

Educación basada en competencias laborales: Educación para la innovación¹

Patricia Inés Mercado Galleguillos

Uno de los principales desafíos a enfrentar en el inicio de este siglo, es la necesidad de transformar los sistemas de formación profesional reformulando el concepto de *formación* vigente, en virtud de su importancia para la generación de *conocimiento* y acorde a los requerimientos de los sistemas laborales, productivos y educativos.²

Una serie de transformaciones se han observado en la mayoría de los países durante los últimos años, destacando los referidos a cambios tecnológicos y los efectos, de estos, sobre la organización de la producción y el trabajo. Desde el punto de vista de la *organización de los procesos de producción*, se asiste a una revalorización del *capital humano*. El perfil del trabajador que se demanda, exige un conjunto de nuevas *competencias cognitivas, sociales y tecnológicas*. Se requiere de un profesional capaz de adaptarse y promover nuevas formas de organización para el trabajo, de recursos humanos cualificados sobre una base más compleja, diversa e integral, en la que la responsabilidad del trabajador no se limite, solamente, a ejecutar una acción permanente y rutinaria, sino que, además, analice el proceso productivo, con un enfoque integral, de manera de lograr el mejoramiento continuo del mismo y su adaptación al cambio³.

Convertir ideas en productos, procesos o servicios nuevos o mejorados que el mercado valora, es un hecho fundamentalmente económico que incrementa la creación de riqueza de las empresas y que ha llevado a una serie de transformaciones en la esfera económica, social y laboral de nuestro país. El proceso de globalización económica, la transformación tecnológica y su repercusión sobre los procesos productivos; las formas que va adquiriendo la organización del trabajo, han introducido modificaciones en la estructura y dinámica de los mercados de trabajo, en la organización y gestión de las unidades productivas y en el perfil de la demanda de recursos humanos,

¹ Parte del marco Técnico del Seminario de práctica de estudios, para optar al título de Profesor de Educación Técnico - Profesional. Trabajo guiado por el académico Sr. Oscar Silva H.

² *Formación de los recursos humanos y Competencia Laboral*. Agustín Ibarra Almada

³ *Innovación Tecnológica, Ideas Básicas*. Elena Reville Gutiérrez, Profesora Titular de la Universidad de Valladolid, España. Colección Innovación Práctica. Fundación Cotec

incidiendo de manera directa sobre las demandas al sistema educativo dedicado a la *formación profesional*⁴.

Iniciando el siglo 21, el ritmo y el alcance de los cambios que se están produciendo en las organizaciones y en las actividades que estas desarrollan, no tiene precedentes históricos. La globalización e intensificación de la *competencia*, el avance tecnológico, el aumento de las exigencias de los consumidores, etc, son algunos de los factores que están haciendo del cambio, un imperativo del actual nivel de competitividad⁵. Nunca como ahora el conocimiento se convirtió en un elemento central para el desarrollo sostenido. Al mismo tiempo, nunca como ahora el quedar al margen de ese conocimiento significa, también, marginarse de toda posibilidad de participación activa en este crecimiento.⁶

En este escenario aparece el *enfoque de competencia laboral* aplicado a las políticas y los programas de *formación técnica* y capacitación de recursos humanos, manifestándose en diferentes planos de la transformación productiva, entre los que cabe destacar: la generación de ventajas competitivas en mercados globales; la dinámica de la *innovación tecnológica* y de la *organización de la producción* y del trabajo; la gestión de recursos humanos y las perspectivas de los actores sociales, de la producción y del Estado; cobrando un significado relevante como eje de nuevos *modelos de educación y de organización del trabajo*⁷

