

GESTIÓN DE FORMACIÓN Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

MODELO CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL INA

Julio, 2008



**Instituto
Nacional de
Aprendizaje**

Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA

Segunda Edición

Actualizado por:

Licda. Carmen Berrocal Monge.
Licda. Marielos Fonseca Elizondo.
Licda. Elia Maria Muñoz Vargas.
Lic. Rafael Murillo López.
Licda Ileana Leandro Gomez.
Lic. Luis Roberto Rodriguez Villalobos.

Revisado y aprobado por:

MSc. Omar Argüello Fonseca
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA

375 Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica).
l59m Modelo curricular para la formación profesional
en el INA / María Auxiliadora Alfaro Alfaro [et al].
-- San José, CR. : INA, 2004.
35 p. ; 28 cm.

1. FORMACIÓN PROFESIONAL. 2. PROGRAMAS
DE ESTUDIO. 3. PLANIFICACIÓN CURRICULAR. I. Alfaro
Alfaro, María Auxiliadora. II. Fonseca Elizondo, Marielos.
III. Villareal Alvarado, José Joaquín. IV. Murillo López,
Rafael. V. Argüello Fonseca, Omar, coord. VI. Título.

Primera edición
Instituto Nacional de Aprendizaje,
San José, Costa Rica

© Instituto Nacional de Aprendizaje, 2006
ISBN 9977 – 937 –

Hecho el depósito de ley
Prohibida la reproducción parcial o total del contenido
de este documento sin la autorización expresa del INA.

Impreso en Costa Rica

INDICE

Introducción	4
Presentación	5
Fundamentos	7-11
- Marco conceptual	
- Marco Legal	
Objetivos del Modelo Curricular	12
Características del Modelo Curricular	12-13
Descripción del Modelo Curricular	13
- Descripción de la Oferta Específica	
- Descripción de la Oferta Regular	
Procesos del Modelo Curricular	14 - 15
Descripción de los procesos	16 - 17
Niveles de Cualificación Profesional	18
Documentación consultada	19

INTRODUCCIÓN

Los acelerados cambios productivos y tecnológicos que caracterizan el actual estado de globalización, estructurado bajo el paradigma de la sociedad del conocimiento, representan un serio desafío para la educación, sobre todo para la Formación Profesional.

De este modo, de acuerdo con el ritmo actual del quehacer diario, lo único permanente es el cambio. Por ello, nuestra Institución debe adaptarse a los desafíos que impone la nueva realidad. En consecuencia, es necesario brindar una oferta formativa dinámica, eficiente, flexible, oportuna y de alta calidad que permita el desarrollo del talento humano y la mejora continua de la competitividad empresarial y la calidad de vida en nuestra sociedad.

PRESENTACIÓN

Los cambios propuestos en el presente documento sistematizan los procesos del diseño curricular en Formación Profesional y organizan el flujo de proceso en la *Oferta Específica y en la Oferta Regular*.

Permite realizar diseños curriculares específicos y regulares, además de establecer otros mecanismos para la identificación de las necesidades y requerimientos de capacitación y formación profesional, para ofrecer respuestas oportunas, sin renunciar a los criterios de calidad y excelencia.

En su ámbito de aplicación dentro del Instituto Nacional de Aprendizaje, el Modelo le define a las Unidades Técnicas competentes los lineamientos para el diseño curricular, a la vez que se constituye en una herramienta fundamental para diseñar los Servicios de Formación y Capacitación Profesional, encomendados al INA mediante su Ley Orgánica.

Este Modelo consta de los apartados siguientes: Fundamentos, Objetivos, Características, Descripción de los procesos del Modelo y la definición de los Niveles de Cualificación Profesional.

1. FUNDAMENTOS

El Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA se fundamenta en elementos de carácter conceptual y legal, a saber:

Marco Conceptual

De acuerdo con los principios que sobre Formación Profesional ha emitido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en atención a los elementos consignados en la Recomendación 195 del mismo ente, que versa sobre el desarrollo de los recursos humanos (Educación, Formación y Aprendizaje Permanente), derivada en la Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en Ginebra, 2004, establecen que:

“Los miembros sobre la base del diálogo social, (deben) formular, aplicar y revisar unas políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación, y aprendizaje permanente que sean compatibles con las políticas adoptadas en los ámbitos económico, fiscal y social”.

