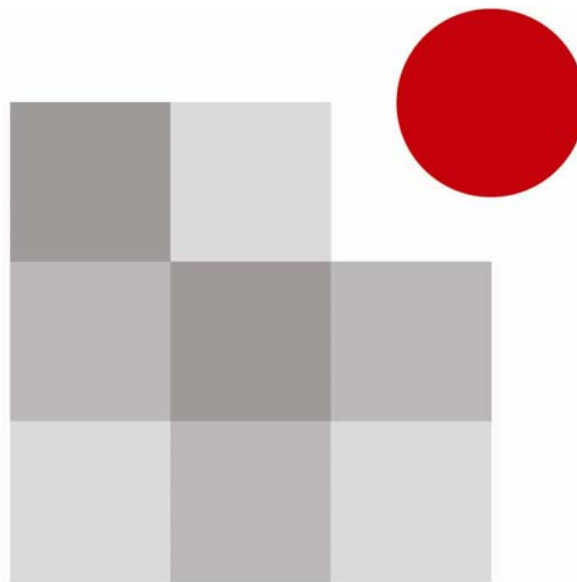


# INTRODUCCIÓN A LA EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL



**IPLACEX**  
instituto profesional

**UNIDAD I**

**GLOBALIZACIÓN Y EDUCACIÓN**

## CLASE 01

### 1. GLOBALIZACIÓN

En las cuatro o cinco últimas décadas, la humanidad ha sido testigo de grandes acontecimientos que han ido marcando una nueva era en el mundo de las comunicaciones, la ciencia, la economía, la política y otros aspectos de la vida. La tecnología y su avance vertiginoso han demostrado con hechos la simultaneidad de la comunicación mundial: mientras ocurre algo en algún punto del planeta, el resto del mundo lo presencia a través de las pantallas de televisión y computación, como si estuviéramos asistiendo en vivo, en el punto exacto en que los hechos están ocurriendo.

En los albores del siglo XXI, modernidad y postmodernidad se confunden, de manera que no se puede determinar cuando acaba una y comienza la otra. En su búsqueda del bienestar, la felicidad y el progreso, esta nueva era ha estado marcada por grandes acontecimientos, muchos dolorosos: los conflictos del medio oriente, la exclusión social, la pobreza, la desigualdad en la distribución de los recursos, los grandes ataques terroristas, la contaminación ambiental, la explotación sin medida de los recursos naturales, la tala indiscriminada de los bosques; y otros más positivos como el avance de la ciencia: el uso de tratamientos exitosos para enfermedades como el cáncer y el SIDA, la separación del genoma humano, u otro, tan controversial ética y moralmente, como es la clonación; los grandes tratados de libre comercio o la unificación económica de las naciones europeas.

Y es que el hombre, desde los inicios de la vida sobre la Tierra, ha buscado el avance. No podríamos olvidar a aquellos que descubrieron el fuego o inventaron la rueda y la escritura; o a los que soñaron que el hombre volaría y saldría de la atmósfera terrestre; o a quienes descubrieron las primeras vacunas contra las enfermedades; al inventor de la ampolla; al que descubrió que podía existir la comunicación entre dos personas que se hallaban a kilómetros de distancia uno del otro. Si se piensa con detención, los anhelos de progreso han estado siempre presentes en la mente humana; sólo que hoy, este proceso es tan extremadamente acelerado, que ya se están probando los teléfonos con pantalla, satélites artificiales que nos muestran el espacio minuto a minuto y que pueden, además, registrar movimientos de las personas en sus propias casas... Hoy podemos trasladarnos entre un continente y otro en horas, gracias a las carreteras aéreas o a un tren subterráneo. Llevamos un teléfono celular en la cartera y cualquiera puede comunicarse con nosotros o nosotros con ellos, desde cualquier lugar que nos encontremos. Tomamos fotografías que bien podríamos luego meter a un computador. Las noticias del mundo están en pantalla al instante.

#### 1.1 Antecedentes Históricos de la Globalización

El siglo XXI ha heredado de la década de los noventa una irrupción y expansión de la globalización, denotando una serie de transformaciones en el escenario económico, político y

social internacional, proceso en el que América Latina ha estado inmersa. La velocidad de los cambios, su carácter imprevisible y su impacto en la economía de los países, ha sido tan significativo que somos espectadores de un cambio de época más que de una época de cambios acelerados. En este contexto, la cambiante realidad pone en jaque a las interpretaciones sobre el desarrollo y, consecuentemente, al arsenal metodológico con el cual es medido.

En el Chile de fin del siglo XX, no está en discusión el principio conductor central, que otorga al mercado un rol fundamental en la asignación de recursos y en la vinculación de nuestro país con la economía internacional. Existe además consenso respecto al papel de la empresa privada y la iniciativa individual en la economía (Ferrer, 1996).

Pero no se puede sostener que la globalización sea un fenómeno exclusivo de los años recientes; este proceso comienza en la última década del siglo XV con el desembarco de Colón en lo que sería América y de Vasco de Gama en lo que se llamaría la India (Ferrer, 1996 y 2000).

Si de antecedentes se trata, sobre *globalización o mundialización*, tendríamos que decir que es un proceso “como tantos otros procesos que la humanidad vive o ha vivido (...), surgido de nuestros más primitivos antepasados” (Ramos A., Ramón y Castillo G., Cristina, 2002) quienes, buscando mejorar su bienestar, comenzaron a intercambiar bienes entre clanes o pueblos y, más tarde, decidieron - considerando que no era necesario dar para obtener -, apoderarse de ellos por la fuerza. “Por ende, el pasado remoto de la globalización pudo llamarse guerra de conquista”.

Para entonces, dos fueron sus motivaciones:

- a) La conquista de nuevos territorios y con ella, la apropiación de los recursos; y
- b) La unificación del pensamiento religioso; acompañado del poderío militar, como en el caso de Las Cruzadas.

Y luego (hace unos 3.000 años), la actividad comercial desarrollada por los fenicios, tiene como referencia a un individuo - Marco Polo -, el primer personaje histórico que dio paso a la integración comercial a través de sus viajes. Modelo que ha sido emulado posteriormente, en distintas épocas y con distintos recursos, en distintas áreas territoriales.

Más cercano a nuestra propia historia latinoamericana, cabe mencionar los primeros encuentros entre los conquistadores españoles y los indígenas que habitaban América; y la desolación, destrucción y muerte que dejaron a su paso. Junto con ello, se ejercieron los primeros intentos de integración a través de la evangelización; pretendiendo que los aborígenes aceptaran a un dios universal y único que los igualaría a los conquistadores, en el ámbito espiritual al menos.

Y no podríamos olvidar los intentos de integración latinoamericana que se perfilaron en el siglo XVIII, no con objetivos económicos; sino más bien la creación de alianzas político-militares tras la independencia extranjera de estos países; cuya motivación fue la Revolución Francesa.

Las iniciativas integracionistas y la búsqueda de acuerdos, perseguía evitar la clasificación de países desarrollados y subdesarrollados que ya se perfilaba en aquella época. Al igual que ahora, entonces se consideraba una condición estigmatizante pertenecer a una segunda categoría en la clasificación de las naciones. Entonces surgieron los tratados, con los cuales "... se buscaba lograr objetivos tales como:

- i) Superar el subdesarrollo
- ii) Consolidar la independencia política, y
- iii) Adquirir un mejor status internacional" (Ramos A., Ramón y Castillo G., Cristina, 2002)

La conquista de estos nuevos territorios por las potencias colonialistas de la época provocó guerras por la defensa y acceso a los mercados; generó el primer gran desorden financiero, con la llegada masiva del oro a Europa desde las nuevas colonias; significó la incorporación del consumo de azúcar y de otras materias primas en los países europeos y, al mismo tiempo, promovió la utilización de las manufacturas en las colonias; impuso el traumático tráfico de esclavos para la producción a bajo costo en las colonias; significó, incluso, la conformación de las primeras bandas de parapoliciales, con los corsarios avalados y financiados por los poderes colonialistas, para defender o conquistar los mercados de las colonias. El impacto de esta Primera Globalización fue tan traumático como el que se vive hoy día en el mundo.

Nuestro país ha presentado un avance y desarrollo que ha traído aparejado inevitablemente nuevas situaciones, roles y desafíos a sus diferentes instituciones e individuos. Si hay una característica que podemos deducir de la naturaleza de la sociedad moderna: es la de hacer del cambio la condición de su existencia. La acción modernizadora consiste en abrir las ventanas de la intimidad de las estructuras de las instituciones sociales, para que de esta forma los aires de cambio se introduzcan y transformen radicalmente lo que se supone una condición invariable. Sin embargo, las sociedades tienen una necesidad profunda de saciar las ansias de desarrollo y cambio, a costa muchas veces de valores y tradiciones muy propias y cuya pérdida es a veces irreparable.

Al analizar el proceso de globalización se debe desarrollar el grado de complejización del concepto, el título de este ensayo invita a reflexionar para quién el proceso de globalización significa progreso, partamos por decir que la internalización de las actividades económicas trae consigo importantes repercusiones, la más importante radica en que nos conduce a una situación en que los gobiernos nacionales ven cómo la efectividad de sus políticas económicas tradicionales se ve a menudo, en países con economías pequeñas y dependientes como la nuestra, ejemplo: fijación de tasas de interés, tipo de cambio, tasas

arancelarias, impuestos al capital. El proceso trae además, nuevos problemas: la economía internacional tradicionalmente trataba de unos intercambios comerciales en los que se desplazaba a través de las fronteras las mercancías, los bienes y en menor medida los servicios y tratos financieras en las que los capitales tenían grados variables de movilidad internacional. (Moguillansky, 1999). Hoy la movilidad de los individuos es un hecho cotidiano, con lo cual las fronteras entre lo interno y externo se empiezan a diluir paulatinamente.

Se trata de un proceso y no de una experiencia aislada, que implica la existencia de una identidad local y de una cultura global. La interdependencia ha dejado de ser un concepto teórico y abstracto convirtiéndose en una realidad para todos los países; la internalización de la cultura se deja prever a través de los medios de comunicación que nos ponen en contacto directo con realidades que antes nos eran totalmente desconocidas, lo que implica una homogenización cultural cada vez mayor.

Todo indica que los países de América Latina, que adoptaron una estrategia ortodoxa de desarrollo para globalizarse, han fracasado desde el punto económico y social y muestran serias crisis políticas. Se requiere, entonces, un profundo replanteamiento, para iniciar un nuevo camino de desarrollo que aproveche los factores positivos de la globalización y minimice los altos costos que hasta ahora ha impuesto a nuestras sociedades.

## Síntesis

- Desde sus inicios, la humanidad ha tendido a establecer lazos de comunicación y cooperación en proyección de un mayor bienestar.
- Se podría decir que el pueblo fenicio se constituye como el iniciador de un proceso de globalización que alcanza hasta nuestros días.
- Los motivos que originaron el proceso de globalización son 3:
  - La conquista de nuevos territorios.
  - La apropiación de recursos; y, más tarde
  - La unificación de los pueblos.

## CLASE 02

### 1.2. Globalización en la Época Moderna

En la actualidad, los tratados de integración están marcados por características relevantes, tales como:

1. Sus impulsores, objetos de normativa y actores en la implementación, son los grupos económicos.

2. Se manifiestan, al mismo tiempo, como expresión de poder y mecanismo de defensa sobre la base de bloques económicos dispuestos a competir entre sí; pero que generan iniciativas que luego serán canalizadas por los gobiernos. Los tratados; desde esta concepción, no son originados por los gobiernos, ni llevan un sello político, militar o religioso; por tanto, su lenguaje es puramente económico.
3. Los países impulsores de los tratados buscan—más que brindar protección y beneficio a los firmantes, como era en el pasado—, ampliar los mercados para sus productos y servicios.

### 1.3. Concepto de Globalización

Estamos en condiciones de entregar algunas definiciones sobre el término en estudio:

- Según la vigésima segunda edición del Diccionario de la Real Academia Española (2002), la globalización es la “Tendencia de los mercados a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”.
- Al decir del FMI (Fondo Monetario Internacional), globalización es la interdependencia creciente que existe en el plano de la economía del conjunto de nacionales mundiales, provocada por el aumento de las transacciones de bienes y servicios; así como del flujo internacional de capitales y la difusión acelerada y generalizada de la tecnología.
- Globalización es un proceso de interconexión e interdependencia mundial que afecta la vida humana desde lo social hasta lo cotidiano; y que considera el aspecto económico como lo imperativo.
- Enfoque o modelo de la realidad.
- Término que implica dos variables: el carácter financiero que incluye los avances tecnológicos y la apertura del mercado de capitales; y la transacción de bienes y servicios que se realiza a nivel mundial.
- “Proceso amplio, contradictorio, heterogéneo y profundo de cambio en las relaciones entre sociedades, naciones y culturas que ha generado una dinámica de interdependencia en las esferas económica, política y cultural en las que se desenvuelve el actual proceso de mundialización” (OEI, 1998).
- Proceso político, económico, social, cultural y ecológico que tiene lugar en todo el planeta, lo que deriva en el aumento de la interrelación económica entre unos lugares y otros, sin considerar la lejanía, bajo el control de grandes multinacionales.

La globalización significa el aumento de la vincularidad, la expansión y profundización de las distintas relaciones sociales, económicas y políticas, la creciente interdependencia de

todas las sociedades entre sí, promovida por el aumento de los flujos económicos, financieros y comunicacionales y catapultada por la tercera revolución industrial que facilita que los flujos puedan ser realizados en tiempo real.

En su dimensión económica la globalización puede ser entendida como una nueva fase de expansión del sistema capitalista que se caracteriza por la apertura de los sistemas económicos nacionales, por el aumento del comercio internacional, la expansión de los mercados financieros, la reorganización espacial de la producción, la búsqueda permanente de ventajas comparativas y de la competitividad que da prioridad a la innovación tecnológica, la aparición de elevadas tasas de desempleo y el descenso del nivel de las remuneraciones.

La globalización se ha vuelto casi un lugar común en la justificación de cualquier medida o en la interpretación del cambio que se produce, tanto en la esfera pública como en la privada. Su difusión parece derivar de la propia capacidad de explicar la fuerza operante de un sinnúmero de transformaciones que se producen e impactan en la vida cotidiana con singular dureza.

La globalización aparece como el tema más relevante de las ciencias sociales desde fines de los 90. La frase clave que se repite continuamente hace referencia a "los desafíos que nos plantea la globalización", por todo ello debemos diversificar nuestra mirada para dar cuenta de las variadas interrelaciones entre lo global y lo local, lo público y lo privado, lo individual y lo comunitario, la ganancia individual y el bien común, el conflicto y la construcción de consensos, los cambios culturales, la pobreza y violencia urbana.

#### **1.4. Oportunidades y Amenazas de la Globalización**

La inestabilidad de las condiciones económicas, de marginamiento y de limitación de las oportunidades se encuentra entre las más sobresalientes. En efecto, como todos los grandes fenómenos de la historia, la mundialización es portadora de oportunidades y riesgos.

- **Oportunidades**

El proceso de globalización plantea la oportunidad de mejorar las condiciones de acceso a los mercados que anteriormente se hallaban fragmentados. Los flujos de información, tecnología y capital han sido los que han incrementado su movilidad y por consiguiente, constituyen los mercados donde más han mejorado las condiciones de acceso para economías con menor capacidad relativa de generación interna.

También crea nuevas oportunidades en tanto incrementa la competencia, sienta las bases para el establecimiento de nuevas alianzas empresarias y sociales y contribuye a la desarticulación de los oligopolios establecidos.

- **Amenazas**

La que más se destaca es la heterogeneidad de un fenómeno que se aplica a los bienes, servicios, capitales y de manera bastante desigual a las personas. Aquellos que detentan un empleo de producción o de servicio de carácter personal, ven el empeoramiento de su nivel de vida.

Todo ello sin contar con el peligro de que se exacerbén los conflictos comerciales o que estallen crisis financieras. En los últimos diez años, la economía mundial se vio sacudida por el peso del endeudamiento excesivo, la fluctuación de los tipos de cambio y las olas especulativas.

## CLASE 03

### 1.5. Bases de la Globalización

Tres son los fundamentos en que se basa el proceso de globalización:

- a) **Base ideológica:** plantea un pensamiento neoliberal, constituyéndose en el soporte doctrinario de la mundialización y de los sectores dominantes que promueven su implementación. Su concepto de productividad se ha transformado en el objetivo de las políticas económicas de naciones y empresas, al margen de que ellas sean desarrolladas o subdesarrolladas. Su soporte ideológico entrega una orientación eficientista en la búsqueda del éxito económico; ocultando la pobreza y la desigualdad, haciendo sobresalir sólo el éxito económico cuantificable.
- b) **Base material:** tiene su fuente en el salto informático y de las telecomunicaciones ocurrido en los '80, lo que le permite hoy operar "en línea" en todo el mundo. Como efecto y causa a la vez, el desarrollo de las nuevas tecnologías de comunicación se entrelazan con el proceso de globalización; al tiempo que la información se confirma como el principal insumo en los procesos productivos y sociales. En esta base afectan diversos campos de la actuación humana; como por ejemplo:

En el ámbito cultural, la televisión satelital o Internet registran un impacto inédito. La publicidad y el consumismo, así como la publicidad nacional o extranjera, favorecen la producción, haciendo que las importaciones aumenten. La dificultad en este ámbito es la desigualdad en cuanto diferencia en los aranceles aplicados a los países desarrollados y los menos desarrollados. Al mismo tiempo, se favorece el traspaso de patrones culturales.

En cuanto a los avances de la ciencia y la tecnología, se imponen los patrones estructurales que los sistemas informáticos traen incorporados, desde los centros de poder generadores de estas herramientas.

En el plano político, tanto el impacto de la informática y el refinamiento de técnicas comunicacionales afecta las mediciones de opinión, mercado, manejo de



imágenes, al igual que las prácticas democráticas, están amenazadas por las situaciones de privilegio de quienes cuentan con estos medios, en detrimento de aquellos que no los tienen.

- c) **Bases institucionales:** desregularizaciones, privatizaciones y apertura al exterior. Teóricamente, con estas medidas se acelera el crecimiento productivo debido al mejor uso de los recursos, se amplían los mercados y se aplica mejor la innovación tecnológica, con el supuesto beneficio para toda la sociedad. Sin embargo, como producto de la globalización, disminuye la tendencia y la diversidad del producto global, provocando un endeudamiento generalizado, se eleva la tasa de desempleo en todas las economías, se produce un deterioro de las tasas de ganancia en las capas más débiles de la sociedad y aumenta la ausencia de reglas en el intercambio internacional.

La globalización supone un cambio sustantivo en el rol del Estado, quien debe adecuar sus actuaciones a actividades fundamentales, como es el control social y la recaudación de impuestos; lo que lleva a los agentes de la economía mundial a que dispongan a su antojo de los recursos con que cuenta el planeta.

Cabe destacar, en lo que respecta al tema de la globalización, la necesidad de contar con instituciones internacionales capaces de desarrollarla desde un ángulo técnico y neutral. Se cuenta con el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, cuyo papel es regir la política económica. Producto de sus dictámenes y recomendaciones, los países del Tercer Mundo cuentan con planes de estabilización y financiamiento para el alto nivel de endeudamiento que ostentan. Pero también imponen condiciones, como dirigir una política monetaria que favorezca las importaciones; restricción y contracción de salarios como forma de reducir la inflación y aumentar la productividad; reducción del gasto público y aumento de los recursos disponibles para el sector privado y desregularización respecto a los precios, tasas y subsidios. Estas medidas han favorecido a los países y grupos de mayores recursos, en desmedro de los menos desarrollados.

Si se observa con atención, se puede constatar que las empresas transnacionales son el soporte de la globalización, siendo a la vez agentes y beneficiarias de este proceso. Su poder radica en el control que ejercen sobre el comercio de mercancías, capitales y tecnología, así como en las condiciones exigidas para la reproducción del beneficio del capital. Lo que en definitiva se impone, es su modelo de acumulación de riquezas, pasando por el devenir de las relaciones internacionales.

Existen también los grandes bloques económicos regionales, quienes se estructuran en grandes bloques comerciales, monetarios, económicos, tecnológicos y políticos. Algunos de ellos son:

- Unión Europea (UE)
- Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC)
- Tratado de Libre Comercio para América del Norte (NAFTA)

- Mercado Común del Sur (MERCOSUR)

Estos grupos han alcanzado un fuerte dinamismo y son, en la actualidad, el principal mecanismo a través del cual una región o país se articula a la globalización como proceso inevitable y nuevo, y como un espacio único para el desarrollo de sus fuerzas productivas.

## Síntesis

En la época moderna, la globalización se caracteriza por:

- Tener como impulsores a los grandes grupos económicos mundiales.
- Ser una expresión de poder y mecanismo de defensa; aún cuando generen iniciativas integracionistas.
- Las naciones impulsoras de los tratados brindan protección y apoyo a los firmantes; pero junto a ello buscan ampliar los mercados para sus productos y servicios.
- Los fundamentos base del proceso de globalización son tres:
  - Ideológico: pensamiento neoliberal
  - Material: nuevas tecnologías
  - Institucional: Apertura y cambio en el rol del Estado.

La globalización es un proceso que todos reconocen como el más determinante las últimas décadas, pero que suscita opiniones muy encontradas. Si bien no es un proceso nuevo ha sido retomado con mayor énfasis en los países en desarrollo como premisa específica para lograr un crecimiento económico y erradicar la pobreza.

**Realice ejercicio n°1**

## CLASE 04

### 2. EDUCACIÓN Y GLOBALIZACIÓN

Los cambios económicos, sociales y políticos que se están viviendo en la actualidad, han llevado a replantear la configuración de los sistemas educativos, para resolver las disfunciones que genera su inadecuación a los escenarios políticos, sociales, económicos y culturales, a través del desarrollo de diversas reformas educativas en la mayoría de los países.

Estas reformas tienen una especial incidencia en la educación básica y en la secundaria, ya que la transformación del sistema es una de las condiciones tanto de la consolidación democrática como del proceso de desarrollo y modernización, en el que se encuentran embarcados los países iberoamericanos.

Sobre esta base, el objetivo general de un programa dirigido al mejoramiento de la calidad de la educación básica y media debe ser: definir políticas y estrategias para la ejecución de reformas curriculares y revisar y actualizar los contenidos y metodologías de la enseñanza de las asignaturas básicas de los programas; desarrollar propuestas alternativas para la formación y capacitación docente en didácticas especiales y para el diseño y producción de materiales; y establecer sistemas de información sobre recursos institucionales, humanos y logísticos.

Objetivos también de este programa deben ser: proponer estrategias para una acción coherente que promueva la evaluación del sistema; favorecer la transformación curricular, en especial en lo que se refiere a organización, contenidos, métodos e instrumentos didácticos; y abrir las puertas a nuevas modalidades y ofertas de formación.

Por otra parte, en relación a la formación, la capacitación y el perfeccionamiento docente en las didácticas especiales, se deberían ensayar alternativas tanto a través de modalidades presenciales como a distancia, con la utilización de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías de la información, brindando al mismo tiempo cooperación técnica para el diseño y ejecución de los proyectos de formación

En la Asamblea Nacional Ordinaria de Coparmex, celebrada en Tijuana, México en octubre de 2002, se analizó el tema “Globalización, Retos y Oportunidades”, se declara que:

***La Globalización, es la integración inexorable de las economías a través del flujo de mercancías, capitales, tecnologías y personas. Genera impactos en todos los países del orbe, no sólo en lo económico, sino que también en lo político, en lo social, en lo cultural, en el medio ambiente, en los valores éticos y en el marco legal e institucional.***

Bajo esta premisa, se subentiende—a la vez que se explicita- que la globalización exige a los estados con responsabilidad social una Educación de calidad.

La OIJ (Organización Iberoamericana de la Juventud), distingue en la noción de calidad, la capacidad de un sistema educacional para:

- Proveer a sus educandos las capacidades de pensar y expresar ese pensamiento en forma oral y escrita.

- Razonar y establecer, por tanto, las medidas lógicas y matemáticas que dan apoyo al razonamiento.
- Expresar, lo que comprende desde el lenguaje hasta la manifestación artística.
- Transmitir principios científicos y el uso de los mismos en las soluciones tecnológicas (CINTERFOR: 1998).

Agrega además, que la calidad implica el desarrollo de una serie de actitudes y habilidades que permitan al individuo transferir sus conocimientos en la dinámica de la interacción social; en la capacidad de convivencia y aceptación de los diferentes grupos socioculturales y de las diferentes personalidades que componen un grupo determinado. Implica también la capacidad creativa, individual y colectiva.

José Joaquín Brunner (2000), Director del Programa de Educación de la Fundación Chile, expresa los desafíos para la educación del siglo XXI de la siguiente manera:

**1. Acceso a la Información:** un aspecto importante de la Educación, se refiere al acceso a la información. Es una necesidad imperiosa conocer el mundo que nos rodea, sobre nosotros mismos y los demás.

La información es parte del conocimiento, e históricamente esta información ha sido escasa y de difícil acceso: sabemos que desde la invención de la escritura, la información depositada en textos estaba restringida a una pequeña minoría; ello debido a que se consideraba que sólo los eruditos podían tener acceso al conocimiento. Por otra parte, los índices de analfabetismo aún entrado el siglo XIX eran altísimos. Con la revolución producida por la aparición de la imprenta y su facilidad para reproducir textos, esta cuestión viene a subsanarse en parte; porque sólo hasta hace unas décadas se masificó la producción de libros y periódicos. Cabe mencionar, como ejemplo de ello, que la Biblioteca de la Universidad de Harvard tardó 275 años en completar su primer millón de ejemplares.

Hoy la disponibilidad y accesibilidad es completamente distinta, por cuanto es cada vez más fácil de obtener y también más abundante. El elemento facilitador de la entrega y distribución de la información actual es Internet y la WWW. Se espera que para el presente año se hayan creado 8 mil millones de páginas electrónicas, pues su tasa de crecimiento diario es de 2 millones de páginas. Mientras tanto, la cantidad de personas que acceden a Internet crece a un ritmo sostenido y se estima que entre cinco y diez años podría alcanzar a mil millones.

Por otra parte, para la educación el problema radica no en dónde encontrar la información, sino cómo ofrecer acceso a ella sin exclusión; a la vez que enseñar y aprender a seleccionarla, evaluarla, interpretarla, clasificarla y usarla. Lo adicional aquí—en lo que se refiere a educación—, es el desarrollo de las funciones cognitivas superiores o metacognición, las que son indispensables en un medio saturado de información; a la vez que evita que la educación se reduzca al nivel de competencias básicas. Cabe mencionar un aspecto que

debemos tener presente: ***la educación deja de ser el principal proveedor de información para las nuevas generaciones y debe informar y enseñar el uso de sus competidores: la televisión y el Internet.***

**2. Acervo de conocimientos:** la educación no puede permitirse ser sólo transmisora y colaboradora en la adquisición de conocimientos y el cultivo de la inteligencia lógico-matemática. Su función implica desarrollar valores, prácticas y comportamientos; forjar el carácter, formar las emociones implicadas en los procesos de aprendizaje; debe promover el desarrollo de las inteligencias múltiples y facilitar que el estudiante explore y explote sus propias facultades en todas las dimensiones posibles; para que de esta manera el conocimiento transmitido y adquirido se constituya en la dimensión esencial de todo proceso educativo.

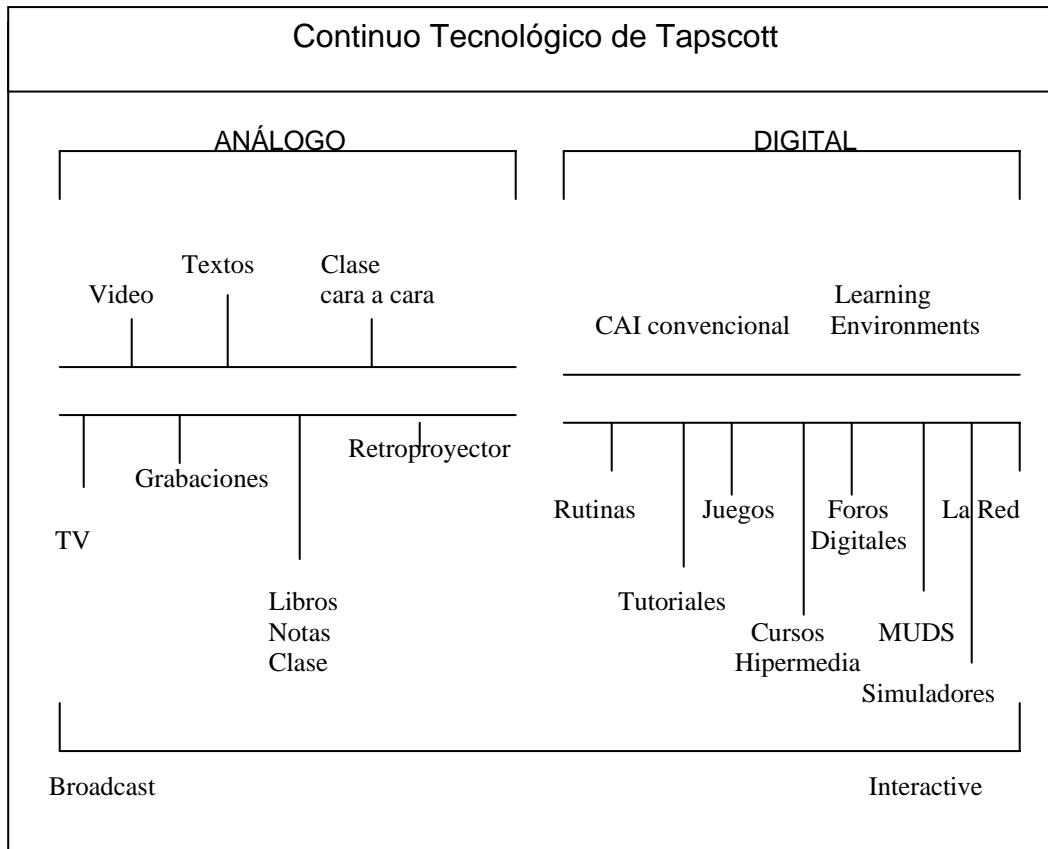
Se calcula que el conocimiento se demoró 1750 años en duplicarse por primera vez durante la era cristiana; luego volvió a doblar su volumen cada 150, 50 años para llegar en la actualidad, a una razón de duplicación cada 5 años. Se calcula, entre tanto, que hacia el año 2020, se duplicará cada 73 días.

Todo esto representa un enorme desafío para el sistema educacional y la escuela en particular: se habrá de considerar y preguntar qué competencias básicas añadir, los momentos y modalidades, la organización curricular del conocimiento global en cambio y expansión permanente; la transdisciplinariedad, los énfasis disciplinarios, entre otros aspectos.

## CLASE 05

**3. Disponibilidad de nuevas técnicas informáticas de comunicación (NTIC) para la educación:** desde la invención de la imprenta, la escuela se ha acomodado tecnológicamente con el uso del texto, el lápiz, el pizarrón y, más tardíamente, la televisión y el video grabador. Pero esto ha ido cambiando rápida y profundamente con la difusión de las NTIC.

