

# UNA PROPUESTA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DIFERENTE: CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA (CFT), CÁMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO

Ana María Larraín Undurraga<sup>1</sup>

## EDUCACIÓN EMPRESA

El Centro de Formación Técnica Cámara de Comercio de Santiago fue establecido por la Cámara de Comercio de Santiago con el propósito de poner a disposición de la empresa una institución formadora de personas aptas para servir en un ambiente cada vez más global y competitivo, en el que la capacidad de adaptación y la solidez de los grandes principios deben unirse en un conocimiento técnico acabado y abierto, permanentemente, a la innovación. En forma paralela, se tuvo como objetivo el de brindar una alternativa novedosa y práctica a los jóvenes que egresan de la enseñanza media y que desean insertarse, cuanto antes, en el campo laboral, sin perder el contacto con las fuentes del conocimiento.

Bajo estas dos premisas se creó el Centro de Formación Técnica Cámara de Comercio de Santiago, destinado a impartir carreras en las áreas de la administración y el comercio y bajo la modalidad de formación dual, que implica un concepto del aprendizaje donde el alumno debe responder simultáneamente a las exigencias académicas y laborales que provienen del Centro donde estudia y de la empresa en la que ha obtenido y desempeña un puesto de trabajo.

El compromiso de prestar un servicio moderno y calificado al desarrollo de la empresa mediante formación y capacitación de su personal, es, pues, la matriz disciplinar bajo la cual se sustentó el proyecto educativo del Centro y organizó sus recursos físicos, humanos y financieros para alcanzar los fines señalados. La opción por la enseñanza dual es, por su parte, el instrumento elegido para cumplir más eficientemente la finalidad deseada.

De lo anterior pueden inferirse diversas consecuencias, siendo conveniente destacar al menos las siguientes:

- 1° La base de sustentación del proyecto inicial del Centro de Formación Técnica Cámara de Comercio de Santiago fue la empresa, dado que sin esta no se justificaba la opción dual;
- 2° Esta opción implicó realizar un esfuerzo considerable de coordinación de partes y recursos, con el objeto de consolidar y sustentar en el tiempo un proceso armónico, vinculado a las necesidades de la empresa.

Es indudable que la enseñanza bajo la modalidad dual aumenta, significativamente, las dificultades propias de todo proceso educativo, más aún si se tiene en consideración que el proyecto tiende a innovar en el sector

empresarial, donde imperan ideas y costumbres de gran tradición y arraigo y que, por lo general, vinculan la actividad educacional al Estado, en desmedro de la iniciativa privada.

- 3° El esfuerzo del Centro, por lo tanto, se orienta en una primera etapa, principalmente, a asegurar su credibilidad y viabilidad en el ámbito de la empresa y a determinar sus necesidades, ya que de ella deberán emanar las señales más inmediatas y relevantes acerca de la calidad del proyecto.

En definitiva no será el juicio de los estudiantes el que marcará su éxito o fracaso, sino el de la empresa en el que este prestaría sus servicios;

- 4° Desde esta perspectiva el Centro se transforma en un colaborador en la formación de la “cultura empresarial”, es decir, del conjunto de valores, actitudes, costumbres y técnicas que confiere a cada empresa su fisonomía propia. Los estudiantes deben ser aptos para lo que la empresa espera y desea de ellos, aprendiendo a integrarse y a vivir en medio de su entorno cultural. Por lo tanto, la prospección de postulantes debía diseñarse y realizarse teniendo en cuenta, no solo las aspiraciones de los jóvenes, sino también, los fines de la empresa.
- 5° Por consiguiente, la participación de la empresa en el proceso educativo del CFT debe darse en todas sus etapas y niveles, siendo continuo y dotado de una fuerte retroalimentación, y
- 6° Como premisa de carácter general, conviene tener presente que la matriz del CFT y el instrumento escogido para realizarla hacen que el proyecto, si bien similar al de cualquier otro Centro de Formación Técnica, contenga una variable específica que introduce dificultades y complejidades adicionales y que es preciso tener muy en consideración al momento de organizar y aplicar recursos y de medir resultados.

En efecto, en el caso de la enseñanza tradicional la calidad del proceso solo puede medirse una vez que el alumno o alumna ha egresado y, aún así, se trata de una medición más o menos difusa que proviene del medio general. En cambio, bajo la modalidad dual la evaluación es instantánea, continua y específica, ya que proviene en forma directa de la empresa donde el alumno realiza su aprendizaje.

Como conclusión inicial puede afirmarse, entonces, que el objeto propio del CFT CCS consiste en proveer a la empresa de personas capaces de formarse y perfeccionarse simultáneamente en el trabajo y el estudio y que solo bajo este contexto se entiende la opción dual.

