formación técnico-profesional de nivel superior en Chile, de manera de responder a las nuevas demandas del mundo productivo. El proyecto consideró un conjunto de talleres para la elaboración de carreras modulares basadas en competencias y promover esta modalidad de educación técnica. INACAP tuvo la oportunidad de compartir su experiencia en este tema en las áreas de Enfermería, Electrónica y Gastronomía y promover el desarrollo de este enfoque.
- Por otra parte, adhiriendo a políticas gubernamentales, INACAP ha elaborado carreras modulares para la formación de técnicos de nivel superior con enfoque de competencias de acuerdo a las normativas establecidas en el Reglamento Especial de la Ley 19.518 del Estatuto Nacional de Capacitación y Empleo (Decreto N° 186 de 2002), que faculta a las empresas, contribuyentes de primera categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, a contratar para sus trabajadores módulos basados en competencias laborales para obtener títulos de Técnicos de Nivel Superior. La generación de carreras modulares responde a la solicitud de empresas que desean que sus trabajadores tengan acceso a la obtención un título de técnico de nivel superior. La elaboración de estas carreras modulares, en los casos en que ya existía en la modalidad de asignaturas, se basaron en las mismas competencias del perfil de egreso. Los módulos de formación son unidades de aprendizaje que integran habilidades, actitudes y conocimientos requeridos para el desempeño efectivo en un área de competencias. Estos módulos se elaboraron agrupando competencias que componían una función laboral de manera que la persona que aprueba el módulo sea capaz de desarrollar una función valorada en el mundo laboral. La institución cuenta actualmente con seis carreras modulares aprobadas por el Ministerio de Educación y autorizadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo: Mantenimiento Industrial, Automatización y Control Industrial, Asistente Ejecutivo, con salida intermedia de Secretariado Gerencial, Maquinaria Industrial, Gestión y Control de Calidad y Soporte Computacional. Actualmente se encuentran en elaboración cuatro carreras técnicas de nivel superior con financiamiento del MECESUP: Operaciones Mineras, Edificación, Producción Pecuaria y Acuicultura, las cuales también están siendo diseñadas con el enfoque de formación por competencias.

- El año 2003, por invitación de la Fundación Chile, INACAP participa junto a otras instituciones en el Programa de Competencias de Empleabilidad que tiene como objetivo desarrollar y transferir un modelo que incorpora en el currículo el desarrollo de competencias consideradas de mayor relevancia y transversalidad por el mundo del trabajo y que son: comunicación, iniciativa y emprendimiento, planificación y gestión de proyectos, trabajo en equipo, efectividad personal, resolución de problemas y aprender a aprender (www.fundacionchile.cl).
- INACAP se encuentra participando en ocho proyectos del Programa Chile Califica a través de redes conformadas por universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, liceos, escuelas, sociedades educacionales, organismos técnicos de capacitación, organizaciones empresariales, empresas, corporaciones, sindicatos, cooperativas, etc. Este programa pretende contribuir al desarrollo productivo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas, mediante la creación de un sistema de educación y capacitación permanente (www.chilecalifica.cl). En él intervienen los Ministerios de Economía, Educación y Trabajo y Previsión Social. Los proyectos en que se encuentra participando INACAP tienen un componente formativo basado en la identificación de competencias y perfiles laborales con el fin de mejorar la formación técnica. La cobertura de estos ocho proyectos abarca los sectores: telecomunicaciones (Región Metropolitana), agrícola (Tercera, Cuarta, Sexta y Séptima Región), madera (Séptima, Octava y Novena Región) y turismo (Novena Región).
- El año 2004 INACAP postuló voluntariamente al proceso establecido por la Comisión Nacional de Acreditación Profesional (CNAP), en tres áreas, siendo una de ellas la de docencia de pregrado que incluía los aspectos relacionados con el diseño y provisión de carreras y el proceso de enseñanza, entre otros. Este proceso de acreditación incluyó la preparación de un informe institucional para la CNAP, la presentación de un caso específico en que se mostraba el proceso para el diseño curricular de carreras y la visita de pares evaluadores a INACAP. La CNAP otorgó a INACAP una acreditación de seis años, en un rango de uno a siete años.
- En el ámbito laboral, INACAP inició la implementación de centros de instrucción al interior de organizaciones, las que recientemente han incorporado modelos de gestión por competencias. Se trata de un servicio integral que parte con el levantamiento de los diferentes perfiles ocupacionales y cierra su ciclo con la ejecución de los módulos de capacitación y la posterior evaluación de impacto.

Los procedimientos consideran la aplicación de metodologías y técnicas altamente participativas, donde intervienen todos los involucrados, desde la alta gerencia hasta los trabajadores. Como consecuencia, los programas de capacitación resultantes están investidos de un elevado grado de validez, aspecto que es reconocido por todos los actores del proceso.