El aislamiento de la escuela se ha ido debilitando debido a la conexión en redes; al igual que el texto lineal o plano está siendo reemplazado por el hipertexto, como se puede observar en el siguiente gráfico que se refiere al continuo de las tecnologías de aprendizaje de Tapscott, donde se ubican de izquierda a derecha según el grado de control sobre el aprendizaje que se permite al alumno.



Fuente: Brunner, José Joaquín. 2000

Como se observa en el diagrama, las tecnologías de aprendizaje se han desplazado desde lo análogo a lo digital; desde las formas interactivas y el control exógeno del proceso de aprendizaje; es decir, desde el que enseña, al control autónomo por parte del sujeto que aprende. El uso de la televisión grafica el medio de transmisión por parte del profesor. Las grabaciones de video representan un avance en relación a la actividad del estudiante, por cuanto tiene el control de cómo y dónde reproducirlas. Los libros pueden ser llevados de un lugar a otro y ser leídos en el orden que se desee.

La lección frontal, la clase cara a cara podría tener un mayor componente de interactividad. Pero, según Tapscott, el gran salto se produce con el ingreso de los medios digitales, iniciándose con el más básico tipo de instrucción asistida por computador, como son las rutinas, programas tutoriales programados y los juegos didácticos, los que permiten un mayor autocontrol del proceso por parte del estudiante y la diversidad de formas de interacción. Entre estas últimas se encuentran los cursos hipermedia, los que a través de la combinación de medios pueden dar lugar a foros en línea y los MUDs que son los sitios de la Red en que los usuarios crean y participan, en

tiempo real, en una situación ficticia o virtual. Se espera que el próximo paso sea el uso de simuladores de realidad virtual para el aprendizaje.

Lo que no está claro aún en este aspecto, es la velocidad con que la escuela podrá adaptarse a estas nuevas circunstancias y realizar la transición desde el mundo analógico al digital, con el fin de aprovechar las múltiples posibilidades que ofrecen las NTIC en su versión más avanzada. Tampoco está claro cuántas escuelas y familias podrán completar esta transición. Se desconoce también los resultados y ventajas reales de la incorporación de estas tecnologías al aprendizaje; así como su costo para los gobiernos y las personas.

- 4. Mercado laboral:** una de las funciones de la educación, a lo largo de la historia, ha sido el preparar a las personas para el ejercicio y desempeño de los roles adultos, especialmente en el mercado laboral. Tanto es así, que se sostiene que la globalización ha puesto un acento perverso en este cometido, por cuanto imprime a la educación un sentido empresarial, utilitario y de mero adiestramiento de la fuerza laboral.

Evidentemente, en este ámbito la educación enfrenta un acelerado cambio de contexto, ya que el contingente mayor se emplea en el sector servicios, siendo una de sus exigencias la adquisición de destrezas interpersonales.

También aumenta la demanda de un mayor nivel de escolarización, lo que es premiado salarialmente. Este aspecto aumenta la distancia entre los que tienen bajo y alto nivel de escolaridad, puesto que se requiere que las personas: a) sepan leer y entender información técnica, así como estar alfabetizado computacionalmente y b) estén preparadas para una trayectoria laboral inestable, con posibilidades de rotación, no sólo entre los puestos de trabajo, sino también en el tipo de ocupación y el sector económico en que se desempeñen. De la misma manera, se han ido generando nuevas demandas de competencias, destrezas y conocimientos, por lo que aumentan las exigencias a los sistemas educacionales y a la formación profesional. Esto se ilustra en el siguiente cuadro:

<b>Cuadro de Bertrand sobre el desplazamiento de las destrezas</b>	
<b>Destrezas tradicionales</b>	<b>Nuevas destrezas</b>
<p>Generales</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actividad estable en una organización rígida.</li> <li>2. Trabajo directo sobre documentos.</li> <li>3. Habilidad para recibir y cumplir instrucciones.</li> <li>4. Trabajo individualizado.</li> <li>5. Limitado horizonte de tiempo y espacio.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adaptabilidad a nuevos productos, tecnologías y métodos de organización.</li> <li>2. Trabajo abstracto sobre pantalla, usando códigos y símbolos.</li> <li>3. Autonomía y responsabilidad.</li> <li>4. Trabajo en contacto constante con clientes y colegas.</li> <li>5. Horizonte más amplio de tiempo y espacio.</li> </ol>
<p>Específicas</p> <p>Nivel superior</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Staff de gerencia general.</li> <li>2. Managers de la empresa y del personal.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Especialistas al lado del staff de gerencia general.</li> <li>2. Staff técnico de alto nivel.</li> </ol>
<p>Nivel intermedio</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo de producción especializado.</li> <li>2. Conocimiento detallado de los procedimientos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Versatilidad para el trabajo de venta y relaciones con usuarios.</li> <li>2. Conocimiento amplio de la firma, sus productos, mercados y clientes.</li> </ol>
<p>Nivel subordinado</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. trabajo especializado de reunir y procesar información.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tendencia a eliminar puestos de recolección de información a través de la automatización y reestructuración.</li> </ol>

Citado por Brunner, J. J. (2000)

Sin embargo, el cuadro de Bertrand no considera un hecho: hace casi una década el mundo laboral globalizado se encamina hacia una trilogía en donde:



- En la base están las posiciones nivel bajo y medio, donde prima la repetición y el control de automatismos. Existe en industria (aún de NTIC) y servicios. Estos, si bien suponen una formación básica o elemental, exigen, sobre todo características personales y valóricas esenciales, como son la confiabilidad, lealtad y capacidad de seguir instrucciones;
- En el nivel intermedio se encuentran los servicios personales, en los que se ejecutan tareas simples y rutinarias de servicio a clientes. En este nivel existe un predominio de mujeres que desempeñan labores de vendedores, mozos, trabajadores de restaurantes de comida rápida, cajeros, asistentes de hospital, secretarias, peluqueros, mecánicos, guardias de seguridad, etc. Aquí la educación máxima requerida sería equivalente a la secundaria completa más algún entrenamiento vocacional; y
- En el nivel superior se ubican los servicios de analistas simbólicos, los cuales incorporan personas de un alto nivel educacional, los que identifican, resuelven y/o arbitran soluciones a problemas complejos por medio de la manipulación de símbolos. En este nivel se encuentran los investigadores científicos, ingenieros de computación y sonido, ejecutivos de RRPP, banqueros de inversión, consultores de *management* e impuestos, arquitectura, urbanismo, sistemas de información, energía, armamentos, especialistas en desarrollo organizacional, planeamiento estratégico, estrategias de industria de medios, etc.

Los requerimientos educacionales para el mundo del trabajo—que supuestamente se elevan por igual para todos sea cual fuere el segmento del mercado ocupacional- irán aumentando en forma paralela a las exigencias de los cambios estructurales en economía, tecnología y organización.

**Realice ejercicio n°2**

## **CLASE 06**

- 5. Mundos de vida:** “...la educación debe hacerse cargo de la transformación que experimenta el contexto cultural inmediato en que ella se desenvuelve; es decir, del contexto de sentidos y significados que le permiten a ella funcionar establemente en relación a sus propios participantes-alumnos y docentes-a la familia y la comunidad”.(Brunner, 2000)

Tedesco (1995), citado por Brunner, señala que existe un “déficit de socialización” en la sociedad actual, que se puede atribuir a la crisis existente en la función de homogeneización cultural de la Nación-función que corresponde desempeñar al Estado y la escuela- a la pérdida de capacidad educadora de las agencias tradicionales como son la familia, escuela, la iglesia y comunidades locales; sumado al deterioro en particular del

maestro, docente o profesor en su calidad de agente socializador, junto con la aparición de medios competitivos de socialización como es la televisión. Ese “déficit de socialización”, tiene que ver con el debilitamiento de los ejes básicos sobre los cuales se definían las identidades sociales y personales, por la pérdida de ideales, la ausencia de utopía y la falta de sentido. Estamos asistiendo a un estado de extrema incertidumbre, en el cual nadie tiene certeza del comportamiento que los demás tendrán en cada situación particular.

***En resumen, la calidad que se exige a la educación actual considera el desarrollo de una actitud de perfeccionamiento permanente, indefinido en los educandos. Esto, sobre todo si consideramos que la característica de la evolución presente y futura es la aceleración de la historia; pues los plazos en que la ciencia provee de nuevos conocimientos y paradigmas son muy breves. De la misma manera, la tecnología—apoyada en la ciencia y apoyada por una economía globalizada— desarrolla nuevos instrumentos y productos que vuelve obsoletos a los conocimientos al mismo tiempo que desarma y recrea los sectores ocupaciones.***

Esto nos lleva a reconsiderar las expresiones que, como consecuencia de la globalización, se han promovido en relación a la educación: “la era de la información”, “la supercarretera de la información” o “la sociedad del conocimiento”. La verdad es que no podemos negar las limitaciones que se perciben del enfoque educativo formal, todavía centrado en la enseñanza y situado en un aula con un instructor delante. Tampoco podríamos negar la diferencia en el planteamiento de los estudiantes, cuando conocen otros entornos, otras personas, identificando sus semejanzas y diferencias, conociendo sus formas de vida, sus costumbres sus pensamientos y convicciones o cómo resuelven sus problemas. En verdad, la educación pide fervorosamente un cambio de actitud, tanto en las personas como en las instituciones, especialmente, las educativas.

Desde esta perspectiva, la educación está llamada a:

- Entregar bases científicas para el pensamiento,
- Preparar a la juventud para enfrentar adecuadamente las situaciones de incertidumbre y cambio permanente, y
- Desarrollar la capacidad de aprender a aprender a lo largo de su existencia.

El tema de la globalización y todo lo que esta conlleva, ya se ha expresado en las distintas Cumbres y Conferencias Iberoamericanas, por ejemplo:

En la Octava Conferencia Iberoamericana de Educación, celebrada en Sintra, Portugal, en julio de 1998, se reconoce “...que la globalización a la vez que representa oportunidades para las sociedades, los países y las personas, significa también riesgos y requerimientos en la evolución de los sistemas sociales y educativos” (OEI, 1998). Realizan

dieciocho propuestas en el ámbito de la educación que sugieren sean incorporadas en la programación de la OEI.

La Novena Conferencia Iberoamericana, celebrada en La Habana, Cuba, en julio de 1999, tuvo como propósito analizar conjuntamente los asuntos relacionados con el tema “Calidad de la Educación: equidad, desarrollo e integración ante el reto de la globalización” (OEI, 1999). Ellos declaran que los países de la región se encuentran en condiciones de responder con oportunidad y eficacia a las exigencias de la sociedad y asegurar el promisorio futuro de las generaciones el siglo XXI.

Para ello, la educación de estas naciones debe basarse en un cuerpo de conocimientos y valores sólidos y bien fundados, adecuando la realidad de los países y sus respectivas culturas. Al mismo tiempo, la educación debe propiciar una disposición abierta al conocimiento, como un medio para la superación permanente en los distintos aspectos de la vida de las personas. Estos dos aspectos son los pasos previos para alcanzar el desarrollo social y económico sostenido. La vida moderna impone que la educación se convierta en un proceso para toda la vida, siendo este un desafío de envergadura, por—entre muchas otras razones—el elevado nivel de desarrollo que han alcanzado la tecnología y el acceso a la información; y sobre todo, por lo que significa proporcionar a la población de la región la formación y los elementos de aprendizaje continuo, necesarios para satisfacer los reclamos de los nuevos tiempos.

El objetivo fundamental propuesto en la IX conferencia (Cuba) dice relación con el mejoramiento de la calidad de la educación, en virtud del desarrollo de las personas y naciones y porque es el camino fundamental para alcanzar la justicia social. Para ello es necesario resolver el problema de la equidad educativa; puesto que ésta no se limita tan sólo al acceso universal a los servicios, sino que requiere de una atención diferenciada que responda a las necesidades cotidianas de los estudiantes.

En esta tarea el docente cumple un rol clave, como también la participación y trabajo organizado de maestros, padres de familia y estudiantes en torno a un proyecto educativo. Este trabajo conjunto influye de manera determinante en la calidad de los servicios educativos, siendo fuente de innovación y mejora continua.

Al mismo tiempo, es necesario desarrollar una formación ética y cívica sólida, en busca de la convivencia armónica, la responsabilidad, la tolerancia, la justicia, la igualdad, el respeto a los derechos humanos, el aprecio a la diversidad y la conciencia de la solidaridad internacional; y ello debe ser la base para una educación de calidad que acompañe el desarrollo de las personas desde las edades más tempranas.

En esto, los medios de comunicación con su gran capacidad de penetración—particularmente entre los jóvenes—debieran jugar un rol fundamental en el fortalecimiento de la identidad cultural y la formación continua de las personas.

Finalmente, los integrantes de esta Conferencia, ministras y ministros de educación iberoamericanos declararon:

1. “Nos pronunciamos a favor de una educación equitativa y de calidad que desarrolle la creatividad y la innovación para participar en los cambios continuos del mundo moderno, que conduzca a los estudiantes por la senda del aprendizaje a lo largo de la vida, que forme personas solidarias, justas, consecuentes y activas en lo que respecta a su responsabilidad con el medio ambiente y conscientes de sus derechos y los de los demás.
2. (...)
3. Redoblabremos esfuerzos para la erradicación del analfabetismo en la región, fijando cada país, a estos efectos, objetivos concretos, al mismo tiempo que impulsaremos políticas que ofrezcan nuevas oportunidades para que todos los habitantes de la región alcancen al menos el nivel de instrucción básica obligatoria.
4. Seguiremos impulsando políticas y programas compensatorios, orientados a reducir la desigualdad en el acceso a la educación y ampliar las oportunidades de los grupos sociales más desfavorecidos.
5. (...)
6. (...)
7. Reforzaremos la educación inicial, para favorecer un mejor desempeño de los niños en los grados posteriores (...)
8. Fortaleceremos la enseñanza de la lectura y la escritura, así como de las demás disciplinas básicas del conocimiento. Fomentaremos el uso del libro como medio fundamental para el desarrollo de las personas.
9. Intensificaremos la atención sobre cruciales cambios que la tecnología de la información viene ocasionando en la educación y en los paradigmas pedagógicos, poniendo énfasis en la cooperación para la producción de programas informáticos. Continuaremos expandiendo las redes de telecomunicación entre nuestros países y ampliaremos el acceso de la población a los recursos que proporcionan la televisión educativa y las nuevas tecnologías.
10. (...)
11. (...)
12. Alentaremos el reconocimiento y la certificación de los conocimientos y habilidades que las personas han adquirido por diversas vías, a fin de apoyar su incorporación a procesos de aprendizaje permanente y propiciar la movilidad laboral de las personas en la región.
13. (...)
14. Daremos especial énfasis a la formación técnico-profesional que permita una real inserción laboral de nuestros jóvenes, con el fin de incrementar la movilidad entre el mundo de la educación y el de la producción y el empleo.
15. (...)
16. Impulsaremos la investigación científica y el desarrollo técnico como elementos fundamentales en nuestras relaciones, y como condición esencial para la exitosa inserción de nuestros países en un mundo globalizado.

17. Seguiremos fortaleciendo la gestión de los centros escolares para que se conviertan en organizaciones eficientes y participativas, orientadas al mejoramiento continuo y abiertas a la interacción con el entorno.
18. (...)
19. (...)
20. (...)
21. (...)
22. Reconocemos que en un mundo globalizado, la responsabilidad por la educación nos concierne a todos, no sólo a la familia, a la sociedad y al Estado, sino también al concierto de las naciones. Por tal razón, al tiempo que declaramos a la educación materia prioritaria en el presupuesto de cada país, instamos a revisar el papel del financiamiento internacional, de manera que recoja consecuentemente las dificultades de inversión social a las que están abocados nuestros países.
23. Afirmamos que los procesos de integración que se están produciendo deben reforzar el componente de solidaridad, que les permita ser una herramienta adecuada para afrontar las oportunidades que ofrece la globalización, entendida no como uniformidad o subordinación, sino que en la perspectiva de compartir principios, sin borrar diferencias, con el fin de preservar lo propio y enriquecer lo universal. Estamos comprometidos a mejorar sustancialmente e intensificar las acciones tendientes a fortalecer los procesos de integración para enfrentar los desafíos, desarrollar nuestras potencialidades y multiplicar nuestras posibilidades.

## CLASE 07

El Documento Base N°1 para la IX Conferencia Iberoamericana de Educación confirma los aspectos mencionados con anterioridad. Ellos son:

- Educación equitativa y de calidad, con desarrollo de la creatividad y la innovación;
- Educación para la paz;
- Erradicación del analfabetismo de la región (entendida como América Latina);
- Reducción en la desigualdad en el acceso a la educación;
- Mejorar la educación rural;
- Trato igualitario para mujeres y hombres;
- Refuerzo de la educación inicial;
- Intensificar la atención sobre los cambios en la tecnología de la información y su repercusión en los paradigmas pedagógicos;
- Perseverar en la acción para lograr una alta valoración de los docentes, el mejoramiento de la formación inicial y su formación continua;
- Nuevas oportunidades para la educación de adultos;
- Énfasis en la formación Técnico - Profesional;
- Fortalecimiento de la gestión de los centros escolares.

En el año 1995, el Banco Mundial entrega un documento donde establece las Prioridades y Estrategias para la Educación, elaborado por personal del Banco y en consulta

a agentes externos. En este documento se aborda el tema del financiamiento que satisfaga las necesidades emergentes de los países en desarrollo en el ámbito educacional, expresando que: “El Banco Mundial pone el foco en la importancia de invertir en educación con el fin de conseguir un impacto significativo en el desarrollo de los países” (Toro, 1999).

El Banco Mundial establece prioridades estratégicas para entregar su apoyo al sector de la Educación en América Latina y el Caribe. Ellas son: “Incluir a los excluidos, elevar la calidad pedagógica, mejorar la transición de la escuela al mundo del trabajo, lograr que funcione la descentralización, diversificar y reformar la educación terciaria y por último, estimular y evaluar las innovaciones educacionales” (Banco Mundial).

Entre tanto, en 1992, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), en conjunto con la Oficina Regional de UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC) da a conocer su informe “*Educación y Conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*”. El estudio es de carácter económico; sin embargo “su interés se centró en justificar la importancia de la educación en el contexto de la productividad y las necesidades de crecimiento económico de la región, como condición para reconciliar las metas de equidad social con la integración internacional, en un ambiente de convivencia democrática” (Toro, 1999).

La CEPAL manifiesta que las demandas internacionales a la educación son de diversa índole, como las que se enuncian a continuación:

- La revolución científico tecnológica,
- La progresiva globalización de los mercados,
- La competitividad basada en el progreso técnico,
- El uso horizontal de las tecnologías de información,
- La reducción del ciclo tecnológico y la tendencia al proteccionismo en este campo,
- La erosión comparativa de la mano de obra barata y de los recursos naturales, y
- La necesidad de sustentabilidad ambiental y de no escatimar esfuerzos para neutralizar los efectos perversos de desarrollo tecnológico.

Por otra parte, la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, en su informe a la UNESCO, en el año 1996, plantea que la función de la Educación es ser una vía al servicio de “un desarrollo humano más armonioso, más genuino, para hacer retroceder la pobreza, la exclusión, las incomprensiones, las opresiones, las guerras, etc.” (Delors, 1996). En este informe se manifiesta que durante el último cuarto del siglo pasado, se concentraron notables avances en el plano científico, con grandes descubrimientos y con muchos países que salieron del subdesarrollo. Asimismo, ha aumentado el desempleo y las desigualdades.

El año 2000 se realizó en Dakar el Foro Mundial de Educación, en esta oportunidad los países se comprometieron a alcanzar las siguientes metas:

1. “Expandir y mejorar el cuidado de la primera infancia, especialmente para los niños más vulnerables y con más desventajas;

2. Asegurar que para el año 2015 todos los niños y niñas, en circunstancias difíciles y de minorías étnicas, tengan acogida a la educación y terminen el nivel primario, considerándolo gratis, obligatorio y cuidando que éste sea de buena calidad.
3. Garantizar que todas las necesidades de aprendizaje de los jóvenes y adultos, sean cubiertas mediante acceso equitativo a un aprendizaje apropiado y programas que desarrollen habilidades esenciales para la vida diaria;
4. Lograr un cincuenta por ciento en los niveles de alfabetización de adultos para el año 2015, especialmente para las mujeres, y recepción equitativa a la educación básica para todos los adultos;
5. Eliminar las disparidades de sexo en la educación primaria y secundaria para el año 2005, y conseguir la igualdad de los sexos en educación, con el fin de que las niñas se acojan a una educación básica de buena calidad;
6. Mejorar todos los aspectos de la calidad de educación y afianzar la excelencia en todo, de manera que los resultados del aprendizaje, reconocido y sujeto a mediación, lleguen a todos, especialmente en alfabetización, en lo relacionado con números y en las habilidades requeridas para utilizarlas en la vida diaria” (Revista de Educación, N° 275, 2000).

Estos planteamientos de las diversas organizaciones nacionales e internacionales vienen a confirmar el acierto de Delors (1996) al dar a conocer los cuatro pilares de la educación. Ellos son:

**Aprender a conocer:** se considera el medio y la finalidad de la vida humana. Medio, en cuanto a que permita a cada persona aprender a comprender el mundo que le rodea de forma suficiente, permitiéndole vivir dignamente, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Fin, en cuanto a su justificación de la comprensión, el conocimiento y el descubrimiento como satisfacción personal. El aumento del saber abre en las personas un amplio campo respecto de las múltiples facetas del entorno, favorece el despertar intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo autonomía de juicio. Es imprescindible dar oportunidad a los niños a que tengan acceso de manera adecuada al razonamiento científico. Para la enseñanza secundaria y superior, “la formación inicial debiera proporcionar a todos los alumnos los instrumentos, conceptos y modos de referencia resultantes del progreso científico y los paradigmas de la época”. UNESCO (1996)

Considerando que el conocimiento es múltiple e infinitamente evolutivo, no se puede pretender conocer todo. Sin embargo, no se debe excluir la cultura general. Esta, junto a la apertura a nuevos lenguajes y conocimientos, permite y facilita la comunicación humana.

Aprender a conocer implica **aprender a aprender**, ejercitar la atención, la memoria y el pensamiento. En la actualidad, la vertiginosa sucesión de información que entregan los medios de comunicación y la posibilidad de cambiar de canal, dificultan el proceso de descubrimiento que requiere una permanencia y profundización de la información captada. El aprendizaje de la atención adopta diversidad de formas y saca beneficios de las múltiples situaciones de la vida, como son los juegos, visitas a empresas, trabajos prácticos, etc.

El ejercicio de la memoria es necesario considerando la cantidad de información instantánea que nos invade a través de los medios de comunicación. Además está decir que no debemos imaginar siquiera que la memoria ha perdido utilidad. La cantidad de información y la posibilidad de difusión que ella nos brinda resulta infinita. Lo que se requiere es enseñar a ser selectivos en la elección de la información que almacenaremos, y este entrenamiento debe ocurrir desde la infancia.

El ejercicio del pensamiento, en tanto, iniciado desde los primeros años de vida por los padres y más tarde por los educadores, debe articularse entre lo concreto y lo abstracto. De igual manera debiera considerarse la enseñanza de la investigación, a través de los dos métodos: el deductivo y el inductivo, los cuales, contrariamente a lo que se piensa, son complementarios; y en muchas situaciones de aprendizaje deben combinarse.

El proceso de adquisición de conocimientos no finaliza nunca; por el contrario, va nutriéndose de todo tipo de experiencias, incluidas las laborales. En este sentido, se considera que la enseñanza básica tiene éxito toda vez que impulse y de las bases que permitan continuar aprendiendo durante toda la vida.

**Aprender a hacer:** aprender a conocer y aprender a hacer son indisociables. Sin embargo, el segundo está mayormente vinculado con la formación profesional, de tal manera que responda a la puesta en práctica de los conocimientos y se adapte al futuro mercado del trabajo. El fin no es sólo la obtención de una calificación profesional sino, más generalmente, la adquisición de una competencia que capacite al individuo para enfrentar un sin fin de situaciones y a trabajar en equipo.

**Aprender a vivir juntos** (o aprender a vivir con los demás): se constituye en una de las tareas principales y más arduas de la educación contemporánea, considerando la violencia imperante en el mundo, lo que se contradice con la esperanza que se deposita en el progreso de la humanidad. Históricamente, la vida siempre ha sido conflictiva, pero siempre están emergiendo nuevos elementos que acentúan los riesgos; especialmente el alto potencial destructivo que la humanidad fue creando durante el siglo XX. Los medios de comunicación y la opinión pública se vuelven impotentes observadores de los conflictos que se presentan. Si bien es cierto que la educación no ha podido hacer mucho en este aspecto, se promueve concebir una educación que evite los conflictos o ayude a solucionarlos de manera pacífica, entregando instrumentos que permitan combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. Es esta una tarea titánica, por cuanto los seres humanos tendemos a sobre



valorar nuestras cualidades y las del grupo a que pertenecemos, al mismo tiempo que alimentamos prejuicios desfavorables hacia los demás.

La experiencia demuestra que para eliminar este riesgo debiera establecerse en un contexto de igualdad, la formulación de objetivos y proyectos comunes, lo que da lugar a una cooperación más cercana, serena y hasta de amistad.

Es tarea de la educación “enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a la toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos”. El descubrimiento del otro, pasa necesariamente por el conocimiento de sí mismo; por lo que se hace necesario desarrollar en el niño y adolescente la capacidad de descubrir quién es. Sólo entonces, tendrá la capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus reacciones. La formación de la capacidad empática (situarse en el lugar del otro) en la escuela, será fundamental en relación a los comportamientos sociales a lo largo de la vida.

Al mismo tiempo se debe enseñar a reconocer al otro. Esto se logra desarrollando en los niños y jóvenes el espíritu crítico, así como el enfrentamiento mediante el diálogo y la argumentación; instrumentos necesarios de la educación del siglo XXI.

**Aprender a ser:** la contribución de la educación en este plano, tiene relación con el desarrollo global de cada persona en cuanto inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, cuerpo y mente. La educación debe dotar de un pensamiento autónomo, crítico y de elaboración de juicios propios, de manera que cada uno pueda determinar qué hacer frente a las diferentes circunstancias de la vida.

Aquí se manifiesta el temor ante la posible deshumanización del mundo en su vinculación con la evolución tecnológica. A la educación le cabe la función fundamental de conferir la libertad de pensamiento, de juicio, sentimientos e imaginación necesarios para que los talentos personales alcancen pleno desarrollo e impulsen al ser humano a ser artífice de su destino. “El desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; individuo, miembro de una familia y de una colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños”.

**Realice ejercicio n°3**

## **CLASE 08**

### **2.1. La Enseñanza Secundaria y el Desarrollo de Competencias**

En UNESCO 1996, Delors plantea que la educación secundaria debiera ser el espacio propicio para la revelación y asentamiento de los talentos más variados; mientras que los elementos de base común como son la lengua, las ciencias y la cultura general, “debieran

ser enriquecidos y actualizados, a fin de que correspondiesen a la mundialización cada vez mayor de los fenómenos, la necesidad de un entendimiento intercultural y la utilización de la ciencia al servicio del desarrollo humano sostenible”. Dicho de otra manera, se plantea la necesidad de una mayor preocupación por la calidad y la preparación para la vida en un mundo en constante y veloz cambio, que sufre a menudo el sometimiento a la tecnología.

Es importante señalar la necesidad de que la enseñanza secundaria cumpla un rol preponderante en la formación de los jóvenes, respecto de sus capacidades de anticipación y adaptación a los cambios. Es necesario que los jóvenes adquieran los instrumentos imprescindibles para el dominio de las nuevas tecnologías, así como la capacidad para enfrentar exitosamente los conflictos y la violencia. Se debe cultivar en ellos la creatividad y la empatía, elementos que más tarde les permitirán ser actores y creadores. Pero por sobre todo, debieran estar preparados para el trabajo y la vida activa.

De gran importancia para el desarrollo de una nación es la enseñanza y la formación técnica-profesional; por esto se requiere que las enseñanzas sean pertinentes y se orienten al sector productivo en estrecha relación con los puestos de trabajo. Para ello sería conveniente recurrir a nuevas técnicas pedagógicas que contemplen la asociación con empleadores de todos los sectores.

## **2.2. Lo que el Mundo Laboral Requiere de la Educación Secundaria**

En 1992, la Comisión SCANS entregó un detallado informe acerca de las necesidades del mundo del trabajo, en relación a lo que deberían aportar las escuelas, especialmente la educación secundaria. He aquí una síntesis que devela los anhelos de un mejor aprovechamiento educacional para todos los sectores de la población.

Esta comisión ha definido las cinco competencias básicas a desarrollar por las escuelas, lo cual se relaciona directamente con los conocimientos prácticos que deben adquirir los estudiantes en vistas al trabajo futuro. Se hace necesario entonces, para la adquisición de estas competencias, reestructurar los puestos de trabajo, así como los programas de estudio que están a su servicio y en ello, estudiantes y trabajadores deben tener una activa participación.

Sabido es que los estudiantes no adquieren por osmosis ni los conocimientos, ni las competencias para progresar en la vida, ni en la escuela, ni en el lugar de trabajo; sino que lo hacen a través de la experiencia personal.

La escuela de hoy está llamada a determinar las normas, así como los planes de estudio y los métodos de enseñanza. En ella, los maestros y las escuelas tienen el deber de ayudar a los estudiantes a comprender las relaciones existentes entre las materias de estudio y sus aplicaciones en el contexto real; sin dejar de lado las cinco materias básicas (historia, geografía, ciencia, inglés y matemática).

Es un mito pensar que todo lo que se requiere saber de la vida se aprende en la escuela primaria. Sin embargo, a esa edad ya podemos comenzar a comprender lo que la vida requiere de nosotros; por tanto, resulta imprescindible enseñar los conocimientos dentro de un contexto, lo que en definitiva hará que la enseñanza sea más efectiva.

“Después de haber examinado los hallazgos de la ciencia cognoscitiva, estamos convencidos que la manera más efectiva de enseñar los conocimientos es dentro de un “contexto”. Es mejor situar los objetivos del aprendizaje en el contexto de un medio ambiente real y no insistir en que los estudiantes aprendan primero conceptos abstractos para implicarlos posteriormente”. Comisión SCANS (1992).

Los principios adaptados a la ciencia cognoscitiva, para guiar este aprendizaje dentro de un contexto real en las escuelas son:

- Los estudiantes deben adquirir simultáneamente los conocimientos básicos y las aptitudes analíticas para la solución de problemas, puesto que se complementan mutuamente.
- El aprendizaje debe estimular a los estudiantes a reconocer y resolver los problemas, alejándose del simple dominio y memorización de datos.
- Los conocimientos fundamentales y los conocimientos prácticos deben ser enseñados simultáneamente; puesto que los estudiantes deben ponerlos en práctica en una auténtica preparación para el trabajo.