Por su parte, la misión y visión de la Institución consideran lo anterior de la manera siguiente:

Misión:

“El Instituto Nacional de Aprendizaje, es un ente público que prepara personas mediante la capacitación y formación profesional para el trabajo productivo y propicia la generación de empresas con calidad y competitividad”

Visión:

“Ser la institución líder en la prestación de servicios de capacitación y formación profesional, preparando el capital humano calificado que demanda el país”.

(Acuerdo de Junta Directiva No. 174-2006-JD adoptado en la Sesión No. 4260 del 12 de noviembre de 2006).

Complementariamente, el documento para la UNESCO (1996) La Educación Encierra un Tesoro, de Jacques Delors, resalta lo siguiente:

“Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio”.(sp)

La Formación Profesional, como parte del sistema educativo, se alimenta de las diversas tendencias filosóficas, entre ellas el pragmatismo que evoca el aprender haciendo, a la vez el naturalismo que permite la construcción y reconstrucción de los conocimientos, las habilidades, destrezas y conductas socioafectivas. Por lo tanto, el currículum no puede concebirse como un diseño estático o inamovible, de allí que algunos autores prefieran denominarle desarrollo curricular. Con esta concepción se promueve la revisión y actualización constante, de modo que supere la idea de un producto acabado.

No obstante, las bases teóricas del currículo se alimentan de los fundamentos históricos, psicológicos, filosóficos, antropológicos, sociológicos y pedagógicos. Los fundamentos históricos se basan en un análisis sistemático del desarrollo curricular en un tiempo determinado. Consisten, entre otros, en caracterizaciones de las diversas tendencias educativas o bien en una reseña, en donde la tradición constituye un factor importante en la educación.

Los fundamentos filosóficos y axiológicos se refieren a conceptos teóricos, valores, ideales o ideologías que son elementos orientadores del currículo en determinado momento, sin que ello represente una posición absoluta.

Los fundamentos psicológicos se relacionan con las personas participantes y el proceso enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, el contenido y la estructuración de las experiencias ofrecidas a los participantes son avaladas por estos fundamentos, esto hace que el currículo se adapte a las diferentes necesidades del conocimiento de cada ser humano.

Los fundamentos sociológicos están relacionados con los conceptos y las teorías que orientan las manifestaciones de los grupos sociales en el ámbito de la cultura, base de la sociedad, con ello se analiza las relaciones entre las personas, los grupos y las instituciones.

Partiendo de los fundamentos se derivan las corrientes educativas, que estudian las formas que prevalecen en la educación a través del tiempo. Así es como las estructuras pedagógicas que se han desarrollado en el tiempo responden a los problemas y retos de cada época. Por tanto, representan el esfuerzo consciente de las precedentes generaciones por mejorar y realimentar el sistema educativo, en respuesta a la situación heredada y las nuevas circunstancias o retos de la época actual.

Esto hace que las corrientes educativas estén ligadas a la evolución cultural y también influidas por las distintas concepciones del ser humano y de la vida, por esta razón no pueden considerarse un conjunto de hechos aislados.

Aunque estrechamente vinculada a su contexto histórico, ninguna corriente, sin embargo, agota en sí misma la realidad educativa de una sociedad, hay que tener en cuenta que generalmente suponen nuevas vías de reflexión y de práctica educativa, bajo las que perviven otros modos de entender la educación.

Un modelo de diseño curricular guía y orienta la organización de los elementos o componentes curriculares básicos, de ahí que Bolaños y Molina (1990) definen al modelo curricular como “un esquema o estructura de organización utilizado para planificar las experiencias de aprendizaje”. Para efectos del presente modelo el énfasis teórico lo fundamentan los enfoques curriculares, es decir, “*el cuerpo teórico que sustenta la forma en que se visualizarán los diferentes elementos del currículo y cómo se concebirán sus interacciones*” (Bolaños y Molina, 1990: 91)

De los enfoques curriculares más conocidos, y en consideración a las características de la Formación Profesional, el Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA asume predominantemente el *enfoque tecnológico* ya que se caracteriza por enfatizar estrategias más efectivas para el desarrollo del Proceso Enseñanza y Aprendizaje, en atención a los sectores productivos.