La metodología de enseñanza que se utiliza en estos programas se denomina Aprendizaje Centrado en la Actividad, la cual considera siete fases: informar(se), decidir, planificar, ejecutar, controlar, evaluar y reflexionar. Esta metodología ha sido probada con éxito en países desarrollados. Gracias a ella, sumada a la correcta selección de herramientas didácticas, es factible transferir las competencias comprometidas en los objetivos de desempeño de cada uno de los módulos instruccionales.

- A través de sus Programas de Formación Complementaria, INACAP ha incursionado en la formación por competencias en establecimientos escolares de educación media. Estos programas entregan instrucción en oficios simples, buscando mejorar las posibilidades de empleabilidad de los alumnos.

La capacitación tiene su base en una actividad laboral consensuada con todos los actores involucrados, tales como la dirección del colegio, centros de padres y alumnos y profesores, además de organizaciones públicas y privadas, las que suelen financiar los programas. INACAP ejecuta y certifica la adquisición de las competencias relativas al oficio.

Conclusiones

El modelo curricular implementado por INACAP bajo el enfoque de formación por competencias ha generado un mayor acercamiento al mundo laboral lo que facilita la creación de carreras más pertinentes y actualizadas a las necesidades del mercado. Por otra parte, genera oportunidades para difundir este enfoque entre los empleadores con el fin de crear mayor confianza en la oferta formativa.

Por las características del modelo curricular se producen instancias de mayor participación entre docentes, directivos de INACAP, egresados y especialistas curriculares lo que permite un alineamiento frente al nuevo paradigma de la formación tanto en la etapa del diseño curricular como de la aplicación a nivel de aula, talleres y laboratorios.

Bajo este enfoque los recursos destinados a la formación resultan más efectivos puesto que su uso está previamente identificado en los programas de las asignaturas y se relacionan con la necesidad de los estudiantes de adquirir aprendizajes relacionados con las competencias de egreso hacia las cuales se orienta la carrera.

La experiencia de INACAP no ha estado exenta de dificultades propias del cambio de un paradigma tradicional a uno más orientado a resultados y la verificación de ellos. Tradicionalmente los estudiantes reconocen y valoran como principal fuente del conocimiento al docente, pero ahora deben acostumbrarse a recurrir a fuentes de aprendizaje más variadas y a tener una participación más activa en su formación. Bajo este nuevo esquema, los docentes tienen que planificar y desarrollar su labor orientándose a logros que puedan verificarse, de manera objetiva lo cual conlleva la necesidad de implementar actividades de capacitación y persuasión para lograr adhesión.

Por otra parte, los ambientes en que se desarrollan los aprendizajes basados en una fuerte actividad del estudiante y puestos en situaciones parecidas a las laborales requiere de importantes inversiones en recursos de aprendizaje tales como equipamiento, instrumentos, software, bibliografía, etc. para generar aprendizajes significativos.

Desafíos futuros

El creciente desarrollo tecnológico plantea la necesidad de disponer de técnicos y profesionales que estén preparados para darle un uso productivo a dichas tecnologías de tal manera que puedan aportar a la competitividad a las empresas y organizaciones. Esta situación plantea nuevos desafíos a las instituciones de educación en temas curriculares, pedagógicos, de gestión y principalmente en cuanto a los mecanismos utilizados para asimilar el nuevo conocimiento y traducirlo en una oferta de formación centrada en la demanda.

Los enfoques más tradicionales de educación serán ineficaces frente a estos planteamientos y a los roles que la sociedad espera de la educación de aquí en adelante. La dicotomía “escuela” y “trabajo” ya no es válida. Por el contrario, se convierten en dos ámbitos sociales que adquieren valor cuando se complementan, relacionan y retroalimentan. INACAP está asumiendo este desafío a través de un esfuerzo sostenido para que sus estudiantes aprendan contenidos actualizados, de manera atractiva y con los recursos adecuados para que puedan “hacer” cosas que aporten valor cuando estén desempeñándose profesionalmente.

Referencias Bibliográficas

- Agudelo, S** (2002). *Alianzas entre formación y competencia*. CINTERFOR. Montevideo.
- INACAP** (2005). Centro de Formación Técnica, Informe Institucional de Evaluación, Santiago, 30 de marzo de 2005.
- Irigoin, M y Vargas, F.** (2002). *Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud*. OPS/CINTERFOR.
- Ley N° 19.518** (2002). Chile.
- Mertens, L** (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. CINTERFOR. Montevideo.
- Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final, Fase Uno*. Universidad de Deusto, Universidad de Groningen, 2003.
- Vargas, F.** (2004). *40 Preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo. CINTERFOR.
- www.inacap.cl
- www.chilecalifica.cl
- www.fundacionchile.cl