***La base fundamental para la vida del trabajo, se adquiere mejor dentro del contexto de la aplicación de los conocimientos prácticos que la sostienen y ambos deben ser proporcionados por la escuela.***

Por ejemplo: La lectura y el cálculo (matemática), resultan menos abstractas y más concretas cuando se relacionan con una o más aplicaciones prácticas; es decir, cuando el aprendizaje se “sitúa” dentro de un sistema o un problema tecnológico.

Otro ejemplo: las cualidades personales tales como la autoestima y la responsabilidad, se originan y refuerzan en la dinámica que se desarrolla en el trabajo de equipo.

## Síntesis

- Si los conocimientos básicos se enseñan conjuntamente con los conocimientos prácticos, los estudiantes aprenden mejor y más rápidamente. De la misma manera que se enseñan juntos, deben ser evaluados juntos.
- Los conocimientos prácticos deben ser aplicados a situaciones de la vida real.
- Estudiar para aprender no debe separarse del estudiar para hacer.
- Las deficiencias que los estudiantes posean respecto del aprendizaje de conocimientos básicos, se harán evidentes en el rendimiento de las tareas prácticas. En este momento es cuando se deben corregir.
- Si los estudiantes demuestran un dominio en las competencias se habrá de suponer que poseen los conocimientos básicos necesarios.

A continuación, se muestra un cuadro simplificado en el que se presentan los requerimientos que hace del mundo del trabajo a la escuela de hoy, tomado de SCANS (1992) y corroborado por OIT (1999)

<b>El conocimiento práctico para el lugar de trabajo: Lo que el trabajo requiere de las escuelas</b>	
<b>Conocimientos Prácticos</b>	<b>Conocimientos Fundamentales</b>
La instrucción, la evaluación y el aprendizaje en contexto	
Recursos	Destrezas Básicas
Interpersonal	
Información	Destrezas Racionales
Sistemas	
Tecnología	Cualidades Personales

A la derecha del recuadro inferior, se presentan las habilidades y destrezas que la escuela debe desarrollar en los estudiantes a lo largo de su escolaridad básica y reforzar durante su educación para la vida del trabajo. A la izquierda, las cinco competencias que debe tener desarrolladas para enfrentarse a la realidad laboral. Se debe recordar que entre

ellas, media el conocimiento y que por ello, tanto habilidades como competencias deben ser desarrolladas en conjunto con la finalidad de que resulten efectivamente aprehendidas.

Para una mejor comprensión, es preciso definir lo que se entiende por conocimientos fundamentales, competencias y conocimientos prácticos, en vista a las demandas del mundo laboral actual.

## CLASE 09

### Conocimientos fundamentales:

- **Destrezas básicas:** leer, escribir, realizar cálculos aritméticos y matemáticos, escuchar, expresarse en forma oral y por escrito. Dentro de cada una de ellas, podemos ejemplificar lo que el estudiante debe hacer.
  - a) **Lectura:** localiza, entiende e interpreta datos escritos ordinarios y documentados, como son los manuales, gráficos y programas.
  - b) **Redacción:** comunica pensamientos, ideas, información y mensajes por escrito; y crea documentos tales como cartas, instrucciones, manuales, informes, gráficos y diagramas de flujo.
  - c) **Aritmética/matemática:** realiza cálculos básicos y resuelve los problemas prácticos, escogiendo adecuadamente entre varias técnicas matemáticas.
  - d) **Escucha:** recibe, atiende, interpreta y responde mensajes e indicaciones orales.
  - e) **Expresión:** organiza las ideas y las comunica oralmente.
- **Destrezas racionales:** pensar creativamente, tomar decisiones, resolver problemas, visualizar, saber aprender y razonar.
  - a) **Pensamiento innovador:** genera ideas nuevas.
  - b) **Toma de decisiones:** especifica las metas y las limitaciones, genera alternativas, piensa en los riesgos, evalúa y escoge la mejor alternativa.
  - c) **Solución de problemas:** reconoce los problemas, presenta e implementa planes de acción para su solución.
  - d) **Visualización:** organiza y procesa símbolos, ilustraciones, gráficos, objetos y otros datos.

- e) **Sabe aprender:** usa las técnicas de aprendizaje apropiadas para adquirir y aplicar los nuevos conocimientos y destrezas.
- f) **Razonamiento:** descubre una regla o principio base en la relación entre dos o más objetos o situaciones y los aplica en la solución de problemas.
- **Cualidades personales:** demostrar responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol, integridad y honradez.
  - a) **Responsabilidad:** hace un gran esfuerzo y persevera hasta lograr las metas.
  - b) **Autoestima:** cree en su propia valía y mantiene una opinión positiva de sí mismo.
  - c) **Sociabilidad:** demuestra respeto, comprensión, simpatía, capacidad de adaptación, interés por los problemas ajenos y cortesía al estar en grupo.
  - d) **Autocontrol:** se autoevalúa certeramente, establece metas personales, se preocupa del progreso y demuestra autocontrol.
  - e) **Integridad/honradez:** actúa de acuerdo a los cánones establecidos y a los buenos principios.

### Conocimientos prácticos:

- **Recursos:** desarrolla cálculos de gasto y redacta propuestas para justificarlo; por ejemplo: para reemplazar un equipo de cocina. Desarrolla el horario para la entrega de equipo; por ejemplo: para llegar a tiempo, antes que cierre un restaurante. Lee bocetos de construcción y las instrucciones del fabricante, por ejemplo: para la instalación de equipo en la cocina.
- **Interpersonal:** participa en una sesión de capacitación de trabajadores y resuelve problemas con el personal; por ejemplo: el grupo multicultural de meseros y meseras. Planifica una fiesta privada; por ejemplo: para el fin de semana en un club local, reservando el restaurante hasta después de la medianoche. Resuelve problemas derivados de la ausencia o falta de personal y se prepara adecuadamente para manejar las posibles quejas; por ejemplo de los clientes de un restaurante acerca de los precios, la calidad de la comida o el servicio.
- **Información:** analiza los cuadros estadísticos de control con el fin de llevar la cuenta del margen de error. Desarrolla, en conjunto con otros miembros del equipo, una manera de mejorar el rendimiento de la línea de producción, usando las mejores prácticas de fábricas competidoras.

- **Sistemas:** realizado el análisis anterior, revisa el sistema con el fin de optimizar la producción. Por ejemplo: verifica el tiempo que toma realizar la tarea con el fin de reducirlo.
- **Tecnología:** evalúa la inversión en cuanto a costos, seguridad y velocidad. Describe el funcionamiento de los equipos mediante diagramas y especificaciones escritas. Se comunica con los distribuidores de equipos con el fin de obtener información. Llama y consulta las referencias antes de preparar el informe para la adquisición de equipos.

**Realice ejercicio n°4**

### 2.3. La Escuela de Hoy, el Sueño de Mañana

La escuela de hoy ha tenido las mismas características durante décadas; especialmente en lo que concierne a la preparación para el trabajo. La realidad nos muestra que, especialmente en los sectores más vulnerables y desprotegidos, los jóvenes deben abandonar sus estudios con el fin de trabajar y aportar económicamente al hogar, por una parte; y por otra, porque no cuentan con los recursos para acceder a la enseñanza superior. Afortunadamente esta primera condición está en retirada y ello se debe a que muchos establecimientos educacionales preparan para la vida laboral, en su modalidad Técnico-Profesional.

Sin embargo, la empresa actual plantea nuevas demandas a estos establecimientos. Esta evolución tiene directa relación con las necesidades del mundo laboral actual como consecuencia de la globalización. Esto implica un cambio en las prácticas educativas y en las actividades curriculares; haciendo un llamado al trabajo de proyectos, la actividad en equipo, a experimentación o simulación de situaciones reales, la producción—entre otras—sin olvidar que ellas se deben desarrollar desde los primeros niveles de enseñanza.

Se ejemplifica a continuación la forma de insertar los conocimientos prácticos en las materias básicas:

- **La distribución de recursos:** se puede enseñar en cualquiera de las cinco materias básicas. La investigación acerca de los recursos de espacio y material, son de fácil inserción en las materias de Ciencias e Historia y Geografía. A través de ambas materias, los estudiantes pueden comprender la influencia de los recursos en la formación de las tribus o pueblos y naciones. Los presupuestos, con la aplicación de las operaciones básicas, hasta el álgebra superior necesaria para la contabilidad, se pueden realizar en clases de Matemáticas. Resulta más provechoso, comprensible y aprehensible para el estudiante, aprender a calcular porcentajes en el contexto de un presupuesto real que en lo abstracto o mediante la formulación verbal de problemas imaginarios.

- **El estudio de los sistemas y la tecnología:** se adapta fácilmente a las Ciencias. Los estudiantes pueden aprender sobre el funcionamiento de las redes computacionales o los sistemas eléctricos, hidráulicos o ecológicos. Se les podría pedir que evaluaran equipos alternativos en experimentos de laboratorio. En un nivel más alto de las matemáticas, los estudiantes podrían aprender técnicas de control del procedimiento estadístico como parte del funcionamiento de los sistemas.
- **Los sistemas sociales y la información:** se aplican en la clase de Historia y Geografía. Los estudiantes pueden realizar comparaciones sobre sistema colonial y contemporáneo, por dar un ejemplo.
- En la clase de inglés, los estudiantes pueden aplicar **los conocimientos básicos de redacción, expresión y capacidad de escucha.** También pueden adquirir competencias en el manejo y resolución de problemas relativos a la información, destrezas en comunicación y uso del computador para el ordenamiento de textos, gráficos, video, audio y la manipulación de la base de datos.
- **Las relaciones interpersonales:** se pueden trabajar en cada una de las materias básicas, dando oportunidad del aprendizaje en común, la estimulación al trabajo en equipo y la evaluación de las soluciones aportadas por los integrantes.

*Los conocimientos fundamentales adquiridos en las materias básicas, pueden y deber ser aplicados en los conocimientos prácticos cuando se pretende formar a los estudiantes para un desempeño adecuado en la vida del trabajo. Las escuelas de hoy deben actuar pensando en las experiencias que los estudiantes tendrán en el mañana.*

## CLASE 10

A continuación se presenta un cuadro comparativo de las características que poseen las escuelas de hoy y las características que debieran tener en el futuro respecto del dominio de los conocimientos y la calidad de las producciones.



<b>CARACTERÍSTICAS DE LAS ESCUELAS DE HOY Y DE MAÑANA</b>	
<b>Escuelas de Hoy</b>	<b>Escuelas de Mañana</b>
<b>ESTRATEGIA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque en el desarrollo de aptitudes básicas</li> <li>- Los exámenes se administran independientemente de la enseñanza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque en el desarrollo de destrezas racionales</li> <li>- Los exámenes forman parte integral de la enseñanza</li> </ul>
<b>AMBIENTE DEL APRENDIZAJE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repetición y memorización a corto plazo</li> <li>- Los estudiantes trabajan individualmente</li> <li>- Predominio de la instrucción (lo básico antes del orden superior)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los estudiantes construyen el conocimiento activamente y por sí mismos</li> <li>- Los estudiantes trabajan conjuntamente para solucionar los problemas</li> <li>- Las destrezas se aprenden en el contexto de problemas reales</li> </ul>
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La supervisión emana de la dirección escolar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinación de prioridades conforme a las necesidades del estudiante, guiadas por el maestro</li> </ul>
<b>RESULTADO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sólo algunos estudiantes aprenden a pensar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los estudiantes aprenden a pensar</li> </ul>

## 2.4. La Escuela de Mañana

Producto de la globalización y el desarrollo de cada nación, los lugares de trabajo están cambiando; lo mismo debería estar aconteciendo con nuestras escuelas. “La diferencia entre la escuela de hoy y la del mañana tendrá que ser tan grande como la que hay en nuestro sistema postal moderno y el antiguo método de entrega de correo a caballo” SCANS (1992).

En la escuela de mañana, de acuerdo a las condiciones cambiantes del trabajo de hoy, los estudiantes deberían aprender más y, por tanto, los resultados deberían ser óptimos y los desempeños más productivos.

Como consecuencia de una mayor calidad en la educación, menos alumnos abandonarán los estudios, y debido al énfasis en la calidad del trabajo, menos productos serán rechazados en la línea de producción. Nuestros estudiantes de hoy-trabajadores de mañana-podrán desempeñarse exitosamente y, como resultado indirecto, los productos y servicios competirán, también exitosamente, en los mercados nacionales e internacionales.

La evaluación servirá como punto de referencia para medir el progreso de cada estudiante. Entregará la orientación necesaria para que los docentes o maestros apliquen mayores esfuerzos en algún área específica, para que el o la estudiante pueda aspirar a un

buen trabajo o recibir educación universitaria. Igual importancia tendrá el sistema de evaluaciones diarias, menos formales, que guía al maestro y al estudiante.

Ejemplo de ello es la siguiente analogía: en el aprendizaje de la ejecución de un instrumento musical, la evaluación formal es el recital; pero la evaluación diaria se hace en la práctica, pues el avance mostrado por el estudiante es instantáneo y permanente en cada ensayo.

Las evaluaciones formales son respaldadas a través de las actividades curriculares diarias, tales como proyectos de grupo, proyectos escolares diarios, cuadernos y anotaciones sobre experimentos que se mantienen en el portafolio de cada estudiante.

En el futuro, los empresarios tomarán en cuenta las evaluaciones de los postulantes respecto de sus conocimientos prácticos, al momento de tomar el empleo y la asignación de puestos.

Otro elemento nuevo, será que todos los estudiantes podrán adquirir los conocimientos prácticos si se empeñan en estudiarlos; pues ellos tendrán acceso a la información, al igual que sus maestros, referida a lo que se espera que aprendan, así como de los criterios y las metodologías de evaluación relacionadas con los conocimientos prácticos. El sistema de evaluación ya no empleará instrumentos de respuesta múltiple u objetiva; sino más bien se preocupará del desempeño de los estudiantes, por pasos o etapas y servirá de guía para el aprendizaje (Evaluación de proceso). De la misma manera, las empresas de alto nivel de rendimiento ya no evaluarán sus productos terminados, sino que velarán por su calidad durante el proceso de manufactura.

***En el futuro se deberá enseñar los conocimientos prácticos que la juventud necesita como elementos esenciales del aprendizaje a través de un plan de estudios que incluya las cinco materias básicas tradicionales. De esta manera, los estudiantes encontrarán el contenido más pertinente y atractivo, mientras que los maestros encontrarán a sus alumnos más atentos e interesados. Por otra parte, los empresarios y las autoridades universitarias estarán más satisfechos con los resultados porque el currículum estará relacionado con asuntos del mundo real.***

### **Síntesis: Conexión entre desarrollo de competencias y trabajo futuro**

- Tiene sentido que las escuelas enseñen a sus estudiantes a usar iniciativa propia, si los futuros empleadores les conceden autoridad dentro de sus puestos de trabajo.

- El conocimiento básico que el estudiante-futuro trabajador-posea del lenguaje oral, encontrará su aplicación en tanto se le dé oportunidad de expresar sus ideas en forma oral y escrita, en el futuro desempeño laboral.
- La creatividad en el trabajador es una ventaja si se posee la capacidad para “desafiar los procedimientos existentes”, en beneficio del funcionamiento de la empresa.
- El dominio sobre el funcionamiento de sistemas y la posesión de destrezas en el manejo de programas de trabajo, es una ventaja si las tareas asignadas a los trabajadores están dispuestas en función de las metas finales.

## CLASE 11

### 2.5. Niveles de Aptitud

Es necesario definir los niveles mínimos de competencia aceptables en un trabajador novato, en relación al conocimiento básico y al conocimiento práctico que la escuela le haya entregado.

El definir niveles de competencia es una tarea difícil, si se considera que éstos dan contenido a los conocimientos. En esta tarea hay que responder a los siguientes cuestionamientos: Si se va a entrar en un lugar de trabajo de alto rendimiento, ¿el nivel mínimo será tener la capacidad para leer un manual de instrucción o un ensayo erudito sobre física avanzada? o ¿qué grado de comprensión verbal necesita un trabajador novato: la queja de un cliente o una conferencia sobre tecnología espacial?

Se propone “una escala de competencia que va desde “preparatorio” (sólo aplicable al trabajador no diestro) a “especialista” (apto para el trabajador de gran destreza o pericia). Con una preparación adecuada, todos los estudiantes podrían alcanzar al menos el nivel general de “competente para trabajar” en esta escala. (...) En términos de un área de competencia solamente-el manejo de tiempo como recurso-la escala de competencia sería algo así...” SCANS (1992)

Nivel de competencia	Debe ser capaz de:
Preparatorio	Planificar su propio tiempo.
Competente	Manejar el programa de trabajo de un pequeño equipo de trabajadores.
Intermedio	Establecer un programa para una línea de producción o un proyecto importante de construcción.
Avanzado	Desarrollar un programa para la introducción de un producto nuevo o para una planta de producción.
Especialista	Preparar el algoritmo del plan de una línea aérea.

A continuación, se presentan dos cuadros ejemplarizadores de los niveles de competencia requeridos al comenzar una carrera en el área Industrial. Aquí se muestran los cálculos iniciales realizados por la Comisión SCANS, relativos a los niveles de competencia que hoy en día se requieren para el primer escalón en la estructura jerárquica laboral. Se cree que las competencias representadas por los niveles de rendimiento ilustrados en estos recuadros pueden enseñarse y ser aprendidos por todo adolescente.

Se describen las clases de tareas que realizan los empleados en los actuales ambientes de trabajo de alto rendimiento. Los estudiantes que anhelan hacer una carrera exitosa deberían dominar si la escuela les ha entregado las herramientas- la mayoría de esos conocimientos prácticos para el trabajo, a fin de dar al empleador la seguridad de que pueden progresar en el mundo del trabajo.

Los datos de esos cuadros, demuestran que las ocupaciones futuras exigirán empleados que puedan leer lo suficientemente bien para poder comprender e interpretar diagramas, guías, correspondencia, manuales, archivos, gráficos, tablas y especificaciones. Con la adquisición de la habilidad lectora, los empleados podrán localizar los datos descriptivos y cuantitativos necesarios para tomar decisiones o recomendar planes de acción. En la práctica, tal vez signifique, por ejemplo, leer lo suficientemente bien como para:

- Interpretar planos y catálogos que sirvan de base para estimar los costos de materiales;
- Resolver quejas escritas y manejar manuales de trámite de quejas;
- Entender los historiales clínicos de los pacientes y las instrucciones para la administración de medicamentos; y
- Leer textos de manuales técnicos.

La mayoría de los empleos exigirá un nivel de competencia en redacción que los capacite para poder preparar correspondencia, instrucciones, diagramas, gráficos y propuestas, hacer pedidos, explicar o ilustrar. Tal vez requiera, por ejemplo:

- Escribir un memorándum para justificar recursos adicionales;
- Preparar instrucciones para el manejo de equipos sencillos;
- Elaborar un texto para explicar los gráficos y las tablas; y
- Hacer un borrador de sugerencias para modificar los procedimientos de la empresa.

También serán esenciales los conocimientos básicos en matemática y cálculo. Los empleados deberán estar preparados para mantener archivos, calcular resultados, utilizar hojas de despliegue o aplicar controles de procedimientos estadísticos al negociar; identificar

nuevas tendencias o sugerir nuevos planes de acción. Las aptitudes matemáticas son la base de acciones tales como:

- Reconciliación de diferencias en el inventario;
- Cálculo mental de descuentos mientras se negocia una venta;
- El uso de los programas de contabilidad para localizar gastos;
- La proyección de necesidades de recursos durante el próximo período de programación.

Cada vez más, el trabajo requerirá escuchar cuidadosamente a clientes y colegas y plantear claramente los puntos de vista personales. El trabajador de mañana, tendrá que escuchar y expresarse adecuadamente, como para explicar programas y procedimientos, comunicarse con los clientes, trabajar en equipo, entender las preocupaciones del cliente, describir sistemas y procedimientos complejos, captar sutilezas, enseñar a otros y resolver problemas. En el trabajo esto se puede traducir en:

- Explicar nuevos programas de producción al equipo de trabajo;
- Describir planes a supervisores y clientes;
- Formular preguntas al cliente con el fin de diagnosticar fallas de funcionamiento, y
- Responder a preguntas de clientes sobre los servicios que se ofrecen.

Los cuadros siguientes, corroboran también lo dicho anteriormente respecto de la relación existente entre la adquisición de los tres conocimientos fundamentales-requeridos en cualquier contexto de trabajo-y los conocimientos prácticos. “Obviamente, para alcanzar las metas allí representadas, es necesario contar con los conocimientos básicos, pero las aptitudes analíticas más complejas son igualmente necesarias. El proponer un buen menú requiere creatividad y capacidad de visualización mental. El aprender a usar una hoja de despliegue-por definición-no se puede lograr sin saber cómo aprender. El recomendar cierto tipo de maquinaria requiere capacidad para tomar decisiones. La elaboración de un plan de capacitación sin afectar al programa de producción, requiere aptitudes analíticas para solucionar problemas y razonar”. SCANS (1992)

La misma observación cabe en relación a las cualidades personales que forman parte de la misma base; el desarrollo de estas cualidades son esenciales a la hora de alcanzar un alto rendimiento. Los trabajadores responsables o aquellos que poseen una adecuada autoestima, tendrán probablemente muchas oportunidades para contribuir en la tarea de resolver problemas en equipo. Toda empresa desea tener empleados respetuosos, o que posean habilidades sociales, para tratar con clientes y compañeros de trabajo. A un trabajador con capacidad de autodominio se le puede asignar confiadamente una tarea

prolongada, como el analizar diagramas estadísticos, idear métodos para el mejoramiento de calidad o hacer un análisis sobre el tiempo de espera en un restaurante. Los trabajadores con iniciativa propia no requerirán instrucciones precisas, sino más bien, le resultará fácil realizar la tarea. Toda empresa necesita tener trabajadores con integridad personal, sobre todo cuando se trate de ventas o asuntos de seguridad, por ejemplo.

**Cuadro 1**

<b>CONOCIMIENTOS PRACTICOS PARA LAS INDUSTRIAS DE SERVICIOS: EL NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO PARA EMPEZAR UNA CARRERA EN ESTA INDUSTRIA</b>	
<b>COMPETENCIA</b>	<b>EJEMPLO DEL NIVEL “YA ESPERADO”</b>
RECURSOS	Efectúa cálculos de gastos y escribe propuestas para justificar el gasto de reemplazar un equipo de cocina. Desarrolla un programa de entrega de equipo para evitar que cierre el restaurante. Lee cianotipos de construcción y las instrucciones de instalación del fabricante para colocar e instalar el equipo en la cocina.
INTERPERSONAL	Participa en sesiones de capacitación de grupo y de resolución de problemas con el personal multicultural de meseros y mesera. Organiza las tareas necesarias para atender un club local. Tres personas no pueden trabajar y el equipo tiene que resolver el problema de falta de personal y prepararse para tratar las quejas que podrían surgir con respecto a los precios, la calidad de la comida o el servicio.
INFORMACIÓN	Aprende a usar un programa de hoja de despliegue para calcular los gastos de comida de menús alternos y especiales diarios. Elabora el menú semanal y lo imprime mediante software de edición electrónica.
SISTEMAS	Analiza un “sistema” que determina la espera promedio y la espera máxima desde el momento en que se sientan los clientes hasta que reciben el aperitivo y luego el plato principal. Modifica el sistema para reducir un 20% el tiempo promedio y máximo de espera. Proyecta el aumento en el número de clientes que podrán ser servidos como resultado de dicha iniciativa.
TECNOLOGIA	Lee las especificaciones y oye la descripción presentada por los vendedores de tres productores de hornos que ofrecen calidad y precios competitivos en el mercado. Escribe informes donde evalúa los hornos y hace una recomendación. Ajusta los controles automáticos en el horno que seleccionó para preparar un platillo de muestra.

Fuente: Informe de la Comisión SCANS para América 2000. (1992)

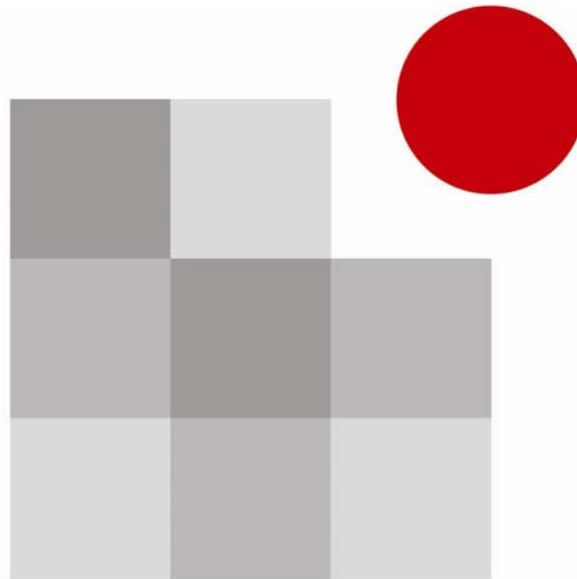
**Cuadro 2**

<b>LOS CONOCIMIENTOS PRACTICOS INDUSTRIALES: NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO PARA EMPEZAR UNA CARRERA EN ESTA INDUSTRIA</b>	
<b>COMPETENCIA</b>	<b>EJEMPLO DE NIVEL “YA PREPARADO”</b>
RECURSOS	Elabora un plan que indica cómo se puede mantener el ritmo de la producción mientras se capacita el personal en un nuevo procedimiento. Calcula el número de empleados adicionales o de tiempo adicional que se requieren durante la capacitación. Prepara gráficos que explican el programa a los administradores y empleados; hace una exposición y contesta preguntas.
INTERPERSONAL	Se incorpora a un grupo de trabajo que está discutiendo la manera de incluir en el programa el mejoramiento de la fábrica a dos trabajadores nuevos que no hablan bien inglés. La meta, es dar oportunidad a todos los miembros del equipo de sugerir semanalmente cómo mejorar la calidad del producto, sean cuales sean sus destrezas en el inglés.
INFORMACION	Analiza los diagramas de control estadístico para controlar la cantidad de errores. Prepara, en conjunto con otros miembros del equipo, el método de elevar el rendimiento de la línea de producción perfeccionando la operación, usando las mejores prácticas de las fábricas competidoras.
SISTEMAS	Como parte del antedicho análisis de datos, analiza el sistema de pintar y sugiere mejoras para reducir a un mínimo la inactividad del sistema y mejorar el acabado de la pintura.
TECNOLOGIA	Evalúa tres pistolas de pintar nuevas en cuanto a costos, salud, seguridad y velocidad. Los vendedores describen la realización mediante diagramas y especificaciones escritas. Llama a los representantes de los vendedores para aclarar las características expresadas en los prospectos y obtener los nombres de otros que estén usando su equipo. Llama y consulta las referencias antes de preparar un informe acerca de las pistolas de pintar y posteriormente hace una presentación a los gerentes.

Fuente: Informe de la Comisión SCANS para América 2000 (1992)

**Realice ejercicio n°5**

## RAMO: INTRODUCCIÓN A LA EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL



**IPLACEX**  
instituto profesional

### UNIDAD II

### EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICO PROFESIONAL



## CLASE 01

### 1. EVOLUCIÓN DE LOS SISTEMAS PRODUCTIVOS Y EL ROL DEL PERSONAL TÉCNICO

A lo largo de la historia los sistemas productivos han cambiado sus énfasis, por lo tanto, la organización del trabajo también ha sufrido modificaciones, de acuerdo a las exigencias que han impuesto los cambios de este vertiginoso mundo.

El realizar un breve recorrido por las transformaciones que han sufrido los sistemas productivos, permitirá de algún modo esclarecer el perfil profesional que se exige hoy en día a los técnicos.

#### 1.1. Relación Hombre–Producto

Según lo expuesto por Selamé (1993: 10) “Hasta fines del siglo XVIII, el hombre era el fundamento más importante del proceso de producción. Sus conocimientos teóricos y prácticos, su destreza manual en el manejo de herramientas y materiales junto con su esfuerzo físico (energía humana), constituían los factores centrales de la actividad productiva”.

En esta etapa, toda la producción se centraba en el aporte del trabajador en cuanto a creatividad, experiencia y destreza manual.

Todas las etapas de la producción contaban con la intervención del trabajador, el que utilizaba herramientas muy simples para ejercer su labor.

La característica fundamental de esta etapa, llamada hombre–producto, era la autonomía del productor y el largo período de tiempo que le llevaba para lograr un eficiente nivel de fabricación.

A esta altura, la división del trabajo era mínima y el nivel de mecanización muy precario. Cada trabajador imaginaba, creaba y evaluaba el producto fabricado, sin necesidad de requerir de otras personas. La producción era absolutamente artesanal.

Al avanzar en la historia, se produce la expansión de los mercados y aumenta la demanda por bienes de consumo masivo, esto lleva a la búsqueda de otras formas de producción, buscando su aceleración.

#### 1.2. Relación Hombre–Máquina

La revolución industrial –con la aparición de la máquina a vapor- marca el inicio de la mecanización. El trabajo en este momento se concibe de una manera diferente, dando paso a la división del mismo. Por un lado, la máquina empieza a cumplir funciones que antes realizaba el hombre; por otra parte las labores cumplidas por una persona, se empiezan a fragmentar. En esta etapa las máquinas eran movidas con energía humana o por fuerzas

obtenidas a partir de la naturaleza; luego con el descubrimiento de la electricidad y motores creados por el hombre, se vio que se podían mover varias máquinas a la vez.

Dentro de esta etapa, es posible observar diferentes fases:

- En la producción mecanizada manual, los trabajadores calificados utilizaban herramientas y máquinas especializadas.
- En la fase llamada producción mecanizada, los trabajadores operan parcialmente las máquinas.
- En la fase denominada producción mecanizada integrada, las máquinas ya están diseñadas para efectuar los ciclos completos de producción. En esta fase al trabajador le corresponde el control y la regulación de la maquinaria.

Como se puede observar, a esta altura el hombre se va especializando y para elaborar un producto en forma masiva se requiere menos mano de obra de tipo artesanal. El objetivo de los trabajadores ya no es obtener un producto; más bien, su labor es controlar las máquinas que obtendrán el producto requerido.

Es a partir del siglo XIX y comienzos del siglo XX que el proceso de industrialización en Europa y Estados Unidos, obtiene importantes incrementos en la productividad y también en lo relacionado con la división del trabajo. Con este escenario es que empiezan a generalizarse las ideas de F. Taylor en lo concerniente a la organización científica del trabajo.

Los principios claves de Taylor, enunciados en Selamé (1993) son presentados a continuación:

- a. “Una fragmentación máxima del proceso de trabajo: los principios tayloristas proponen que éste, sea reducido a sus operaciones constitutivas más simples y realizado a través de operaciones estandarizadas en cuanto a tiempo, métodos y movimientos, y que la intervención del trabajador se reduzca solamente a la ejecución de tareas parciales. De ahí viene la denominación de “trabajador especializado”, en el fondo, alude a una falta de calificación laboral. Es la época en que se comienza a hablar del puesto de trabajo en lugar de hablar de la ocupación, del oficio o de la profesión.
- b. Un segundo principio taylorista señala que corresponde al personal especializado (ingenieros y técnicos) y no a los trabajadores de producción, el asumir las funciones relacionadas con la concepción, planificación, organización y coordinación del proceso productivo, en tanto que a los primeros sólo les corresponde manipular herramientas, maquinarias y materias primas.
- c. El empresario debe, por todos los medios, procurar alcanzar un sistema técnico de producción tal, que el tiempo de entrenamiento requerido por el operario para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo sea el menor posible”.