No obstante, existe aportes importantes del *enfoque socio reconstruccionista*, debido a que éste privilegia las relaciones entre la persona y la sociedad, especialmente, en los procesos de formación por competencias; la educación es un proceso de socialización o culturalización en donde las orientaciones funcionales estructuralistas visualizan la sociedad como sistema de interrelaciones funcionales y estructurales.

Los elementos curriculares que toma en cuenta el modelo de diseño son: el contexto social, las personas participantes, el personal docente, los objetivos de la formación y capacitación, los contenidos, la metodología, los recursos didácticos y la evaluación de los aprendizajes.

La caracterización de los elementos curriculares, según los enfoques tecnológicos y socioreconstruccionista, se presenta en el siguiente cuadro:

CARACTERIZACION DE LOS ELEMENTOS CURRICULARES, SEGÚN LOS ENFOQUES TECNOLÓGICO Y SOCIORECONSTRUCCIONISTA

ELEMENTOS DEL CURRÍCULO	ENFOQUE TECNOLÓGICO	ENFOQUE SOCIO-RECONSTRUCCIONISTA
Contexto social	La sociedad se convierte en un recurso que facilita los procesos de enseñanza-aprendizaje, representada, en el INA, principalmente por los sectores productivos.	Es un elemento fundamental para la promoción del cambio social, ya que permite el acceso y la oportunidad de capacitación y formación permanente.
Las personas participantes	Se da énfasis a los procedimientos para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje, donde las personas participantes interactúan a partir de los estímulos externos.	
El personal docente	Es un guía, facilitador y conductor de los procesos de enseñanza- aprendizaje que enfatiza la tecnología como medio fundamental de dicho proceso.	Es guía activo y facilitador del espíritu crítico y analítico de los estudiantes, a fin de generar cambios sociales.
Los objetivos de la formación y capacitación	Se plantean en términos de conductas observables y medibles que incluyen habilidades, destrezas y conocimientos que la persona participante debe lograr en su formación y capacitación.	
Los contenidos	Se emplean medios y recursos tecnológicos que garanticen el nivel de logro en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se enfatizan los contenidos que provienen de la cultura sistematizada.	
Metodología	Los métodos y técnicas de enseñanza están predeterminados y enfatiza en aprender haciendo.	Las metodologías estimulan procesos de la socialización, en donde se emplean técnicas que favorecen la convivencia.
Recursos didácticos	Los recursos son por sí mismo propiciadores del proceso de enseñanza-aprendizaje.	Son medios que facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del contexto sociocultural.
Evaluación de los Aprendizajes	Se emplean estrategias de evaluación con referencia a la norma y, eventualmente, según el proceso por evaluar se aplica una evaluación referida al criterio.	La evaluación de los aprendizajes se realiza por medio de proyectos, portafolios didácticos o de evidencia.

Congruente con lo anterior, en formación profesional se requiere un modelo curricular que integre las exigencias del cliente, los tipos de productos o servicios y sus especificaciones para la formación y capacitación de una persona competente para el mundo del trabajo.

Marco Legal

Del Artículo 3 de la Ley Orgánica del INA se desprende que:

“Para lograr sus fines el Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

....b. Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional en todas sus modalidades o convenir su ejecución con otros entes públicos o privados, tanto para futuros trabajadores y trabajadoras por cuenta propia como personas empleadas, subempleadas o desempleadas, así como proveer la constitución de empresas.

c. Prestar asistencias técnicas a instituciones y empresas para la creación, estructuración y funcionamiento de servicios de formación profesional.

...e. Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de los grupos de población de menores recursos.

f. Dictar, cuando sea necesario y no corresponda a otras instituciones públicas, normas técnicas – metodológicas que regulen los servicios de capacitación y formación profesional, que ofrezcan entidades privadas a título oneroso, así como velar por su aplicación.

g. Realizar a participar en estudios e investigaciones en materias relacionadas con sus fines”.