Lo dicho en el párrafo anterior se sitúa en el campo de los principios y conceptos. Pero una matriz disciplinar debe contener, además, las herramientas concretas que permitan a quienes las sustentan llevarla a la práctica.

Desde ese punto de vista hay que delimitar claramente los dos campos de acción en que se desenvuelve el proyecto dual y definir aquellos elementos que aseguren su

respectiva autonomía sin perder de vista, por ello, la necesidad esencial de que operen coordinadamente.

Por una parte, el CFT es un establecimiento educacional que dentro del esquema de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza imparte carreras de nivel técnico superior. Ello supone una estructura académica y un adecuado sistema de control interno y externo que garantice la calidad de la educación.

Por otro lado, el Centro es también una entidad que interactúa fuertemente con la empresa en cuatro aspectos relevantes:

- El primero consiste en la detección de sus necesidades;
- El segundo en la obtención de cupos de aprendizaje para los alumnos, tratándose esta de una labor de carácter marcadamente comercial;
- El tercero es una tarea complementaria al proceso educativo impartido en el Centro y se refiere al aprendizaje programado en el puesto de trabajo.
- El cuarto consiste en la evaluación conjunta de los resultados de la enseñanza bajo la modalidad dual.

Una adecuada operación del Centro requiere diferenciar claramente las variables académicas y comerciales. Ambas son interdependientes, por lo que no pueden aislarse sin detrimento del conjunto. Cada una tiene una fisonomía propia y características que aconsejan administrarlas con cierto grado de autonomía. En otras palabras, la labor de marketing empresarial debe servir de base para el diseño de la estrategia educacional y esta debe constituirse en una instancia académica que permita formar y capacitar al personal que la empresa necesita.

### **PREMISAS PARA LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DUAL**

- a) El CFT debe detectar clara y precisamente las verdaderas y oportunas necesidades de la empresa. No se puede imponer a estas personas, necesidades no deseadas o cuyo perfil no le sea satisfactorio, aunque al Centro le parezcan apropiadas.
- b) El CFT debe diseñar y sustentar variados sistemas de reclutamiento de sus alumnos y no limitarse solamente a captar a los egresados de la enseñanza media y a jóvenes menores de cierta edad. Estos sistemas deben operar en estrecha relación con la empresa, de la cual también pueden provenir los estudiantes-trabajadores.
- c) El trabajo con la empresa debe ser permanente, tanto en las instancias gerenciales como en el nivel de los instructores que apoyan el plan de aprendizaje en la empresa.
- d) Es necesario flexibilizar los programas académicos, en términos que el Centro pueda alcanzar un alto grado de adaptabilidad a los requerimientos de la empresa, sin por ello menoscabar la calidad de la enseñanza.

Hechas las precisiones anteriores, conviene formular una evaluación de lo que ha sido la experiencia del Centro desde su creación a la fecha y extraer de ella algunas conclusiones que sirvan de base y un aporte para proyectos similares futuros.

## **CARRERAS QUE OFRECE EL CENTRO**

El Centro de Formación Técnica Cámara de Comercio de Santiago ofrece las siguientes carreras conducentes al título de Técnico Superior:

- Administración Comercial
- Administración en Comercio Exterior
- Administración de Empresas Industriales
- Logística Operativa
- Transporte Internacional

## **MATRICULA**

### **COMPORTAMIENTO DE LA MATRÍCULA PERÍODO 1995-2000**

Carreras	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Matric. Total
A. Comercial	36	57	66	38	18	52	70
C. Exterior	18	3	-	-	-	19	19
A. Industrial	10	3	-	-	-	-	-
L. Operativa*	21	34	52				
T. Internacional*	-	8	8				
Total	64	63	66	38	39	113	149

\*Creadas en el año 1999

### **Análisis Comportamiento de la Matrícula**

Al observar el Cuadro se aprecia el manifiesto interés que despierta la carrera de Administración Comercial en las empresas, lo que muestra el vacío existente al nivel de mandos medios en dicha área.

En el año 1998 y 1999 se aprecia un descenso general en la oferta de puestos de trabajo en las empresas, producto de la crisis económica que vivió el país y de la incertidumbre que esta provocó. Esto demostró la fragilidad de un proyecto de formación dual que basa su financiamiento en el aporte de las empresas.

A partir del año 1999 la carrera de Administración Industrial se discontinúa y se crean Logística Operativa y Transporte Internacional, las que responden a los requerimientos de las empresas de estos sectores, que han tenido un crecimiento explosivo y no cuentan con recursos humanos calificados para desempeñarse al nivel que exigen hoy los mercados globales.

Durante 1999 se abre la matrícula para admitir estudiantes tradicionales, a los cuales se les va incorporando a las empresas en diferentes niveles de las carreras. Esto representa una ventaja para el aprendiz que ha cursado 1 o 2 semestres lectivos, ya que puede aportar conocimiento a la empresa que lo contrata.