El hecho de adoptar el taylorismo implica en las empresas acentuar la división del trabajo, lo que en la práctica se tradujo en considerar al trabajador como un ejecutante, más que pensante.

Ya en las últimas fases de la mecanización, se empieza a vislumbrar con claridad la separación entre el trabajo manual, las tareas de planificación, concepción, diseño y organización de la producción. A partir de este momento aparecen las oficinas de estudio y planificación, así como las de control de métodos y movimientos; el equipo responsable estaba formado por ingenieros, técnicos y profesionales como psicólogos y sociólogos.

La posibilidad de conocer la evolución de la producción, permite de algún modo entender cómo ha sido la transición desde la etapa de mecanización a la de la automatización e informatización.

### 1.3. Relación Máquina – Producto

En la actualidad podemos observar a nuestro alrededor y en forma transparente la evolución de la producción y de la administración, procesos que han evolucionado a la par. Ellos presentan algunas características comunes interesantes de compartir.

- La automatización (ejecución sin la participación del hombre), ha sido posible gracias al desarrollo tecnológico y de las ciencias de la informática. Gracias al avance tecnológico, hoy en día no hay barreras. Cómodamente sentados en nuestras casas, podemos ver como se matan los humanos; podemos formarnos nuestra propia opinión al seguir paso a paso las alternativas de una noticia; cuando ocurre un hecho de corrupción, lo conocemos de inmediato. Estos son algunos ejemplos que sirven para visualizar como ha ido avanzando la tecnología y el modo en que nos afecta. Este mundo sin fronteras, evidentemente afecta los diferentes contextos de trabajo, desde la transformación de las materias primas, la administración de empresas, la forma de prestación de servicios, la forma de comunicación y transmisión de información, los modos de controlar el trabajo, por mencionar algunos.
- Otro aspecto relevante de los sistemas automatizados en relación con los mecanizados, es que en el primero el hombre debe asumir el rol de pensar respecto del sistema, de razonar lógicamente, de comparar y contrastar información. Dicho de otra manera, hoy en día los sistemas están realizando labores inteligentes. Las destrezas manuales son cada vez menos utilizadas puesto que, son reemplazadas por los nuevos dispositivos, llámese computadores, sensores, etc., que pueden llegar inclusive a reemplazar algunos de los sentidos del ser humano.
- En los sistemas computarizados, al decir de Selame, la importancia de la fuerza de trabajo disminuye, por tanto se resta la cantidad de puestos de trabajo. Las repercusiones directas de lo anterior, son las modificaciones a gran escala que están sufriendo diferentes ocupaciones, en cuanto a contenidos y requerimientos de calificación.

- En los sistemas de producción automatizados, se producen modificaciones en las estructuras del personal al interior de las empresas; la función va más por el apoyo y el control de los procesos.

Según lo que plantea Kenneth Spenner, en Selamé (1993:19) “la discreción empresarial juega un rol central en la determinación de las consecuencias del cambio tecnológico, sobre el requerimiento de las calificaciones laborales... Además, es posible, aunque no está probado, que la discreción empresarial juegue un rol más importante que las cualidades intrínsecas de un cambio tecnológico en la definición de los requerimientos en las calificaciones. La tecnología define un rango de posibilidades: otros procesos sociales y económicos entran a jugar a partir de allí... La incertidumbre (en la relación: cambios tecnológicos–modificación en las calificaciones) no es sólo asunto de que los empresarios respondan a un contexto (mercado) incierto de acuerdo a una elección racional o a un modelo de toma de decisiones. Es además, una respuesta incierta de los empresarios a contextos inciertos”.

Actualmente, y por las condiciones de los trabajos en este sistema automatizado, el contingente de fuerza de trabajo (labores productivas) tiende a disminuir, mientras aumenta aquél relacionado con otras áreas de la actividad económica. Un ejemplo de lo anterior, es el de las empresas del sector de las manufacturas; en ellas ha aumentado la cantidad de profesionales (ingenieros, tecnólogos y técnicos) en desmedro del personal de producción.

La etapa donde se produce la fabricación, ha pasado a un segundo plano, en el primero ahora se encuentran procesos tales como: definición, pruebas, comercialización, organización de la producción y distribución.

Veltz, citado por Selamé, plantea cuatro aspectos que hoy en día caracterizan a los ambientes de trabajo; estos son:

- a. Multiplicación de las tareas que no pueden ser descritas en forma específica.
- b. Aumento de las tareas que requieren la utilización de signos, símbolos y códigos.
- c. Separación de los procesos que tienen relación con la transformación física de las materias y la intervención del hombre. Este aspecto crece de forma muy acelerada.
- d. Descenso de las tareas ligadas a la fabricación de los objetos y aumento de las que están vinculadas con la ideación de los productos, de los procesos y de las organizaciones.

Los técnicos no realizan tareas productivas propiamente tal, sin embargo, se encuentran muy cerca de ello, de allí la necesidad que éstos vayan adquiriendo grados de especializaciones dentro de la empresa, como por ejemplo, hidráulica, electrónica, mecánica, etc.

El personal técnico, además de saber muy bien su especialidad, debe tener conocimientos, por ejemplo de informática y programación, ya que estos ámbitos son transversales a casi todas las áreas.

**Realice ejercicio n°1**

## CLASE 02

### 2. EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL: UNA VISIÓN AL FUTURO, DESDE EL PASADO

El concepto de Educación Técnica se utiliza habitualmente como sinónimo de educación para el trabajo, abarcando no sólo a la educación escolarizada, sino también a diversas formas de preparación técnica como la capacitación y la formación profesional acelerada.

La Educación Técnico-Profesional ha ido evolucionando en los últimos tiempos llegando a:

- Acercarse mucho más a las necesidades de la empresa y del mercado. De lo anterior, se desprende el vínculo más estrecho que existe en este momento entre las instituciones formadoras y la empresa.
- Una formación práctica, mucho mayor que en la antigüedad; apuntando al desarrollo de destrezas comunes que posibiliten la inserción de las personas en diversas familias ocupacionales.
- Desarrollar en el joven los diferentes tipos de contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales), de manera tal que al egresar, pueda emprender actividades en forma particular, además de poder incorporarse como trabajador dependiente.

Por otro lado, la capacitación era concebida para preparar, en un breve período de tiempo, a personas de más de 18 años de edad para un puesto específico. Hoy en día esta concepción ha ido cambiando, al incluir contenidos culturales y tecnológicos básicos más avanzados y un sustento científico de mayor nivel; dejando de lado, en un gran número de veces, el desarrollo breve de los cursos.

Las causas que han provocado estos cambios, no sólo en Chile, sino que en todo Latinoamérica son:

- “La necesidad de suplir deficiencias educativas de su clientela, y que buena parte de ella, al menos de los cursos para nuevos ingresantes a la Fuerza de Trabajo, está constituida por desertores del sistema educativo formal, algunos de los cuales ni siquiera han

completado su educación básica. En Chile, alrededor de 140.000 niños y jóvenes abandonan cada año la educación básica o media sin completarla.

- La necesidad de facilitar la actualización futura de esos trabajadores, ya que la gran velocidad de los cambios tecnológicos exigirá que estos puedan adaptarse a ellos y en consecuencia estén habilitados para recibir una capacitación más sofisticada.
- El gran crecimiento del sector terciario de los países (servicios financieros, banca, comercio, publicidad, mercadeo, etc.), donde se concentran ocupaciones más exigentes en términos de conocimientos y cultura general.”

### Comparación entre Educación Técnica y Capacitación Ocupacional

(Del Campo, 1993)

Educación Técnica	Capacitación Ocupacional
Es un fin en sí misma. Procura desarrollar al hombre en todas sus dimensiones (culturales, profesionales, físicas y espirituales).	Es un medio para facilitar el empleo y la promoción del trabajador y estimular la productividad.
Prepara al individuo para un área ocupacional polivalente.	Prepara al individuo para ocupaciones específicas.
Sus programas y metas se proyectan a largo plazo, su acción no está vinculada a los requerimientos inmediatos del mercado del empleo.	Sus programas y metas se proyectan en el corto plazo. Su acción debe estar estrechamente engranada con los rápidos cambios del mercado del empleo.
Sus contenidos y métodos son relativamente estables.	Sus contenidos y métodos deben ser constantemente ajustados.
La fase lectiva (cultura general, conocimientos científicos y tecnológicos) ocupan entre el 75 – 80 % del horario.	Las prácticas de terreno o taller ocupan entre el 75 – 80% del horario. Se aprende haciendo.
Es un sistema cerrado para acceder a un nivel, es necesario aprobar el anterior.	Es un sistema abierto. La experiencia profesional y práctica del participante tiene tanta importancia como la base teórica.
Atiende a la población en edad escolar (hasta los 18 años de edad)	Atiende preferentemente población entre los 18 y 45 años.
Los ciclos tienen una duración larga y uniforme (semestres o años)	Los cursos tienen una duración variable, generalmente corta.

<p>Otorga títulos y grados académicos. (Técnico de nivel medio; Lic. de Educ. media)</p>	<p>Sólo otorga certificados de participación.</p>
--	---

La Educación Técnico Profesional (ETP) es la modalidad de la educación media que tiene dos grandes finalidades: por un lado, desea formar una persona integral y por otro, un profesional técnico de nivel medio. Este último aspecto hace surgir una serie de exigencias, que según Guillermo Del Campo (1993) son:

- a. Entregar a la sociedad recursos humanos calificados para ocupar puestos técnicos de nivel medio, que atiendan las necesidades de los diferentes ámbitos del sector productivo. Esta exigencia plantea a su vez el requerimiento de diagnosticar periódicamente tales necesidades.
- b. La ETP debe estar de acuerdo a las necesidades del desarrollo de la región y también del país, atendiendo al desarrollo socioeconómico y a las aspiraciones de la comunidad.
- c. Los liceos de la modalidad ETP deben mantener una estrecha vinculación con el sector productivo, de manera tal que se genere una interrelación fluida entre educación y trabajo.
- d. El currículo, en los establecimientos de ETP, debe mantenerse actualizado, por lo tanto, elaborarse permanentemente. La actualización atiende a la articulación con el resto del sistema educativo al mismo tiempo que los cambios y avances tecnológicos.
- e. Los contenidos teórico prácticos deben adaptarse a los cambios de un mundo vertiginoso.
- f. Los estudiantes deben desarrollar en forma armoniosa su personalidad y carácter, sobre todo: los valores y la capacidad para tomar decisiones, para dirigir el trabajo de otros y también para ejecutar tareas productivas actuando con personalidad e iniciativa.

## CLASE 03

### 2.1. Esquemas Tradicionales de Educación Técnica

Históricamente la educación técnica ha tomado diferentes modos de impartirse; formas escolarizadas e informales. La forma asumida ha atendido a la edad de los destinatarios y al nivel profesional y, según éstos, los énfasis que se darán a la teoría o a la práctica dentro del programa.

Los modelos actuales son mezcla de otros, generados en la Edad Media o en el siglo XIX, aunque presentan diferentes matices.

Básicamente ellos se han inspirado en el modelo alemán, que se origina en los programas de aprendizaje de la Edad Media o en el esquema francés de escuelas profesionales, que se originan en las primeras escuelas de artes y oficios.

Hace tres siglos existían solamente escuelas religiosas y esquemas de aprendizaje, controlados por los gremios de artesanos. Con el correr de los años, las primeras se convierten en institutos de enseñanza de las elites, en las que predomina todavía la enseñanza clásica, caracterizada por la enseñanza del latín y del griego.

Aunque al principio eran escuelas religiosas, estas instituciones constituyeron el modelo de las escuelas elementales y secundarias, que hoy día existen en casi todos los países; por sus raíces tendían a favorecer el argumento teórico, pasando por alto -o bien despreciando- todo trabajo práctico.

Por otra parte, el esquema de aprendizaje de los gremios de artesanos de la Edad Media, existente prácticamente en todos los países de Europa, va evolucionando hasta convertirse en el esquema de enseñanza DUAL que predomina en Alemania, Austria y Suiza". (Del Campo, 1993).

#### 2.1.1. Las Escuelas Profesionales del Modelo Francés

El sistema más conocido y típico de Francia es el de las escuelas profesionales, aunque no es el único.

Las escuelas profesionales nacen con la aparición de las escuelas de artes y oficios, y se caracterizan porque a una escuela secundaria se le añaden estudios teóricos y prácticas de taller, indispensables en la formación técnica.

En Francia, por mucho tiempo sólo fue posible aprender humanidades en el sistema formal, es decir, la escuela. Las habilidades prácticas serían adquiridas en el puesto de trabajo.



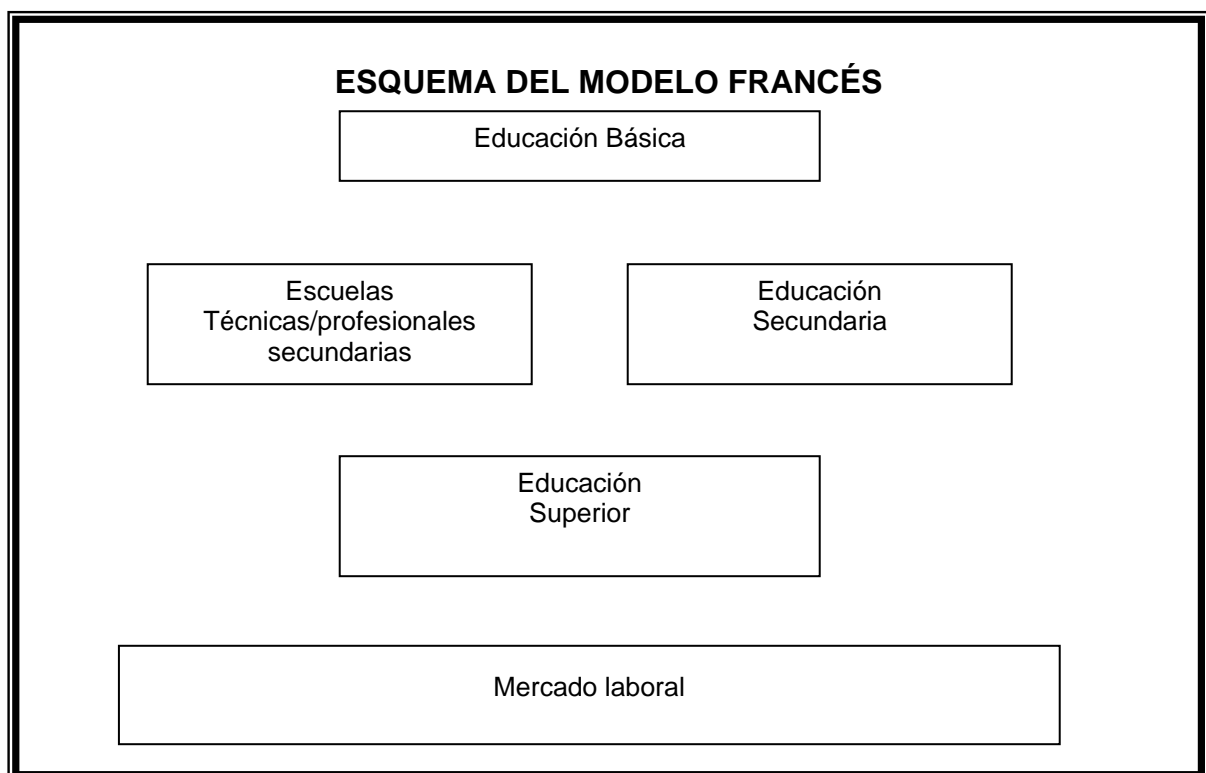
Fue en los últimos 150 años que surgió la idea de que las artes y oficios fueran enseñados y aprendidos en el sistema escolar.

Las escuelas de artes y oficios estaban destinadas a acoger a la población perteneciente a la clase obrera. Hasta hoy este esquema se mantiene, siendo las familias de los estratos sociales más necesitados, quienes tienen a sus hijos en los liceos de ETP.

Al mirar la ETP de nuestro país, podemos verificar que aún hoy existe el esquema del modelo francés, aunque haya sufrido modificaciones, se imparte en las salas de clases y también en los CFT (Centros de Formación Técnica). Una notoria desventaja de este sistema, es el tener que “recrear condiciones de trabajo” que posibiliten aprender en la práctica; hecho que eleva los costos de la enseñanza tradicional.

Un segundo aspecto desventajoso, es la lejanía que tienen las escuelas de las necesidades reales del sector productivo.

Hoy en día, en el modelo francés los jóvenes reciben formación general y técnica, teniendo la posibilidad de proseguir estudios en la Educación Superior. Al igual que en Chile, existen dos posibilidades para que los jóvenes puedan decidir.



Al analizar este modelo en forma más específica, nos encontramos con bastante frecuencia, que los liceos carecen del profesorado técnico capacitado; además, no disponen de un equipamiento adecuado. Lo anterior repercute en la deficitaria formación técnica de los egresados.

Otro aspecto que también se observa en los liceos de carácter Técnico-Profesional, es que su gestión se encuentra en manos de administradores de formación general, lo cual ensancha la brecha entre la empresa y la institución educacional.

A pesar de los déficits observados, se observan experiencias con resultados positivos; son las que mantienen un estrecho acercamiento con el sector productivo.

El esquema francés descrito, predomina en varios países de América Latina y de Europa (oriental y occidental).

### 2.1.2. Sistema de Aprendizaje del Modelo Alemán

Este modelo, presente en Alemania, Austria y Suiza principalmente, surge en los gremios de la Edad Media, aunque con modificaciones de acuerdo a los cambios de épocas.

En estos países, según Del Campo (1993), “más del 70% de los jóvenes entre 15 y 18 años participan en programas de aprendizaje DUAL”.

En sus inicios este tipo de formación profesional, se basaba en la enseñanza informal, que un maestro entregaba en su taller o empresa a jóvenes que hacían las veces de ayudantes.

A medida que avanza el tiempo, el sistema se estructura un poco más, delimitándose la duración, responsabilidades de maestros y aprendices, tareas a realizar y en algunos casos los niveles de competencia que los jóvenes debían adquirir para llegar a oficiales y luego maestros.

El sistema de aprendizaje alemán ha demostrado ser fructífero, en términos de que es capaz de transmitir destrezas.

Uno de los aspectos deficitarios es que tradicionalmente se descuidaba la formación general y teórica, lo que repercutía directamente en la adaptación de los trabajadores a los vertiginosos cambios tecnológicos. Por otro lado, dificultaba la posibilidad de acceder a ocupaciones que tuvieran mayor exigencia intelectual.

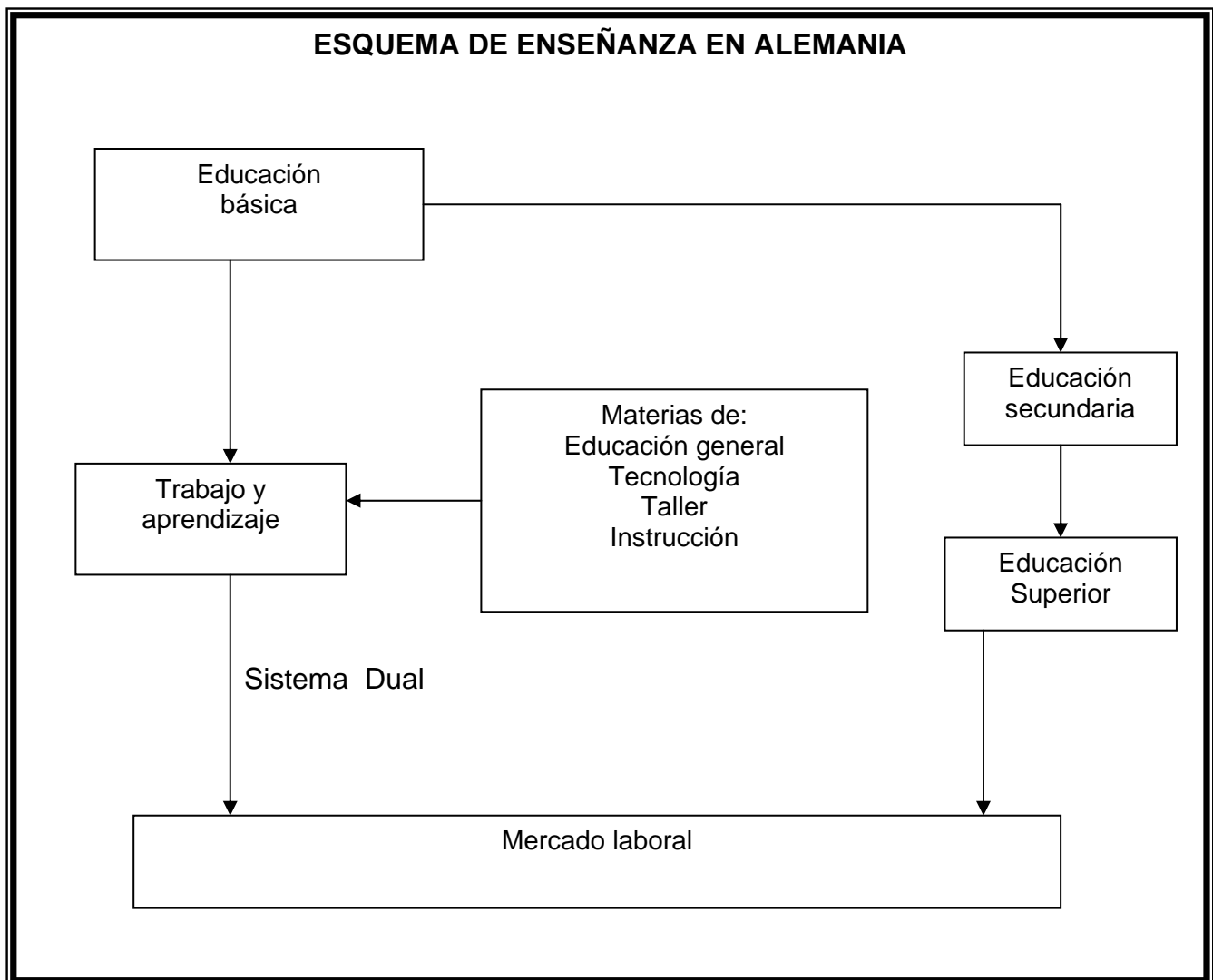
Otro aspecto a analizar es la necesidad de que los maestros, además de tener una sólida formación técnica, deben poseer algún conocimiento pedagógico.

Actualmente, el sistema de aprendizaje (DUAL) se inicia una vez que el estudiante ha completado la educación básica. Luego se inician en un empleo dentro de un área de su

interés. Asisten tres o cuatro veces a la semana a la empresa y trabajan de acuerdo a lo establecido en una pauta; siempre están bajo la supervisión de un maestro calificado. Paralelamente, asisten a una escuela para recibir las materias de formación general y complementaria.

El trabajo en la empresa y el estudio en la escuela, han dado origen al concepto de Sistema Dual. Al cabo de dos o tres años, los jóvenes deben rendir una evaluación (examen) que de término al proceso.

En Alemania se han dictado normas complementarias que posibilitan la prosecución de estudios en la educación superior. Requisito para esto, es la exigencia de asistir dos o tres años a un liceo.



## CLASE 04

### 2.1.3. Las Escuelas Secundarias Integradas; El Curriculum Basado en Competencias del Modelo Norteamericano

La característica más notoria de este sistema, es la de mantener a los estudiantes en el sistema formal (escuela) hasta que termine la educación secundaria. Es en el último período de ésta, que los jóvenes deben optar entre diferentes asignaturas profesionales en forma paralela a la formación general.

En EEUU todos los estudiantes deben estudiar asignaturas de formación general, además de asignaturas prácticas. Lo anterior, constituye una acción que apunta a lograr igualdad de oportunidades entre los jóvenes.

Es necesario aclarar que durante el proceso se va produciendo una especie de selección natural, puesto que los más aventajados tienen la posibilidad de continuar estudios superiores, es decir, universitarios. En cambio los jóvenes con mayores debilidades son derivados hacia las asignaturas profesionales.

La metodología empleada en el desarrollo de los programas destinados a formar a los estudiantes en una ocupación u oficio calificado, o como técnico de nivel medio, es novedosa y exitosa tanto en EEUU como en Gran Bretaña; siendo conocida con el nombre de Educación Basada en Competencias (EBC).

La EBC afecta a la globalidad del sistema educativo, no sólo a los planes y programas. “Ella puede afectar la totalidad del proceso educativo, al reformular o innovar en los cuatro aspectos fundamentales del desarrollo curricular a saber, qué es lo que se aprende, cómo se aprende, cuándo se pasa de una tarea a otra, y cómo se evalúan los aprendizajes” (Del Campo:1993, 14).

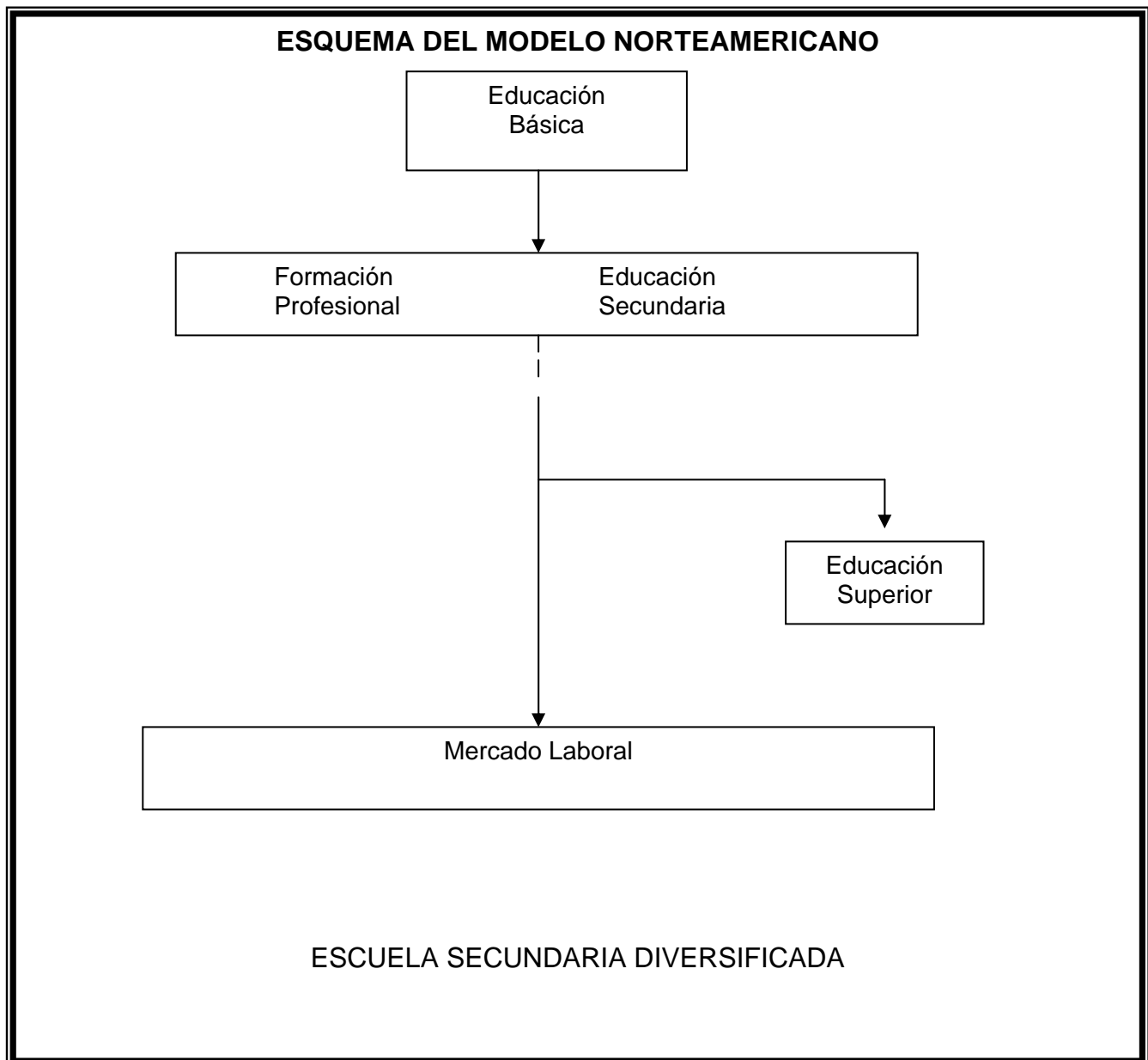
En este enfoque, el acento está puesto en el desempeño del estudiante que asume un rol de aprendiz; aquí debe demostrar lo que es capaz de hacer.

En EEUU para trabajar la enseñanza basada en competencias, se ha desarrollado un esquema de trabajo denominado DACUM (Developing a Curriculum); este corresponde a una metodología cuyo propósito es diseñar programas.

Existe una serie de premisas para desarrollar este esquema de trabajo, que según Del Campo (1993) son:

- Las personas que se encuentran mejor calificadas para describir y definir sus ocupaciones, son los mismos trabajadores.

- Todo trabajo puede explicarse con las tareas que los trabajadores o técnicos exitosos realizan.
- Una tarea implica conocimientos, actitudes y destrezas para poder realizar bien el trabajo.



Rolf Arnold, en su libro “Formación profesional. Nuevas tendencias y perspectivas”, expone una visión semejante a la descrita hasta este momento, sin embargo, hace algunos alcances que son relevantes en la formación profesional de un docente que ejercerá en la

modalidad Técnico-Profesional. Se expone en los párrafos siguientes la visión de este especialista.

Quando Arnold realiza una comparación a nivel internacional constata que:

- La formación profesional de la mano de obra calificada, se encuentra organizada de diferentes modos.
- Se distinguen cuatro modelos de formación profesional, aunque a escala mundial existen otras alternativas que se han generado a partir de estos.
- En un mismo país pueden coexistir diversos modelos de formación profesional a la vez.
- Modelo informal: según el autor es la forma más difundida en el mundo. Aquí se adquieren los conocimientos, las habilidades y las destrezas profesionales trabajando y aprendiendo “sobre la marcha”. Este modelo se encuentra presente en los países en desarrollo.
- Los modelos restantes se diferencian entre sí, por el rol que asume el Estado en cada uno de ellos.
- En el modelo de mercado, el Estado asume un rol de vigilante, de acuerdo a las ideas liberales.
- En el modelo escolar, el Estado tienen incidencia en la configuración del sistema. Explicita las bases legales, vela por su cumplimiento y financia a las escuelas, además de proveer el equipamiento necesario.
- El modelo de cooperación se encuentra entre los dos modelos anteriores. El Estado establece las condiciones generales que deben asumir las partes que cooperan, sin embargo, deja en manos de la empresa la configuración de la formación profesional, siempre y cuando se cumplan los criterios acordados.
- Al momento de decidir cuál modelo es mejor, dependerá de las condiciones. El modelo de mercado, es ideal de aplicar cuando los jóvenes han recibido una educación básica muy amplia. El modelo escolar y el de cooperación son más pertinentes de aplicar con el propósito de incorporar innovaciones tecnológicas, además de asegurar el cumplimiento con estándares uniformes.
- Con todos los antecedentes revisados, no se puede determinar el aplicar un sistema en forma arbitraria; antes hay que evaluar una serie de factores.
- El Banco Mundial no realiza recomendación explícita respecto del modelo a aplicar, sin embargo, plantea la conveniencia de que los alumnos reciban la formación profesional de las mismas empresas y en especial, que estas sean del ámbito privado.