2. OBJETIVOS DEL MODELO CURRICULAR

1. Sistematizar los procesos para el desarrollo curricular de la oferta formativa.
2. Organizar en forma lógica y coherente el proceso del diseño curricular.
3. Facilitar el proceso de diseño curricular hacia la adquisición de las competencias requeridas por las personas en las diferentes actividades económicas.
4. Propiciar alternativas que le permitan al INA brindar una respuesta flexible, eficiente, dinámica y oportuna a las necesidades y requerimientos de formación profesional en la sociedad costarricense.
5. Realimentar los diferentes procesos del diseño curricular, por medio de la revisión oportuna y el ajuste permanente de los productos curriculares.

3. CARACTERÍSTICAS DEL MODELO CURRICULAR

Este modelo establece las pautas para el desarrollo de la oferta regular y la oferta específica, según las características siguientes:

a. Flexible

Los productos que se derivan de la aplicación de este modelo son susceptibles de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades institucionales y de los clientes.

b. Eficiente

Permite disponer de una oferta curricular ajustada a las necesidades y requerimientos del cliente, lográndose así cumplir con el efecto que se desea.

c. Dinámico

Se ajusta permanentemente a los cambios que se suscitan en el medio productivo y a las expectativas de los clientes, especialmente aquellos producidos por las nuevas tecnologías.

d. Oportuno

Permite que los procesos curriculares y sus productos respondan a tiempo con las demandas y requerimientos de los clientes, para estar a la vanguardia de las nuevas tendencias del mercado laboral.

4. DESCRIPCIÓN DEL MODELO CURRICULAR

El presente modelo establece dos alternativas:

1- Oferta Específica.

2- Oferta Regular.

1. Descripción de la Oferta Específica

Se refiere al diseño o conformación de módulos, programas modularizados y asistencias técnicas que responden esencialmente a la atención de requerimientos puntuales de las personas físicas y jurídicas solicitantes.

2. Descripción de la Oferta Regular

Se refiere al diseño de programas modularizados a partir de perfiles, para responder a las necesidades globales del mercado y con el fin de proveer a las personas de herramientas para la empleabilidad.

4.1 PROCESOS DEL MODELO CURRICULAR

Este modelo establece cuatro procesos, independientes entre sí e interrelacionados.

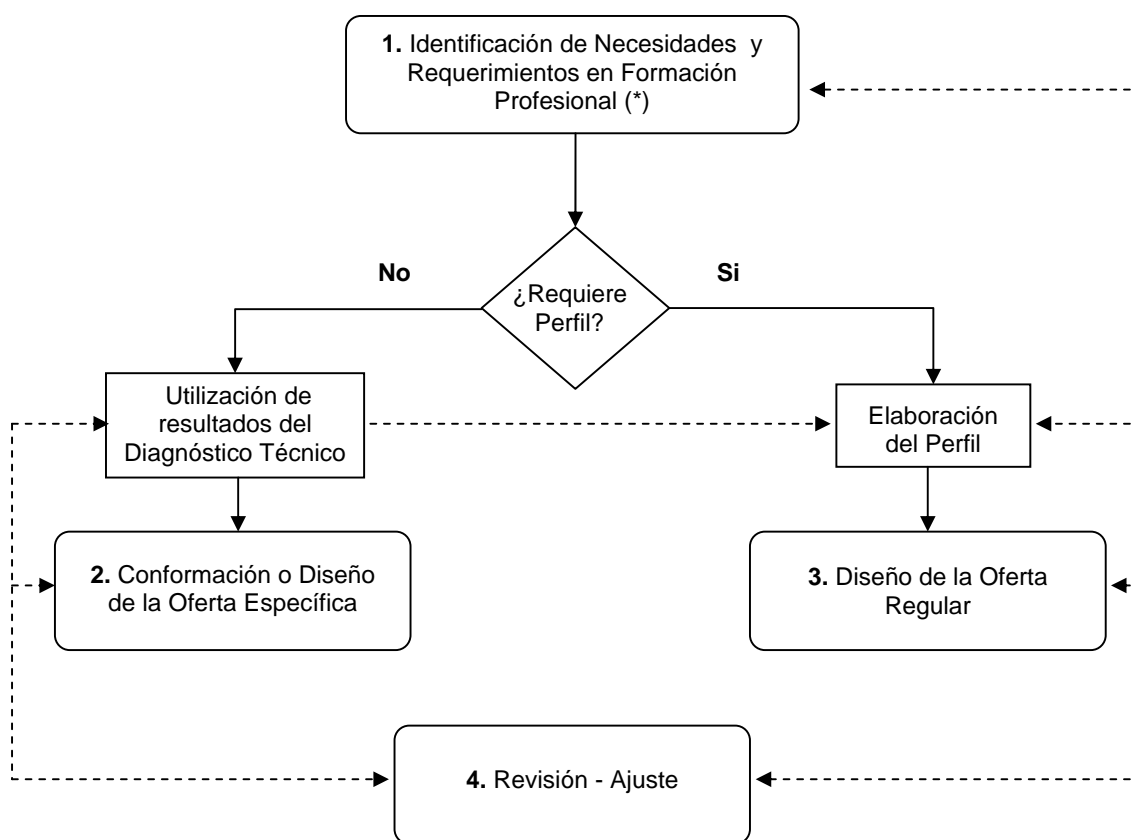
1. Identificación de las necesidades y requerimientos¹ en formación profesional
2. Conformación o diseño de la oferta específica
3. Diseño de la oferta regular
4. Revisión y ajuste de los productos del diseño.