Hasta no hace mucho tiempo, se pensaba que la *formación profesional* no era sino "*la transmisión ordenada y sistemática de habilidades y destrezas, y de conocimientos tecnológicos para los trabajadores que se desempeñan en ocupaciones calificadas y semicalificadas*"⁸. Hoy se advierte una preocupación cada vez mayor por dimensiones relacionadas con una nueva cultura del trabajo y la producción, en la perspectiva de un *proceso de formación continua*, observándose una revisión de los *sistemas educativos y de formación*, convirtiéndose, este asunto, en tema de debate entre los más variados sectores económicos, sociales, laborales y educativos, constituyéndose en un capítulo importante del diálogo social establecido entre los gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, de los acuerdos nacionales de productividad,

⁴ *Innovación Tecnológica, Ideas Básicas*. Elena Reville Gutierrez, Profesora Titular de la Universidad de Valladolid, España. Colección Innovación Práctica. Fundación Cotec

⁵ *Formación y trabajo de ayer para mañana*. Cinterfor I Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) Servicio Técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región Iberoamericana

⁶ *El papel de la educación frente a los desafíos de las transformaciones científico tecnológica*. Daniel Filmus Volumen II, Módulo V del Curso de Formación de Administradores de la Educación, publicado en Buenos Aires por el Ministerio de Cultura y Educación de la República Argentina, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Buenos Aires) y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), del libro "*Para qué sirve la escuela*". Tesis. Grupo editorial Norma. Buenos Aires, 1994.

⁷ *Sistemas de Competencia Laboral: surgimiento y modelos Leonard Mertens*. Consultor de la Oficina Organización Internacional del Trabajo en México

⁸ 1° Seminario Organización y Gestión de Proyectos de Reforma de Formación Profesional Basada en Competencias. *Competencias Laborales. Un instrumento para la el dialogo y la negociación entre Educación y Trabajo*. Javier Lasida Coordinador Proyecto de Competencias Laborales - DINA E - BID

empleo, competitividad y / o calidad; de las políticas económicas y sociales que se instrumentan desde los ministerios que atienden estas materias, de las políticas de Estado en materia de relaciones laborales y de desarrollo tecnológico, de los acuerdos sectoriales, de la negociación colectiva, por rama y empresa, por mencionar solo alguno de estos espacios en donde transcurre el dialogo en torno a la temática de la formación.⁹

La *competencia laboral* se convierte, entonces, en un punto crucial a partir del cual se comienza la transformación de los esquemas de educación y formación de recursos humanos, a la vez que en una herramienta decisiva en la formulación de políticas educativas y laborales que, conjuntamente con las políticas económicas, procuren el crecimiento económico sustentado y el desarrollo social con equidad¹⁰.

El enfoque de *competencia laboral* surge como respuesta a la necesidad de mejorar de manera permanente la calidad y pertinencia de la educación, la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, de la sociedad, elevando de esta forma el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.¹¹

Hyland¹², ubica el origen del concepto y el *enfoque de formación basado en competencia laboral*, en los años sesenta, señalando que este modelo educativo y de entrenamiento tiene su origen, en Inglaterra durante la década de los ochenta, dominado por una tendencia industrial, más que educativa. El autor, señala que sus orígenes son una consecuencia del movimiento americano de los sesenta, llamado *pedagogía basada en el desempeño: Competence Based Education and Training (CBET)*.

En Inglaterra, esta tendencia tuvo sus fundamentos en el atractivo populista que generaba la teoría de la eficiencia social y tanto en Inglaterra como en Estados Unidos, esta tendencia tuvo los siguientes elementos en común: una ideología conservadora, una base en la *psicología conductista* y la decisión de servir a necesidades específicas de la industria de la época., descartando los argumentos de la educación liberal tradicional.