- “Por experiencia se sabe que la formación profesional dual, puede difundirse en aquellos países en los que existe libertad para la instauración de empresas industriales o comerciales, en los que se aplican, al menos básicamente, los principios de la economía de mercado, y en los que existe cierta inclinación a crear asociaciones u organizaciones profesionales. Cabe agregar que las empresas tienden a apoyar las estrategias destinadas a la implementación de sistemas de formación dual, en aquellos casos en los que resulta difícil conseguir mano de obra calificada en el mercado de trabajo. Así, la formación profesional dual les permite satisfacer su propia demanda de personal calificado, aplicando criterios de autoayuda” (Arnold, 2002).

### CLASE 05

A continuación, se reproduce el esquema completo elaborado por Rofl Arnold (2002).

TIPOS DE SISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL				
Tipo	Modelo informal	Modelo de mercado	Modelo de cooperación	Modelo escolar
Descripción	Los jóvenes adquieren conocimientos, habilidades y destrezas profesionales más o menos amplios trabajando en empresas.	Las empresas planifican, organizan e implementan la formación de su mano de obra calificada, de modo autónomo y sin regirse por prescripciones.	Diversas instancias estatales y de las empresas privadas cooperan entre sí en relación con el ordenamiento, la implementación y el control de la formación profesional.	La formación profesional es ofrecida en escuelas o centros de formación aplicando planes de estudio definidos por el Estado. La enseñanza está a cargo de personal docente profesional.
Papel asumido por el Estado	Ninguno. En todo caso, de modo indirecto a través de la legislación relacionada con servicio militar obligatorio y las normas vigentes en relación con la obligatoriedad escolar.	El Estado juega, si acaso, un papel marginal; es decir, asume el papel de “vigilante” en el sentido liberal del término.	El Estado define, en mayor o menor medida, las condiciones generales a las que se tienen que atener las partes que cooperan entre sí (CFT, empresa, cámaras, sindicatos, etc.) y, además, controla el acatamiento de los estándares establecidos.	Las instancias estatales son las únicas encargadas de planificar, organizar, implementar y controlar la formación profesional en concordancia con estándares aplicados, en mayor o menor medida, en todo el territorio nacional.
Ventajas	Gran capacidad de absorción en los países más pobres (el “sistema de formación profesional más grande del mundo”).	Formación profesional especializada, relacionada con la práctica económica con los presupuestos públicos.	Formación relacionada con la práctica, con menores costos para los presupuestos públicos.	Oferta de una formación profesional básica amplia.

Desventajas	Cualificación estrechamente ligada a determinadas funciones, sin ampliación a través de elementos teóricos técnicos o de educación general.	Adquisición de una cualificación profesional en función de la especialidad de una empresa concreta, por lo que disminuye la movilidad y aumenta la dependencia de los trabajadores.	Especialización demasiado estrecha y precoz de los aprendices; con frecuencia desaparece excesivamente pronto la demanda de las empresas.	Los ministerios de educación reaccionan con demasiada lentitud a los cambios en la demanda de las empresas.
Especialmente apropiado bajo las siguientes condiciones	Este modelo es aplicado de modo continuo y por iniciativa propia especialmente en los países en desarrollo o en ámbitos marginados.	Existencia de un elevado nivel de educación general y de una formación profesional básica amplia.	Entre otros, existencia de una rápida evolución tecnológica.	Existencia de una rápida evolución tecnológica; menos apropiado en países de bajos ingresos.
Ejemplos	Países africanos, latinoamericanos y asiáticos.	Japón, EEUU y Gran Bretaña.	Alemania.	Francia, Italia.

**Realice ejercicio n°2**

### 3. DESAFÍOS EN LA EDUCACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional a nivel mundial, tiene como propósito preparar tanto a jóvenes como a adultos, para estar a la altura de las exigencias que plantea el mercado del trabajo. Desde esta perspectiva es necesario preparar a los aprendices de modo tal que cumplan con las condiciones que les plantee el sistema laboral a futuro (dos o tres años).

La evolución del mercado, en el presente y a futuro, está condicionada por las nuevas tecnologías, las que provocarán cambios en forma constante, en el mundo del trabajo. Los microcomputadores, los microprocesadores, los robots que se utilizan en las empresas, son ejemplos de los procesos de cambio que estamos viviendo. Muchas profesiones se están viendo afectadas, es por esto que cada profesión requiere ir adaptando su formación profesional. De ahora en adelante se trata de alcanzar una calificación integral, que considere el desarrollo de capacidades técnicas y también de formación general, que vayan más allá del campo técnico.

Lo más probable es que en el corto plazo, todas las profesiones se someterán a las nuevas tecnologías. En este momento, las más afectadas son las del área industrial y técnico; sin embargo, en las oficinas y la administración, los métodos tradicionales son



sustituidos por sistemas de tratamiento de datos y textos, en combinación con telefax, teletexto; ya se habla de la oficina del futuro sin papel.

“Si se comparan los pronósticos relacionados a la difusión y la utilización de la microelectrónica en el futuro, con las constataciones empíricas de la actualidad, que indican que tan sólo de 18% hasta 22% de la mano de obra tiene conocimientos básicos en informática, entonces se entiende la gran demanda de cualificación que surgirá en el transcurso de los próximos años” (Arnold: 2002: 80).

La tesis que plantea Arnold es que la utilización de las nuevas tecnologías requiere una nueva cualificación de los trabajadores, y con esa finalidad se requiere aplicar conceptos didácticos y métodos nuevos en la formación profesional.

La finalidad de la formación profesional deberá apuntar a transmitir a cada persona, en forma individual, las habilidades, conocimientos y comportamientos que le permitan obtener una eficacia profesional, con el objetivo de adaptarse a las exigencias económicas y tecnológicas de la actualidad y del futuro, para que sea capaz de cumplir un rol profesional en la economía del país durante toda la vida, sin correr el riesgo de que sus conocimientos queden obsoletos a corto plazo.

Para explicar sus ideas Arnold, plantea otras tesis, las que a continuación se señalan:

- a. “En la formación profesional Técnico-Industrial, el método de enseñanza tradicional de adquisición de conocimientos técnicos, a través del esmero y de constantes trabajos prácticos, está siendo sustituido por métodos de transmisión de conocimientos por medio de la teoría”.

En las circunstancias actuales, el alumno ya no requiere aprender una técnica que lo acompañará por el resto de su vida. Ahora requiere adquirir la capacidad de análisis de contextos complejos, por lo tanto, tiene que comprender los hechos a través de las informaciones que le son ofrecidas.

- b. “La formación profesional orientada hacia el futuro y capaz de ofrecer cualificaciones claves aplicables en diversos campos, va adquiriendo cada vez más importancia en vista de la velocidad con que evoluciona la tecnología”.

Con el vértigo del cambio, característico de la sociedad actual, es difícil que las cualificaciones adquiridas permanezcan invariables en el tiempo. Por otra parte, los planes y programas para la Educación Técnico-Profesional no se están adaptando a la misma velocidad con que ocurren los cambios.

Si tomamos en cuenta que desde que un estudiante empieza su formación profesional hasta que empieza a ejercer, ha transcurrido un período de tiempo bastante extenso, es poco probable que lo que haya aprendido siga vigente; se podría asegurar, sin mucho temor a equivocarse, que mucho de lo aprendido estará obsoleto o que una gran parte de lo aprendido no será aplicable en el trabajo a desempeñar. Tomando en cuenta este

escenario es que se presentan una serie de cualificaciones de índole social, que si son necesarias y que no perderán vigencia. Estas son:

- Capacidad de pensar en dimensiones abstractas, lógicas y de planificación;
- Capacidad de concentración;
- Capacidad de obrar con orden y exactitud;
- Capacidad de comunicar;
- Capacidad de trabajar en equipo;
- Creatividad, vale decir: fluidez verbal, que se refiere a la capacidad de decir palabras en un tiempo previamente fijado; fluidez asociativa, que corresponde a decir todos los sinónimos de un concepto, en un tiempo determinado; sensibilidad que es la capacidad para ver problemas; flexibilidad espontánea, que es la capacidad de producir una gran cantidad de ideas; flexibilidad adaptativa que hace alusión a la capacidad de producir una gran cantidad de ideas en determinadas circunstancias; originalidad que es la capacidad de ofrecer resultados inusuales, en relación con la población a la que pertenece; redefinición, se refiere a la capacidad de interpretar de formas nuevas, objetos familiares; y elaboración, que hace referencia a la capacidad de construir algo sobre elementos informes, como por ejemplo, plasmar algo a partir de una simple línea que se le da al sujeto;
- Capacidad de solucionar problemas;
- Capacidad de seguir estudiando constantemente y no sólo formalmente;
- Voluntad de renunciar durante un tiempo limitado a la comunicación de persona a persona a favor de la así llamada, comunicación hombre-máquina.

## CLASE 06

- c. “El desarrollo de la tecnología exige que los trabajadores sean creativos, independientes y capaces de decidir responsablemente. En ese sentido, apoya a la pedagogía que busca la responsabilidad, subjetividad y autonomía del individuo en la formación profesional y en el trabajo”.

Esta tesis echa por tierra la división del trabajo, puesto que, los técnicos cada vez más deberán poseer una formación técnica muy buena, esto debido a los avances tecnológicos.

Lo anterior, se visualiza mucho mejor en el área de la industria del automóvil y en la industria química, debido a que se debe crear una forma más general del trabajo, donde las personas deben estar capacitadas para preparar el trabajo, realizar el

mantenimiento, planificar la producción, y controlar la calidad de los productos. Además de lo anterior deberá ser flexible, creativo y responsable.

- d. “Los métodos tradicionales de la formación profesional más que promocionar, inhiben una transmisión de cualificaciones clave de aplicación amplia”.

Los métodos utilizados tradicionalmente en la formación profesional, no son los más apropiados para obtener una cualificación enfocada hacia el futuro. Los métodos poco pertinentes son los siguientes: métodos demasiado centrados en la persona del docente, ya sea los expositivos o los demostrativos; métodos demasiado unidimensionales, vale decir, enfocados al logro de la técnica y del conocimiento, dejando de lado la formación de actitudes; métodos que no fomentan las actividades puesto que no son para nada activos, por el contrario, son pasivos y de recepción; y métodos que no fomentan la independencia; es decir, que los programas son tan cerrados que es casi imposible que el alumno pueda desarrollar la resolución de problemas.

- e. “Una formación técnico industrial orientada hacia el futuro, requiere de una didáctica en materias técnicas capaz de respetar la persona del alumno. En vista de la consideración de sistemas y procedimientos técnicos, la formación profesional tiene que contar con métodos que garanticen simultáneamente la adquisición de una competencia técnica más amplia, la capacidad de actuar por iniciativa propia y la obtención de una independencia en el trabajo”.

Los métodos que ya se están probando, poseen las siguientes características: son centrados en el estudio y en la actuación, fomentan la actividad propia y la independencia.

Estos métodos tienen por objetivo ofrecer una competencia técnica, una metodología y también una competencia social. Se habla entonces, de una competencia ampliada por parte de alumno.

Los métodos que están demostrando tener mejores resultados, en relación con la adquisición de cualificaciones claves multidisciplinares son:

- Simulacros.
- Método de proyectos y textos guías. En el caso de la formación industrial, el hecho de que los estudiantes puedan lograr piezas completas, como producto de la aplicación de proyectos, es sin duda, asegurarse el logro de competencias. Por otra parte, el hecho de trabajar proyectos dentro de un equipo está favoreciendo, también, este aspecto de la formación.
- Enseñanza combinada.
- Clases con carácter de investigación y desarrollo, empresas nuevas (junior).

- Métodos de solución de problemas, y
- Ejercicios artísticos, con el propósito de activar aquellas aptitudes que no se logran en el proceso laboral y que son imprescindibles para el buen desempeño del futuro trabajador.

Al trabajar este tipo de ejercicios se promueve la capacidad de resolución de problemas, la cual será aplicada a futuro en el campo laboral. También se desarrolla la capacidad innovadora, puesto que la regla a aplicar es que ningún dibujo que se haya empezado puede estar tan mal como para no obtener algún resultado satisfactorio.

- f. “El papel tradicional del docente en materia de formación profesional (profesor o instructor), experimenta un profundo cambio dentro de la formación profesional orientada hacia la actuación y dirigida por los mismos aprendices, dejando de ser el único transmisor de conocimientos y/o habilidades para transformarse en un auxiliar, acompañante, asesor, organizador y animador de los estudios”.

La labor del docente deberá centrarse en configurar la situación inicial de las clases, orientadas hacia la actuación y la promoción de la iniciativa; luego puede ofrecer su ayuda en el transcurso de los estudios.

El docente vela por el cumplimiento de condiciones, controla procesos de estudio, corrige desviaciones, observa procesos grupales con el fin de apoyar en la resolución de conflictos.

El rol de los profesores en la formación profesional es ser traductores de tecnología.

Si comparamos la situación de los docentes en países industrializados y otros que no están tan avanzados, podríamos decir que su situación es básicamente la misma, ya que su misión es preparar a los estudiantes para que manejen las nuevas tecnologías. En ambos, se requiere trabajadores que cumplan sus funciones de una manera autónoma, que piensen de modo creativo, que actúen con responsabilidad; y los profesores de la formación profesional tienen que prepararlos.

**Realice ejercicio n°3**

#### **4. POSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) RESPECTO DE LA FORMACIÓN Y EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

Actualmente, aparecen dos temas como relevantes en las preocupaciones de la OIT: uno relacionado con la necesidad de reformular el concepto de formación vigente de acuerdo con los requerimientos de los sistemas laborales, productivos y educativos; el otro,

relacionado con la urgencia por diseñar una nueva institucionalidad, para la formación que recoja el impacto que significa la aparición de otros protagonistas y actores.

En los países americanos se han producido una serie de transformaciones que han abarcado la esfera económica, social y laboral, que demandan cambios en cuanto a la formación de los recursos humanos.

Los factores que inciden directamente sobre las demandas a los sistemas y programas de formación son:

- La globalización económica,
- La transformación tecnológica y su repercusión sobre los procesos productivos,
- El papel regulador atribuido al Estado;
- La ampliación de la cobertura de los sistemas educativos;
- Las formas que va adquiriendo la organización del trabajo, entre otros.

Se constata que el concepto de formación profesional utilizado durante muchos años viene perdiendo vigencia. No hace mucho se pensaba que la formación profesional era la transmisión ordenada y sistemática de habilidades, destrezas y conocimientos tecnológicos para los trabajadores que se desempeñan en ocupaciones calificadas y semicalificadas, hoy en día se advierte una preocupación cada vez mayor por otras dimensiones, como son aquellas vinculadas con una nueva cultura del trabajo y la producción, en la perspectiva de un proceso de formación continua.

Se reconoce la imposibilidad de seguir brindando programas de formación, que no estén íntimamente ligados con las instituciones fundamentales de los sistemas de relaciones laborales (empleo, remuneraciones, salud ocupacional, condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad social, legislación del trabajo, entre otros), los procesos de transferencia de tecnología a las empresas, y la preocupación por una articulación sustantiva con los sistemas de educación (principalmente con la educación básica y los procesos de educación permanente).

Al tratar de entender las condiciones y desafíos que actualmente enfrentan los países de América Latina en materia de formación y desarrollo de recursos humanos, existe la tentación de concebir el nuevo contexto social y económico en el que se ubican, como algo que rompe radicalmente con el pasado.

De allí parten las constantes señales de alerta acerca de: la obsolescencia de categorías de pensamiento como de aspectos institucionales; la necesidad de idear nuevas formas de organización y nuevas metodologías; la necesidad de incorporar el cambio como algo en cualquier actividad.

Las instituciones que tenían a su cargo la formación, eran concebidas originalmente como entidades de capacitación no formal, independientes de los sistemas regulares de educación y dotadas de gran autonomía y fluidos lazos con el mercado de trabajo, hicieron su aparición a comienzos de los años cuarenta.

Desde esa época, las instituciones formadoras, han estado inmersas en los profundos cambios que durante este tiempo ha experimentado el contexto económico, social, político, cultural y tecnológico de este mundo globalizado, poniendo a prueba su capacidad de adaptación y su validez institucional. Han logrado sobrevivir a sucesivas crisis, y lograron validar su función cada vez que las circunstancias y presiones emergentes de las nuevas situaciones nacionales que se fueron dando.

*“El escenario de la formación y desarrollo de recursos humanos adquiere una vez más en la historia de los países de América Latina y el Caribe una importancia estratégica. Es en este ámbito donde la nueva estrategia de desarrollo, en su meta de lograr una transformación productiva que permita elevar tanto sus niveles de competitividad y productividad como de equidad social, se juega varias de sus cartas principales.” (OIT, 1996).*

## CLASE 07

Los países que han llevado a cabo con mayor éxito esfuerzos de transformación productiva y modernización, han concedido mayor importancia al desarrollo de sus recursos humanos, lo cual los ha llevado a modificar sus programas educativos, de formación y capacitación profesional, ya sea que ellos tengan lugar dentro de las empresas o fuera de ellas.

De gran relevancia es la preocupación que tienen hasta ahora los países más desarrollados, en cuanto a revisar permanentemente sus sistemas educativos, con el propósito de elevar la calidad y relacionarlos al sistema productivo, científico y tecnológico, apuntando a lograr una capacidad productiva y competitiva cada vez mayor.

La OIT en el documento Formación y Trabajo: de ayer para mañana (1996) afirma:

- “Algo que contribuye significativamente a la consolidación del nuevo orden económico es –además del comportamiento de los mercados de trabajo y del empleo en el mediano plazo– la definición, por parte del Estado, de funciones de capacitación y educación para el desarrollo de capacidades y competencias, que habiliten no sólo para el ingreso al sector formal, o para el desempeño de actividades más rentables, sino que también para ocupar empleos o desempeñar actividades de mejor calidad.
- La importancia estratégica de esta función para el crecimiento, ante los imperativos de la productividad y competitividad internacional y en condiciones crecientemente más intensivas en conocimiento, es algo que ha sido notoriamente destacado.
- Aún si las estimaciones sobre la evolución de la economía hacia cambios en su estructura –que impliquen un aumento significativo de posiciones de trabajo más intensivas en conocimiento– puedan ser conservadoras, el aumento en los niveles de

capacitación y educación son necesarios, tanto para obtener objetivamente grados mayores de movilidad social, como para forjar expectativas fundadas de movilidad social, en quienes están hoy en condiciones de marginación”.

El concepto ha sufrido una redefinición que atiende a varios aspectos de la formación:

- Primero, en sus vinculaciones con el sistema de relaciones laborales; ya que la formación es parte de los procesos de transferencia tecnológica;
- Como hecho educativo, relacionado con el ámbito de trabajo y las formas de la tecnología;
- Orientada hacia la adquisición de competencias, superando las calificaciones, en cuanto éstas se entiendan como la simple acumulación de conocimientos y habilidades.

*“En las concepciones clásicas, en uso hasta hace poco, la formación era concebida como la transmisión ordenada y sistemática de conocimientos, habilidades y destrezas capaces de promover la elevación de las calificaciones personales del trabajador. Hoy se asiste a una superación de esta concepción aislada de la formación, descontextualizada del entorno y el tiempo en que se desenvuelve, y que lleva a una acción pensada en sí misma, no necesariamente articulada con los procesos de trabajo para los que está concebida”.*

En las nuevas concepciones, la formación debe ser entendida en el contexto de un proceso por el cual el sistema productivo junto con los trabajadores, tienen acceso a un conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos asociados a los procesos productivos. Las instituciones y unidades educativas que así lo han entendido, han sido capaces de articular la formación con el proceso de asistencia y asesoría que brindan a las empresas. De esta manera, la formación de recursos humanos forma parte de un conjunto de acciones de transferencia tecnológica, tanto de trabajo como de producción, adaptación e innovación.

Los cambios de todo tipo y sobre todo, tecnológicos y organizativos, que tienen lugar dentro de los sistemas productivos, están redefiniendo los estándares de competitividad de los mercados en que las unidades productivas se desenvuelven.

La transformación tecnológica y organizativa está requiriendo de los sistemas educativos e instituciones de formación nuevas, tendientes al logro de diferentes y mayores niveles de formación y capacitación. En este sentido, la orientación que se debe dar a la formación y a la capacitación debe apuntar a la articulación entre los objetivos de productividad y competitividad de las unidades productivas, así como a las expectativas de superación económica y social de la población, de los países y de las regiones.

Diferentes protagonistas sociales reconocen a la formación orientada por resultados y basada en sistemas modulares, flexibles y de calidad, como los ejes articuladores y orientadores de los esfuerzos a desplegar, que aluden a confiabilidad, normatividad,

evaluación y certificación, que son los elementos que conforman la competencia de la persona en una determinada función laboral.

De lo expuesto en el párrafo anterior se desprende que, la competencia laboral se convierte en un punto central, a partir del cual se vienen transformando los esquemas de educación, formación y capacitación de recursos humanos, a la vez que en una herramienta decisiva en la formulación de políticas educativas y laborales que, junto con las políticas económicas, procuran el crecimiento económico sustentado y el desarrollo social con equidad.

*Según lo planteado por la OIT (1996): “En los programas tradicionales, la formación se orienta a la calificación del trabajador, comparada con un grupo de tareas; en general, los programas de adiestramiento tienen un sesgo conductista, en la medida en que adoptan un carácter instrumental, y en el mejor de los casos, se limitan a una propuesta intelectual. Los procesos de cambio que se están operando en las instituciones de formación y en numerosas escuelas técnicas, toman en consideración otras dimensiones. No se reducen tan sólo a transmitir conocimientos tecnológicos y destrezas manuales, sino que atienden aspectos culturales, sociales y actitudinales que amplían la capacidad de las personas. La cultura de la modernización productiva basada, entre otros criterios, en la calidad, productividad, eficiencia y competitividad, no puede ser abordada desde programas de capacitación exclusivamente centrados en la habilitación para puestos de trabajo determinados”.*

El aporte a la construcción de una nueva cultura del trabajo y la producción es central; él se logra no sólo a través de los medios explícitos de formación, –cursos, programas, contenidos curriculares, metodologías–, sino que son fundamentalmente el ámbito y el clima productivo a que acceden centros y escuelas, los que lo hacen posible. Dicho de otro modo: las nuevas competencias necesarias a una economía abierta a las corrientes del comercio internacional, en condiciones altamente competitivas, no pueden ser alcanzadas a través de formaciones que respondan a los antiguos esquemas de una organización fordista y taylorista; el cambio sustancial que se está operando en las escuelas e instituciones innovadoras, es la superación del enfoque reduccionista, basado meramente en la capacitación pedagógica para adquirir calificaciones. Esto implica que las competencias “modernas” no puedan adquirirse únicamente en un curso. Antes bien, deben ser el reflejo de un ambiente productivo, impregnado de la atmósfera de las empresas, de los códigos de conducta y funcionamiento que operan en la realidad, de las pautas de trabajo y de producción”.

Resumiendo, es requisito que existan propuestas a diferentes niveles, que articulen educación y formación con trabajo y tecnología, en un ambiente apropiado, que permita



desarrollar actitudes, valores, hábitos y comportamientos inherentes a las competencias que las circunstancias históricas actuales requieren de los trabajadores, técnicos y profesionales.

Las transformaciones recientes en la gestión de la formación tienen relación con diversas instituciones de formación, escuelas técnicas y programas de capacitación organizados en torno a proyectos de ministerios de Trabajo. Ellos han aceptado el desafío de su transformación o redefinición institucional. En la redefinición institucional parece hallarse una de las claves para el alcance de una posición operativa ventajosa.

Esta redefinición incorpora objetivos, funciones y alcances, la inserción en el mundo productivo y una atención alerta a las demandas de los mercados de trabajo. Algunas de las temáticas que incorporan las nuevas estrategias, son: sectorialización, verticalidad, integralidad.

- a. Sectorialización. Esto es, la reconversión de unidades (llámese escuelas, centros o programas) con el objetivo de atender sectores económicos específicos. La explicación más clara es la siguiente: durante décadas y en muchos países, una unidad educativa de la modalidad Técnico Profesional, se identificaba como industrial, comercial, técnica o agrícola; abarcaba una variedad de especialidades dentro de su área. Una escuela industrial podía abarcar cursos de mecánica, electricidad, construcción, instalaciones sanitarias, etc. Las tendencias actuales, a diferencia de lo anterior, apuntan a atender las necesidades de un sector específico (artes gráficas, curtiembres, alimentación, por mencionar algunos). Esta especialización tiene algunas ventajas importantes de compartir:
- La posibilidad real de participación, a través de sus organizaciones, de los actores involucrados en los procesos de trabajo (trabajadores y empresarios). Al ser la convocatoria más acotada y precisa, las posibilidades de participación se sienten más familiares y cercanas.
  - Cuando una unidad educativa focaliza sus esfuerzos, disminuye la diversidad, lo que permite utilizar el equipamiento con finalidad productiva, más allá de su aplicación educativa o formativa. La utilización que el liceo dé a su implementación irá en directo beneficio, de modo tal, de amortizar gastos.
  - La sectorialización da lugar a la verticalidad (que se explicará a continuación); y, finalmente, se proyecta en la integralidad de las acciones.
- b. Verticalidad. “Tradicionalmente, la formación de recursos humanos fue distribuida por niveles. Las instituciones de formación profesional, por lo general, habilitaban trabajadores para ocupaciones calificadas y semicalificadas. Las escuelas técnicas se ocupaban de los niveles intermedios de la pirámide ocupacional, en tanto que las universidades preparaban a los profesionales. Si la infraestructura y un equipamiento homogéneo permiten concentrar esfuerzos; si existe un acercamiento constante a las transformaciones científico-tecnológicas de los procesos productivos y de trabajo, empiezan a surgir condiciones para aceptar el desafío de impartir formación para todos

los niveles de la pirámide ocupacional de una rama de actividad. Esto es lo que han advertido muchas escuelas y centros y están obrando en consecuencia. En algunos casos, se ofrecen servicios formativos desde los niveles más bajos, hasta cursos de postgrado de validez internacional. Como corolario, la posibilidad de dar una continuidad en la oferta de servicios educativos y formativos, es uno de los aportes al sistema educativo general” (OIT: 1996).

- c. Integralidad. Además de ofrecer la formación y desarrollo de recursos humanos, las instituciones tienen la posibilidad de brindar diversos servicios al sector.

La política de puertas abiertas presente hoy en día en muchas escuelas, las potencia para poder convertirse en: animadores tecnológicos, vidriera de las novedades del sector, espacios donde estudiante, docentes y personas del mundo del trabajo, comparten equipos y laboratorios. Surge la fórmula integradora Formación/educación/trabajo/tecnología.

## CLASE 08

### 4.1. El paso de los Programas Centrados en la Oferta a Programas Orientados por la Demanda

Tradicionalmente, las instituciones formadoras elaboraban una oferta que idealmente debía satisfacer a diferentes personas o instituciones. Hoy se produce un cambio que rompe esquemas; se genera una traslación desde el énfasis en el fortalecimiento de la oferta formativa, a un énfasis en el fortalecimiento de la demanda de formación. Es decir, de un esquema de procedimientos donde los programas son preconcebidos por las instituciones, y a los cuales las unidades productivas y los individuos debían adaptarse en función de sus necesidades de formación, se tiende a una modalidad de trabajo en que las empresas y los trabajadores participan en las diferentes fases: diseño, implementación, evaluación y corrección de los nuevos programas. Idealmente, los programas debieran elaborarse atendiendo a las particularidades, constituyéndose en respuestas específicas a la demanda expresada por el sistema productivo.

### 4.2. Competencia Laboral y Mercado de Trabajo

Las empresas y organizaciones exitosas son producto de trabajadores competentes, es decir, las personas realizan un aporte importante en la consecución de los objetivos.

General y tradicionalmente, en la empresa se ha valorado la cantidad de esfuerzo, no así la calidad y la dirección del esfuerzo realizado. Es así que en los nuevos contextos surge el concepto de competencia laboral, que va más allá de la calificación para un puesto específico de trabajo. El desafío que se genera es crear normas acerca de saberes que se modifican día a día.

El concepto de competencia laboral se refiere a la “capacidad para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado”.

La oferta en cuanto a formación se está enfocando de una manera distinta puesto que, intenta dar respuesta a las exigencias del sector productivo actual. Intenta revertir la situación de retraso existente y por otro lado, mejorar la empleabilidad de los diversos sectores de la población. Estas exigencias requieren del nuevo concepto de competencia laboral, sobrepasando el de calificación para un puesto de trabajo determinado, utilizado durante mucho tiempo.

Otro aspecto, que fundamenta lo anterior, en el nuevo tipo de políticas de mercado de trabajo, es la participación de los actores sociales en el diseño, ejecución y evaluación de los programas; para esto, los actores sociales no están preparados.

Con el propósito de entender con mayor claridad el concepto de competencia laboral, es necesario realizar algunas aclaraciones respecto del mismo y del de calificación.

Calificación se entiende como el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y educación/formación. Al decir de la OIT, es una especie de “activo” que las personas poseerían para desempeñarse en un puesto de trabajo específico; de allí surge la definición de “capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad o a un puesto” (OIT, 1996).

Con un sentido distinto, competencia se define como “la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado” (OIT, 1996). Existen otras definiciones de competencia laboral que apuntan en el mismo sentido; éstas son:

- “Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de un desempeño, no solamente en términos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; las cuales son necesarias pero no suficientes” (CINTERFOR/OIT).
- “Habilidad multifacética para desempeñar una función productiva de acuerdo con una norma reconocida” (Notas de formación. Centro de la OIT. Turín).
- “Atributo que el empresario de alto rendimiento de hoy, busca en los empleados de mañana” (Según informe de SCANS, 1993).
- “Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional” (Res. N° 55/96. Consejo Federal de Cultura y Educación. Argentina. Boletín Cinterfor 141. Dic. 1997. P. 100)

Antes de seguir, algunas aclaraciones respecto de conceptos que normalmente se usan en este contexto:

- Norma o estándar de competencia laboral: describe lo que un trabajador es capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho y el contexto laboral en que se espera que lo haga” (CONOCER. Sistema normalizado y de certificación de Competencia Laboral. México. 1997).
- Competencias Básicas: se adquieren como resultado de la educación básica. Se refiere a las habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral, matemáticas básicas (OIT, 2000).
- Competencias Genéricas: se refieren a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades y usualmente relacionados con la interacción hacia tecnologías de uso general. Tal es el caso del manejo de algunos equipos y herramientas o competencias como la negociación, la planeación, el control y la interacción con clientes, etc. (OIT, 2000).
- Las Competencias Específicas: están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito, dadas sus características tecnológicas. Es el caso de competencias como la operación de maquinaria de control numérico, el chequeo de pacientes, la elaboración de estados financieros (OIT, 2000).