¹ Para efectos de este documento, las necesidades de capacitación y formación profesional son determinadas por medio de estudios de la demanda, cuantitativos y cualitativos, a nivel del sector o subsectores productivos. Los requerimientos específicos de capacitación se determinan por medio de diagnósticos puntuales, en áreas técnicas propias de procesos productivos o de prestación de servicios.

A continuación se presenta el esquema de los procesos del Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA:

Figura 1

GRÁFICO DE MODELO CURRICULAR



(*) Este proceso incluye los estudios de demanda (sectorial o subsectoriales), diagnósticos técnicos, los productos de la vigilancia tecnológica y los procesos de investigación más desarrollo (I+D).

4.2 DESCRIPCION DE LOS PROCESOS

PROCESO N° 1: Identificación de las necesidades y requerimientos en formación profesional

Este proceso implica la recolección y procesamiento de la información sobre las necesidades y requerimientos en formación profesional. Esta información constituye el insumo para la conformación o diseño de la oferta específica y de la oferta regular.

Como potenciales fuentes de información para llevar a cabo este proceso, se citan las siguientes:

- Políticas y programas gubernamentales e institucionales.
- Requerimientos de organismos nacionales e internacionales.
- Comités de Cúpula, Comités de Enlace sectoriales y Regionales.
- Cámaras empresariales, instituciones públicas y privadas.
- Potenciales inversionistas (nacionales y extranjeros).
- Gremios empresariales y de trabajadores.
- Colegios profesionales.
- Solicitudes específicas de personas físicas, empresas o comunidades.
- Análisis de requerimientos laborales en medios de prensa.
- Evaluaciones de impacto. Oficinas de intermediación de empleo.
- Unidades del INA: Gestión Compartida, Gestión Regional, Gestión Tecnológica y Unidad de Desarrollo y Estadísticas.
- Resultados de vigilancia tecnológica de las Unidades Técnicas.
- Empresas catalogadas como Centros Colaboradores.
- Estudios de necesidades y requerimientos de formación y capacitación.
- Informantes clave.
- Otras señales del mercado.

PROCESO Nº 2: Conformación o diseño de oferta específica

Para este proceso se requiere contar con los resultados del diagnóstico técnico, como insumo principal de referencia, para dar respuesta a las solicitudes puntuales de las unidades productivas. Dependiendo de los resultados se procede a la conformación de la oferta específica, a partir de los módulos o programas ya existentes. Si esta condición no satisface la necesidad, se diseña la oferta que atienda de manera puntual los requerimientos de la unidad productiva solicitante.

Con el desarrollo de esta alternativa, se logran obtener productos curriculares **flexibles, eficientes, dinámicos y oportunos**.

PROCESO Nº 3: Diseño de la oferta regular

Para este proceso se requiere contar con la configuración del sector productivo que identifica los subsectores, los procesos productivos y los itinerarios profesionales correspondientes. En estos últimos se visualiza la ubicación de las distintas figuras profesionales que se desempeñan en cada subsector.