## **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

El análisis se realiza considerando los procesos más relevantes: Obtención de puestos de aprendizaje en las empresas. Reclutamiento de alumnos. Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, e Inserción Laboral.

### **Obtención de Puestos de Aprendizaje**

El proceso de obtención de puestos de aprendizaje en las empresas se ha caracterizado por ser lento y difícil de consolidar por diferentes razones:

- Dificultad por parte de la empresa para entender el concepto de formación dual y, por lo tanto, el rol del aprendiz dentro de ella.
- Existe falta de conciencia en el empresario de la importancia de capacitar y profesionalizar a su personal operativo y los beneficios que esto conlleva a la empresa.
- La dificultad para obtener compromisos a mediano y largo plazo de las empresas, que permita sustentar el Programa Dual en el tiempo, lo transforma en frágil a la hora de considerar a esta como una fuente de financiamiento estable.

### **Reclutamiento de los Estudiantes**

El reclutamiento de los estudiantes provenientes de la enseñanza media no ha sido suficiente, por las razones siguientes:

- Hoy existe en el país una gran distorsión en la educación superior que se refleja en las estadísticas de 1998: el 71% de los estudiantes cursan una carrera en las universidades; el 15% en los institutos profesionales y el 14% en los centros de formación técnica.
- De esta manera la pirámide de recursos humanos se ha invertido, ya que se forman más profesionales en las universidades que técnicos superiores en los CFT, existiendo una grave carencia de mandos medios calificados en el país.
- Inadecuado sistema de financiamiento de la educación superior. Este se concentra fundamentalmente en el nivel universitario por medio del Aporte Fiscal Directo (AFD), que reciben las universidades tradicionales y el Aporte Fiscal Indirecto (AFI), vía los mejores puntajes de la PAA, el que en un 98% se concentra en el nivel universitario. Se requiere de subsidio, tanto a la oferta como a la demanda en los CFT.

## **Proceso de Enseñanza-Aprendizaje**

El proceso de enseñanza conlleva dos tipos de aprendizajes en dos lugares diferentes

En el CFT adquiere conocimientos y habilidades mentales. Esto se lleva a cabo a través de clases lectivas, talleres, laboratorios y seminario de título. Este último involucra tanto el acervo académico como la experiencia laboral adquirida durante el aprendizaje en la empresa. Esta etapa se ha cumplido con mucho éxito y se ha llevado a cabo con excelentes docentes, que han asegurado la calidad de la enseñanza de los egresados.

En la empresa adquiere procedimientos, habilidades sociales y se habitúa al mundo laboral, lo que se logra con el plan de rotación que tiene como objetivo la obtención de un aprendizaje planificado, a cargo del instructor que la empresa nombra para estos efectos. Este proceso se ha cumplido a cabalidad con el alumno aprendiz, no así con el trabajador que se incorpora al Programa, que ocupa un cargo definido y que no le es posible cumplir un plan de rotación. Se ha logrado que conozcan otras áreas de la empresa a través de pasantías cortas, pero que de ninguna manera logran el objetivo del plan de rotación.

## **Inserción Laboral**

De un total de 173 egresados a la fecha, el 88,9% se encuentra trabajando en puestos de mandos medios y en su área de estudio. Un 4,7% prosigue estudios superiores en universidades, en las cuales se les ha convalidado gran parte de las asignaturas cursadas en el CFT y, un 6,4% no está trabajando por diversas razones, la mayoría ajenas a no haberse logrado insertar en un trabajo determinado.

## **CONCLUSIONES**

El Centro de Formación Técnica Cámara de Comercio de Santiago considera que su experiencia de 5 años de vida desde su creación ha sido exitosa, a pesar de los inconvenientes descritos. Está logrando, paulatinamente, despertar el interés de las empresas en formar a sus recursos humanos de los niveles operativos en forma planificada y a través de la detección de necesidades internas de capacitación. Dicha planificación es un logro importante y permite proyectar el Centro buscando alternativas innovadoras y adelantarse a los nuevos requerimientos que en estas se generen. Se hace cada día más necesario llevar a la empresa aquellas ideas, paradigmas, desarrollos, tecnologías que puedan llegar a ser herramientas estratégicas para aumentar la competitividad.

Las ventajas comparativas que conlleva el aprendizaje dual o alternado son indudables. Los estudiantes se insertan desde los inicios en el campo laboral, trabajan con tecnología de punta, adquieren autonomía y responsabilidad, desarrollan capacidades para trabajar en equipo, autodisciplina, conciencia de calidad en el trabajo, iniciativa, seguridad, prudencia, autocrítica, tolerancia a la frustración, entre otras.