Bajo la mirada de la calificación, un inventario de tareas es el punto de partida para desempeñarse en una ocupación, en cambio en el enfoque de competencia se parte de los resultados esperados por la organización, de allí derivan las tareas, éstas a su vez en conocimientos, habilidades y destrezas. En este enfoque las tareas se conciben como un medio cambiante entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades de la persona.

En un contexto de cambio como el actual, las tareas también cambian; los objetivos solo un poco, sin embargo, aumenta el nivel de exigencia.

#### 4.3. Retos que Plantean las Competencias Laborales a la Formación Profesional

Los programas tradicionales de enseñanza, por lo general, presentan una orientación academicista; los programas de formación basados en competencia deben por lo menos caracterizarse por:

- Centrar su enfoque en el desempeño laboral y no en los contenidos de los cursos.
- Mejorar la relevancia y pertinencia de lo que se aprende.
- Impedir la fragmentación tradicional de programas con un enfoque academicista.
- Propiciar la integración de contenidos aplicables al trabajo.

- Potenciar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- Favorecer la autonomía de los individuos.
- Transformar el papel de los profesores hacia una concepción de facilitador y provocador de aprendizajes.

La OIT también plantea una serie de características para los programas de formación basados en competencia; algunos ejemplos son:

- Competencias cuidadosamente identificadas, verificadas y de conocimiento público.
- Instrucción dirigida al desarrollo de cada competencia y una evaluación individual por cada competencia.
- La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño como principales fuentes de evidencia.
- El progreso de los alumnos en el programa es al ritmo de cada uno.
- La instrucción es individualizada al máximo posible.
- Énfasis puesto en los resultados.
- Requiere la participación de los trabajadores en la elaboración de la estrategia de aprendizaje.
- Las experiencias de aprendizaje, son guiadas por una permanente retroalimentación.

Resumiendo, la generación de competencias a partir de los programas de estudio, exige a éstos la modificación en las estrategias pedagógicas, en los enfoques curriculares y en el papel tradicional asignado a docente y estudiante.

Para que se cumpla lo anterior, se necesita el uso de una amplia gama de materiales de aprendizaje combinada con la orientación del aprendizaje hacia la solución de problemas más que la repetición de contenidos.

## CLASE 09

### 4.4. Semejanzas entre las Normas de Competencia Laboral y las Normas Internacionales de la Organization for Standardization (ISO)

Las normas ISO, son estándares de calidad que se establecen a escala internacional y que culminan en un proceso de certificación, el cual asegura a la institución que se somete a sus exigencias, el reconocimiento de que desarrolla sus procesos desde una perspectiva de gestión de la calidad total.

El certificado de calidad, es un respaldo de la institución y prueba para los clientes sobre la alta posibilidad de encontrar la satisfacción a sus necesidades, en una organización que se preocupa por desarrollar sus actividades en un marco de calidad total.

Un certificado de calidad en la norma ISO, asegura igualdad en cuanto a calidad a un cliente de una empresa americana o europea o en cualquier lugar del mundo. Los grados de estandarización logrados, permiten un entendimiento sobre las actividades de aseguramiento de calidad que la certificación avala.

Las normas de calidad, sin embargo, no aseguran per se el mejoramiento de la gestión, la disminución de los fallos, el mejor grado de relación con los clientes y el éxito absoluto de la institución, son factores primordiales. Requisito para lograrlo, es un marco de relaciones institucionales en el que, sobre todo, destaque la certeza sobre la necesidad de trabajar bien; de hacerlo bien desde el comienzo.

El nexo entre las normas de calidad y las normas de competencia laboral tiene dos grandes ámbitos a comentar:

- Por un lado, la capacitación. Las normas ISO contemplan la necesidad de que la institución realice un análisis de necesidades y basándose en éstas desarrolle programas de capacitación destinados a sus trabajadores. Estas acciones serán mucho más efectivas, si se orientan al desarrollo de competencias plenamente definidas y compartidas por los involucrados.
- Por otro lado, existe un factor de relación, ya que ambas normas comparten la lógica implícita en el proceso mismo de certificación. Esta se basa en la identificación de estándares, la participación de los trabajadores, y la evaluación por un agente evaluador externo quien conoce la norma y verifica su cumplimiento por el candidato.

**Realice ejercicio n°4**

## 5. Certificación y Normalización ¿un Tema Cercano o Lejano?

### 5.1. La Crisis del Diploma y la Industrialización

“El diploma o certificado es, desde los tiempos más remotos, el símbolo de la vida escolar. El célebre juramento de Hipócrates marcaba el ritual de formación de nuevos médicos, la necesidad de un rito de pasaje o de un documento que comprobase la completud del saber que ya se hacía sentir” (Vossio, 2002)

Con la idea anterior, parte toda una reflexión en torno a la importancia de la certificación en el mundo actual; su relación con el proceso globalizador y las implicancias que puede tener para nuestro país, en general, y sistema educativo, en particular.

En la década del 70, Cinterfor/OIT introdujeron el concepto de certificación en el ámbito del mercado de trabajo. Lo primero fue difundir un programa regional de discusión de una propuesta metodológica para la certificación, aplicable entre instituciones nacionales de formación profesional.

El tema fue tratado en varias reuniones, más no tuvo acogida. Lo rescatable es que se logró formar a algunos especialistas.

En la década del 80, el tema se puso nuevamente en el tapete y también fue evitado.

Fue hace poco tiempo que el tema resurgió de modo natural. Tratando de buscar una explicación al resurgimiento del tema, diversos autores lo atribuyen al proceso de globalización.

La revolución tecnológica permitió romper fronteras entre regiones y países. Estamos inmersos en un mundo del conocimiento y la información.

En el sector de la organización de la producción y del trabajo, se demanda la atención de analistas y dirigentes.

En el ámbito educacional, surge la inquietud respecto de qué podría y debería hacer la escuela para volverse significativa para el empleo.

Se han realizado diagnósticos en diferentes países del mundo, constatando que “más de la mitad de los jóvenes egresan de la escuela sin los conocimientos o fundamentos requeridos para encontrar y mantener un buen empleo” (Alexim, 2002).

Está claro que las exigencias de educación son mayores; al mismo tiempo se está asumiendo que la empresa y los centros de trabajo también tienen una función educativa, por lo tanto, existe la necesidad de rescatar los conocimientos adquiridos fuera de la escuela, la experiencia en el trabajo e incorporarlos en el currículum. Por otro lado, el hecho de que un trabajador certifique sus conocimientos, puede significar la prosecución de estudios en el sistema regular o en la educación profesional.

Alexim (2002), especialista en el tema, plantea que: “Cuando no existe un mecanismo que proporcione informaciones seguras y oportunas sobre lo que los individuos saben hacer, el mercado reacciona colocando barreras artificiales, como en el caso del credencialismo, que acaban perjudicando, sobre todo, al trabajador. La certificación puede proporcionar al mercado las señales claras que éste necesita para funcionar con mayor eficiencia y menores costos”.

Además, si ya se han incorporado programas de normalización como el sistema ISO y otros por el estilo, es urgente adoptar mecanismos de certificación a los sectores de punta o que estén ligados a las exportaciones; como las normas que establecen los criterios relativos a la estructura y funcionamiento de las instituciones certificadoras de personal, o de aquellas que establecen los requisitos de calificación y certificación de personal.

*“...la certificación puede proporcionar una evaluación más uniforme y justa del trabajador, debiendo también contribuir a la reducción de las desigualdades, para evitar el subjetivismo y la discriminación, combatiendo la exclusión social y promoviendo la ciudadanía. Significa también dar un tratamiento más apropiado a las diversidades en el mercado del trabajo, facilitando la movilidad de los trabajadores y reduciendo los costos para la empresa. Esto, naturalmente, si la certificación es aplicada dentro de cuidadosos criterios de equidad e integración social” (Alexim, 2002)*

## CLASE 10

### 5.2. El Concepto de Certificación

Al realizar un recorrido por diversos autores, es posible detectar que la certificación es un tema complejo y polémico, mientras algunos sectores desean incorporarse lo más pronto posible; hay otros que son detractores.

No existe un sólo modelo para certificar, hay diferentes experiencias que se están siguiendo para determinar fortalezas y debilidades.

La certificación no es algo que desconozcamos; ha estado permanentemente cerca de nuestras vidas. Ejemplo de esto lo constituyen los certificados obtenidos como estudiantes desde la educación pre-básica en adelante. Otro ejemplo bastante conocido, lo constituye la licencia para conducir, mediante la cual un organismo reconocido determina que el portador de la misma, posee las destrezas necesarias para conducir un automóvil. En este caso específico, la licencia determina el tipo de vehículo que una persona puede conducir. Certifica el nivel logrado por el conductor: amateur o profesional. Las exigencias para ambos casos son diferentes, lo cual constituye una característica de la certificación.

Existe una variedad de definiciones del concepto de certificación, aquí compartiremos algunas:

- “Proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma en que fueron adquiridos” (Cinterfor / OIT, 1975).
- “Un mecanismo hábil, eficiente y transparente, que debe evaluar y certificar con amplio valor social los conocimientos y habilidades de los individuos, independientemente de la forma en que fueron adquiridos y con base a una norma reconocida a nivel nacional” (Ibarra, 1997).



- “El reconocimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes (competencias), de dominio del trabajador, exigidos por el sistema productivo, de acuerdo con padrones socialmente definidos, concedido por una entidad reconocida y/o autorizada, independientemente del modo en que fueron adquiridos y aunque el candidato no haya pasado por un proceso formal de enseñanza/aprendizaje” (Alexim, 2002).

La certificación habla entonces, de la cualidad de un trabajador dentro de su dominio, sin embargo, el contenido a certificar es definido por los clientes, el empleador y el mercado.

*“Lo que el trabajador debe saber está decidido por la realidad económica, por las exigencias del mercado y de la empresa. Entretanto, en general, ese perfil de necesidades, después de detectado por la investigación de campo o por métodos indirectos, debe ser discutido y acordado con las entidades sindicales o profesionales, para que responda a los intereses de todas las partes. En esa perspectiva, la OIT adopta el tripartismo como instrumento de consenso y efectividad” (Alexim, 2002).*

### 5.3. Características de un Sistema de Certificación

Aunque en este momento hay diversos modelos de certificación, existe un conjunto de características que les son comunes. Según Alexim, éstas son:

- a. “Asumir carácter voluntario;
- b. Tener validez universal y formato único;
- c. Ser imparcial y accesible para mantener la credibilidad y permitir la transversalidad; y
- d. Estar conformado por organismos particulares y especializados”.

Existen otros aspectos que se mencionan en la bibliografía sólo a modo de sugerencia, tales como:

- Que las funciones de certificación y formación estén a cargo de organismos diferentes.
- La apreciación del mercado, es lo que indica la validez de cualquiera de las alternativas utilizadas.
- Un proceso de certificación puede centrarse en un solo aspecto o competencia de una ocupación.
- La certificación, aunque es un reconocimiento del mercado, del sistema productivo, no tiene por qué depender de una fuente escolar.

#### 5.4. Metodología de la Certificación

Al igual que en los puntos anteriores, aunque no exista un modelo único hay tareas que son comunes, como las que se exponen a continuación:

- “Definición o configuración de un marco legal;
- Elección de la metodología de análisis ocupacional;
- Definición de las actividades e instrumentos de evaluación;
- Definición de los procedimientos para la certificación; y
  - Definición de la metodología para trasponer los perfiles a los programas de formación” (Alexim, 2002)

#### 5.5. El Proceso de Certificación

Se entrega el texto completo respecto de este punto, tomado del artículo de Joao Carlos Alexim, ex director de Cinterfor/OIT; director de la oficina de OIT en Brasil y Secretario Nacional de Relaciones de Trabajo.

“Un proceso típico de certificación comienza por la decisión, que debe ser tomada en conjunto por las autoridades de gobierno, los empleadores y los trabajadores, sobre la conveniencia o necesidad de crear un organismo certificador en relación con un determinado universo ocupacional o sector de la economía. Las razones que dictan esa decisión, suelen estar relacionadas con aspectos de calidad y seguridad. Un producto o servicio necesita ser garantizado para enfrentar la competencia en el mercado, para obtener la aprobación de los consumidores o para cumplir con las pautas de exportación. El aumento de la competencia comercial y la mayor exigencia del consumidor han presionado por la calidad.

Una vez decidida la adopción de la certificación, un organismo responsable debe iniciar los estudios para la composición del modelo, lo que incluye estructuras y procedimientos, tales como:

1. Un organismo de funciones normativas, el cual seleccionará las ocupaciones o competencias que serán objeto de certificación, a veces contratando un estudio de campo;
2. Un organismo con funciones de análisis ocupacional o de competencias;
3. Un organismo con funciones certificadoras; y
4. Además, deberá disponer, directamente o mediante acuerdo o contrato, de un órgano de formación.

Una estructura certificadora deberá disponer, entre otros, de:

- Una unidad normativa del sistema;
- Una unidad de investigación y análisis ocupacional y de competencias;
- Una unidad que establezca las normas de competencia;
- Una unidad de elaboración de test; y
- Una unidad de evaluación y certificación.

Un sistema o proceso de certificación puede necesitar, a su vez, de un documento o certificado de acreditación otorgado por un organismo oficial de rango superior, que le garantice el desempeño apropiado de ese sistema o proceso”.

Ejemplos pueden ser: un Consejo Nacional, INMETRO en el caso de Brasil, CONMETRO.

## CLASE 11

### 5.6. Componentes de la Certificación

#### 5.6.1. Análisis Funcional

Para llevarlo a cabo se utiliza una técnica destinada a identificar las competencias propias de una función productiva dentro de una empresa o en un sector productivo o de servicios.

Según Alexim, el procedimiento a seguir es el siguiente: “...consiste en desagregar las funciones productivas, confrontando objetivos y resultados, hasta alcanzar la comprensión sobre las funciones realizables por una sola persona. Un análisis funcional parte de la selección de un área ocupacional y verifica sucesivamente la contribución de las diferentes funciones, de las unidades y de los elementos de competencia. Define, a continuación, lo que corresponde al campo de aplicación y las evidencias de desempeño. Finalmente, utiliza una guía de evaluación y se expresa, en general, por un mapa funcional o árbol de funciones”.

A nivel mundial existen diversos modelos de análisis funcional–ocupacional y entre ellos hay pocas diferencias. Uno de los más conocidos es el denominado DACUM. Este modelo parte de tres premisas básicas:

- Los trabajadores calificados están en condiciones de describir y definir el trabajo que realizan con precisión;
- Al definir el desempeño de las tareas, el trabajador está describiendo, además, la función; y
- Todas las funciones y las tareas comprenden conocimiento, habilidades, herramientas y actitudes.

El resultado del análisis funcional son registros de: conocimientos, habilidades y comportamientos, a partir de los requisitos establecidos por el sector productivo.

### 5.6.2. Normas

“Una norma técnica describe las habilidades, destrezas, conocimientos y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo” (Ibarra en Alexim, 2002).

También se encuentra descrita como a la expectativa de desempeño en el trabajo, a un estándar o padrón que sirve para determinar si un individuo es competente. En otras palabras, al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas aplicados en el desempeño de una función productiva, a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo.

Actualmente, existen diferentes tipos de normas: de reconocimiento nacional, regionales, comprensivas, uniformes y autorreguladas. En todo caso, hay unas normas mínimas que permiten la preparación inicial, facilitando la transición de la escuela al mundo del trabajo como es el caso de Alemania y Dinamarca, o las de movilidad de los trabajadores como en Japón y Canadá.

### 5.6.3. Evaluación

Alexim, describe la evaluación y sus características. Se reproduce el texto en forma textual.

“La evaluación es la verificación estandarizada de correspondencia entre una norma y la capacidad de un individuo para atenderla. Muestra cuánto un individuo es capaz de atender a una norma en el desempeño de una función.

La evaluación, en la certificación, tiene las siguientes características:

- Está centrada en los resultados (y no asociada a un curso), que deben ser especificados hasta tornarse claros y transparentes;
- Debe estar vinculada a una actuación en la vida real;
- Vale por un período de tiempo determinado;
- No compara individuos (no tiene comparaciones estadísticas);
- No utiliza escalas;
- El individuo es competente o no (sin escalas de puntuación); y
- Las preguntas son conocidas con anterioridad.

Para recibir la certificación de una competencia, el candidato debe demostrar de modo concluyente que cumple con todos los requerimientos de actuación.

Una característica esencial del sistema, es la posibilidad de conocer con exactitud lo que puede hacer la persona que está siendo evaluada.

El resultado de la evaluación es la certificación o encaminamiento del individuo para completar los déficits que se hubieran registrado en el proceso”.

### 5.7. La Reglamentación

En este aspecto hay diversidad de fundamentaciones, dependiendo de la región o país de que se trate. En todo caso es pertinente realizar la siguiente observación: la comunidad europea se encuentra en proceso de certificación y acreditación desde hace tiempo, para que esto se dé, es necesario disponer de reglamentos comunes que permitan aplicar el proceso en igualdad de condiciones.

De todas maneras, para buscar más información se puede recurrir a la página web de la OIT o la de Cinterfor. En esos lugares hay descripciones de países que se encuentran en estos procesos.

### 5.8. Características del Certificado de Competencia Laboral

Este instrumento es el testigo de las capacidades laborales del trabajador, sin perjuicio que éstas hayan sido adquiridas de modo informal y fuera del sistema escolar.

El certificado debe:

- Tener significado: si bien es cierto el certificado no explicita los contenidos evaluados, si hace alusión a las competencias laborales incluidas en un estándar y conocidas por empleadores y trabajadores. Su significado y valor está en que explica el capital humano que posee el trabajador.
- Tener validez: puesto que es emitido por instituciones con reconocimiento por los diversos sectores de la sociedad.
- Producirse en un sistema transparente: el modelo debe ser abierto y visible para todos los interesados.
- Actualizarse con periodicidad: los certificados deben reflejar las competencias realmente presentes por quienes los poseen y deben actualizarse de acuerdo lo estipulado en la norma. Su vigencia es fija en el tiempo, dado que las competencias a que se refiere son susceptibles de obsolescencia debido a los cambios en la tecnología u organización del trabajo.

Todos los aspectos presentados son importantes, sin embargo, la actualización en el campo de la educación tiene una importancia vital y surgen preguntas para las cuales

a lo mejor no disponemos de una pronta respuesta. ¿Cómo es posible que el sistema educacional no esté participando desde sus bases en los procesos de certificación? ¿Qué tipo de contenidos son los que realmente le sirven a los estudiantes, si la educación media dura cuatro años y a lo mejor antes de que el joven egrese esos contenidos ya no sirven? ¿Qué tipo de formación inicial deben recibir los docentes?

### **Un ejemplo para compartir**

*En los procedimientos de validación de la experiencia, una instancia “neutra” asigna un valor a estas adquisiciones en función de normas previamente definidas. En Francia, el procedimiento más instrumentado y documentado es la “validación de las adquisiciones profesionales” (VAP), practicado por el ministerio de Educación, de Investigación, de Tecnología y el de Agricultura y Pesca.*

*El VAP, instituido por ley del 20 de julio de 1992, le permite a toda persona que haya ejercido una actividad profesional durante cinco años, hacer valer su experiencia para dispensarse de una parte de los exámenes del diploma. Las dispensas se otorgan tanto para las pruebas como para las profesiones, pero no pueden abarcar la totalidad del diploma: una prueba por lo menos debe pasarse de la manera tradicional.*

*El candidato describe en un dossier las actividades profesionales correspondientes al diploma que desea obtener, no limitándose a una descripción factual. Se lo ayuda para construir este dossier, que después se comunica a un jurado de validación que decide el otorgamiento de las dispensas pedidas, eventualmente luego de una entrevista con el candidato. Mientras que la VAP se basa enteramente en declaraciones, el ministerio de Empleo experimenta actualmente los “certificados de competencias profesionales” en los que las adquisiciones se evalúan en situación de trabajo real o reconstituida. Paralelamente al sistema público, aparecen otros modos de validación de la experiencia. Las cámaras de comercio y de industria desarrollan dos tipos de métodos. Uno, el “certificado de competencias en empresa”, está basado en la evaluación de portafolios de competencias constituidas por el candidato. Otro, en la corriente estimulada por la Comisión Europea, se asocia con la puesta a punto de sistemas informáticos de “acreditación de competencias”.*

*(Irigoin, 2002)*

**Realice ejercicio n°5**

## CLASE 12

### Algunas Ideas que Ayudan a Realizar la Síntesis entre Educación, Trabajo, Calidad y Certificación

- Es fundamental reforzar la capacidad autónoma de las instituciones que imparten Formación Profesional y Educación Técnica, para actualizar permanentemente sus productos de formación y adecuarlos a las demandas cambiantes de su mercado laboral potencial.
- Es imprescindible potenciar la capacidad de investigación y generación de reconocimiento en los Centros de Formación Profesional y Educación Técnica, como estrategia de diferenciación y mejora del potencial de inserción profesional de su oferta de formación.
- Educar es el gran mandato de este siglo. Los profesionales de la educación saben bien que la transferencia de información no produce aprendizaje y que este se produce, como resultado de un complejo proceso en el que intervienen capacidades de los alumnos, condicionadas en su desarrollo por elementos culturales, psicológicos y sociales del entorno de relación del alumno.
- Educar tiene objetivos explícitos y un conjunto de herramientas que le son propias. En el último siglo, han sido desarrolladas múltiples disciplinas científicas coadyuvantes a la función pedagógica: diseño curricular, psicopedagogía del aprendizaje, metodologías de enseñanza/aprendizaje, sistemas de evaluación, estrategias para el tratamiento de la diversidad, etc, todas estas herramientas con el fin de mejorar la programación, ejecución y evaluación del proceso educativo. En este oficio, sin embargo, las actitudes ante el desempeño profesional resultan tan importantes como las aptitudes y habilidades. De entre éstas hay que destacar, sin ninguna duda, dos de vital importancia: el sentido común y la capacidad para ponerse en el lugar del otro, tanto en el lugar del que aprende y como responder a sus necesidades: la empatía.
- El sentido común de cualquier docente, le ayuda a comprender que el proceso de aprendizaje de cualquier ser humano es un proceso permanentemente e inacabado, por lo que resulta más eficaz desarrollar actitudes, capacidades y herramientas para el autoperfeccionamiento del proceso de aprendizaje, que transferir acríticamente la información “normalizada” en cada nivel del sistema.
- El impacto, en términos de competencia profesional transferida, de un proceso de Educación para el Trabajo depende no solamente de la naturaleza de los contenidos del proceso de aprendizaje o de la competencia técnica y operativa del docente, sino que también de las competencias didácticas del docente para el mejor planteamiento psicopedagógico del proceso y el tratamiento más acertado de la diversidad.
- La unidad de medida de la capacidad profesional de un sistema educativo, la constituye la competencia real instalada, técnica, didáctica y de gestión de los centros educativos del

sistema, su vinculación real al mundo productivo y su capacidad autónoma de previsión y adaptación a cambios.

- La formación profesional más eficiente se produce en el sistema de educación básica, en la medida en que se desarrollan de forma comprensiva las técnicas instrumentales básicas relacionadas con la expresión, el pensamiento lógico matemático, y en definitiva todas las habilidades necesarias para obtener otras de índole superior.
- La educación Técnico-Profesional podrá dar a sus estudiantes y al mercado laboral, aquello de lo que disponga en términos de recursos y competencias. En este sentido, el desarrollo de competencias y capacidades en los docentes relacionadas con la actitud crítica, la capacidad creativa, la capacidad para el trabajo en equipo, la actitud positiva ante la innovación y el cambio, la actitud positiva ante la cualificación permanente, la actitud científica en el acercamiento a los problemas, la comprensión de criterios de adaptación a nuevos sistemas de organización del trabajo o el conocimiento y manejo de nuevas tecnologías de información, gestión y producción, constituye la única garantía de transferencia de esas mismas competencias y capacidades a los alumnos. Vale un pensamiento planteado por un autor dentro de la bibliografía *"Explicamos lo que sabemos, pero enseñamos lo que somos"*.
- En la actualidad el currículum es una herramienta potente, puesto que constituye una declaración de intenciones educativas y de integración laboral en un momento coyuntural del mercado de trabajo. Orienta el sentido de un cambio, sin embargo no lo está produciendo; queda, por tanto, una tarea pendiente al sistema educativo.
  - La dificultad de implantación de cambios en una organización, es directamente proporcional a la falta de participación efectiva de la organización en el diagnóstico de la situación, necesidades y en la definición del cambio.
  - La resistencia o permeabilidad a cambios de los centros educativos viene condicionada por la credibilidad de la propuesta y la naturaleza de los estímulos para el cambio.
  - El ejercicio de la función directiva se ejerce en los centros educativos con tres condicionantes:
    - De forma amateur, es decir, no se ha recibido formación específica para el desempeño de la función,
    - Exclusivamente sobre espacios de responsabilidad administrativa y por último,
    - Sin competencias para la adaptación sistemática del currículum a las demandas de los entornos productivos.
- El sistema educativo se vuelve trivial toda vez que se separa formalmente el conocimiento y la comunicación, ambos elementos indisolubles en la práctica docente. Un docente no es solamente un comunicador que transmite la información del entorno al alumno, sino



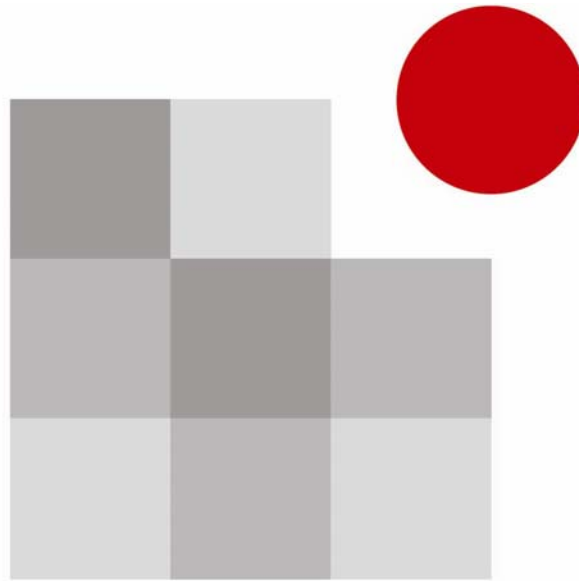
esencialmente un productor de reflexión y conocimiento, en permanente proceso de aprendizaje.

- En este momento y a futuro, no hay enseñanza, en ningún nivel, sin un sistema de investigación asociado, no solamente en el ámbito de la práctica didáctica o el método, sino en el objeto del hecho educativo que se sustenta en objetivos y contenidos de aprendizaje. El sistema técnico profesional inmerso en el medio del mercado laboral y el sistema productivo, en permanente adaptación y cambio, donde el valor de la competencia como elemento discriminante de acceso al empleo, pierde vigencia en un tiempo cada vez menor.
- El mantenimiento de la calidad de la educación que genera un centro educativo, está absolutamente asociada a la capacidad autónoma de generación de conocimiento.
- Un centro de educación para el trabajo que aspire a la calidad y a la eficiencia en su tarea de formación para la inserción del alumno en el mercado laboral, ha de mantener viva la vertiente investigadora, en cuanto al análisis:
  - De la evolución de las profesiones en el mercado de trabajo.
  - De la evolución de perfiles profesionales (funciones y tareas).
  - De la evolución de los sistemas de organización del trabajo.
  - De la sustitución tecnológica en las empresas.
  - De competencias demandadas por los empleadores.
- La eficiencia de las reformas de los sistemas de educación para el trabajo, se verifican en la interacción social, es decir, en la mejor capacidad de los alumnos para integrarse al mercado laboral y en el mayor reconocimiento de los empleadores de las competencias profesionales transferidas.
- Un sistema educativo para el trabajo, que se considere científico, no puede suponer que todos los alumnos que ingresan al sistema poseen técnicas instrumentales básicas. Valdría la pena que los liceos elaboraran pruebas de nivel y apliquen estrategias educativas, que den garantía del dominio de las técnicas instrumentales básicas.
- Es fundamental cualificar el ejercicio de la función directiva en los liceos y sobre todo en los que imparten formación profesional; y también revisar las funciones y tareas implicadas en el ejercicio de la función
- Una frase para el bronce relacionada con la certificación ES: *“Si la calidad no es percibida por los usuarios del sistema, no existe.*
- Finalmente, una educación será de calidad sí:
  - Desarrolla en el estudiante las capacidades y actitudes necesarias para hacer posible el aprendizaje permanente.

- Es capaz de desarrollar la capacidad de pensamiento autónomo.
- Promueve el libre desarrollo de la personalidad en cada ciudadano.
- Posibilita la libre elección de profesión u oficio.
- Permite la promoción socioeducativa sobre la base de la capacidad y hacia el conocimiento.
- Desarrolla de forma efectiva el principio de igualdad de oportunidades.
- Contribuye a la libre elección de la función social de los ciudadanos, cualquiera que sea su género, origen social, ámbito territorial de residencia o nivel socioeconómico.

**Realice ejercicio n°6**

# INTRODUCCIÓN A LA EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL



**IPLACEX**  
instituto profesional

## UNIDAD III

ASPECTOS TEÓRICOS Y ORIENTACIONES LEGALES  
DIRIGIDAS HACIA LA EDUCACIÓN MEDIA

## CLASE 01

### 1. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LAS POLÍTICAS EDUCACIONALES EN CHILE

En la década de los noventa se inicia en Chile la Reforma al Sistema Educacional, es así como se han explicitado, desde esa época, una serie de principios orientadores de las políticas educacionales. (García Huidobro, 1999:27-28):

- a) *Políticas centradas en la calidad*: tienen como núcleo los procesos y resultados de aprendizaje.
- b) *Políticas centradas en la equidad*: provisión de una educación diferenciada y que discrimina a favor de los grupos más vulnerables, para lograr resultados más parejos.
- c) *Políticas centradas en las escuelas*: reconocimiento de las escuelas y liceos como instituciones productoras de educación, con diferencias en sus resultados, como producto de la categoría de sus proyectos educativos y de la calidad de su implementación.
- d) *Políticas abiertas a la iniciativa de los actores*: la incorporación de regulaciones por incentivos y mediante mecanismos de información y evaluación.
- e) *Políticas abiertas a la sociedad*: instituciones abiertas a las demandas de su sociedad, interconectadas entre ellas y con otros ámbitos o campos institucionales.
- f) *Políticas de cambio incremental*: estrategias diferenciadas y un concepto de cambio progresivo basado en el despliegue de la capacidad de iniciativa de las escuelas.
- g) *Políticas de estado*: políticas estratégicas definidas nacionalmente, con consenso de actores, diferenciación y combinación de medios.