Leonard Mertens,¹³ en un uno de sus estudios sostiene que la *competencia* pretende ser un enfoque integral de formación, que conecta el mundo laboral y a la sociedad en su conjunto, con el mundo educativo. Para aclarar un poco más el concepto, habría que diferenciarlo de las llamadas: calificaciones, que son

⁹ *Formación y trabajo de ayer para mañana*. Cinterfor. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Servicio Técnico de la OIT establecido en 1964, con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región Iberoamericana

¹⁰ *Formación para el trabajo de ayer para mañana*. Cinterfor

¹¹ *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Consejo de Normalización y Certificación

¹² Citado por las autoras M. Leonor Cariola y Ana María Quiroz en el capítulo 2: Competencias generales, competencias laborales y currículo del libro *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*: Marta Novick y Ana María Gallart

¹³ OIT POLFORM-CINTERFOR/ CONOCER(1997) *Formación Basada en Competencia Laboral: situación actual y perspectivas*. Montevideo.

conjuntos de competencias (*unidades de competencia*) que sirven como referente para el desempeño de los puestos de trabajo, tanto en la empresa, como para conformar programas de formación y que se transforman en una especie de activo, con el que cuentan las personas y que, posteriormente utilizan para desempeñar de manera exitosa un determinado puesto de trabajo, pudiéndose denominarlas como la "capacidad potencial para desempeñar o realizar tareas correspondientes a una actividad o puesto".¹⁴

La *competencia*, en cambio, se refiere solamente a algunos de los aspectos de este "acervo" de conocimientos y habilidades necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada. Se puede decir, que es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado dentro de un contexto dado.¹⁵

Para Mertens¹⁶, las *competencias* suponen, "el formar personas en un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo" Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay *competencia* completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha *competencia* sugiere. Las *competencias* son, entonces, "un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica."

Un concepto generalmente aceptado establece que la *competencia* es una capacidad efectiva para llevar a cabo de manera exitosa una actividad laboral plenamente identificada. Esta *competencia* no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un determinado trabajo, sino que es, una capacidad real y demostrada¹⁷.

Esta capacidad productiva definida en términos de desempeño dentro de un determinado contexto laboral, no está constituida solamente por conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, elementos necesarios, pero, no suficientes por sí mismas para un efectivo desempeño, sino que involucra a un conjunto de comportamientos, facultades de análisis, toma de decisiones, transmisión de la información, agrupados en un conjunto identificable y evaluable de comportamientos socio-afectivos, habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras. Posee estas *competencias*, quién dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión que permiten llevar a cabo, de manera adecuada, actividades y tareas acordes con los estándares utilizados en el área ocupacional. De esto se deduce con claridad que, este enfoque holístico integra y relaciona atributos y tareas

¹⁴ *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos.* Leonard Mertens

¹⁵ *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos.* Leonard Mertens

¹⁶ Leonard Mertens. *La gestión por competencia laboral en la empresa. y la formación profesional.*

¹⁷ Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. (Cinterfor/OIT)

permitiendo que ocurran varias acciones intencionales de manera simultánea, tomando en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo, permitiendo incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.¹⁸

INEM¹⁹ (España), asevera que las competencias profesionales "definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, con respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber. Englobando no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino, también, un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación."

Existen al menos tres razones por las cuales el tema de la *Formación Basada en competencias laborales* resulta tan importante. La primera razón tiene que ver con el énfasis en que focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. Constituyendo una forma de recuperar la humanización del trabajo, centrando nuevamente el proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el ser humano, como agente y beneficiario del cambio.

Una segunda razón, es que este enfoque parece responder de mejor forma a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo, por la otra. "Tras este concepto subyace la premisa de que, ante el actual panorama de disociación creciente entre crecimiento económico y creación de empleo, con la consiguiente secuela de desigualdad y exclusión, no sólo se trata de crear más puestos de trabajo, sino también mejores puestos de trabajo; y que la calidad y capacidad de cada ser humano es determinante para su empleabilidad y para la calidad del empleo al que aspira."

Y finalmente, porque el enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, bajo múltiples formas. "El ritmo y las consecuencias del cambio no dejan de sorprendernos y en ocasiones, nos confunden. La competencia laboral es un concepto dinámico, que imprime énfasis y valor a la capacidad humana para innovar, para enfrentar el cambio y gestionarlo, anticipándose y preparándose para él, en vez de convertirse en víctima pasiva y arrasada por transformaciones sin control."²⁰

¹⁸ OIT-POLFORM-CINTERFOR/CONOCER(1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Capítulo: Problemas asociados con la implementación de la educación basada en la competencia: de lo atomístico a lo holístico: Capítulo IV, pag 162. Autor Andrew Gonczí.