El diseño de la oferta regular se inicia con la elaboración o revisión del Perfil, el cual describe las competencias que debe poseer la persona para desempeñar determinados procesos en una o más actividades económicas.

PROCESO Nº 4: Revisión y ajuste de los productos del diseño

Como parte del proceso de diseño curricular se hace necesario establecer acciones que posibiliten la revisión y el ajuste permanente de sus productos, mecanismo que permite la actualización de los mismos, cuando corresponda.

5. NIVELES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Los programas de formación profesional que se diseñen en la Institución se enmarcan en tres niveles de cualificación, dependiendo de la complejidad y diversidad de los procesos y los procedimientos técnicos demandados por el sector productivo. Tomar como referencia el documento Consejo Nacional de Salarios Resolución Administrativa N°3_2000 (Perfiles Ocupacionales)

Nivel I: Personal Trabajador Calificado

Nivel II: Personal Técnico

Nivel III: Personal Técnico Especializado

5.1 Descripción de los niveles referidos:

Nivel I: Personal Trabajador Calificado

Persona cuyas competencias le permiten ejecutar procesos técnicos y en sus labores requiere de frecuente instrucción y supervisión.

Nivel II: Personal Técnico

Persona cuyas competencias le permiten ejecutar procesos técnicos, resolver problemas y en sus labores requiere poca o ninguna instrucción y supervisión.

Nivel III. Personal Técnico Especializado

Persona cuyas competencias le permiten diseñar y ejecutar procesos con un alto grado de especialización técnica, así como para instruir, dirigir o mejorar procesos productivos.

6. DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

1. S.f. Currícula Modular basada en competencias para la modalidad semiempresarial: una experiencia de gestión colaborativa-caso Neuquen. Argentina.
2. BOLAÑOS B., GUILLERMO Y ZAIDA MOLINA BOGANTES. 1990. Introducción al currículo. EUNED. San José, C.R.
3. CINTERFOR. S.f. Las 40 preguntas más frecuentes sobre formación por competencias. (www.cinterfor.org).
4. CINTERFOR.2000 Manual Didáctico. Formación Basada en Competencias. Recopilación de los temas del seminario: Formación de Formadores. Lima.
5. CIPET. 2000. Fundamento Epistemológico de las Competencias.Módulo I.
6. Delors, Jacques. 1996 La Educación encierra un tesoro. Publicaciones UNESCO
7. Universidad de Barcelona. Diccionario Enciclopédico de Educación. 2003.
8. Gordillo Vielma, Héctor. s.f. Evaluación de competencias laborales.
9. INA. 1999. Instructivo para el desarrollo y operación del sistema de Planeamiento Curricular.
10. INA. 1989 Compendio de Leyes, Reglamentos y estructura. San José, CR.
11. INA. 1995 Reglamento. Definiciones sobre acciones formativas, modos, programas y modalidades. San José, CR. INA
12. INA. 1996 Modelo para el Planeamiento Curricular. San José, CR. INA.
13. INA. 2003 Modelo con enfoque de competencias laborales en el proceso de diseño curricular del Instituto Nacional de Aprendizaje. San José, CR.
14. INA. 2004 Oferta Curricular 2004. San José, CR. INA
15. INA.2004 Conceptos básicos aplicados en formación profesional. San José, CR.
16. INSAFORP. 2001 Una metodología de diseño curricular para programas de formación profesional por competencias. El Salvador.
17. Lindemann, Hans. S.f. Aprendizaje por la acción.
18. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . 2004 Resolución Administrativa No. 3-2000 Perfiles ocupacionales. Consejo Nacional de Salarios, San José, CR.
19. OIT. 1988. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.
20. OIT. 2002 Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. Ginebra Publicaciones OIT.
21. OIT. 2004. Nonagésima Segunda Reunión, Ginebra. Recomendación 195.
22. OIT. Terminología básica de la formación profesional.
23. OIT.1979 Recomendación 150 y Convenio 142: La orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos. San José
24. UGALDE VIQUEZ, JESUS. 1985, Administración del currículum. EUNED. San José, C.R.
25. UNESCO. 1988. El Enfoque modular en la enseñanza técnica. Santiago, Chile: OREALC .