En el siguiente cuadro, García Huidobro (1999:16) resume las políticas educacionales llevadas a cabo en nuestro país desde los años 1990 al 1998:

1990 – 1991	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de las 900 escuelas (P-900) y programa piloto del Programa Educación Básica Rural.</li> <li>• Estatuto docente.</li> </ul>
1992 – 1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa MECE Básica.</li> <li>• Enriquecimiento y funcionamiento de las escuelas.</li> <li>• Renovación pedagógica.</li> <li>• PME</li> </ul>
1994 – 1995	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioridad a la educación.</li> <li>• Programa MECE Media.</li> <li>• Inicio expansión Enlaces.</li> </ul>
1996 – 1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inicio Reforma Curricular</li> <li>• Inicio Jornada Escolar Completa.</li> <li>• Programa Especial Educación.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionalización Docente</li> <li>• Proyecto Montegrande.</li> </ul>
--	---

### 1.1. Ámbitos de la Reforma Educacional Chilena

Los ámbitos de acción que se establecieron para poner en marcha la reforma son (García Huidobro, 1999:24):

Programas de mejoramiento de la calidad y la equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enriquecimiento del piso de funcionamiento de las escuelas y liceos</li> <li>• Programas de apoyo focalizados a las escuelas de mayor riesgo.</li> <li>• Proyectos de mejoramiento: autonomía y descentralización pedagógica</li> <li>• Renovación pedagógica</li> </ul>
Fortalecimiento de la profesión docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento gradual, pero persistente de salarios</li> <li>• Incorporación de incentivos</li> <li>• Pasantías hacia el exterior</li> <li>• Perfeccionamiento fundamental</li> <li>• Mejoramiento formación inicial</li> <li>• Premios de excelencia académica</li> </ul>
Reforma Curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco curricular básico, a partir del cual se aumenta la autonomía</li> <li>• Incorporación de exigencias de la sociedad de la inteligencia</li> </ul>
Jornada Escolar Completa Diurna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más tiempo para una educación enriquecida</li> <li>• Más tiempo diferenciado por establecimientos (autonomía)</li> <li>• Preferencia a los más pobres</li> <li>• Nuevo espacio escolar</li> </ul>

Estos ámbitos de acción se explican de la siguiente manera, en Aguilera (1997:223):

- Necesidad de aplicar programas de mejoramiento e innovación que apunten a mejorar la calidad y equidad de la educación, distinguiendo dentro de estos al Programa de las 900 escuelas y los Programas MECE. En los cuales se ha invertido, con el fin de lograr innovaciones en el quehacer de docentes y estudiantes. Se esperan resultados positivos en los establecimientos que se adjudicaron PME.
- En el ámbito de la Reforma Curricular, se entrega a los establecimientos la responsabilidad de contextualizar los objetivos fundamentales y contenidos mínimos en la

enseñanza de los niveles básicos y medio, considerando los intereses, necesidades y misión de la comunidad escolar.

De acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) de 1990, el Ministerio de Educación debe establecer Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios (OFCMO) para cada uno de los años de enseñanza básica y media (artículo 18) y un sistema de evaluación periódica de su cumplimiento (artículo 19). Dentro de este marco, los establecimientos tendrán libertad para fijar sus propios planes y programas de estudio, considerando los mínimos establecidos por el Ministerio. Para los establecimientos que carezcan de sus propios planes y programas de estudio, el Ministerio de Educación será el encargado de elaborarlos, los cuales pasaran a tener carácter obligatorio (artículo 18).

- c) El tercer ámbito lo constituye el “Fortalecimiento de la profesión docente, que debe entenderse como el esfuerzo del país y del sistema, para generar condiciones de desarrollo efectivo de la profesión docente. Se trata de perfeccionar a los actuales profesores del sistema, para que realicen de mejor forma su labor, se adecuen a los cambios de época, modernicen su gestión, optimicen los sistemas de evaluación e innoven en metodologías en base a la creatividad. También interesa transformar los actuales sistemas de formación inicial de profesores, estructurando nuevos planes y programas de estudio en las licenciaturas en educación y en las escuelas formadoras de maestros, de manera de lograr una renovación educativa en los futuros profesores, quienes, además, deberán tener mayores oportunidades de participación en el sistema escolar”.
- d) Respecto de la ampliación de la Jornada Escolar, se expresa que tiene por finalidad “procurar que los niños y jóvenes permanezcan más tiempo al interior de la unidad educativa, evitando con ello el que deambulen sin destino en la calle o en sectores de riesgo”. Esto implica que el colegio tiene la libertad de proponer diversas actividades que atiendan a las necesidades de los estudiantes y sus familias; así como a los intereses institucionales.

Por otra parte, esto hará más manejable la escuela o liceo; contribuirá a que los alumnos y el personal, incrementen su sentido de pertenencia con el establecimiento; pero, por sobretodo, permitirá romper la barrera que supone la falta de tiempo para ofrecer una educación de calidad a todos los alumnos, puesto que al aumentar el tiempo para clases, aumenta el tiempo disponible para realizar actividades curriculares de libre disposición, junto con hacer uso de los recursos que se están proporcionando para que los docentes trabajen en equipo.

Además, la reforma se compromete, según lo expresado en el documento “Estado de avance de la reforma educativa de la Educación Media Técnico - Profesional en Chile”, a:

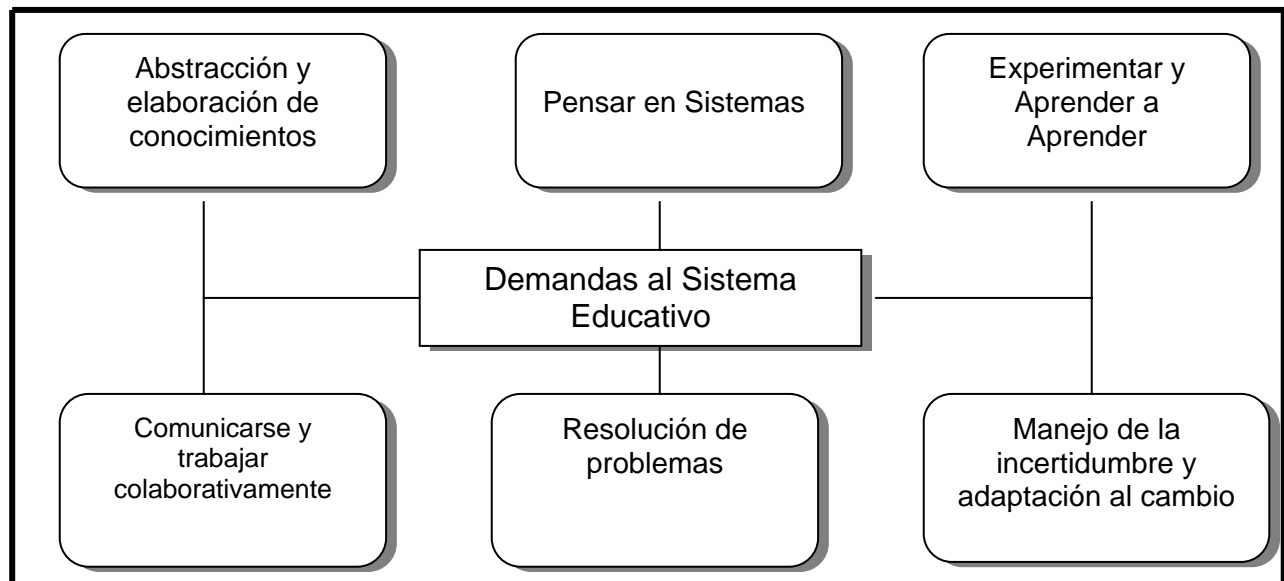
- “Mejorar la gestión, en todos los niveles del sistema, con el propósito final de reforzar la autonomía de los establecimientos educacionales.
- Aumentar el financiamiento público y privado para la educación, hasta totalizar un 7% del producto interno bruto, asegurando una mayor eficiencia en el gasto”.

Realice ejercicio n° 1

## CLASE 02

### 1.2. Demandas al Sistema Educacional

La Reforma Educacional chilena, demanda al sistema educativo, respecto de los estudiantes, una serie de exigencias que, según Cox, en García Huidobro (1999:235), apuntan al logro de mayores capacidades de:



*Abstracción y Elaboración de Conocimientos*, haciendo referencia a la necesidad de mayor conceptualización, categorización, descubrimiento de patrones y significados, utilización de metáforas, analogías, fórmulas y modelos;

*Pensar en Sistemas*. Hoy en día se pide un análisis de perspectivas mucho más integrado, más multicausal y relacionado. Se pide, en resumen, relacionar los diversos aspectos de la vida y sobre todo de la ciencia y la tecnología;

*Experimentar y Aprender a Aprender.* La intención en este caso es permitir al sujeto que pueda buscar en forma autónoma el conocimiento, haciéndose preguntas, ensayando e indagando;

*Comunicarse y Trabajar Colaborativamente.* Hoy en día todo funciona en torno al trabajo en equipo, por lo tanto, las personas deben aprender cómo hacerlo y quien mejor que el sistema escolar para prodigar estos aprendizajes;

*Resolución de Problema,* puesto que ya no basta con aprender unos cuantos contenidos, si no por el contrario, hay que buscar respuestas para diferentes situaciones, cuyas soluciones no se encuentran en los libros o en otras fuentes, sino en la creatividad del ser humano;

*Manejo de la Incertidumbre y Adaptación al Cambio.* En la actualidad, el cambio es algo normal. El conocimiento se genera cada vez con mayor velocidad. Los escenarios cambian rápidamente y las personas deben estar preparadas para vivir en un mundo con estas características, de lo contrario, las consecuencias pueden afectar al individuo, pueblos o sociedades.

El nuevo currículum, por lo tanto, exige una actualización permanente de las competencias docentes para conseguir un adecuado manejo conceptual e instrumental de los programas de estudio y de la didáctica asociada a la enseñanza y al aprendizaje de los objetivos y contenidos que propone la reforma. El perfeccionamiento, es un camino de profesionalización que dignifica al docente frente a sí mismo, frente a los suyos y frente a sus estudiantes, en definitiva, frente a toda la sociedad. La oferta de perfeccionamiento público y privado, tiene la responsabilidad política y técnica de reforzar, constantemente, una enseñanza efectiva y un aprendizaje significativo; cuestión que escapa a ser un mero juego de palabras cuando se reconoce que la misión de todo educador es hacer que el aprendizaje ocurra y que sea significativo para todos los estudiantes. Los docentes exitosos son aquellos que, en el marco de la corriente pedagógica principal que domina hoy la escena educativa, consiguen ser mediadores eficaces en la construcción de aprendizajes significativos por parte de sus estudiantes.

Esto implica un cambio radical en las prácticas pedagógicas, destacando la importancia de los principios que a continuación se enuncian:

- Privilegiar el aprendizaje de habilidades y competencias a través de contenidos significativos y contextualizados.
- Generar situaciones didácticas, donde los alumnos puedan enfrentar problemas que estimulen el desarrollo del pensamiento y la creatividad.
- Propiciar el trabajo interactivo y cooperativo entre los estudiantes y los docentes.



- Construir los saberes, basándose en la participación activa de los estudiantes.
- Generar procesos de evaluación y autoevaluación.
- Incentivar en los estudiantes el desarrollo de una alta autoestima.

La Reforma Educacional Chilena, en uno de sus ámbitos, apunta fuertemente al currículum; en donde se han establecido criterios y orientaciones relativos al conocimiento y el aprendizaje, en concordancia con el contexto socio cultural actual. Estas orientaciones y criterios se refieren a:

- a) Conocimiento y habilidades actualizadas.
- b) Conocimiento generativo.
- c) Profundidad más que cobertura.
- d) Conocimiento contextualizado y significativo.
- e) El conocimiento científico, el arte y la técnica, planteados como empresas humanas, por lo tanto históricas, de permanente descubrimiento y redefinición de sus límites.

Este nuevo marco curricular necesita de una nueva forma de trabajo pedagógico, que debe centrarse en la actividad de los estudiantes, tomando en cuenta sus características, conocimientos y experiencias previas. “Centrar el trabajo pedagógico en el aprendizaje más que en la enseñanza, exige desarrollar estrategias pedagógicas diferentes y adaptadas a los distintos ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos” (Cox, en García Huidobro, 1999:263).

Estos procedimientos didácticos persiguen el aprendizaje de competencias y desarrollo de habilidades de orden superior como por ejemplo: de análisis, selección, interpretación y síntesis de información; resolución de problemas; comprensión sistémica de procesos y fenómenos; de comunicación de ideas, opiniones y sentimientos en forma coherente y fundamentada; de trabajo en equipo; de manejo de la incertidumbre y adaptación al cambio.

Realice ejercicio n°2

## CLASE 03

### 2. NUEVAS ORIENTACIONES PARA LA EDUCACIÓN MEDIA

El Marco Curricular propuesto en 1998 en el decreto 220, por el Ministerio de Educación para la Educación Media, afecta a las dos modalidades que actualmente constituyen este nivel educativo, es decir, Educación Media Científico-Humanista y Educación Media Técnico-Profesional; generando un amplio espacio común de *formación*

*general* orientado a preparar a todos los estudiantes para un desempeño competente en la vida, como personas, ciudadanos y agentes económicos.

El concepto de formación general se sustenta en una interpretación del mundo actual, exigiendo una redefinición de los contenidos, de las disciplinas y de la organización curricular. La propuesta incorpora además, Objetivos Fundamentales Transversales (OFT) que tienden a promover el desarrollo del pensamiento creativo y crítico, a fortalecer y afianzar la formación ético-valórica, a reforzar el proceso de crecimiento y autoafirmación personal, y, a orientar la forma en que la persona se relaciona con otros seres humanos y con el mundo.

El espacio de formación general se complementa con otro que apunta a la diversificación curricular. En el caso de la *formación diferenciada Técnico-Profesional* de la educación media, se ofrece a los estudiantes oportunidades de realizar aprendizajes en un campo de especialización que facilite su empleabilidad, vale decir, el acceso a un primer trabajo remunerado, atendiendo a sus intereses, aptitudes y disposiciones vocacionales, mediante una formación técnica en el ámbito de un sector del mundo productivo que los prepare en forma efectiva para el trabajo y para responder con flexibilidad a la velocidad de los cambios tecnológicos.

Según lo expresado en el documento anteriormente citado “Estado de avance de la reforma educativa de la educación media Técnico-Profesional en Chile”, la formación diferenciada Técnico-Profesional constituye uno de los ámbitos de la preparación inicial para una vida de trabajo, la que se construye articulando el dominio de las habilidades propias de una especialidad, con el aprendizaje, tanto de los objetivos transversales, como de los objetivos y contenidos de la formación general. Es la totalidad de la experiencia de educación media la que posibilita alcanzar las competencias que permiten acceder y desarrollarse en el medio laboral; a la vez, es el conjunto de tal experiencia el que proporciona la base para continuar realizando estudios sistemáticos, ya sea que éstos se efectúen en el ámbito de la capacitación laboral o en el contexto de la educación post-media y superior”.

Al asumir de este modo la formación Técnico-Profesional en la educación media, exige reorientar esta modalidad, es decir, cambiar la forma tradicional centrada en la preparación para desempeñarse en un puesto de trabajo específico, hacia una formación técnica que permita desarrollarse en un sector del mundo productivo durante una vida de trabajo, como un medio que permita responder a la velocidad de los cambios tecnológicos con mayor preparación y flexibilidad. Este cambio, supone pasar de un enfoque que privilegia el “hacer” hacia otro que enfatice modos de “saber hacer”, desarrollando capacidades que promuevan el aprendizaje permanente. En este contexto, las especialidades deben posibilitar una inserción laboral amplia y la continuidad de estudios.

Por otra parte, se propone concentrar la especialización (formación diferenciada) en los dos últimos años de la educación media, con el doble fin de construir este ámbito a partir del dominio de habilidades básicas y de dar más tiempo y oportunidades para que los alumnos y alumnas decidan su modalidad de especialización, tomando en cuenta que los

jóvenes tendrán más definidos sus intereses y aptitudes (del final de 8º básico al final del 2º año medio).

## 2.1. Proceso llevado a cabo para la Definición del Espacio de Formación Diferenciada Técnico-Profesional en la Educación Media

Este proceso se inició en 1994, culminando en 1998 con la promulgación del decreto 220 que explicita los OF y CMO para la Educación Media.

A partir de la década de los ochenta los establecimientos quedaron en libertad de definir especialidades, planes y programas de estudio, con lo que se llegó en un momento a tener 403 especialidades diferentes, a nivel nacional. Existía entonces, la exigencia mínima de vincular de algún modo el sistema educativo con el sistema productivo.

Estudios realizados respecto de la aplicación de esta medida, demostraron que se produjo un crecimiento exagerado e inoperante de especialidades con una gran diversificación de planes y programas de estudio a lo largo y ancho del país.

Debido a lo anterior, la tarea del Ministerio de Educación fue definir el espacio de Formación Diferenciada Técnico-Profesional, resguardando objetivos de calidad y equidad, lo que requería por un lado, un ordenamiento y racionalización de la oferta de especialidades existentes (más de 400) y por otro, el establecimiento de perfiles mínimos para cada especialidad, de carácter nacional y obligatorios.

### Diseño Preliminar de la Propuesta

El proceso se inició a mediados de 1994 y culminó a fines de 1996, contemplando:

- La determinación de especialidades;
- La caracterización de las especialidades;
- El establecimiento de objetivos fundamentales terminales, como perfiles de egreso;
- validación en el sector productivo.

### 2.1.1. Determinación de las Especialidades

Para poder determinar las especialidades, fue necesario que el Ministerio de Educación realizara el análisis de la oferta que estaba realizando el sistema educativo y la demanda del sistema productivo. Una vez contrastadas ambas informaciones, fue posible llegar a la especificación requerida.

#### a) Análisis de la Oferta

Tomando en cuenta la diversidad y heterogeneidad de especialidades existentes, en 1994 el Ministerio de Educación contrató un estudio cuyo primer propósito fue realizar un diagnóstico y un análisis de la oferta por parte del Sistema Educativo en la Educación Media Técnico–Profesional, el segundo objetivo era proponer alternativas de ordenamiento.

El estudio constató la existencia de 403 especialidades, tomando en cuenta sólo la nomenclatura (nombres de las especialidades), es decir, sin detenerse en los contenidos. Este último hecho podría haber aumentado la diversidad, ya que los nombres no concordaban en todos los casos con los contenidos abordados.

Luego, según lo planteado en el documento Estado de Avance de la Reforma Educativa de la Educación Media Técnico-Profesional en Chile, se procedió a agrupar las especialidades ofrecidas en 15 grandes campos ocupacionales relacionados directamente con los sectores productivos, llegando a establecer 63 especialidades organizadas por campos ocupacionales.

El ordenamiento de la oferta realizado, planteó de inmediato, pistas importantes de analizar, como las siguientes:

- La validez de algunas especialidades, por ejemplo, programador en computación;
- La excesiva especificidad de otras, por ejemplo, encuadernación;
- La calificación restrictiva de algunas, por ejemplo, administrador en construcción;
- La factibilidad que fuesen del nivel, por ejemplo, secretaria ejecutiva bilingüe, o la
- Inexistencia de propuestas en campos importantes del desarrollo, por ejemplo, minería o construcción.

## CLASE 04

### b) Análisis de la Demanda

Luego de realizar un análisis de la oferta era necesario realizar el diagnóstico de la demanda por técnicos egresados del nivel de educación media desde el sistema productivo.

El equipo a cargo del estudio decidió que el “sector económico” resultaba ser el criterio más claro y definitorio para la agrupación efectuada en el estudio anterior (análisis de la oferta); y resolvió explorar el estudio de la demanda a partir de 12 sectores económicos:

Maderero	Marítimo
Agropecuario	Minero
Alimentación	Confección

Construcción	Gráfico
Metalmecánica	Administración y comercio
Electricidad	Programas y proyectos sociales

Con el propósito de llevar a cabo esta parte del estudio, se organizaron comisiones de trabajo, intentando que fueran integradas por los actores más representativos del sector productivo, es decir, empleadores y trabajadores; académicos relacionados; organizaciones relacionadas con el sistema educativo, docentes de establecimientos de Educación Media Técnico - Profesional y organismos públicos relevantes.

Según lo expuesto por la OEI en el documento Estado de Avance de la Reforma Educativa de la Educación Media Técnico-Profesional en Chile, la primera tarea consistió en un análisis del sector considerando los siguientes aspectos:

- “El ámbito laboral, entendido como la identificación de las potencialidades ocupacionales que presenta el sector, con el fin de garantizar una inserción adecuada y digna del egresado en la vida laboral, haciendo *una caracterización cuantitativa y cualitativa de la fuerza de trabajo*.
- La *importancia del sector*, en el presente y en las tendencias futuras que se visualizan, subrayando la *dinámica de cambios* que experimenta a partir, tanto del desarrollo tecnológico e introducción de nuevos procesos y técnicas como de las expectativas económicas en su futuro.

La segunda tarea consistió en identificar, a partir de esta información, aquellas especialidades que son susceptibles de formar en la educación media de acuerdo con el análisis realizado, la oferta existente y las decisiones establecidas por el marco curricular, teniendo como resultado un total de 36.

### 2.1.2. Definición de las Especialidades

Para caracterizar cada especialidad, se utilizó un enfoque holístico que consideró:

- El *campo laboral*, entendido como el contexto en que se desenvuelve la especialidad y los procesos en el sector productivo;
- Los *insumos* que se manejan en el campo laboral;
- Los *procesos* involucrados que se deben manejar, compuestos por métodos, técnicas y procedimientos;
- Los *equipos, instrumentos y herramientas* que los egresados debían saber manipular;
- Los *productos* resultantes luego de efectuado el procesamiento.

### 2.1.3. Formulación de Objetivos Fundamentales Terminales (OFT) como Perfiles de Egreso

Esta formulación corresponde, según el decreto 220, a lo mínimo que debe aprender todo alumno o alumna del país que curse una determinada especialidad. Desde allí se insiste en ejecuciones que, en la mayoría de los casos, se trata de aplicaciones de conocimientos y que en otros se refieren a situaciones complejas.

Para realizar esta tarea, las comisiones realizaron consultas a los protagonistas claves del medio laboral (gerentes de personal, jefes de taller, trabajadores calificados, etc.).

Los Objetivos Fundamentales Terminales no corresponden a un perfil ocupacional, tal como se lo entiende en los procesos de capacitación (centrado en las tareas que se debe cumplir en un puesto de trabajo), sino a un delineamiento de las competencias técnicas que preparan para la vida del trabajo y que se espera domine un alumno o una alumna al egresar. Son la base común de formación a nivel nacional, consensuados entre los sistemas educacional y productivo, sobre la cual se harán las especificaciones que requiera la región. Por otro lado, permiten que cada Comunidad Educativa imponga el sello de su Proyecto Educativo Institucional (PEI), transformándose, de esta manera, en un instrumento de calidad y de equidad al asegurar que las especialidades consideren una base común nacionalmente compartida y de nivel adecuado.

### 2.1.4. Validación Regional de las Especialidades

Luego de disponer de la caracterización de la especialidad, así como del perfil de egreso, se solicitó a representantes de las diferentes regiones del país que analizarán dichos documentos emitiendo juicios respecto de los mismos. Así, cuando se obtuvieron los documentos para los sectores: maderero, alimentación, agrícola, metal mecánico, eléctrico y minero, se los sometió inmediatamente a procesos de discusión. Otra petición fue agregar o, al menos, visualizar los sellos regionales frente a cada especialidad en discusión.

## 2.2. Consultas y Ajustes realizados a la Propuesta Original

- Consulta Nacional de la Propuesta

En 1997 se llegó a un borrador aprobado por las autoridades del Ministerio de Educación, el que fue sometido a un proceso de consulta a diferentes actores de la comunidad nacional cuyos objetivos fueron:

- a. Recibir las sugerencias que permitieran mejorar los aspectos esenciales e identificar las necesidades relacionadas con la posterior implementación (criterio de realidad).

- b. Legitimar socialmente la propuesta, al hacerla conocida y discutida por actores de los diferentes sectores.
- c. Dar a conocer, a los docentes, el cambio que se acercaba con el propósito de comenzar el proceso de apropiación e implementación por parte de los mismos.

## CLASE 05

- Resultados de la consulta

Luego de realizar la consulta de carácter nacional surgen una serie de aspectos a considerar, tales como:

- a. Un acuerdo casi total sobre la necesidad de reformular el currículo, el cual debía poseer la orientación de la propuesta. De hecho el 69% de los docentes estuvo de acuerdo con la nueva organización de las especialidades. Excepto dos instituciones, las restantes reconocieron en la propuesta del Mineduc el inicio de un ordenamiento necesario.
- b. Un intenso debate en el mundo Técnico-Profesional, especialmente a partir de:
  - Las diferentes visiones existentes acerca de lo que debería ser la formación de técnicos de nivel de educación media en la sociedad globalizada;
  - Diferencias respecto del rol que tiene la formación técnica sobre la movilidad social;
  - Aspectos que tuvieron diferente lectura o entendimiento, como por ejemplo, el Mineduc propuso un aumento de la formación general, mientras diferentes sectores entendieron esto como una disminución de la formación Técnico-Profesional.
- c. Lecturas y análisis incompletos de la propuesta indujeron a errores. El no leer el documento totalmente llevó a una visión parcelada del currículum. Un ejemplo de esto fueron los docentes de especialidad, que al no leer completamente lo referido a la formación general o a los objetivos transversales, demandaron incorporar a los perfiles, competencias contenidas en éstos.

- Procesamiento de las Observaciones y Sugerencias Recibidas

A partir de la información recibida, se realizó una serie de análisis y también se incorporaron diversos aspectos en la propuesta, tales como:

- a. Reconocimiento por parte del Mineduc respecto de las divergencias existentes, especialmente en relación a:
  - La importancia de una sólida formación general en la preparación para la vida del trabajo. Este aspecto no fue valorado en su justa medida; puesto que, hay quienes aún plantean la necesidad de privilegiar la formación especializada. Por el contrario, diversos

documentos de organizaciones internacionales plantean que la demanda, en relación con el mundo del trabajo se orienta preferentemente a una formación general de habilidades y actitudes, más que de conocimientos técnicos específicos.

- El momento en que se debe iniciar la Formación Diferenciada Técnico-Profesional, ya que en un amplio sector, todavía se manifiesta la idea de que la especialización debe mantenerse en el 1<sup>er</sup> año.
- b. Fundamentación, por parte de las instancias ministeriales, de las razones del cambio, para lo cual:
- Se redactó un documento aclaratorio que proporciona los antecedentes y fundamentos que ha tenido en cuenta el Mineduc.
  - Se efectuaron reuniones aclaratorias en todas las regiones del país.
  - El Mineduc convocó a una comisión especial, con representantes de los sectores nacionales comprometidos con la Educación Media Técnico-Profesional, para consensuar una propuesta final.
- c. Asumir consensos que aportaban nuevos elementos:
- El borrador de consulta identificaba 36 especialidades agrupadas en 12 sectores económicos; al finalizar el procesamiento de la consulta se aumentó a 44 especialidades agrupadas en 13 sectores, los que a la fecha, han sufrido modificaciones.
  - Varios perfiles sufrieron cambios parciales y otros una modificación total.
  - En 3° y 4° año, se aumentaba la proporción de tiempo destinado a la formación diferenciada, a la inversa de 1° y 2° año donde la mayor carga horaria se encontraba en la formación general.
  - Era necesario tener presente, diversos aspectos para la implementación del nuevo marco curricular, como por ejemplo, resguardar la aplicación de proyectos innovadores, como el caso del programa dual.
  - Diseñar estrategias para actualizar, perfeccionar e incluso reconvertir a los profesores que se desempeñan en la modalidad Técnico Profesional.
  - Asegurar la dotación de recursos para fomentar el aprendizaje.

Con aportes recibidos, el Mineduc, elaboró una "Propuesta de Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios" que fue enviado en consulta al organismo que debe aprobarlo antes de que se transforme en ley; vale decir, al Consejo Superior de Educación.

- Evaluación del Consejo Superior de Educación (enero de 1998)

El Consejo Superior de Educación realizó observaciones a la propuesta, planteando que, si bien se observaba una "relación directa entre los objetivos fundamentales terminales y las exigencias del mundo laboral"... en algunas especialidades "todavía su formulación



parece muy ligada al desempeño de tareas (o formación para el desempeño de oficios) y no suficientemente a la adquisición de habilidades relevantes para toda una familia profesional".

### 2.3. Promulgación del Decreto 220

Luego de realizados todos los ajustes necesarios, se promulga el decreto 220, que empieza a aplicarse el año 1999 para finalizar este proceso en el año 2002.

Este decreto considera a toda la Educación Media, estipulando todos los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos, indistintamente para la educación Científico-Humanista o Técnico-Profesional.

El decreto 220 define los sectores productivos y las especialidades que se dictarán a nivel nacional, los que se reproducen a continuación en forma textual:

SECTOR ECONÓMICO	ESPECIALIDAD
Maderero	1. Forestal 2. Procesamiento de la madera 3. Productos de la madera 4. Celulosa y papel
Agropecuario	5. Agropecuaria
Alimentación	6. Elaboración industrial de alimentos 7. Servicios de alimentación colectiva
Construcción	8. Edificación 9. Terminaciones de construcción 10. Montaje industrial 11. Obras viales y de infraestructura 12. Instalaciones sanitarias 13. Refrigeración y climatización
Metal mecánico	14. Mecánica industrial 15. Construcciones metálicas 16. Mecánica automotriz 17. Matricería 18. Mecánica de mantenimiento de aeronaves
Electricidad	19. Electricidad 20. Electrónica 21. Telecomunicaciones
Marítimo	22. Naves mercantes y especiales 23. Pesquería 24. Acuicultura 25. Operación portuaria
Minero	26. Explotación minera 27. Metalurgia extractiva 28. Asistencia en geología
Gráfico	29. Gráfica
	30. Tejido

Confección	31. Textil 32. Vestuario y confección textil 33. Productos del cuero
Administración y comercio	34. Administración 35. Contabilidad 36. Secretariado 37. Ventas 38. Servicios de turismo
Programas y proyectos sociales	39. Atención de párvulos 40. Atención de adultos mayores 41. Atención de enfermos 42. Atención social y recreativa
Química	43. Operación de planta química 44. Laboratorio químico

Se debe aclarar que a la fecha ya se han agregado otras especialidades.

## CLASE 06

### 2.4. Continuidad del Proceso

Luego de promulgado el decreto 220, el Ministerio de Educación debe continuar otras fases del proceso como las que se detallan a continuación:

- a. Elaborar los planes y programas de estudio para todas las especialidades definidas. Hoy ya sabemos que estos programas, son los llamados módulos, los que se encuentran en aplicación. El Mineduc debió establecer el procedimiento con el cual sancionaría los programas elaborados por los Liceos, en el marco de la descentralización y atendiendo a las necesidades regionales.
- b. En relación con lo anterior surge la necesidad de fortalecer la iniciativa regional con el propósito de atender a las necesidades específicas de cada una de ellas y que no se encuentren consideradas en la propuesta del Mineduc.
- c. Lo anterior permitiría:
  - Poner sellos regionales y hacer consistente el desarrollo productivo de la zona.
  - Incrementar la productividad y la sustentabilidad de los recursos humanos, materiales y financieros, en especial en el ámbito de la microempresa;
  - Apoyar las experiencias regionales que generan oportunidades de crecimiento económico y mejoramiento de la calidad de vida de la población.
- d. Iniciar el perfeccionamiento a los docentes del área Técnico-Profesional procurando así que éstos se encuentren en condiciones de asumir los contenidos actualizados que presenta el nuevo marco curricular.