¹⁹ INEM. *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Subdirección General de gestión de Formación ocupacional. Madrid. 1995.

²⁰ Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. María Angélica Ducci. Jefa del Servicio de Políticas y Sistemas de Formación Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza

El uso de las actividades laborales como oportunidades de formación constituye la base de la *educación basada en competencias*. En este sentido, permite cumplir con una doble finalidad:

Responder a exigencias de la producción, tales como el resolver problemas específicos, mejorar la calidad de los productos y manejar los riesgos de fabricación, entre otros y diseñar procesos de formación integrados. Se debe agregar que la participación activa de todos aquellos que manejan y realizan el proceso de trabajo, conduce a la acreditación de los conocimientos y las prácticas laborales, frecuentemente despreciadas o negadas. En este acercamiento entre situación del *trabajo* y situación de la *formación* opera un proceso de intelectualización de los trabajadores. La práctica laboral y las situaciones reales que exigen la resolución de problemas concretos, implican la movilización de los distintos sujetos productivos, que deben poner en práctica sus conocimientos para garantizar mayor adaptación y eficacia del trabajo.²¹

Este enfoque ha tenido como consecuencia, iniciar procesos de cambios radicales en los sistemas de educación y capacitación; para las empresas, a significado, modernizar las formas de capacitación de sus trabajadores, adecuándolas a los cambios en la organización de la producción; para el individuo, a implicado, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo y al desarrollo de competencia laboral, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo²² constituyéndose, además, en un asunto de debate entre los más variados sectores económicos, sociales, laborales y educativos; conformando, de esta forma, un capítulo importante del diálogo social establecido entre gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores; en los acuerdos nacionales de productividad, empleo, competitividad, y / o calidad de las políticas económicas y sociales que se instrumentan desde los ministerios que atienden estas materias; de las políticas de Estado en materia de relaciones laborales y desarrollo tecnológico; de los acuerdos sectoriales; de la negociación colectiva —por rama y empresa—, por citar sólo algunos de estos espacios donde transcurre el diálogo en torno a la temática de la formación profesional²³.

Chile, no se encuentra ajeno a este nuevo contexto y es así, como en el año 1990, *CIDE*²⁴ realizó un programa que incluía la preparación de profesores para la aplicación de la *EBC*. Entre los años 1991 y 1992 se aplicó el *método*

²¹ *Formación basada en competencia laboral: alcances de la metodología de grupos de oficios aplicada en Francia* Robert Dufour. Inspector Pedagógico Regional, Inspector de Academia - Relación con las Empresas; Misión Consejo - Relación con las Empresas; Academia de Aix - Marsella, Francia

²² *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas* Consejo de Normalización y Certificación

²³ *Formación y trabajo de ayer para mañana*. Cinterfor I Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) Servicio Técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región Iberoamericana

²⁴ *Centro Interamericano de Educación*.

DACUM²⁵ en la construcción de, *perfiles ocupacionales basados en definiciones de competencias* hechas por profesionales y técnicos del mundo del trabajo. A continuación, los docentes de siete liceos de EMTP comenzaron la preparación de un diseño curricular en otras tantas especialidades la mayoría inexistentes previamente en dichos liceos. Al mismo tiempo, los directivos docentes de dichos liceos organizaron comités de apoyo empresarial al establecimiento y a la creación de las nuevas especialidades.²⁶