La propuesta del CFT CCS para la formación de técnicos superiores conlleva innovación empresarial y educativa, así como un marco regulatorio que le permita acceder a las fuentes de financiamiento que hoy le están vedadas a este nivel educativo.

Las Empresas y los CFT requieren del respaldo de organismos provenientes del Ministerio de Hacienda, del Trabajo y Educación para promover este nivel educacional a estándares competitivos.

La modalidad Dual de aprendizaje en este primer nivel de educación superior presenta ventajas para todos los usuarios que participan en el proceso, tanto estudiantes aprendices como trabajadores que se insertan al mundo laboral con una formación de dos años. Con esta modalidad las empresas y el país disponen de mandos medios capacitados *in situ* en la especialidad.

<sup>1</sup> Directora Académica Centro de Formación Técnica Cámara de Comercio de Santiago. cuantiosos recursos.

<sup>49</sup> Centro Nacional del Medio Ambiente, Desarrollo Informático, Red ATM, Biotecnología, Políticas Públicas, Bioética., Centro de Estudios Andinos, Unidad de Demografía, otros.

<sup>50</sup> Piscicultura, Modelamientos Matemáticos, Terapia Genética, Robótica, Filosofía y Democracia, Instituto de Ciencias Biomédicas, Centro Transferencia Tecnológica (CTI)).

<sup>51</sup> Estudios de Género, Drogadicción, Energía Nuclear, Estudios Espaciales, Astrofísica.

<sup>52</sup> La Oficina de Planificación y la preparación de proyectos nacionales (FONDEF, Red ATM, Aula 21, etc.) e internacionales (Japón, Centro medio Ambiente, Comunidad Europea y Lo Aguirre, etc.) La Oficina de Relaciones Internacionales y la instalación de oficina propia en Washington D.C. y sus proyectos (acelerador de partículas, IBM., asistencia técnica a Centroamérica con OEA, Zonas Áridas, Proyectos ALFA, etc.). El DID y los proyectos FONDECYT, programas de desarrollo, concursos internos especiales, etc.

<sup>53</sup> Coordinador General del Programa MECESUP.

<sup>54</sup> Jefe del Componente de Fomento; Programa MECESUP.

<sup>55</sup> Ministerio de Educación, MECE SUPERIOR, "Programa Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación superior, MECE Educación superior 1999-2003, Documento Síntesis, 1997, pp.3-4.

<sup>56</sup> Los otros componentes son Aseguramiento de la Calidad, Mejoramiento de la Coordinación y Coherencia del Sistema y Fortalecimiento de Capacidades

<sup>57</sup> En Anexo I se señala el nombre y el monto de recursos asignado a los 29 proyectos del año 1998.

<sup>58</sup> En el año 1998 fueron elegibles para el programa de Convenios de Desempeño las veinticinco universidades adscritas al Consejo de Rectores. Cada institución pudo presentar un número máximo de proyectos y la suma de montos solicitados no debía sobrepasar cierto porcentaje del fondo. El porcentaje máximo para cada universidad (18 % o 12 %) fue generado a partir de su volumen de actividad (suma ponderada de las siguientes variables: matrícula de pregrado, número de proyectos FONDECYT y FONDEF, publicaciones de corriente principal, además de las jornadas completas equivalentes de académicos con postgrado). Cada proyecto debía contar con un aporte institucional mínimo igual al 30% del monto global de inversión, pudiendo incluir aportes en dinero o valorizaciones de los recursos humanos y materiales aportados por la institución al proyecto. Para fortalecer las capacidades de las universidades para desarrollar las funciones de docencia e investigación, los proyectos podían proponer una amplia gama de opciones en áreas definidas como prioritarias por ellas mismas, en materias tales como:

- Cambios e innovaciones en los planes de estudio y las metodologías de enseñanza.
- Perfeccionamiento de los recursos humanos académicos y no académicos.
- Fortalecimiento de determinadas áreas de estudio o combinaciones de éstas.
- Fortalecimiento de la colaboración entre unidades académicas o entre instituciones.
- Mejoramiento en la dotación de infraestructura tales como aulas, laboratorios, equipamiento, bibliotecas, sistemas de información, etc.

<sup>59</sup> Jefe Componente de Aseguramiento de la Calidad y Secretaria Ejecutiva de la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado.

<sup>60</sup> Coordinador General del Programa MECESUP.

<sup>61</sup> Jefe Componente de Fortalecimiento Institucional.

<sup>62</sup> Disponibilidad y Ocupabilidad de Profesionales en Chile Informe de Avance Primera Etapa. División de Educación superior Ministerio de Educación 1998.

<sup>63</sup> Coordinador del Area de Formación de Técnicos de Nivel Superior Programa MECESUP.