- e. Iniciar el camino de actualización de especialidades, con la participación del sector productivo, ámbito académico y diferentes tipos de organizaciones; todo esto sin necesidad de que se inicie una nueva reforma a la educación.
- f. El Mineduc, luego de la promulgación de los OF y CMO, debe generar procedimientos de exámenes que permitan acreditar la adquisición de las competencias definidas en el Marco Curricular, como objetivos terminales de carácter nacional

El hecho de generar un dispositivo de esta índole, permitirá recabar antecedentes respecto de la formación técnica que están recibiendo los jóvenes de nuestro país.

Por otra parte, permitirá a las comunidades educativas reconocer fortalezas y debilidades en su misión de lograr aprendizajes de buena calidad y tomar decisiones en diferentes ámbitos como: prácticas pedagógicas y uso de recursos (humanos, materiales y funcionales)

Al ministerio, por otra parte, le permitirá focalizar los esfuerzos de apoyo y seguimiento, haciendo vivos los ideales de calidad y equidad.

Según lo expuesto por la OEI, “estos exámenes deberían servir de base para iniciar el establecimiento de un *sistema de certificación* confiable y legitimado socialmente, que le otorgue validez al título obtenido. Esta es una acción de política mayor, ya que depende en buena medida de definiciones radicadas en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social “.

Si se mira con una visión de futuro el tema de la certificación, nos damos cuenta que los tratados internacionales obtenidos en el último tiempo y el hecho de formar parte del MERCOSUR, establecen la necesidad de tener perfiles que se acerquen, permitiendo a la población acceder a otros empleos fuera de la región, y del país.

Realice ejercicio n°3

## CLASE 07

### 3. IDEAS QUE ORIENTAN EL NUEVO CURRÍCULUM

A esta altura ya existe alguna claridad respecto del enfoque del nuevo Marco Curricular, sin embargo, es necesario realizar alguna profundización respecto del mismo.

La Reforma Curricular exige una reorientación, es decir, no sólo saber (contenidos); sino saber hacer (habilidades y actitudes). También es necesaria una ampliación y profundización; esto es, objetivos y contenidos más ricos y estándares más altos.

Los objetivos y contenidos deben ser herramientas para la vida; claves que responden a necesidades de entendimiento, desempeños prácticos y juicio de las personas en su vida real.

Las habilidades corresponden a las capacidades de desempeño presentes en los programas. Algunas de ellas son:

- Análisis
- Resolución de problemas
- Abstracción
- Pensar en sistemas
- Experimentar y aprender a aprender
- Comunicar ideas
- Trabajar colaborativamente
- Interpretar y sintetizar información de distintas fuentes

En los programas se explicitan actitudes que deben ser trabajadas en la sala de clases, como por ejemplo:

- Adaptación al cambio
- Reflexión crítica y propositiva
- Manejo de incertidumbre
- Respeto por la diversidad
- Respeto por el medio ambiente
- Responsabilidad Social
- Curiosidad y capacidad de asombro

*Las habilidades y actitudes planteadas en el Marco Curricular para la Educación Media, concuerdan con los postulados del Banco mundial, realizados por William Experton en el año 1998, respecto de las capacidades que toda persona debiera poseer. Estas capacidades son:*

- Leer y entender un texto de nivel de secundaria
- Conocimientos de matemática a nivel de secundaria
- Resolver problemas semiestructurados donde las hipótesis deben ser elaboradas y probadas
- Trabajar en equipo con personas de diversos orígenes

- Comunicarse de manera eficiente en forma oral y escrita
- Utilizar un computador a nivel de usuario

Al momento de realizar los análisis y discusiones para promulgar el nuevo Marco Curricular, el Mineduc realizó un paralelo entre la formación profesional con y sin reforma, el que todo profesor de educación Técnico-Profesional debe conocer. Se reproduce en forma textual el cuadro comparativo elaborado por la unidad de Currículum y Evaluación del Mineduc.

### 3.1. Comparación entre la Formación Técnico Profesional con y sin Reforma

PASADO	REFORMA
Desde un currículum racionalista académico organizado en asignaturas	Hacia un currículum tecnológico, basado en el perfil profesional de la especialidad, con una estructura modular
Desde 400 denominaciones de especialidades	Hacia 13 sectores económicos y 46 especialidades
Desde equipamientos similares a los de la producción	Hacia el equipamiento para investigar, experimentar, tipo laboratorio
Desde una gestión de los establecimientos orientada hacia el interior del colegio	Hacia una gestión orientada hacia la comunidad y en el caso específico de la EMTP, hacia el mundo productivo
Desde metodologías dedicadas a repetir experiencias ya hechas	Hacia metodologías que promuevan la experimentación, la invención, el control, la verificación
Desde aprendizajes descontextualizados del sector productivo y de los intereses de los alumnos	Hacia aprendizajes de acuerdo a las necesidades del sector productivo y los intereses de los alumnos
Desde una formación profesional para un puesto de trabajo especializado, reduciendo la empleabilidad	Hacia una formación profesional para la vida del trabajo, ampliando la empleabilidad y con posibilidades de continuación de estudios
Desde definiciones tempranas sobre los rumbos profesionales de los alumnos, 14-15 años, al iniciar el 1° medio	Hacia definiciones más tardías sobre los rumbos profesionales de los alumnos 16-17 años, al iniciar el 3° medio (decreto N° 220)
Desde la libertad de cada colegio para	Hacia el establecimiento de perfiles de egreso

definir los perfiles y planes y programas de cada especialidad de acuerdo a las realidades del sector productivo local	para cada especialidad, de carácter nacional y obligatorios (OF y CMO, decreto N° 220)
--	--

### 3.2. Marco Curricular: Algunas Aclaraciones Respecto del Decreto 220 de 1998

El decreto 220 establece los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios para la Educación Media de todo el país. En el artículo 2° de este decreto se definen los conceptos que a continuación se señalan:

- “Plan de Estudio: El documento de carácter normativo que señala, para cada curso, los sectores, subsectores de aprendizaje o las asignaturas, con indicación de la carga horaria semanal.
- Programa de Estudio: El documento de carácter normativo que expone los objetivos, la secuencia de contenidos de enseñanza y las actividades que deben aplicarse en conformidad al plan de estudio.
- Formación General: Tipo de formación que provee la base común de aprendizajes que contribuye al crecimiento, desarrollo e identidad personales; al ejercicio pleno de la ciudadanía; al desempeño activo, reflexivo y crítico del ser humano a lo largo de la vida; y al desarrollo de capacidades para adoptar decisiones fundadas sobre continuación de estudios y proyecciones de carácter vocacional–laboral.
- Formación Diferenciada: Tipo de formación que, sobre una base previa adquirida de capacidades y competencias de carácter general, apunta a satisfacer intereses, aptitudes y disposiciones vocacionales de los alumnos, armonizando sus decisiones con requerimientos de la cultura nacional y desarrollo productivo y social del país.
- Conceptos complementarios. De igual forma se definen otros conceptos que aparecen mencionados en el decreto y que son necesarios para la comprensión cabal del mismo.
  - *Objetivos Fundamentales Verticales*: aquellos que se refieren a determinados cursos y niveles, y cuyo logro demanda aprendizajes y experiencias vinculadas a sectores o especialidades del currículum de la Educación Media.
  - *Objetivos Fundamentales Transversales*: aquellos que tienen un carácter comprensivo y general, cuyo logro se funda en el trabajo formativo del conjunto del currículum, o de sub–conjuntos de éste que incluyan más de un subsector o especialidad.

- *Contenidos Mínimos Obligatorios*: son los conocimientos específicos y prácticos para lograr habilidades y actitudes que los establecimientos deben, obligatoriamente, enseñar, cultivar y promover para cumplir los objetivos fundamentales establecidos para cada nivel”.

Señala el decreto que estos contenidos corresponden a saberes conceptuales y capacidades de desempeño práctico.

También se aclara que los contenidos son de tres tipos: conocimientos, habilidades y actitudes. Estos contenidos se refieren a capacidades y competencias de carácter comprensivo, operativo y valorativo, imprescindibles para la formación de los educandos.

Los *conocimientos*, aclara el Mineduc, corresponden a conceptos, sistemas conceptuales e información sobre hechos, procedimientos, procesos y operaciones.

“Las *habilidades* se refieren a capacidades de desempeño o de realización de procedimientos que deben adquirir y desarrollar los alumnos y las alumnas en su proceso de aprendizaje: éstos serán tanto en el ámbito intelectual o práctico, como basados en rutinas o en procesos abiertos fundados en la búsqueda, la creatividad y la imaginación”.

Por último, las *actitudes* corresponden a disposiciones con componentes cognitivos, afectivos y valorativos, que hacen que las personas se inclinen por un determinado curso de acción.

## CLASE 08

### 3.3. Estructura que define el Marco Curricular

La estructura que define el Marco Curricular, está presentada de la siguiente manera:

- Formación General.

En este ámbito el Mineduc reúne sectores y subsectores que propician el desarrollo de competencias generales, los cuales se extienden durante los dos primeros años de la E. M. (en ambas modalidades). En esta parte se incluyen los sectores de aprendizaje que a continuación se señalan:

- Lenguaje y Comunicación (Lengua Castellana y Comunicación; Idioma Extranjero)
- Matemáticas
- Historia y Ciencias Sociales
- Ciencias Naturales (Biología, Física y Química)
- Educación Tecnológica (Sólo en 1º y 2º)

- Educación Artística (Artes Visuales y Artes Musicales)
- Educación Física
- Religión
- Filosofía y Psicología (Sólo en 3º y 4º)

La Formación General en 1º y 2º medio tendrá un mínimo de 31 hrs. semanales.

Sin embargo, a partir de 3º medio tendrán sólo algunos de los sectores anteriormente expuestos, dependiendo de la modalidad que elijan los estudiantes. Por tanto, la Formación General en 3º y 4º medio queda estructurada de la siguiente manera:

- Lengua Castellana y Comunicación
- Matemáticas
- Historia y Ciencias Sociales
- Idioma Extranjero: Inglés

Total de horas mínimas a la semana de 12

- Formación Diferenciada

Este tipo de formación ofrece dos modalidades, una Científico Humanista y la otra Técnico Profesional. La segunda opción, presenta una oferta bastante amplia, otorgando canales de diversificación.

En este caso, la oferta, contempla una serie de sectores económicos dentro de los cuales se presentan varias especialidades, como se ha mencionado anteriormente.

Es en esta sección donde se incorpora el concepto de sistema modular, puesto que para cada especialidad, luego de la promulgación del decreto, se elaboraron programas con estructura modular que descansan sobre el enfoque de enseñanza basada en competencias.

Para la formación diferenciada, el Marco Curricular establece un mínimo de 26 horas semanales a distribuir, según las decisiones que tome cada liceo.

A continuación, se entregan algunos antecedentes del sistema modular a tener presente:

- *Estructura Modular:* es una respuesta pedagógica a las demandas del mundo productivo que facilita la empleabilidad.
- *Perfil Profesional:* es el desempeño que se espera de un trabajador calificado en situaciones laborales reales. Especifica las tareas que un técnico tendría que ser capaz de ejecutar, de acuerdo a criterios de calidad o de realización. Las tareas están agrupadas por áreas de competencias.



- *Área de Competencias*: conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según criterios de desempeño ocupados en el medio laboral. Supone bloques de tareas consistentes con funciones y oficios del mundo productivo, en concordancia con las competencias generales definidas en los perfiles de egreso de los objetivos fundamentales terminales para la formación diferenciada de la educación Media Técnico Profesional.
- *Educación Basada en Competencias*: es un enfoque educativo que deriva su contenido de tareas efectivamente desempeñadas por trabajadores competentes, basando la evolución en el desempeño concreto de los participantes conforme a criterios establecidos por aquellos. El programa de Educación Basada en Competencias, incluye la adquisición de conocimientos, destrezas y actitudes (competencias), las que se especifican con antelación.
- *Elementos de la Educación Basada en Competencias*:
  - ¿Qué enseñar? Las competencias que se deben lograr son rigurosamente identificadas, verificadas y comunicadas al participante con anterioridad al desarrollo de la instrucción.
  - ¿Cómo enseñar? El programa de formación provee lo necesario para el aprendizaje y la evaluación de cada una de las competencias especificadas.
  - ¿Qué evaluar? Al evaluar cada competencia se considera el conocimiento y las actitudes del participante, pero la fuente primaria de evidencia es el rendimiento y la demostración de la competencia.
  - ¿Cómo evaluar? Los criterios y las condiciones bajo las cuales se evaluará el rendimiento se describen explícitamente y se comunican de antemano.
- *Familia o Sector Ocupacional*: representa un conjunto de ocupaciones que garantizan transferibilidad entre ellas y que poseen afinidad formativa, porque comparten un tronco común de capacidades básicas, experiencias; códigos, dinámicas, lenguajes, exigencias y estándares tecnológicos y de calidad.
- *Tarea*: describe lo que debe hacerse. Son las acciones que una persona tendría que ser capaz de demostrar. Se obtienen tomando en cuenta las necesidades del sector productivo (trabajo con expertos) y la descripción de la especialidad en el decreto 220, en particular los procesos involucrados; los insumos que se manejan; los equipos, instrumentos y herramientas.

La estructura gramatical recomendada es la siguiente:

- Un verbo en infinitivo expresa la acción a la que hace referencia la actividad.
  - Un complemento directo que es el objeto sobre el que recae la acción
- *Módulos*: son bloques unitarios de aprendizaje, de duración variable y desarrollados en diversas combinaciones y secuencias.
    - Tipos de Módulos: se dispone de dos tipos de módulos: los Obligatorios y los Complementarios.
    - Duración de los módulos: de 80 a 240 horas
    - Distribución: cada Liceo debe distribuir temporalmente los módulos de acuerdo a su realidad, por ejemplo, anuales; empezar sólo con uno y con 26 horas semanales y luego continuar con el siguiente y así sucesivamente; distribuirlos en forma semestral

Es bueno destacar que existen algunos módulos que son transversales a todas las especialidades, como por ejemplo, aplicaciones informáticas, gestión de pequeña empresa y entrenamiento de la condición física.

## CLASE 09

- Objetivos Fundamentales Transversales para la Educación Media (OFT)

Tradicionalmente en la escuela se han enseñado valores. La novedad es que ahora se han explicitado una serie de aspectos que es imperativo que el sistema educacional aborde en su conjunto y en forma sistemática dentro del currículo, estos son los OFT, que han sido agrupados bajo los siguientes ámbitos:

1. Crecimiento y Autoafirmación Personal
2. Desarrollo del Pensamiento
3. Formación Ética
4. La Persona y su entorno

También se señalan los OFT referidos a la adquisición de la informática como una herramienta imprescindible en los tiempos actuales, como es el caso de:

- a. “Conocer y manejar herramientas de software general para el procesamiento de información y el acceso a las comunicaciones. Específicamente:
  - Herramientas de software de propósito general. El alumno deberá ser capaz de utilizar software de propósito general, tales como: procesador de texto, planilla de cálculo, base de datos, dibujo y diseño gráfico
  - Redes de comunicación entre personas o grupos de personas. El alumno deberá ser capaz de utilizar correo electrónico, listas de interés (por ejemplo, suscribirse, enviar correspondencia a la lista), y similares para comunicarse con una persona o un grupo de personas.

- Redes de comunicación para buscar, seleccionar y procesar información desde lugares remotos.
- b. Comprender el impacto social de las tecnologías informáticas y de comunicación. Distinguir entre información privada y pública en las redes de comunicación; comprender el impacto de las comunicaciones masivas entre personas y la responsabilidad ética asociada”.
- **Objetivos Fundamentales Transversales de la Formación Diferenciada Técnico Profesional**

Para la formación Técnico Profesional se propone una serie de OFT que son imprescindibles en este campo. Esto se hace con el propósito que en las unidades educativas se incorporen de manera intencionada, actividades que permitan el desarrollo de estas capacidades específicas inherentes al quehacer del sector productivo. Estos OFT son:

- Ejecutar trabajos con planificación y control de calidad.
- Conocer y aplicar principios básicos de gestión.
- Manejar tecnología computacional a nivel de usuario, conforme a los requerimientos de la especialización.
- Leer, interpretar y elaborar informes técnicos.
- Preservar y respetar el medio ambiente y utilizar racionalmente la energía.
- Ejercitar el acondicionamiento físico y el cuidado de la salud.
- Aplicar normas de prevención de riesgos para resguardar la vida propia y la ajena
- Comprender y aplicar la legislación laboral social.

Realice ejercicio n°4

#### 4. ASPECTOS LEGALES QUE RIGEN LA EDUCACIÓN CHILENA

Dos son los instrumentos que dan base a los lineamientos de la política educacional de nuestro país:

- Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE), señalada con el número 18.962, y
- Estatuto de los Profesionales de la Educación, identificado con el DFL N° 1.

La *LOCE* publicada en el Diario Oficial en marzo de 1990, entrega el marco referido a los fines, objetivos y requisitos mínimos que deberá cumplir la enseñanza en sus niveles

básico y medio; además de normar el proceso de reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales de todos los niveles.

El *Estatuto de los Profesionales de la Educación* -publicado en el Diario Oficial en enero de 1997- entrega, por su parte, la normativa referida a requisitos, deberes, obligaciones y derechos profesionales de quienes ejercen la función docente en nuestro país.

Estos dos instrumentos serán reseñados en sus aspectos concernientes a la educación media; sin embargo, cabe la responsabilidad individual de todo docente, de conocer en toda su extensión ambos documentos, constituyentes del marco jurídico que rige a la educación chilena.

#### 4.1. Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza

La LOCE tiene sus raíces en la Constitución Política de la República –Decreto Supremo N° 1150-, de 1980; sin embargo, su publicación se hace efectiva en marzo de 1990.

Considera que la Educación es un derecho de toda persona, cuya primera responsable es la familia, pero corresponde al Estado velar por el ejercicio de este derecho, con la colaboración de la comunidad. Es también deber del Estado, fomentar el desarrollo de la educación en todos los niveles, estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística, la práctica del deporte y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación.

Para ello, la LOCE determina los requisitos mínimos que deberá cumplir la enseñanza básica y media.

Esta ley define la educación como un “... proceso permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo moral, intelectual, artístico, espiritual y físico mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas, enmarcados en nuestra identidad nacional, capacitándolas para convivir y participar en forma responsable y activa en la comunidad”. (LOCE: 1990)

Reconoce también la existencia de dos tipos de enseñanza:

- a) *La Enseñanza Formal:* es aquella que, poseyendo estructura científica, se imparte de manera sistemática. Se constituye asegurando la unidad del proceso educativo y facilitando su continuidad a lo largo de la vida de las personas.
- b) *La Enseñanza Informal:* todo proceso vinculado con el desarrollo del hombre y la sociedad, facilitada por la interacción de los individuos, del núcleo familiar, de los medios de comunicación y, en general, del entorno; en ausencia de un establecimiento educativo. No posee estructura y es asistemática.

Tres son los niveles de escolaridad regular que atiende la educación chilena y de acuerdo a ellos, se determinan los propósitos:

- *Educación Parvularia*: pretende apoyar a la familia en su innegable rol de primera educadora. Atiende a niños y niñas desde su nacimiento hasta su ingreso a la enseñanza básica. Fortalece de manera sistemática, oportuna y pertinente los aprendizajes relevantes y significativos en los párvulos. No exige requisitos mínimos, no es obligatoria y no permite establecer diferencias arbitrarias (La reforma curricular para la educación parvularia debe estar en pleno funcionamiento para el año 2005)
- *Enseñanza Básica*: pretende desarrollar la personalidad del alumno y capacitarlo para su integración en su medio social. Para ello se establecen los contenidos mínimos obligatorios que le permitan continuar el proceso educativo formal.
- *Enseñanza Media*: atiende a la población escolar que haya finalizado el nivel de enseñanza básica. Tiene por finalidad procurar el aprendizaje de los contenidos mínimos obligatorios propios del nivel, que le permitan el perfeccionamiento como persona y el desarrollo de la responsabilidad en cuanto a sus compromisos con la familia, la comunidad, la cultura y el desarrollo nacional. Habilita al alumno para continuar su proceso educativo formal a través de la educación superior o para incorporarse a la vida del trabajo.

## CLASE 10

### 4.1.1. Requisitos Mínimos de la Enseñanza Media

“La enseñanza media tendrá como objetivos generales lograr que los educandos, al egresar, sean capaces de:

- a) Desarrollar sus capacidades intelectuales, efectivas y físicas basadas en valores espirituales, éticos y cívicos que le permitan dar una dirección responsable a su vida, tanto en el orden espiritual como material, y que le faculten para participar permanentemente en su propia educación;
- b) Desarrollar su capacidad de pensar libre y reflexivamente, y, juzgar, decidir y emprender actividades por sí mismo;
- c) Comprender el mundo en que vive y lograr su integración en él;
- d) Conocer y apreciar nuestro legado histórico cultural, conocer la realidad nacional e internacional, y

e) Proseguir estudios o desarrollar actividades de acuerdo con sus aptitudes y expectativas”. (LOCE: 1990)

Para lograr los objetivos generales, los alumnos de enseñanza media deberán alcanzar los siguientes requisitos mínimos de egreso:

- “Adquirir y valorar el conocimiento de la filosofía, de las ciencias, de las letras, de las artes y de la tecnología, con la profundidad que corresponda a este nivel, desarrollando aptitudes para actuar constructivamente en el desarrollo del bienestar del hombre;
- Adquirir las habilidades necesarias para usar adecuadamente el lenguaje oral y escrito y apreciar la comunicación en las expresiones del lenguaje;
- Adquirir los conocimientos que le permitan apreciar las proyecciones de la ciencia y tecnología moderna;
- Conocer y apreciar el medio natural como un ambiente dinámico y esencial para el desarrollo de la vida humana;
- Conocer y comprender el desarrollo histórico y los valores y tradiciones nacionales que le permitan participar activamente en los proyectos de desarrollo del país;
- Desarrollar la creatividad y la habilidad para apreciar los valores expresivos de la comunicación estética en las diversas manifestaciones culturales;
- Lograr un desarrollo físico armónico para desempeñarse adecuadamente en la vida, y
- Adquirir la motivación y preparación necesaria que faciliten su desarrollo personal”. (LOCE: 1990)

En cuanto a su duración, -en el sistema regular-, la enseñanza media tendrá una duración mínima de cuatro años y la edad máxima de ingreso será de dieciocho años; siendo requisito ineludible haber aprobado la enseñanza básica.

El Ministerio de Educación Pública establecerá los objetivos fundamentales para cada uno de los años de estudio de la enseñanza básica y media, como asimismo de los contenidos mínimos obligatorios que facilitarán el logro de los objetivos formulados. Los establecimientos educacionales tendrán libertad para fijar planes y programas de estudios que consideren adecuados, para el cumplimiento de los referidos objetivos y contenidos mínimos obligatorios por año establecidos por el Ministerio y los complementarios que cada uno de ellos fije.

El Ministerio de Educación Pública deberá elaborar planes y programas de estudios para los niveles de enseñanza básica y media, los cuales deberán ser aprobados previamente por

el Consejo Superior de Educación. Dichos planes y programas serán obligatorios para los establecimientos que carezcan de ellos.

Corresponderá al Ministerio de Educación Pública diseñar los instrumentos que permitan el establecimiento de un sistema para la evaluación periódica, tanto en la enseñanza básica como en la media, del cumplimiento de los objetivos fundamentales y de los contenidos mínimos de esos niveles.

El Estado, por intermedio del Ministerio de Defensa Nacional, velará por el cumplimiento de los requisitos mínimos de egreso de la enseñanza media en dichos establecimientos.

#### 4.1.2. Reconocimiento Oficial del Estado a Establecimientos que Impartan Enseñanza de los Niveles Básico y Medio

“El Ministerio de Educación Pública reconocerá oficialmente a los establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles básico y medio, cuando así lo soliciten y cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Tener un sostenedor, que podrá ser una persona natural o jurídica, que será responsable del funcionamiento del establecimiento educacional. Dicho sostenedor o representante legal, en su caso, deberá a lo menos, contar con licencia de educación media;
- b) Ceñirse a planes y programas de estudio, sean propios del establecimiento o los generales elaborados por el Ministerio de Educación Pública;
- c) Poseer el personal docente idóneo que sea necesario y el personal administrativo y auxiliar suficiente, que les permita cumplir con las funciones que les corresponden, atendido el nivel y modalidad de la enseñanza que impartan y la cantidad de alumnos que atiendan.

Se entenderá por docente idóneo a aquel que cuente con el título de profesor del respectivo nivel y especialidad cuando corresponda, o esté habilitado para ejercer la función docente según las normas legales vigentes;

- d) Funcionar en un local que cumpla con las normas de general aplicación previamente establecidas, y
- e) Disponer de mobiliario, elementos de enseñanza y material didáctico mínimo, adecuado al nivel y modalidad de la educación que pretenda impartir, conforme a normas de general aplicación, establecidas por ley”.

Los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente, deberán certificar las calificaciones anuales de cada alumno y, cuando proceda el término de los estudios de

enseñanza básica y media. Sin embargo, el Ministerio de Educación Pública será la entidad que otorgue la Licencia de Educación Media.

Esta licencia de educación media, permite la continuidad de estudios en niveles superiores.

Así mismo, el Ministerio de Educación Pública otorgará el título de técnico de nivel medio a los alumnos de los establecimientos de enseñanza media técnico profesional, cuya licencia será equivalente a la de enseñanza media; aún cuando le permite acceder directamente al campo laboral.

## CLASE 11

### 4.1.3. Reconocimiento Oficial del Estado a las Instituciones de Educación Superior

El Estado reconocerá oficialmente a las siguientes instituciones de educación superior:

- a) Universidades;
- b) Institutos profesionales;
- c) Centros de formación técnica, y
- d) Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos; Academias de Guerra y Politécnicas; Escuelas de Armas y Especialidades de las Fuerzas Armadas; Escuela Técnica Aeronáutica de la Dirección General de Aeronáutica Civil; Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile; Escuelas matrices de Oficiales de las Fuerzas Armadas; Escuela de Carabineros y Escuela de Suboficiales de Carabineros de Chile, y Escuela de Investigaciones Policiales e Instituto Superior de la Policía de Investigaciones de Chile.

Los establecimientos de educación superior reconocidos oficialmente, otorgarán títulos técnicos de nivel superior, títulos profesionales y grados académicos, según corresponda.

Los centros de formación técnica sólo podrán otorgar el título de técnico de nivel superior. Los institutos profesionales sólo podrán otorgar títulos profesionales de aquellos que no requieran licenciatura, y títulos técnicos de nivel superior en las áreas en que otorgan los anteriores.

Las universidades podrán otorgar títulos profesionales y toda clase de grados académicos en especial de licenciado, magíster, doctor.

Corresponderá exclusivamente a las universidades otorgar títulos profesionales respecto de los cuales la ley requiere haber obtenido previamente el grado de licenciado en las carreras que impartan.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo se entiende que:



- El título de técnico de nivel superior es el que se otorga a un egresado de un centro de formación técnica o de un instituto profesional que ha aprobado un programa de estudios de una duración mínima de mil seiscientos clases, que le confiere la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional.
- El grado de licenciado es el que se otorga al alumno de una universidad que ha aprobado un programa de un área del conocimiento o de una disciplina determinada.
- El grado de magíster es el que se otorga al alumno de una universidad que ha aprobado un programa de estudios de profundización en una o más de las disciplinas de que se trate. Para optar al grado de magíster se requiere tener grado de licenciado o un título profesional cuyo nivel y contenido de estudios sean equivalentes a los necesarios para obtener el grado de licenciado.
- El grado de doctor es el máximo que puede otorgar una universidad. Se confiere al alumno que ha obtenido un grado de licenciado o magíster en la respectiva disciplina y que haya aprobado un programa superior de estudios y de investigación, y acredita que quien lo posee tiene capacidad y conocimientos necesarios para efectuar investigaciones originales. En todo caso, además de la aprobación de cursos u otras actividades similares, un programa de doctorado deberá contemplar necesariamente la elaboración, defensa y aprobación de una tesis, consistente en una investigación original, desarrollada en forma autónoma y que signifique una contribución a la disciplina de que se trate.

## 4.2. Estatuto de los Profesionales de la Educación

El Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio de Educación de Chile, publicado en el Diario Oficial con fecha 22 de enero de 1997, que fija el estatuto de los Profesionales de la Educación. En ella se consideran todos los aspectos que afectan o pueden afectar a los profesionales de la educación y que se reproducen a continuación, considerando aquellos artículos que se refieren directamente a los docentes que laboran en la Educación Técnico Profesional de nuestro país.

“Título I

Normas Generales

Artículo 1°: quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-

pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

Artículo 2°: son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Artículo 3°: este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1°, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley.

Artículo 4°: sin perjuicio de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, no podrán ejercer labores docentes quienes sean condenados por algunos de los delitos contemplados en la Ley N° 19.366 y en los párrafos 1, 4, 6 y 8 del Título VII y en los párrafos 1 y 2, del Título VIII del Libro segundo del Código Penal<sup>1</sup>.

En caso de que el profesional de la educación sea encargado reo por alguno de los delitos señalados en el inciso anterior, podrá ser suspendido de sus funciones, con o sin derecho a remuneración total o parcial, por el tiempo que se prolongue la encargatoria de reo.

## CLASE 12

### TÍTULO II

#### ASPECTOS PROFESIONALES

##### Párrafo I.- Funciones profesionales

Artículo 5°: son funciones profesionales de la educación, la docente y la docente directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Se entiende por cargo, el empleo para cumplir una función de aquellas señaladas en los artículos 6° a 8° siguientes, que los profesionales de la educación del sector municipal, regidos por el Título III; realizan de acuerdo a las normas de la presente ley.

---

<sup>1</sup> La Ley N° 19.366 sanciona el Tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, dicta y modifica las diversas disposiciones legales y deroga la Ley N° 18.403.

Artículo 6º: la función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel prebásico, básico y medio.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- a) Docencia de aula: la acción personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente será de 45 minutos como máximo.
- b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer educativo; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

Artículo 7º: la función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación y que conlleva la tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

Artículo 8º: las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

## Párrafo II.- Formación y Perfeccionamiento

Artículo 10: la formación de los profesionales de la educación corresponderá a las instituciones de educación superior, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.

Artículo 11: los profesionales de la educación tienen derecho al perfeccionamiento profesional. El objetivo de este perfeccionamiento es contribuir al mejoramiento del

desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.” (GONZÁLEZ, Carlos: 2003)

Realice ejercicio n°5