La experiencia más importante respecto al tema, esta constituida por el *Programa de Educación de la Fundación Chile*,²⁷ el que en conjunto con su *Comité Consultivo*, presentó un documento con el propósito de contribuir al análisis y discusión del futuro de la *educación chilena* y cuyo mensaje esencial es la necesidad de otorgar "*una máxima prioridad a la educación*", con el objetivo de superar la "brecha de conocimiento que lo aleja de los países más dinámicos y para cerrar la brecha que separa a su población".²⁸

Al mismo tiempo, ante la demanda de servicios de alta calidad que plantea a la *industria turística chilena*²⁹, la necesidad de disponer de recursos humanos competentes, comprometidos y motivados, capaces de entregar un servicio de excelencia,³⁰ *Fundación Chile*, conjuntamente con la *Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile*, representada por *Consetur* y la *Corporación de Capacitación de la CNC*, la *Asociación de Empresas de Turismo* y la *Asociación de Hoteleros de Chile*, iniciaron el proyecto "*Certificación de Competencias Laborales y de calidad de la capacitación en el sector turismo*"³¹

Este proyecto piloto se encuentra todavía en su etapa experimental, y, a partir del año 2002 se convertirá en el sistema utilizado para evaluar y certificar la *competencia laboral* de los trabajadores del sector, como asimismo, implementará programas de capacitación con el objetivo de mejorar la calidad del servicio turístico ofrecido. Para llevar a cabo esta iniciativa, las instituciones involucradas, realizaron un estudio acerca de la situación del *recurso humano* en el sector, concluyéndose que en general "*las empresas del rubro no han reflexionado sobre las competencias laborales que requerirán para competir exitosamente, como tampoco han emitido señales claras hacia el mercado*

²⁵ Es un método de análisis ocupacional orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el resultado de currículos de formación, que tiene su origen en *Canadá* y ha sido impulsado y desarrollado en el *Centro de Educación y Formación para el Empleo del Estado de Ohio*.

²⁶ *Una propuesta curricular basada en competencias*. Oscar Corvalán Cide 1993.

²⁷ *Fundación Chile* es una corporación de derecho privado, sin fines de lucro, creada en agosto de 1976. Su objetivo es desarrollar programas y actividades innovadores, transfiriendo tecnologías que contribuyan al mejor aprovechamiento de los recursos naturales y al desarrollo de las capacidades humanas y productivas de Chile.

²⁸ Programa de Educación Fundación Chile. Desafíos y tareas de la educación chilena al comenzar el siglo 21, Santiago de Chile, octubre de 1999.

²⁹ La "actividad turística es la tercera actividad económica generadora de divisas para el país" y genera al mismo tiempo más de 190.000 puestos de trabajo

³⁰ En Chile, *el turismo*, es una industria muy joven y solamente en algunos segmentos ha alcanzado una fase de madurez que les permite ser una oferta válida a nivel internacional, existiendo, aún, numerosas trabas que impiden un desarrollo total

³¹ *Revista Barras* N° 41 Abril / Mayo 2000

laboral sobre los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos por las empresas ligadas al turismo". De lo que se desprende, que aquellos trabajadores competentes y sin estudios formales, que no disponen de los mecanismos adecuados que reconozcan los aprendizajes adquiridos en su trabajo, verán afectados su movilidad y la trayectoria laboral.

Para enfrentar estos problemas el proyecto contempla la *definición de las competencias laborales* por parte de los propios empresarios, pretendiendo lograr a futuro una verdadera "revolución en el mercado laboral chileno", pues los trabajadores del sector turístico tendrán la oportunidad de aumentar su productividad y de manera conjunta elevar su nivel de profesionalismo.

En lo que respecta al *sector educacional*, la nueva *Política Nacional de Turismo*³², es clara al respecto y justifica claramente el proyecto, pues señala que:

"La evaluación de la formación y la capacitación del recurso humano, permitirá al Estado, evaluar en forma periódica la calidad de la enseñanza impartida en los distintos organismos públicos y privados que imparten la carrera de Turismo y las que imparten capacitación laboral, orientando los programas de estudio hacia los requerimientos reales del sector, estimulando a través del Ministerio de Educación, la adecuación de la oferta educativa, creando una nueva oferta, desincentivando aquellas que no se ajustan a los requerimientos del sector. Conjunta-mente con esto, se realizará de forma periódica una medición de la calidad de la educación en turismo."

Todos estos aspectos, responden a la necesidad de acortar los espacios existentes entre la educación y los grandes objetivos de crecimiento y desarrollo de nuestro país. Para optimizar los resultados del proceso educativo, es necesario el aprendizaje de habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para entrar al mundo laboral e integrarse, a éste, de forma plena³³ elevando además, las capacidades de generar conocimiento, adquirirlo, aceptarlo, transmitirlo y distribuirlo a toda la población en su conjunto, ya que una educación de calidad, distribuida de manera equitativa, es la clave para abordar los desafíos impuestos por esta "sociedad del conocimiento".³⁴

Para lograrlo, los programas formativos, deben fomentar el desarrollo de nuevas *competencias* que permitan al trabajador, moverse en diferentes empleos, dejando de lado la obsolescencia de modelos tradicionales, con currículos descontextualizados y alejados de las necesidades reales de la empresa.

³² Debido a que las condiciones del turismo nacional e internacional correspondientes al año 1975, son muy diferentes a las actuales, se ha debido realizar una completa revisión a la estructura organizativa de éste servicio y de sus recursos, de forma de permitir el asumir los nuevos desafíos y propósitos de ésta nueva realidad en los contenidos de una POLÍTICA NACIONAL DE TURISMO

³³ 7º Seminario Internacional de Innovación Educativa Inacap

³⁴ Fernando Vargas Zúñiga. *Formación Profesional en América Latina, buenas perspectivas, varios desafíos.*

Una educación de alta calidad y distribuida equitativamente, es la clave para abordar este desafío, por lo que será necesario orientarla hacia los estándares, de la demanda y a las características específicas de los diferentes grupos de alumnos, transformando a cada unidad educativa, en una comunidad de aprendizaje efectivo, que requerirá por lo mismo de: docentes altamente motivados y especializados, un liderazgo efectivo por parte del director de unidad educativa, una misión definida, planes y programas de estudio elaborados o adaptados para la propia comunidad, de acuerdo a criterios determinados por el marco curricular nacional y a los requerimientos de la realidad regional, nacional e internacional.

Estos cambios se traducirán en una positiva valorización de la *educación profesional*, haciéndola objeto de una gestión compartida entre el establecimiento educacional, el sector público y la empresa, vinculándola a organismos que definan y certifiquen competencias laborales, que informen acerca de las evoluciones del mercado laboral y que evalúen y acrediten la calidad de estos establecimientos, abriendo de esta forma, múltiples posibilidades para el desarrollo de la industria educacional en Chile, cuyo desenvolvimiento debe ser apoyado y estimulado, en función del mercado interno y al mismo tiempo, en función de los mercados internacionales.

En este nuevo escenario, le corresponde al profesor dejar de lado su orientación pedagógica de corte tradicional que lo mantienen como un simple transmisor de conocimientos adquiridos de forma teórica, y convertirse en un nuevo profesional reflexivo y autónomo, capaz de elaborar proyectos curriculares adaptados a las necesidades de su escuela y de sus alumnos, asumiendo el rol de miembro activo de una cadena productiva.

Este nuevo proceso educativo se hace cada vez más, parte de un sector económico activo G y como consecuencia de esto es que el enfoque *formación basado en competencias*, se presenta como un tema de mayor impacto en la formación técnico profesional de Ibero América constituyendo un aspecto clave en la articulación educación- trabajo- empresa.

El reto para los diseñadores de los programas de *formación técnico profesional* y de el docente de esta nueva sociedad, es potenciar una capacidad pedagógica que permita generar competencias en los alumnos, eliminando de la práctica educativa, el diseño de programas de formación, elaborado desde los escritorios y aplicando la experiencia adquirida desde la oferta misma.